

“Acá mandamos los de ropa azul”.
Líneas de conflictividad y reorganización gremial
en una gran empresa siderúrgica entre 1974 y 1983.

Pablo Peláez¹

Introducción

En este trabajo, de carácter inicial en nuestra investigación, nos proponemos analizar la conflictividad laboral y los procesos de reorganización gremial en la fábrica siderúrgica Dálmine-Siderca² durante el período 1974-1983. Delimitaremos allí tres fases: una primera, de 1974 a 1976, caracterizada por una ofensiva de los trabajadores en el contexto de una importante ampliación de la empresa; una segunda, de 1976 a 1979, en la que los trabajadores vieron retroceder numerosas conquistas laborales obtenidas previamente y la fuerza de su organización gremial de planta, en un contexto marcado por la intensa represión; y una tercera, iniciada en 1979, caracterizada por el crecimiento de la conflictividad y un proceso de reorganización gremial que finalmente posibilitó la “normalización” de las estructuras sindicales de planta hacia 1982.

Para comprender la acción de los trabajadores durante este período, intentaremos correr los ejes de la conceptualización existente en parte de la historiografía sobre esta etapa que contrapuso tajantemente formas de “consentimiento” y de “oposición” a la dictadura. Para ello presentaremos estrategias, visiones y prácticas separando analíticamente clase obrera y movimiento sindical, profundizando en distintos niveles de acción de los trabajadores: desde la base, pasando por los “interlocutores válidos”, hasta las comisiones internas de la planta y la dirigencia seccional de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). A su vez, situaremos los márgenes de esta dinámica en la ampliación y reestructuración llevada adelante por la empresa durante el período.

A nivel metodológico, el recorrido se realizará tomando una variedad de fuentes: testimonios orales de ex trabajadores de la planta, legajos obtenidos en la DIPBA³, expedientes del Ministerio de Trabajo de la Nación y balances de la empresa.

Breve reseña de la empresa

La planta de tubos Dálmine Safta fue inaugurada en Campana en 1954, bajo el mando del grupo empresario Techint Argentina, que había sido fundado ocho años antes por el italiano Agostino Rocca. En 1963 se terminó de construir, anexa a la fábrica, la sección de producción de acero, pasando la empresa a denominarse Dálmine-Siderca por la integración de ambas plantas.

La empresa se especializó desde el principio en la producción de tubos de acero sin costura, utilizados principalmente para la perforación, entubado y extracción de pozos petrolíferos. Como única productora de esta vital mercancía en el país, su expansión durante las primeras décadas se mantuvo atada fundamentalmente a la demanda de su principal cliente, la empresa estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF). Por su parte, la producción de acero resultó también importante en un rubro en el que el país había sido históricamente deficitario (Azpiazu, Basualdo, & Kulfas, 2005).

Luego de diversas ampliaciones realizadas en la década del sesenta, hacia marzo de 1974 la asamblea de accionistas decidió ejecutar un importante plan de expansión de la planta que se efectivizó un par de años después.⁴ Desde allí, la producción pasó a estar en línea con la frontera tecnológica internacional y a superar la media productiva mundial, lo que le permitió a la empresa competir plenamente en el mercado externo en los años subsiguientes y pasar a constituirse como una de las más dinámicas dentro del sector siderúrgico a nivel local e internacional.

¹ Profesor de Enseñanza Media y Superior en Historia (Facultad de Filosofía y Letras-UBA). Becario Doctoral (FLACSO-CONICET).

² Nos referiremos indistintamente a la fábrica como Dálmine-Siderca y Dálmine.

³ El archivo de la DIPBA se encuentra en el Archivo Provincial de la Memoria de la Provincia de Buenos Aires.

⁴ Nos referimos a la incorporación del laminador LACO I (1976), de un nuevo sistema de reducción directa para el mineral de hierro, de un cuarto horno eléctrico en la acería (1977), así como de una segunda máquina de colada continua (1978) y un muelle propio sobre el Paraná de las Palmas (1978) (Kornblihtt, 2010).

Algunos datos sintetizan este crecimiento. La cantidad de trabajadores ocupados en la planta se incrementó en este período de 3473 en 1974 hasta 5037 en 1983. La producción creció desde 150 mil toneladas de tubos y 267 mil toneladas de acero al año en el período marzo 1973-marzo 1974 a 300 mil toneladas y 394 mil toneladas, al año y respectivamente, en el período marzo 1982-marzo 1983; mientras que la productividad se incrementó en el mismo período de 4,32 a 5,96 toneladas/hombre.⁵

La conflictividad obrera, 1974⁶-1983

En primer lugar, es necesario aclarar que tanto obreros como administrativos de la fábrica estaban nucleados en la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), mientras que técnicos y supervisores pertenecían al gremio de la Asociación de Inspectores Metalúrgicos de la República Argentina (ASIMRA). En la fábrica existieron tradicionalmente dos comisiones internas de los metalúrgicos, una correspondiente a la fábrica de tubos y otra a la sección de acería. La seccional UOM Campana abarcaba tanto a esa localidad como a Zárate, Escobar y Baradero. La base de su composición se encontraba en los obreros metalúrgicos de la planta Dálmine⁷ y, por tanto, su dinámica interna estaba fuertemente asociada a lo que ocurría con la organización gremial de aquella fábrica. Nos detendremos, entonces, en el devenir conjunto del accionar de delegados, comisiones internas y dirigencia de la seccional del sindicato, en busca de una dinámica que entrecruce esos diferentes niveles.

Ofensiva obrera desde la fábrica y fisuras en la seccional. 1974-1976

Hacia mediados de la década del setenta la relativa tranquilidad imperante en la seccional Campana de la UOM, en la que el secretario general se jactaba de no haber realizado paros desde 1970 (AA.VV., 2016: 281), se vio trastocada. El crecimiento de la conflictividad obrera proveniente de las bases como de la represión estatal y paraestatal sobre los trabajadores, en paralelo con la intervención de cada vez más organizaciones políticas y político-militares en la zona, dio lugar a una profunda reconfiguración del mapa y el accionar gremial.

