XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

Del lugar de trabajo a la disputa por la conducción del sindicato: los orígenes de la organización de las y los trabajadores de La Serenísima de Longchamps.

Maximiliano Arecco.

Cita:

Maximiliano Arecco (2023). *Del lugar de trabajo a la disputa por la conducción del sindicato: los orígenes de la organización de las y los trabajadores de La Serenísima de Longchamps. XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-025/164



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

XV Jornadas de Sociología UBA

Eje 2 - Mesa 26

Acción colectiva y organización de trabajadoras y trabajadores: entre las perspectivas históricas y el presente del movimiento obrero

Coordinadores: Daniel Giorgetti y Maximiliano Arecco

Del lugar de trabajo a la disputa por la conducción del sindicato: los orígenes de la organización de las y los trabajadores de La Serenísima de Longchamps

Maximiliano Arecco (UBA-UNPAZ)

Resumen

A fines de 2021 se realizaron elecciones para elegir a la conducción de la seccional Capital Federal del sindicato ATILRA (Asociación Trabajadores de la Industria Lechera de Argentina) para el período 2022-2026.

La particularidad de estas elecciones, en la seccional que nuclea personal de establecimientos de CABA y alrededores con casi 2000 afiliadas y afiliados, fue que se presentó una lista opositora. El resultado de la contienda dio por ganadora a la oficialista lista Verde que superó a la opositora lista Azul. A pesar del resultado, la oposición realizó una muy buena elección obteniendo el 43% de los votos.

La Lista Azul está conformada por personal de fábricas del conurbano bonaerense, pero sus principales referentes y su apoyo fundamental procede de la empresa Logística La Serenísima SA de Longchamps. En este establecimiento de logística, enfriamiento y adecuación de envases, desde 2003 se produjo un proceso de reorganización sindical, que ocasionó nuevas formas de participación y luchas con medidas de acción directa.

El objetivo de esta ponencia es analizar la génesis, el desarrollo, la consolidación, las luchas y la metodología para la toma de decisiones de la organización de base en Logística La Serenísima SA como origen de la actual Lista Azul. Nos interesa reflexionar sobre cómo, cuándo y por qué, surgió la comisión interna analizada para pensar, en próximos trabajos, si

hay relación con los motivos y los objetivos que impulsaron la disputa por la conducción del sindicato.

1. Introducción

Entre el 30 de noviembre y el 2 de diciembre de 2021 se realizaron elecciones para elegir a la conducción de la seccional Capital Federal del sindicato ATILRA (Asociación Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina) para el período 2022-2026.

La particularidad de estas elecciones, en la estratégica seccional que nuclea personal de establecimientos de CABA y alrededores, con casi 2000 trabajadoras y trabajadores afiliados habilitados para votar, fue que por primera vez en casi cuarenta años, se presentó una lista opositora, suceso no muy común en los sindicatos industriales de nuestro país desde el retorno de la democracia en 1983.

El resultado de la contienda electoral dio por ganadora con 1052 votos a la oficialista lista Verde que superó a la opositora lista Azul que obtuvo 785 sufragios. A pesar de la derrota, la oposición en su primera participación electoral realizó una muy buena elección obteniendo el 43% de los votos.

La Lista Azul – Agrupación Unidad y Trabajo está conformada por personal de fábricas del conurbano bonaerense, pero sus principales referentes y su apoyo fundamental procede de la empresa Logística La Serenísima SA de Longchamps, Partido de Almirante Brown. En este establecimiento de logística, distribución, enfriamiento, conservación y lavado-adecuación de envases, desde 2003-2005 se produjo un proceso de reorganización sindical en el lugar de trabajo que ocasionó nuevas formas de participación, luchas con medidas de acción directa por distintas reivindicaciones y mejoras en las condiciones salariales y de trabajo.

El objetivo de esta ponencia es analizar la génesis, el desarrollo, la consolidación, las luchas y la metodología para la toma de decisiones de la organización de base en Logística La Serenísima SA de Longchamps como origen de la actual Lista Azul. Nos interesa reflexionar sobre cómo, cuándo y por qué, surgió la comisión interna analizada para pensar, en próximos trabajos, si hay relación con los motivos y los objetivos que impulsaron la disputa por la conducción del sindicato.

Para contestar las preguntas principales de esta investigación y conocer las prácticas y las perspectivas de las y los trabajadores y sus objetivos realizamos entrevistas semi-estructuradas.

Consideramos que las entrevistas a las y los trabajadores son muy útiles no sólo para conocer las prácticas y las percepciones de las y los protagonistas, sino porque muchas de estas experiencias en distintos momentos y períodos de la organización transcurren al interior de la fábrica de forma clandestina y solamente "cruzan el portón fabril" cuando ocurre un conflicto que lo amerita o cuando la organización está suficientemente consolidada para hacerlo.

2. Precarización y despidos en Logística La Serenísima de Longchamps

Logística La Serenísima SA es una empresa de logística, distribución y comercialización de Danone SA y Mastellone Hnos. SA, creada entre los años 1999 y 2000 como un desprendimiento de La Serenísima (Ministerio de Economía, 2000; Sainz, 2019).

La Serenísima es la empresa láctea más importante de Argentina. Tiene alrededor de 4500 empleadas y empleados y más de 1600 camiones para abastecer a diario miles de comercios de todo el país. La empresa fue fundada en 1929 por el matrimonio de inmigrantes italianos Antonino Mastellone y Teresa Aiello que, en su propia casa de General Rodríguez en la Provincia de Buenos Aires, producían queso muzzarella y ricota para vender en la Capital Federal (actual CABA), especialmente en la zona del puerto y los barrios de La Boca, San Telmo y Barracas. Con el paso de los años, a partir de la aceptación de los productos de la empresa, la familia Mastellone comenzó a adquirir camiones para poder llegar a más clientes de distintas zonas con el reparto de sus productos y a diversificar, siempre dentro de la rama láctea, su producción (Garde, 2003; Mastellone y Maglione, 2014; Sainz, 2015).

En la década de 1960, a partir de la disposición que prohibió la venta de leche cruda sin pasteurizar, muchos lecheros no tenían los recursos técnicos y económicos para transformar su producción y no pudieron comercializar más su producto. Desde entonces La Serenísima, bajo la dirección de Pascual Mastellone (hijo mayor del matrimonio fundador de la empresa desde la muerte de Antonino en 1952), se convirtió en la empresa más importante de producción y comercialización de leche pasteurizada y de toda la industria láctea del país (quesos, yogures, dulce de leche, manteca, leche en polvo, cremas, postres, etc.) (Garde, 2003; Mastellone y Maglione, 2014; Sainz, 2015).

Durante la década de 1970, Mastellone Hnos. adquirió o absorbió (a partir de fusiones o de la compra de la totalidad o de la mayoría accionaria) distintas empresas o marcas, como La Martona de la familia Casares o Armonía de Usina Láctea Longchamps que quedaron hasta el día de hoy como segundas marcas de la compañía (La Voz, 2019; Sainz y Terrile, 2019).

A mediados de la década de 1990, Mastellone Hnos. firmó un acuerdo con la multinacional francesa Danone para la producción y comercialización de yogures y postres, a cambio de un porcentaje del paquete accionario de la empresa (Garde, 2003).

Por último, entre 2015 y la actualidad, la empresa Arcor (una de las pocas corporaciones argentinas con características multinacionales) se incorporó a Mastellone SA con un importante porcentaje de las acciones (27% en 2015 y casi 45% actualmente) quedando esta última como socia mayoritaria y la familia Mastellone con menos de un cuarto del paquete accionario (Sainz, 2015; Sainz, 2019).