En marzo de 1974 se realizaron elecciones de delegados y comisiones internas en la planta industrial, así como en la seccional de la UOM. A nivel del sindicato, la Lista Rosa, encabezada por Ángel Luque (quien estaba a cargo de la seccional desde 1970) se impuso frente a la Lista Naranja, escisión encabezada por el antiguo adjunto de Luque, Luis Dip. Si bien ambas listas se reclamaban peronistas, la Rosa había recibido el apoyo de un sector del activismo que venía creciendo fuertemente en la localidad, conformado en la “Agrupación de Metalúrgicos Independientes” ligada al PRT-ERP⁸, así como de delegados y activistas ligados al Partido Comunista (PC).⁹

Hacia 1975 las disputas a nivel de la seccional se acentuaron. Frente al secuestro y la detención de distintos activistas metalúrgicos durante marzo de 1975¹⁰, en abril la conducción llamó a un congreso de delegados en la sede de la UOM en el que un grupo solicitó el inicio de paros de una hora por turno en las empresas de la zona en repudio al accionar represivo; medida que, sin embargo, fue rechazada por la mayoría presente.¹¹ Hacia julio de aquel año, Juan Manuel López, miembro de la comisión interna de la fábrica de tubos,

⁵Siderca, *Memoria y balance*, años 1975, 1984 y 1987 (consultados en archivo CISEA-CESPA). El cálculo de la productividad es propio y se basa en la relación toneladas producidas / personal total. Para el cálculo de trabajadores se tomaron en cuenta a obreros, supervisores, técnicos, empleados y personal jerarquizado.

⁶Tomamos como primer año de referencia 1974 ya que se corresponde con el inicio de la ampliación de la planta así como con el proceso eleccionario dentro del sindicato local.

⁷Basta ver que, por ejemplo, la Lista Rosa, ganadora de los comicios a nivel seccional de 1974, estaba conformada por 12 representantes de la empresa, contra sólo 5 de otras fábricas de la zona.

⁸Entrevista a Juan Manuel “el Portugués” López, militante del PRT-ERP y ex comisión interna de la fábrica, realizada por el autor, Campana, 28/08/18.

⁹Entrevista a “Cachi” Theis y Carlos Bruni, ex comisión interna de la empresa y militantes del PC, realizada por el autor, Campana, 21/05/18.

¹⁰Esta primer “oleada” represiva en la zona se dio en el marco de la intervención de fuerzas militares, policiales y parapoliciales sobre Villa Constitución, en respuesta a los sucesos del denominado “Villazo”.

¹¹CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 21, Legajo 25, folio 103.

militante del PRT-ERP y preso en la cárcel de San Nicolás, envió una “Carta abierta al compañero Luque”, denunciando su pasividad frente a las detenciones de numerosos obreros metalúrgicos de la zona.¹² En el siguiente Congreso General de Delegados realizado en febrero de 1976, se tomó la decisión de expulsar del gremio a diez integrantes de la Lista Naranja¹³, quienes abogaban por una Asamblea General y denunciaban a la conducción por subvencionar a familiares de personas detenidas por el Poder Ejecutivo sin aclarar la procedencia de los fondos, refugiar personas buscadas por los organismos de seguridad y distintos hechos de corrupción con dinero del gremio.¹⁴ Los representantes de la Naranja también solicitaban expulsar del sindicato a los integrantes marxistas del “terrorismo apátrida” Juan Manuel “el portugués” López (sic) y Jorge “el Oso” Gómez, ambos miembros del PRT-ERP y delegados obreros en Dálmine-Siderca.¹⁵ Al finalizar el congreso la Lista Naranja desconoció a las autoridades del gremio y conformó una comisión provisoria que pasó a atender en el local de las 62 Organizaciones Peronistas Campana. El 11 de marzo de 1976 ocho integrantes de la Lista Naranja ocuparon la sede del sindicato hasta que al día siguiente volvió a ser recuperado por la Lista Rosa, con intermediación del Delegado Regional de Trabajo de Zárate.¹⁶ Estos intensos conflictos, sumados a los debates sobre el carácter de las actividades desarrolladas por un grupo de abogados laboristas dentro del sindicato¹⁷, generaron la renuncia de varios integrantes¹⁸ de una conducción sindical que se veía presionada tanto por la escisión “ortodoxa” de la Lista Naranja, que acusaba a la dirección de no combatir a las tendencias marxistas, como por el activismo de diversas organizaciones de izquierda, que latildaban de “burocracia traidora”¹⁹ y de grupo de “traidores al servicio de la política de Calabró”.²⁰

Las fisuras dentro de la dirigencia deben ser entendidas en vinculación a la creciente conflictividad que se venía desarrollando al interior de la principal empresa de la zona, Dálmine-Siderca. Allí, las elecciones de 1974 determinaron la aparición de numerosos delegados y miembros de las comisiones internas pertenecientes a diferentes tendencias políticas y gremiales. La de la fábrica de tubos quedó integrada por Adolfo Herrera, ligado a la Lista Rosa de Luque; Juan Carlos Felippetti, de militancia trotskista; Nicolás Bosco, sin militancia reconocida; Félix Martínez, ligado a la histórica lista Azul²¹; y Juan Manuel López, perteneciente al PRT-ERP. Por el lado de la comisión interna de la acería, se destacó la presencia de José Barreto, reconocido militante del Partido Comunista, a la par de otros miembros ligados a vertientes del peronismo.

El accionar de estos delegados y tendencias de orientación más combativa dentro de la fábrica se manifestó en quites de colaboración, movilizaciones internas y paros en la planta, lo que configuró un mapa en el que, según algunos ex trabajadores, “prácticamente los que mandaban era los delegados”.²² Como mencionamos previamente, esta correlación de fuerzas se dio en un momento en que la empresa llevaba adelante un ambicioso plan de expansión para la planta. Esta combinación de factores dio lugar a la conquista de diferentes derechos laborales por los trabajadores durante el período, no sólo en el plano salarial sino

¹² “Carta abierta al compañero Luque”, firmada por Juan Manuel López (sic) en julio de 1975. CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Factor Gremial, Actividad Panfletaria.

¹³ Entre ellos, a quien fuera su candidato a Secretario General del gremio, Luis Dip.

¹⁴ “A los compañeros metalúrgicos”. Nota de la Agrupación Metalúrgica “Naranja” firmada el 10/02/1976. En CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 21, Legajo 25, folio 114.

¹⁵ “Carta abierta a la comisión directiva de la Unión Obrera Metalúrgica”, firmada por Luis Ángel Dip el 19/02/1976. En CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 21, Legajo 25, folio 116.

¹⁶ CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 21, Legajo 25, folios 111 y 121.