En esta industria es importante comprender que por el tipo de producto y el necesario mantenimiento de la cadena de frío de la leche y de la mayoría de sus derivados (quesos, manteca, yogur, etc.) la conservación, la logística y la distribución son fundamentales para el éxito, por lo que la empresa adquirió a lo largo de los años, una importante flota de más de 1600 camiones de reparto y, en el año 1999/2000 (como mencionamos al inicio de este apartado), a partir de la experiencia de Danone en otros lugares del mundo, creó la empresa Logística La Serenísima SA (LLSSA), con una participación mayoritaria de la empresa francesa. La naciente compañía es la encargada específicamente de la conservación, el enfriamiento, la distribución, la logística y la comercialización de los productos (Mastellone y Maglione, 2014, Sainz, 2015; Sainz, 2019).

A partir de la creación de Logística La Serenísima SA (LLSSA), algunos trabajadores de distintos establecimientos (alrededor de 1200 en total) dejaron de ser parte de la compañía principal (Danone-Mastellone) y pasaron a pertenecer a la nueva sociedad anónima. En el predio de Longchamps, las y los trabajadores de producción quedaron bajo la antigua razón social y el resto (entre 350 y 400 trabajadores, un poco más de un tercio del establecimiento) pasó a depender de Logística La Serenísima SA. (Entrevistas N°1, N°2, N°4 y N°10).

Aunque en el establecimiento de Longchamps, las y los trabajadores siguen compartiendo, hasta el día de hoy espacios comunes como el comedor y los vestuarios, desde el momento de la división de la razón social, la patronal buscó con distintas estrategias, flexibilizar las condiciones de trabajo y desconocer beneficios y derechos de quienes pasaron a LLSSA e impedir la actividad gremial en el lugar de trabajo. Como dicen distintos trabajadores de LLSSA, en el mismo predio convivían “trabajadores de primera” con derechos, organización sindical interna, reconocimiento y negociación con la empresa, y “trabajadores de segunda” a los que se “ninguneaba” permanentemente, no se les reconocían derechos y acuerdos convencionales previos y, en medio de un proceso de reestructuración y despidos, a quienes se quejaban de algo se los desvinculaba (Entrevistas N°1, N°2, N°3 y N°11).

El pase a la nueva empresa fue totalmente compulsivo ya que “aceptabas o te despedían” (Entrevistas N°10 y N°11) y vino acompañado de un nuevo convenio flexibilizador que, como describen los trabajadores en las entrevistas, contó con la anuencia del sindicato:

“…en septiembre del año 2000 se llama a todo el personal de lo que es la cámara primaria; cámara primaria son las cámaras frigoríficas donde se almacenan todos los productos terminados de lácteos, y nos dicen que pasábamos a ese convenio, el que no quería firmar ese convenio automáticamente se le pagaba la indemnización y quedaba despedido de la empresa. El que aceptaba esa rebaja salarial se le hacia un nuevo contrato laboral a partir del primero de octubre de 2000 en la nueva empresa: Logística La Serenísima Sociedad Anónima. Se respetaba tu antigüedad, pero tu fecha de ingreso aparecía como 1 de octubre del año 2000, con una nueva razón social. Muchos compañeros fueron despedidos. En ese momento el sindicato no puso reparos (…) hemos perdido más de 200 compañeros que automáticamente no firmaban, al otro día tenían el telegrama de despido y la indemnización.” (Entrevista N°1).

En ese momento los trabajadores contaban con delegados. Sin embargo, la presencia de estos en el establecimiento era inexistente y de complicidad con la patronal y luego de la creación de la nueva empresa se desvincularon:

“La participación, estos años previos que yo tuve como empleado era escasa. Se conocía a los delegados por los sobrenombres, alguna que otra vez los veías por la empresa, pero en la participación (…) casi nula. (…) después de ahí no se los vio nunca más” (Entrevista N°4).

“…había una comisión interna ausente, un sindicato ausente que había, había negociado un convenio, habían inventado un convenio, que era el 10/97, y reducía horas extras al 150, más diferencias, bueno otros beneficios y los trabajadores pasan a cobrar la mitad.” (Entrevista N°2).