¹⁷ Un grupo de profesionales ligados tanto al PRT-ERP como a la Tendencia Peronista trabajaban en el sindicato como asesores legales, dando cursos de formación sindical y clases en una escuela nocturna para obreros metalúrgicos. CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 21, Legajo 25.

¹⁸ Entre ellos dos dirigentes de peso en el gremialismo local como Juan Carlos Toledo (que era Secretario de Organización de la seccional y Secretario de Prensa en la CGT Regional Zárate-Campana) y Roberto “el tarta” Díaz (que era Tesorero en la seccional).

¹⁹ “La burocracia traidora defiende el pacto social”, volante firmado por el PRT-ERP hacia agosto de 1974. CPM-Fondo DIPBA, Mesa DS, Carpeta Varios, Legajo 1883, folio 2.

²⁰ “Por Asamblea General”, volante firmado por el Partido Comunista Revolucionario (PCR) el 17/02/1976. CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 21, Legajo 25, folio 115.

²¹ Esta lista había dirigido la seccional del sindicato hasta 1970.

²² Testimonio de “Cachi” Theis. En “Vino la revancha”, Página 12, 28/11/2011.

también en el de las condiciones de trabajo: el régimen de insalubridad para la sección de acería²³, nuevos implementos de seguridad²⁴, la sindicalización y entrega de uniformes para el trabajo en el sector administrativo, premios por producción, y el pago de un “adicional Dálmine”²⁵.

Represión, avance patronal y reconfiguración de las coordenadas de acción política y gremial. 1976-1979.

Sin embargo, desde el inicio de la dictadura en 1976, las condiciones a nivel nacional, local y de la planta de producción se modificaron fuertemente.

En primer lugar, la Unión Obrera Metalúrgica nacional fue intervenida por la Junta Militar inmediatamente después del golpe, quedando a su cargo el Teniente Coronel De Stéfano.²⁶ La seccional Campana no fue intervenida, y la composición de su Comisión Directiva quedó prácticamente inalterada luego de los sucesivos recambios de fines de 1975 y comienzos de 1976 ya detallados, viéndose prorrogado su mandato automáticamente. La modificación sustancial se produjo luego de la renuncia del Secretario General Luque hacia 1977²⁷, quien dejó como reemplazante a Domingo Riedel, Secretario de Organización del sindicato desde principios de 1976.

En segundo lugar, la represión llevada adelante por la alianza militar-empresarial²⁸ tomó por objeto central a las representaciones gremiales de base en la planta de Campana. Entre 1975 y 1980 fueron víctimas del Terrorismo de Estado al menos 80 trabajadores de la fábrica²⁹, siendo 15 los que ejercían cargos formales como delegados y 3 los que además eran miembros de las comisiones internas. Sumado a la renuncia de muchos de ellos por la persecución, los organismos gremiales de base en la fábrica fueron diezmados de sus miembros más combativos.

En tercer y último lugar, a partir del 24 de marzo de 1976 el complejo industrial Dálmine-Siderca fue militarizado. Los soldados requisaron habitualmente los cofres y taquillas en los vestuarios de los empleados, y realizaron operativos de control a la entrada y salida de los turnos de producción. Algunos de ellos permanecían en las plataformas utilizadas por los gruístas para ejercer vigilancia al interior de los galpones de producción.

Las líneas de acción de los trabajadores dentro de la planta y a nivel local durante este período deben ser visualizadas, con diferentes niveles y matices, en el contexto de aplicación del Terrorismo de Estado a nivel nacional, y de una “estrategia industrial disciplinante basada en el terror” producto de la combinación entre la represión estatal y paraestatal ilegal, y las denominadas “prácticas empresariales represivas” dentro de la fábrica. Estas últimas incluyeron el aval a la militarización de la planta por la empresa, la designación de policías retirados en cargos jerárquicos, los secuestros de trabajadores desde dentro de las secciones, los procedimientos policiales llevados adelante por la agencia de seguridad interna³⁰, la contratación de infiltrados para realizar tareas de inteligencia, y los secuestros y/o torturas vinculadas a la actividad gremial seguidas de envíos de telegramas de despido y cesación de actividades (AA.VV., 2016).

Según las diferentes fuentes consultadas, no existieron conflictos laborales abiertos y de magnitud en la planta hasta 1979, a pesar de que la empresa logró avanzar sobre algunos derechos laborales de importancia.

²³ A través de la disposición 143/74 del 14 de noviembre de 1974, la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNHST) dispuso que todas las tareas desarrolladas en la sección “acería” de la planta Dálmine-Siderca quedaran incluidas bajo el régimen de insalubridad, que fundamentalmente establecía la reducción de la jornada laboral a seis horas diarias o treinta y seis horas semanales.

²⁴ Según testimonio de Eduardo Pitter, ex supervisor y delegado en Dálmine-Siderca, y “Cacho” Pagadizabal, ex empleado jerárquico de la empresa. Entrevistas con el autor, Campana, 09/01/2018 y 31/05/2018 (respectivamente).

²⁵ Acta reunión sindical N° 1055 del 15/03/1976.

²⁶ CPM-Fondo DIPBA, mesa B, carpeta 21, legajo 25.

²⁷ Luque había sido detenido y amenazado previamente. Se presume que ello ocurrió a pocos días de consumado el Golpe de Estado (según AA.VV., 2016). En diversas entrevistas, ex trabajadores recuerdan la situación post renuncia de Luque como la de un sindicato intervenido.

²⁸ Con alianza militar-empresarial hacemos referencia a la convergencia y la articulación, en el marco de la última dictadura, de la aplicación del Terrorismo de Estado y una serie de “prácticas empresariales represivas” a nivel de los espacios laborales, con el objetivo común de disciplinar a los trabajadores, eliminar sus cuadros más combativos y hacer retroceder las formas de “poder obrero” en la producción (AA.VV., 2016).

²⁹ 34 asesinados, 34 que lograron sobrevivir, y 39 que continúan desaparecidos al día de hoy.

³⁰ Dirigida por un ex suboficial de la Fuerza Área, tenía como misión la organización de una red de espionaje dentro de la planta industrial y en toda la zona para colaborar con las fuerzas represivas, así como realizar procedimientos policiales internos de carácter ilegal en los cuales se pretendía investigar y sancionar el robo de materiales y equipos de trabajo (Jasinski 2018).