El nuevo convenio (10/97), exclusivo para el personal de LLSSA, reducía el salario y empeoraba, claramente, las condiciones de trabajo. Como comentan los entrevistados:

“En el año 2000, se crea un convenio paralelo. Al convenio madre, que es el 2/88 de ATILRA, se crea un convenio paralelo acá en Longchamps, Partido de Almirante Brown, Provincia de Buenos Aires, que lleva el número 10/97 (…) venía a marcar una baja salarial, porque eliminaba las horas de los fines de semana. Las horas de los fines de semana, por nuestro convenio se

pagan al 200%, y desde ahí se empezaban a pagar al 100%, igual que las horas de los feriados. La jornada laboral de 44 horas semanales que marca el convenio 2/88, pasaba en este convenio paralelo a ser de 48 horas semanales (…) Quienes nos quedamos perdimos el 40% del sueldo y la verdad que muchísimos derechos porque la jornada laboral se extendía a 14, 16 horas, no había francos de lunes a lunes y la producción era gigante, gigante." (Entrevista N°1).

3. La organización en el lugar de trabajo

En Argentina, las comisiones internas y las y los delegados de base constituyen una característica muy importante y distintiva del movimiento obrero. Esta forma de organización es reconocida como una de las particularidades del modelo sindical argentino (MSA) y se distingue de otras experiencias por el rol dual que la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) le asigna. Esta doble representación en algunos casos funciona como un complemento que potencia al activismo y a la organización gremial en general, en otros casos es un condicionante o limitante del funcionamiento interno y en algunos genera conflictos y/o una compleja convivencia política y sindical al interior de los gremios.

La organización gremial en el establecimiento es de suma importancia por varios motivos: en primer lugar porque se sitúa en el mismo espacio donde el capital se desarrolla y extrae sus ganancias. Es decir, las comisiones internas, en cierto sentido, disputan la rentabilidad de las patronales en el lugar donde se genera. Paralelamente, es en este ámbito donde el capital permanentemente busca imponer su poder e implementar políticas de disciplinamiento sobre el trabajo. Adicionalmente, el establecimiento constituye el espacio físico donde primero se relacionan las y los trabajadores, surge la necesidad de luchar y se hace posible la construcción de la identidad y solidaridad obrera como clase (Drolas, Duhalde y Piccehtti, 2020; Ventrici, 2011; Lenguita, Montes Cató y Varela, 2010; Cifarelli y Martínez, 2007; Gilly, 1985). Por último, pero no por ello menos importante, las y los delegados de base son también trabajadores del establecimiento. Surgen, están y tienen los problemas de todas las personas que trabajan en la fábrica y son elegidos por sus pares lo cual puede generar vínculos muy fuertes de unidad y empatía (Arecco, Cabaña y Vega, 2009). Sin embargo, estas características de los organismos de base pueden ser sólo una formalidad y no parte de un funcionamiento democrático real donde la o el delegado sólo sea una especie de correa de transmisión de las decisiones de la

conducción del sindicato y no la representación de las y los trabajadores (Cifarelli y Martínez, 2007).

A lo largo de la historia del movimiento obrero de nuestro país, desde las comisiones internas y las organizaciones sindicales de base surgieron experiencias que trascendieron los límites de los lugares de trabajo dando lugar a agrupaciones o corrientes internas en los sindicatos y/o federaciones de su rama o actividad, pero también promoviendo y/o participando en coordinadoras interfabriles o intersindicales y en actividades territoriales y políticas (Arecco, 2021; Arecco y Montes Cató, 2018; Elbert, 2016; Dawid y Lenguita, 2013; Ventrici, 2011; Lobbe, 2009; Werner y Aguirre, 2009; Andujar, 2007; Brunetto, 2007; Gilly, 1985).

El estudio del potencial de la representación gremial en los lugares de trabajo y el sindicalismo de base fue importante en el ámbito internacional y nacional hasta la década de 1970 (Gramsci, 2015; Tronti, 2001; Hyman, 1981; Mandel, 1977; Sturmthal, 1971).

En Argentina, durante la década de 1980 y los primeros años de la de 1990, distintas investigaciones políticas y académicas recuperaron los debates sobre el rol, la importancia y el potencial de las comisiones internas en el periodo peronista, durante la llamada “resistencia” y en los años previos al golpe de Estado de 1976 (James, 1999; Bunel, 1992; Gilly, 1985; Doyon, 1984; Abós, 1983; James, 1981).