Los premios por producción y el “adicional Dálmine” (fijados por un acta entre las comisiones internas y la empresa firmada a principios de marzo de 1976) fueron dejados de pagar arbitrariamente a partir de 1977.³¹ El régimen de insalubridad que regía en la acería desde 1974 fue eliminado casi en su totalidad en agosto de 1978, reimplantándose la jornada laboral de 8 horas y la realización de horas extras en la sección.³² Por otro lado, la empresa quitó el denominado “relevo de puestos”, que consistía en un grupo de trabajadores que por convenio estaban en la empresa para el reemplazo de ausentes, e implantó el “servicio ininterrumpible”, por lo que si faltaba un trabajador en el puesto, el compañero del turno anterior debía quedarse y realizar doble jornada laboral.³³ Como corolario, desde 1978 la empresa, a la par de finalizar con el plan de expansión proyectado desde 1974, avanzó con una marcada política de despidos en paralelo al logro de un exponencial aumento de la productividad de la mano de obra.³⁴

En diciembre de 1978 un informe de inteligencia señalaba que en la fábrica “no se han producido movimientos tendientes a implantar medidas de fuerza, así como tampoco, expresiones de adhesión a las mismas. Cabe consignar con relación a este punto, que existe una buena disposición entre empresarios y dirigentes sindicales para que ello no ocurra”.³⁵ Aquel informe reforzaba lo que muchos ex trabajadores afirman actualmente en cuanto a la escasa resistencia práctica que las comisiones internas de la fábrica presentaron durante los primeros años de la dictadura frente al avance patronal en las condiciones de trabajo.³⁶

Hacia 1978, tenemos constancia de que la comisión interna de la fábrica de tubos había sido renovada totalmente en su composición respecto al período 1974-1976. Diferentes testimonios señalan que el renovado cuerpo gremial fue puesto a dedo por la empresa bajo la supervisión de militares del Área 400³⁷, a la par de que las elecciones de delegados fueron suspendidas.³⁸ Por su parte, la comisión interna de la sección acería se mantuvo casi idéntica al período 1974-1976, a no ser por la ausencia de uno de sus militantes más activos, el dirigente comunista José Barreto, quien fue asesinado en 1977 (HIJOS y Suteba-Zárate, 2015).

El retroceso de la organización gremial en la disputa por las condiciones de trabajo dentro de la planta de producción quedó en evidencia con lo sucedido respecto a la eliminación del régimen de insalubridad en la acería hacia 1978. En abril de ese año, frente a la decisión de la DNHST de retrotraer lo pautado por la disposición 143/74 de noviembre de 1974, la UOM nacional intervino enviando un técnico propio a la planta, el cual en su informe contradujo los aspectos centrales de la argumentación de la DNHST, detectando “gruesas fallas y omisiones”.³⁹ A pesar de la impugnación, el 8 de agosto de 1978, a través de la resolución 848/78, el Ministro de Trabajo Horacio Liendo dejó definitivamente sin efecto el régimen de insalubridad, y los trabajadores de la acería vieron incrementadas inmediatamente sus horas de labor. Si bien no tenemos registro de otra intervención en el asunto del gremio a nivel nacional, sí conocemos que la seccional local decidió enviar una nota a las autoridades estatales hacia octubre de aquel año, aunque sólo para reclamar que la empresa no cumplía algunas de las pautas especiales establecidas para una de las tareas de la sección (puentes grúas encima de los hornos). Hasta tanto no se llegara a una solución en ese específico punto, el sindicato hizo la advertencia de que se trabajaría “bajo protesta, para colaborar con el normal

³¹ El dato surge de una serie de demandas judiciales que los trabajadores de la empresa iniciaron sobre el asunto en 1983. También del testimonio de Valentín Ibañez, Caso N° 667, Causa 4012.

³² Resolución 848/78, del 8 de agosto de 1978, Ministerio de Trabajo.

³³ Según testimonio de Rodolfo Pérez Gianni, ex obrero de la empresa y miembro de la comisión interna. Entrevista con el autor, Zárate, 24/05/2018.

³⁴ Los obreros contratados pasaron de 4087 en 1978 a 3148 en 1983. La productividad creció de 3,79 a 5,96 en el mismo período (medida en toneladas/hombre). Datos y cálculos propios extraídos de *Siderca. Memorias y Balances*.

³⁵ CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 124, Legajo 61, folio 3.

³⁶ Guillermo Temudio, ex trabajador de la acería y miembro de la comisión interna, resalta que la comisión internasólo te atendía si tenías “un problema en tu salario, en una hora, algún problema chiquito en tu lugar de laburo (...) pero nada que pudiera extraponer lo que la empresa en ese momento determinaba”. Entrevista con el autor, Campana, 21/05/2018.

³⁷ El área 400 fue una de las subzonas en que la dictadura dividió el territorio para operativizar el plan de exterminio. Abarcó Exaltación de la Cruz, Zárate y Campana. Estaba a cargo del Comando de Institutos Militares, con asiento en la Fábrica Militar de Tolueno Sintético de Campana. (AA.VV., 2016: 220).

³⁸ Testimonios de Carlos Theis y Carlos Elorriaga citados en AA.VV. (2016).

³⁹ Expediente 549.547/74, foja 45. Fondo Documental: Expedientes Generales del Ministerio de Trabajo, en Archivo General de la Nación, Archivo Intermedio.

desenvolvimiento de producción y cooperar con el desarrollo y engrandecimiento del país que es la ambición de todos los trabajadores”.⁴⁰

La intervención de las estructuras formales del sindicato sobre este punto varió desde una instancia nacional hacia una seccional, y desde una impugnación general de la medida desfavorable a los trabajadores hacia una queja puntual por el incumplimiento patronal en una sola de las tareas desarrolladas en la sección afectada. A pesar de que la insalubridad implicaba un retroceso cualitativo en las condiciones de trabajo para los obreros de la acería, el sindicato planteó como única medida efectiva de “lucha” el “trabajo a protesta”. Esta particular figura condensó la contradicción propia de una dirigencia sindical “participacionista” (Fernández, 1985) que parecía buscar un equilibrio imposible entre evidenciar cierta reacción frente a una medida sumamente impopular para conseguir cierta legitimidad por abajo, y sostener aquella “buena disposición” frente a los intereses de la empresa y las autoridades militares que destacaban los informes de inteligencia. Por su parte, la comisión interna de la acería se limitó a acompañar las distintas visitas de los técnicos estatales y sindicales a la planta, sin reaccionar ante la medida desfavorable. Sin embargo, trascendiendo el análisis limitado a las formas sindicales institucionales, podemos ver que ya para este momento algunos trabajadores de base mostraban indicios de descontento. En el marco de la intensa represión y con una planta militarizada, las primeras reacciones se dieron a través de diferentes formas de “resistencia molecular” o “subterránea” (Falcón, 1996; Pozzi, 1988). En otro informe de inteligencia de diciembre de 1978 se afirmaba que existía “malestar entre el personal de la empresa metalúrgica Dálmine-Siderca, por problemas vinculados con el aumento de horas de labor” y que activistas estaban presionando para realizar medidas de fuerza, “invocando la inoperancia de los dirigentes de la UOM en esta emergencia”.⁴¹ El periódico del PCR informaba que, frente a la eliminación del régimen de insalubridad, obreros de la acería habían roto la casilla de la comisión interna; mientras que otro turno había abandonado el trabajo cumplidas las seis horas, y varios sectores se habían movilizó al sindicato.⁴² Desde 1976 se venían desarrollando también formas de sabotaje a la producción⁴³, negación a realizar horas extras⁴⁴ y otras acciones inorgánicas de protesta.⁴⁵

Estas formas de resistencia, si bien no alcanzaron dimensiones de magnitud para frenar el avance patronal en el lugar de trabajo, se mostraron como parte de un “discurso oculto”, es decir, como una gama de prácticas “fuera de escena”, de la “infrapolítica de los grupos subordinados”, que fueron más allá de las posibilidades de observación directa de los detentadores del poder en la fábrica (Scott, 1990) y mantuvieron un descontento que sería clave para los sucesos acaecidos posteriormente.

Un punto de inflexión: la huelga de octubre de 1979

La acumulación de aquel descontento “por abajo” frente a la relativa pasividad de las estructuras gremiales y los avances patronales en las condiciones de trabajo desembocó finalmente en un hecho paradigmático para la historia de los trabajadores de la fábrica: la huelga de 1979. Luego de distintas asambleas realizadas por sectores a escondidas de los militares que estaban asentados en la planta, el 22 de octubre de 1979 el personal obrero junto al de la contigua empresa Cometarsa (también perteneciente al grupo Techint) inició un paro total de actividades por reclamos de índole salarial: exigieron un 25% de aumento inmediato e

⁴⁰ Expediente 549.546/74, foja 74.

⁴¹ CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 124, Legajo 61, folio 10.

⁴² *Nueva Hora*, 25/10/1978, p.3

⁴³ Pozzi menciona que hacia fines de 1976 en Dálmine el 30% de las chapas salían fisuradas y que fue incendiado intencionalmente un cable de alimentación de los hornos (1988: 81). En un informe de inteligencia de noviembre de 1977 se menciona un atentado realizado por el “Comando Juan Facundo Quiroga” con un artefacto explosivo en la casa de un trabajador de Dálmine, en el que se dejó un mensaje que advertía: “Los que atentan contra la producción están contra el país. Los subversivos están contra el país. Por lo tanto los que atentan contra la producción merecen el mismo trato que los subversivos”. CPM-Fondo DIPBA, Mesa DS, Carpeta Varios, Legajo 10.782, folio 2.

⁴⁴ “Cachi” Theis y Carlos Bruni señalan que, en la acería, existió un compromiso informal de los trabajadores para negarse a hacer horas extras, posibilidad que fue reimplantada por la eliminación de la consideración de las tareas de la sección como insalubres.

⁴⁵ Pérez Gianni recuerda, por ejemplo, que a los militares apostados en la fábrica les volaban “tochazos” (pedazos de acero) provenientes de obreros que estaban arriba de las grúas escondidos.

iguales porcentajes para noviembre y diciembre, más un doble aguinaldo.⁴⁶ Los informes de inteligencia señalaron que en Dálmine el acatamiento a nivel obrero fue del 100%.⁴⁷

A pedido de la UOM Campana, el Ministerio de Trabajo de Zárate intervino en la causa e intimó a los trabajadores a regresar a sus actividades el 23 de octubre, amenazando con utilizar la fuerza pública para desalojar la fábrica si continuaba la anormalidad.⁴⁸ Sin embargo, los obreros continuaron con la medida de fuerza tomando su espacio laboral, sin desarrollar tareas. El 24 de octubre realizaron una masiva asamblea de 2000 personas en “el campito”, un terreno ubicado enfrente de la oficina de Relaciones Laborales de la empresa, mientras personal militar al mando del mayor José Aníbal Zapata⁴⁹ se encontraba dentro del predio. Los testimonios divergen si fue Domingo Riedel o un miembro de la comisión interna quien tomó el micrófono para anunciar que la empresa ofrecía un 21% de aumento y dispuso que los que estuvieran a favor del arreglo fueran para un lado y los que estuvieran por la continuidad del paro fueran para otro. Tras el generalizado rechazo a esta forma de votación que exponía a los trabajadores frente a los mandos militares, y a pesar de las amenazas vertidas por Zapata, Carlos Elorriaga dispuso votar a mano alzada y se aprobó el acuerdo: “Acá mandamos los de ropa azul”, espetó un trabajador al finalizar la asamblea.⁵⁰ Al día siguiente, la producción se reanudó, no sin previa verificación de los obreros de que no hubieran detenido o secuestrado a algún compañero.

Esta medida de fuerza fue posible en un contexto caracterizado por la revitalización del movimiento obrero y sindical, en un año que presenció el segundo pico cualitativo de conflictos en espacios laborales durante la dictadura (luego del de 1977), y que tuvo como hito central la Jornada Nacional de Protesta convocada por la Comisión de los 25 en abril de 1979 (Fernández, 1985). Influida por esa coyuntura, y resultado de la acumulación de la conflictividad y la organización subterránea durante los años previos, la huelga de octubre fue fundamental para los trabajadores de Dálmine por tres motivos: fue el primer paro general de todos los sectores de la fábrica desde iniciada la dictadura; el reclamo terminó en forma favorable para los trabajadores luego de tres años con marcados retrocesos en las condiciones laborales; y, por último, el conflicto actuó como puntapié para una recomposición gremial y política “desde abajo” en la fábrica. Ex trabajadores señalan que a partir de aquel conflicto lograron imponer una nueva camada de representantes obreros por sector, que se fueron naturalizando como parte de la estructura de negociación entre patronal y trabajadores, en forma paralela a las comisiones internas existentes. En distintos testimonios, estos representantes fueron llamados “colaboradores”⁵¹, lo cual puede ser interpretado, retomando la conceptualización de Scott (1990), como parte de un “discurso público” que perduró en el tiempo. El discurso de la “colaboración” podría haber sido utilizado por los trabajadores como forma de supervivencia, en pos de aparentar una legitimación de las relaciones de poder y explotación en un momento en que estas se veían intensificadas por los secuestros, las desapariciones, la presencia militar en el lugar de trabajo y los avances patronales a expensas de diferentes derechos obreros.⁵² En ese sentido, el discurso era eficaz porque se adaptaba a lo planteado por una dirigencia sindical que llamaba a “colaborar con el normal desenvolvimiento de la producción”, así como a las expectativas de la patronal, que negaba la existencia de conflictos en la planta.⁵³⁵⁴

⁴⁶ CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 21, Legajo 48, folio 6.