La consolidación de las políticas neoliberales en la última década del siglo XX, que generaron en nuestro país índices inéditos de pobreza, indigencia y desocupación y el auge de la precarización e informalidad del empleo, hizo que los debates se corrieran de la cuestión sindical, la conflictividad laboral y la organización en el lugar de trabajo, hacia las nuevas formas de protesta y acción colectiva, los movimientos sociales y el movimiento piquetero, la desocupación, la precarización laboral, la nueva organización y gestión del trabajo, etc.

Con el retorno de la conflictividad laboral-sindical a partir de la reactivación económica posterior a la salida de la convertibilidad en el 2002, resurgieron en ámbitos académicos, políticos y sindicales reflexiones sobre la reorganización sindical, el rol de los sindicatos y las comisiones internas (Arecco, 2019; Arecco y Montes Cató, 2018; Varela, 2015; Delfini, Drolas y Montes Cató, 2014; Abal Medina, 2012; Wyczykier y Barattini, 2012; Ventrici, 2011; Arecco, Cabaña y Vega, 2010; Haidar, 2010; Lenguita, Montes Cató y Varela, 2010; Montes Cató y Ventrici, 2010; Varela, 2009; Santella, 2008). En este contexto, además, reaparecieron investigaciones sobre los orígenes de las comisiones internas (Camarero y Ceruso, 2020; Ceruso, 2010; Basualdo, 2008; Camarero, 2007;), su desarrollo y consolidación durante el peronismo (Schiavi, 2013; Schneider, 2013; Schiavi, 2009; Schneider, 2009) y la importancia de los organismos de base en distintas experiencias previas al golpe de Estado de 1976 (Crivaro, 2018; Ceruti y Resels,

2016; Dawid y Lenguita, 2013; Duval, 2013; Lobbe, 2009; Werner y Aguirre, 2009; Basualdo, 2011; Andujar, 2007; Brunetto, 2007).

4. Reactivación económica y revitalización sindical

En Argentina, a partir de la salida de la convertibilidad en enero del 2002, se abrió un período de crecimiento económico con generación de puestos laborales, caída de la desocupación, reactivación de institutos laborales e impulso, desde el gobierno y sus aliados sindicales, de reivindicaciones gremiales y laborales. Estos elementos, objetivos y subjetivos, aumentaron entre las y los trabajadores las expectativas de mejoras en los ingresos y en las condiciones de trabajo y de contratación y disminuyeron el miedo a la pérdida de empleo. Sin embargo, producto de las contradicciones y complejidades del proceso, el salario real recién en el 2006 alcanzó los niveles previos a la devaluación, el empleo no registrado se sostuvo relativamente alto y, en muchos establecimientos, las patronales intentaron mantener las condiciones de flexibilización y precariedad laboral, los ritmos de trabajo y la rotación del personal características del período anterior. En este contexto reapareció públicamente en la escena nacional el conflicto entre el capital y el trabajo y se desarrolló un proceso de resurgimiento y/o reorganización de comisiones internas (Arecco, 2021; Delfini y Ventrici, 2016; Varela, 2015; Delfini, Drolas y Montes Cató, 2014; Montes Cató, 2011; CENDA, 2010; Lenguita y Varela, 2010).

La reactivación de las organizaciones gremiales de base tuvo a partir del 2003-2004 sus primeras expresiones en sectores de servicios (subterráneos, aeronáuticos, telefónicos, Casino Flotante, ferroviarios línea Sarmiento y Roca, Hospital Garrahan, entre otros) y desde el 2005-2007 en adelante, en industrias de distintos lugares del país (FATE, Dana, Kraft, Mafissa, The Valué Brand, Mahle, Paraná Metal, Iveco, etc.) (Arecco, 2021; Arecco, 2019; Varela, 2015; Ventrici, 2011; Montes Cató y Ventrici, 2010; Varela, 2009).