⁴⁷ Informe de inteligencia del 25/10/1979. CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 124, Legajo 61, folio 18.

⁴⁸ CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 21, Legajo 48, folio 7.

⁴⁹ José Aníbal Zapata fue Jefe de la División de Inteligencia del Comando de Institutos Militares. Diversos testimonios lo señalan como uno de los militares más importantes en la coordinación de la represión en la zona, desde el Tolueno, y principalmente en la fábrica (AA.VV., 2016).

⁵⁰ Entrevista a Guillermo Temudio. Los trabajadores de Dálmine son reconocidos históricamente en la localidad por su característico uniforme azul.

⁵¹ Tanto Temudio como “Cachi” Theis los recuerdan de esa manera.

⁵² “...cuanto más grande sea la desigualdad de poder entre los dominantes y los dominados y cuanto más arbitrariamente se ejerza el poder, el discurso público de los dominados adquirirá una forma más estereotipada y ritualista. En otras palabras, cuanto más amenazante sea el poder, más gruesa será la máscara” (Scott, 1990: 26).

⁵³ En los balances anuales de la empresa durante la dictadura, por ejemplo, se señalaba que “las relaciones laborales, como en el pasado, se han desarrollado normalmente” (Balance 1979) y “en un clima de mutua comprensión que posibilitó evitar conflictos y alcanzar el pleno ritmo productivo” (Balance 1977). Siderca, *Memoria y Balances*, 1977 y 1979.

⁵⁴ Esta interpretación se aparta de las realizadas por Dicósimo (2016) o Bretal (2014), quienes vieron en este tipo de manifestaciones formas de “consentimiento” de los trabajadores para con la empresa y/o la dictadura. Para una crítica pormenorizada de este tipo de interpretaciones puede verse el trabajo de Basualdo (2010)

Nuestra concepción de estos “colaboradores” se asemeja a la figura descrita por Falcón con el nombre de “delegados provisorios” o “interlocutores válidos”(1996: 130); es decir, representantes de los trabajadores situados entre lo orgánico y lo inorgánico, elegidos al margen de los procedimientos legales, y que actuaron de hecho ante situaciones de conflicto durante la dictadura con reconocimiento de la patronal. Frente a la escasa representatividad de las comisiones internas, y el estallido de un conflicto laboral como el que describimos, incluso la empresa necesitaba de esas “cabezas visibles” con quien poder negociar para encauzar los problemas.⁵⁵

El ejemplo de Carlos Elorriaga encaja a la perfección con la figura descrita. Ingresado a la fábrica en 1975, fue trabajador del sector de mantenimiento mecánico dentro de la recientemente inaugurada planta de LACO I, donde había un gran porcentaje de trabajadores jóvenes recién ingresados que, ante las quejas por las condiciones laborales imperantes, hacían que la vida diaria allí fuera “un hervidero”.⁵⁶ Militante comunista desde muy joven, Elorriaga fue rápidamente observado por el jefe de relaciones laborales por entender que era alguien que podía canalizar los conflictos laborales. La empresa misma le envió una carta especificando que él era una especie de coordinador de problemas para el sector dado que no se podían elegir delegados. “Ellos me llamaban a mí el delfín de la comisión interna”, recuerda Elorriaga, con la particularidad de que en términos formales él no formaba parte de aquella estructura de representación gremial. Dado ese rol, Elorriaga tuvo que intervenir ante el llamado de varios sectores dentro de la planta para resolver inconvenientes de distinta índole y negociar con la patronal. Durante la asamblea del 24 de octubre de 1979 Elorriaga fue uno de los principales interventores, ordenando la votación final y negándose a la presión del mayor Zapata para que los obreros desalojaran la fábrica. Dos días después de finalizado el conflicto, Elorriaga fue detenido y llevado al Tolueno (uno de los centros clandestinos de detención de la zona), donde Zapata le exigió que abandonara la actitud confrontativa o lo haría desaparecer (AA.VV., 2016: 308). En un informe de inteligencia del mismo 25 de octubre de 1979, se señalaba a Elorriaga como uno de los individuos que “incitan al personal obrero a efectuar medidas de fuerza sin atender razonamientos departes”.⁵⁷ Finalmente en 1980, Elorriaga fue despedido de la empresa, cuando según su propio recuerdo, dos jefes de mantenimiento inventaron una causa por supuestas agresiones (AA.VV., 2016).

Como podemos ver, el equilibrio al que estuvo sometido un “interlocutor válido” como Elorriaga fue profundamente inestable, situado entre la legitimidad dada por sus compañeros para llevar adelante los reclamos y la “confianza” de la patronal en su capacidad de canalizar adecuadamente el descontento del colectivo obrero por fuera de las estructuras gremiales formales. Al avalar la continuidad del paro desde las bases e incentivar a permanecer en el lugar de trabajo, “sobrepasó” sus funciones, fue rápidamente puesto en jaque por la patronal, señalado como extremista y despedido de la fábrica.⁵⁸

Recomposición gremial desde las bases en un marco defensivo. 1980-1983

Como dijimos, el conflicto de 1979 fue un punto de inflexión para la historia de los trabajadores de la fábrica. A partir de allí, la conflictividad laboral abierta iría en crecimiento dentro de la empresa y la seccional, de la mano con una creciente actividad política y una recomposición de los cuadros gremiales desde abajo, en abierta crítica a cómo se venían manejando las conducciones sindicales asentadas durante los comienzos de la dictadura.