En los establecimientos del conurbano bonaerense, las comisiones internas con representación activa en el lugar de trabajo protagonizaron importantes luchas por mejoras en las condiciones laborales, prevención de accidentes, aumentos salariales, efectivización de contratados y tercerizados, organización o reorganización gremial y reincorporación de despedidos (FATE, Kraft, PepsiCo, Siat-Tenaris, Praxair, Frigorífico Rioplatense, CALSA, Logística La Serenísima, Donelley-MadyGraf, Word Color, Canale, etc.). Algunas de estas experiencias sindicales de base se consolidaron durante el ciclo kirchnerista e incluso buscaron trascender los límites del

lugar de trabajo incorporando miembros en las comisiones directivas de los sindicatos (Logística La Serenísima, Praxair), armando agrupaciones o listas sindicales de oposición a las conducciones de los gremios (Frigorífico Rioplatense, Logística La Serenísima, FATE, Kraft, PepsiCo), entablando relaciones de coordinación intersindical (FATE, Kraft, Praxair, Logística La Serenísima, Frigorífico Rioplatense) e interviniendo en actividades territoriales y/o políticas (Kraft, Praxair, Frigorífico Rioplatense, Logística La Serenísima).

5. La reorganización sindical en el lugar de trabajo

Como mencionamos previamente, los trabajadores de Logística La Serenísima vivieron, en los años inmediatos a la salida de la post-convertibilidad, un proceso de reorganización sindical en el lugar de trabajo y protagonizaron distintos conflictos con medidas de acción directa como nunca había pasado en el establecimiento.

Lógicamente, el proceso de reorganización sindical no fue algo espontaneo ni de un día para otro sino que fue el resultado de un proceso que se inició con la organización clandestina de un grupo de trabajadores que buscaron, durante varios meses, convencer al resto del personal de la importancia de organizarse y luchar para recuperar derechos perdidos, conquistar nuevos beneficios y mejorar el salario y las condiciones de trabajo.

En primer lugar es importante rescatar que el país estaba en un momento de crecimiento económico e industrial en el cual la desocupación se reducía mensualmente y la producción y las ventas de La Serenísima aumentaban claramente. Como relata un trabajador, comparando la situación del país y de la empresa antes y después del 2001/2002:

“Era un momento también que en la fábrica que no se vendía nada. Pensamos en ese momento, pensábamos también que nos íbamos a ir varios porque no…, no había laburo, casi muy poco laburo, todo lo que era el 2001, muy poco laburo…, y bueno, después vino como un…, explotó todo viste, tanto en lo político como en lo que era la empresa, y nada, empezó. Vino el laburo de un día para el otro y no se paraba de laburar.” (Entrevista N°3).

Sin embargo, la patronal intentó, por distintos medios, sostener las condiciones de flexibilización del momento anterior. Esta situación daba mucha bronca entre los trabajadores que se daban cuenta que la situación del país había cambiado y que la empresa estaba produciendo y vendiendo mucho más. La bronca y malestar hizo que un grupo de compañeros empiece a

plantear que era necesario, para contrarrestar la política flexibilizadora de la patronal, organizarse sindicalmente en el lugar de trabajo (Entrevistas N°1, N°2, N°3 y N°10).

Aunque en los primeros meses esta idea no tuvo una gran recepción, a partir del 2003 comenzó a haber un cambio entre los delegados ya que comenzaron a incorporarse a la comisión interna nuevos compañeros con "ganas de hacer algo para mejorar la situación" (Entrevista N°6 y N°11). Con el paso del tiempo más compañeros comenzaron a considerar que no había otra salida y las reuniones clandestinas del grupo inicial empezaron a ser más numerosas (Entrevistas N°1, N°3 y N°10). A fines de 2004 los tres miembros de la comisión interna habían salido del grupo de activistas que venía organizando las reuniones clandestinas, es decir la reorganización había sucedido (Entrevistas N°2, N°4, N°6 y N°10).

Los nuevos delegados, que tenían como objetivo recuperar los derechos y beneficios perdidos con el cambio de convenio, comenzaron a analizar la forma de fortalecer la organización en el lugar de trabajo, para lo cual, consideraban que era necesaria la participación de más compañeros. Sin embargo, las experiencias previas habían dejado secuelas y lo que primaba entre los trabajadores era la desconfianza y el "no te metas" (Entrevistas N°3, N°5 y N°11).

En ese contexto, por ejemplo, los nuevos delegados organizaron un asado para charlar abierta y puntualmente sobre cómo hacer para recuperar el Convenio. El descreimiento era tan grande que el asado fue un fracaso:

"Hicimos un asado para convocar a los compañeros para hablar puntualmente del 10/97, esto es real. Compramos como 80 chorizos (…) y vinieron ocho. Ocho compañeros de cuatrocientos." (Entrevista N°4).

"…el primer encuentro que se hizo puertas afuera, una asamblea que se hizo nada, se pusieron 100 chorizos en una parrilla y fueron ocho compañeros." (Entrevista N°3).

Los nuevos delegados comprendieron que para recuperar o lograr la confianza de los compañeros en la comisión interna tras muchos años de derrotas y desidia sindical tenían que seguir avanzando. En primer lugar empezaron a leer otros convenios, la ley de contrato de trabajo, estatutos, etc.:

"Empezamos a leer el convenio colectivo de trabajo de ATILRA, el estatuto de ATILRA empezamos a leer un poco de las luchas sindicales, de cómo se daban. Empezamos a instruirnos un poco como delegados." (Entrevista N°5).

Entre octubre y diciembre de 2004, ante la imposibilidad de contar con los compañeros para hacer algún tipo de acción colectiva, los delegados comenzaron a enviar cartas a la empresa y al sindicato reclamando la restitución del convenio:

“Empezamos a mandar cartas a la empresa, cartas al sindicato tanto seccional como al sindicato nacional que nosotros queríamos recuperar el convenio (…) cartas con la empresa, nosotros carta manuscrita y ellos nos contestaban por carta documento (…) las escribíamos a mano con la firma de los tres delegados porque hasta ese momento los compañeros, era mucho mejor si acompañaban, pero nadie quería firmar nada.” (Entrevista N°1).

Ante estos reclamos de los delegados, la patronal, seguramente buscando el enojo de los trabajadores con los delegados, recurrió a sus métodos clásicos de extorsión, sin darse cuenta que el contexto y el estado de ánimo del personal había cambiado:

“…me acuerdo de la fecha patente, 4 de diciembre de 2004, la empresa pone el cartel de las vacaciones para los casi 400 compañeros. Dos solamente en verano. Dos, el resto de todos los compañeros de abril a octubre, todos fuera de temporada.” (Entrevista N°1).

Inmediatamente los delegados convocaron a una asamblea general después de muchos años que tuvo una concurrencia masiva. En la asamblea se decidió que si la empresa se mantenía en la postura de no dar vacaciones en temporada de verano, ellos empezaban con medidas de fuerza:

“Y dijimos que si el 70% de los trabajadores no estaba desde diciembre a marzo, nosotros íbamos a hacer un quite de colaboración, un quite de colaboración…” (Entrevista N°5).

El personal, hasta ese entonces estaba acostumbrado a trabajar compulsivamente 12 o 14 horas por día. Aunque las horas extras son optativas para los trabajadores, la empresa los obligaba con amenazas de sanciones y despidos, a quedarse después de su horario.
Luego de unos días sin respuesta de la patronal que “ninguneaba” totalmente a los delegados y no los recibía, en una nueva asamblea los trabajadores decidieron, a pesar del miedo y la incertidumbre por el accionar de la empresa, retirarse al cumplirse sus 8 horas de trabajo:

“Con el susto de los compañeros, por supuesto, la preocupación hasta nuestra porque era algo nuevo, totalmente nuevo.” (Entrevista N°5).