Al poco tiempo de finalizado el conflicto de 1979, una asamblea realizada en el Club Alumni de Campana dio forma a la denominada Junta Coordinadora de Representantes, un cuerpo de delegados paralelo, votado con planillas en los diferentes sectores bajo el histórico criterio de 1 delegado cada 30 obreros⁵⁹, en contraposición al máximo de 1 delegado cada 100 trabajadores que la dictadura intentaba imponer con la nueva Ley de Asociaciones Profesionales.⁶⁰ Esa Junta, conformada por más de 200 delegados de fábrica,

⁵⁵“La fábrica necesitaba con quien dialogar. Si no, éramos un montón de gauchos sueltos ahí”, recuerda Eduardo Pitter.

⁵⁶ Testimonio de Carlos María Elorriaga, entrevistado por Alejandro Jasinski, 03/11/2014. Guillermo Temudio señala que a LACO I ingresaron desde 1976 muchos pibes jóvenes, “con cierta efervescencia”.

⁵⁷CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 124, Legajo 61, folio 22.

⁵⁸ En el legajo de su expulsión de los supermercados “Norte”, hacia 1985, se señalaba que Elorriaga había sido despedido de la empresa Dálmine-Siderca “por su accionar disociador” (AA.VV., 2016: 343).

⁵⁹ El convenio colectivo de la UOM de 1975 establecía que cuando el personal de la fábrica excediera los 50 trabajadores se elegiría un delegado cada 30 obreros. Convenio Colectivo de Trabajo N° 260/75.

⁶⁰Ley 22.105 del 15/11/1979. Consultada en www.infoleg.gov.ar

asentó la representación de los llamados “colaboradores”, y si bien no negoció directamente con la empresa, se encargó de presionar a las comisiones internas y a la seccional sindical para activar diferentes reclamos. Finalmente, hacia 1982, una masiva asamblea realizada en la puerta de la fábrica logró imponer la votación de un cuerpo de delegados y comisiones internas bajo el criterio del convenio de 1975 y con la aprobación final por la Comisión Directiva del sindicato, reafirmando la representatividad de muchos de los delegados que ya formaban parte de la Junta Coordinadora de Representantes. Estas estructuras gremiales reconstruidas pasarían a conformarse como los definitivos interlocutores de los obreros con la patronal en los futuros conflictos y reclamos.⁶¹

La aprobación de la seccional sindical a estos cuerpos elegidos desde las bases reafirmó el retroceso en el que se encontraba su conducción. Ya hacia 1980 distintos informes de inteligencia la señalaban como “inoperante y comprometida, lo que ha redundado en un evidente desprestigio a nivel de bases”, dados los compromisos que mantendría con la empresa. Se señalaba que Domingo Riedel “no se hallaría en capacidad de afrontar los conflictos internos y el avance de frentes internos” y que esa situación hacía “peligrar el equilibrio ideológico gremial”.⁶² Se hablaba de un “vacío de poder” dentro de la seccional que habilitaba la reactivación de la disputa política en su interior, con diferentes frentes gremiales en vías de constitución. Una de las agrupaciones más grandes surgidas al calor de estos conflictos y con presencia fuerte en la fábrica fue el MOU (Movimiento Obrero Unificado), que respondía al Partido Comunista, y editaba el periódico “El Tubo”, en el que se efectuaban denuncias sobre las condiciones laborales e intervenciones sobre temas de política nacional.⁶³ Los informes de inteligencia y diferentes testimonios también señalan durante el período la aparición de militantes pertenecientes a otros agrupamientos político-sindicales como la Lista Naranja (que reaparecía luego de años de inactividad), la Lista Celeste y Blanca, y la “1° de mayo” (que respondía al PCR).

Al nivel de la fábrica, luego de finalizado el período de ampliación, la empresa continuó con los despidos de iniciados en 1978. A lo largo de 1980, alegando problemas derivados de la caída de la actividad industrial, una sobrevaluación del peso e importaciones a precio de *dumping*, el directorio empresario inició un plan de reestructuración con el propósito de bajar los costos de producción, implementando retiros voluntarios, cesantías de obreros “discapacitados”⁶⁴ y despidos de operarios y supervisores, entre los que se encontraron distintos militantes políticos del PC como Elorriaga.⁶⁵

Frente a esta situación, aquellas renovadas estructuras gremiales de base desarrollaron y presionaron para una activación política y gremial en la fábrica centrada en demandas de carácter claramente defensivo: la reversión de despidos y la actualización de los montos salariales. Ejemplo del primer punto, fue lo ocurrido en febrero de 1982 cuando la seccional de la UOM debió intervenir para suspender temporalmente el despido programado por la empresa de 400 operarios; amén de no poner freno a las cesantías de algunos “elementos discapacitados”.⁶⁶ En relación a lo salarial, el principal conflicto fue el suscitado con los supervisores y técnicos enrolados en ASIMRA a fines de 1982 y principios de 1983, quienes, ante el reclamo de una actualización salarial que la empresa se negó a escuchar, realizaron quites de colaboración. La patronal respondió desconociendo la representatividad gremial de dirigentes de ASIMRA y echando a 10 supervisores. Finalmente, mediante una asamblea de aproximadamente 600 trabajadores, técnicos y supervisores se determinó un paro total de actividades de 24 horas, tras lo cual la empresa reincorporó a los cesanteados y ofreció un aumento salarial menor a lo reclamado por el gremio, que finalmente fue aceptado.⁶⁷

Finalizada la dictadura militar, no hubo cambios inmediatos en las formas que asumió la conflictividad y la dinámica gremial en la fábrica. Las luchas desarrolladas al calor de las nuevas comisiones internas y cuerpos de delegados, continuó, hasta empalmar con una definitiva “normalización” de la seccional hacia 1985, cuando para disputar las elecciones se conformó la histórica cifra de siete listas.

⁶¹ Estos hechos se reconstruyeron en base a las entrevistas realizadas a Pérez Gianni, Theis y Bruni previamente citadas.

⁶² CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 21, Legajo 25, folio 104.

⁶³ Ejemplar N° |1 de “El Tubo”. En CPM-Fondo DIPBA, Mesa DS, Carpeta Varios, Legajo 17365, folio 3.

⁶⁴ Bajo este eufemismo, la patronal consideraba a los trabajadores que habían sufrido un accidente laboral, situación muy habitual en las plantas de la empresa.

⁶⁵ CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 124, Legajo 61, folio 44.

⁶⁶ CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 117, Legajo 71, folio 27.

⁶⁷ Partes de inteligencia y notas periodísticas halladas en CPM-Fondo DIPBA, Mesa B, Carpeta 117, Legajo 71.

A MODO DE CONCLUSIÓN

En este trabajo intentamos una primera reconstrucción empírica de las líneas de conflictividad laboral y patrones de acción obrera y sindical en Dálmine, delimitando tres fases.

Una primera, de 1974 a 1976, se caracterizó por un proceso de creciente movilización, conflictividad e importante cantidad de conquistas obtenidas por los trabajadores en la fábrica, no sólo en el plano salarial sino también en relación a las condiciones laborales, en el marco del inicio de una importante ampliación de la empresa. Esta ofensiva obrera se vio relacionada con una creciente presencia de representantes de tendencias combativas en el cuerpo de delegados y dentro de las comisiones internas. A su vez, esta dinámica fue parte fundamental de la creciente complejización y polarización de las disputas a nivel de la seccional del gremio metalúrgico, que mostró durante el período escisiones, renunciaciones, expulsiones y hasta la toma del local sindical por una de sus agrupaciones internas.

En una segunda fase, iniciada con el golpe de Estado de 1976, los obreros vieron retroceder numerosas de las conquistas laborales obtenidas previamente y la fuerza de su organización gremial de planta, afectados por el crecimiento exponencial de diferentes formas de violencia aplicadas por la alianza militar-empresarial tanto a nivel zonal como específicamente en la fábrica. En ese contexto, si bien no corroboramos conflictos abiertos, sí evidenciamos diferentes formas de “resistencia molecular” que, aunque no lograron impedir retrocesos a nivel general, se mantuvieron como parte de una “infrapolítica” que resultó indispensable para la revitalización de la lucha posterior de los trabajadores. Hacia el mismo momento, señalamos la relativa pasividad de las comisiones internas, que habían sido purgadas de sus representantes más combativos y renovadas con integrantes puestos “a dedo” por la empresa; y las contradicciones en las que se vio la dirigencia sindical seccional “participacionista”, condensadas en la figura del “trabajo a protesta” frente a la eliminación del régimen de insalubridad en la acería.

Una tercera fase se inició con la huelga de octubre de 1979 y se extendió hasta 1983, en el marco del inicio del plan de reestructuración de la empresa a nivel de las relaciones laborales que tomó como objetivos centrales la reducción de la mano de obra y el aumento de la productividad. Este período fue caracterizado por un nuevo crecimiento de la actividad militante en la fábrica y un proceso de reorganización gremial “desde abajo”, iniciado con la aparición de representaciones “extraoficiales” (“colaboradores” y Junta Coordinadora de Representantes) y culminado con la “normalización” de las estructuras sindicales de planta hacia 1982. Los conflictos laborales se dieron allí por motivos evidentemente defensivos para los trabajadores (despidos, atraso salarial).

A la hora de pensar la acción de los trabajadores, entonces, demostramos la necesidad de diferenciar niveles y subperíodos, siguiendo una línea de complejización llevada adelante en trabajos recientes como el de Basualdo (2010). También hemos evidenciado la necesidad de tomar en cuenta el marco de reestructuración de la empresa en el que estos hechos se dieron, es decir, no desligar los condicionamientos objetivos que determinaron en parte las posibilidades y los límites de acción de los trabajadores. Por último, hemos señalado como componente central las distintas acciones represivas de las que fueron objeto los trabajadores en su espacio laboral.

Por último, si bien nos resulta problemática la utilización de conceptos totalizadores y dicotómicos como los de “consentimiento” (Dicósimo, 2016) u “oposición” (Pozzi, 1988), hemos demostrado en este primer acercamiento empírico que, a nivel de los trabajadores de base en la fábrica, las líneas de acción, aunque cambiantes en sus formas y métodos, subsistieron a pesar de la brutal modificación en la correlación de fuerzas sociales operada durante el período y en la empresa en particular. Nos queda como desafío pendiente en este terreno llegar a una conceptualización más acabada que pueda explicar tanto este accionar de la base obrera como las complejidades de la dinámica de la dirigencia sindical durante el período.

Bibliografía

- AA.VV. 2016. *Responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad. Represión a trabajadores durante el terrorismo de Estado*. (Posadas: Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Misiones).
- Azpiazu, Daniel, Basualdo, Eduardo, & Kulfas, Matías 2005. *La industria siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas*. (FETIA-CTA).
- Basualdo, Victoria 2010. “La clase trabajadora durante la última dictadura militar argentina”. *Dossier Educación y Memoria. Memoria en las aulas. Comisión Provincial por la Memoria*. Buenos Aires, N° 13.
- Bretal, Eleonora 2014. “Rasgos de la cotidianeidad en la ‘época de los militares’: representaciones de ex-obreros que no estaban metidos en nada”. *Actas de las VII Jornadas de Trabajo sobre Trabajo Reciente*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.
- Dicósimo, Daniel 2016. *Los trabajadores argentinos y la última dictadura: oposición, desobediencia y consentimiento*. (Buenos Aires: Editorial UNICEN).
- Falcón, Ricardo 1996. “La resistencia obrera a la dictadura militar”. En Quiroga, Horacio; Tcach, César; Sidicaro, Ricardo (eds.), *A veinte años del golpe: con memoria democrática*. (Rosario: Homo Sapiens Ediciones).
- Fernández, Arturo 1985. *Las prácticas sociales del sindicalismo, 1976-1982*. (Buenos Aires: Centro Editor de América Latina).
- HIJOS Escobar-Campana-Zárate en la Red Nacional y Suteba-Zárate 2015. “Informe Área 400. Represión en las ciudades de Campana, Zárate y Exaltación de la Cruz desde los años 1973 a 1980”.
- Jasinski, Alejandro (2018). “Para hablar sobre violencia empresarial. Terrorismo estatal y empresas en Argentina: un diálogo con Brasil”. En Alejandro Schneider (Comp.), *Más allá de “transiciones” y de “pérdidas”*. *Los ochenta en América Latina*. (Buenos Aires: Imago Mundi) [en prensa]
- Kornblihtt, Juan 2010. “¿Una excepción a la regla? Siderurgia competitiva en un país agrario, las bases históricas de la expansión internacional de Siderca desde Argentina (1954-1989)”. *CLADHE II / AMHE IV. Centro Cultural Universitario Tlatelolco (CCUT)*. Ciudad de México, México.
- Pozzi, Pablo 1988. *Oposición obrera a la dictadura (1976-1982)*. (Buenos Aires: Contrapunto).
- Scott, James 1990. *Los dominados y el arte de la resistencia*. (México: Era).