Aunque la acción del personal solamente implicaba no hacer horas extras, la empresa estaba tan acostumbrada a esta forma de organizar el trabajo que la medida la afectaba gravemente:

“No hacer las 12 horas era dejar camiones sin cargar (…) La empresa dice bueno, con la gente que entra a hacer sus 12 horas me las arreglo y termino de hacer la producción. Nosotros nos habíamos encargado de hablar no solamente con los compañeros para que no hagan 12 horas los que estaban en el turno, sino de charlar con los compañeros que entraban a las 18 horas de la tarde y decirles que ellos hagan 8 horas, que entren a las 22 de la noche, entonces les iba a quedar entre las 6 y las 10 cuatro horas parada en teoría la planta.” (Entrevista N°1).

La empresa frente a esta situación avanzó con amenazas a los delegados pero, ante la decisión firme de los compañeros, finalmente tuvo que ceder y respetó las vacaciones en temporada:

“Viene el director de la empresa (…) tuvo que golpear la oficina gremial, golpearnos en persona. Nos dijo ´muchachos, tiren la medida para atrás porque esto termina mal’, palabras más palabras menos. Nosotros le dijimos que no íbamos a levantar. ¿Querés que entre la gente a las 18 horas? Bueno, el 70% de los trabajadores vacaciones en verano. Al otro día, la empresa cedió y nos dio vacaciones a todo el personal en temporada. Y así es como nosotros logramos una victoria.” (Entrevista N°4).

Esta primera victoria de los trabajadores sirvió para empezar a confiar en la fuerza de la organización y de la lucha:

“Entre comillas esta victoria fue la más importante, la más importante para hacer un quiebre dentro de esta línea (…) Desde ahí con otro ímpetu empezamos a hablar directamente que queríamos recuperar el convenio colectivo de trabajo.” (Entrevista N°4).

Como dice otro entrevistado, desde ese día la fuerza del colectivo obrero parecía imparable:

“Así se arrancó y bueno, de a poco se fueron sumando hasta esa primera conquista que fue irnos con 8 horas y después de ahí es como que se hizo imparable para la empresa, ¿no? La

gente perdió el miedo y bueno, después de eso, hasta la actualidad no se paró más." (Entrevista N°3).

6. Reorganización sindical, asambleas y medidas de acción directa

Luego de este primer triunfo, como vimos, el estado de ánimo de los trabajadores cambió absolutamente. Inmediatamente, aprovechando el triunfo, la comisión interna avanzó con nuevos reclamos que generaron nuevos beneficios o derechos:

"No dejamos pasar este momento (...) El lunes ya estábamos pidiendo condiciones de trabajo dignas. Te cuento algunas al azar, que el compañero que trabaja en frío tenga un plus (…) Nosotros le reclamamos que teníamos que tener 12 horas de descanso, que se respeten las 12 horas de descanso, pedimos ropa y nos empezaron a dar esas cuestiones, siempre por escrito, a mano. El tema de seguridad, arreglo de maquinaria. Un sin fin de cosas que nos empezaron a dar." (Entrevista N°1).

Desde entonces las asambleas se hicieron una costumbre (Entrevistas N°4, N° 6, N°10 y N°11) y las reuniones empezaron a ser cada vez más grandes donde permanentemente se conversaba sobre los logros obtenidos, futuras peleas y la importancia de la unidad:

"Ahora hacíamos partidos de futbol y no solamente iban los compañeros que jugaban sino que llegaban otros compañeros, porque después del futbol era ´che, ¿viste lo que logramos?´, ´tenemos que seguir por el mismo camino´, ´tenemos que seguir unidos´, ´juntos no nos van a vencer´. Todas estas cuestiones nos hacían más fuertes." (Entrevista N°5).

Sin embargo, más allá de estas conquistas, el objetivo de los trabajadores era claro, recuperar el convenio. A inicios del 2005, se comenzó a preparar el terreno entre los compañeros y a enviarle cartas documento a la empresa para que se restituya el mismo:

"Y hasta que en enero, donde hicimos la carta formal que está guardada en un cuadro. Queríamos la recuperación del convenio colectivo de trabajo. Que si nosotros, en el 2005 si nosotros no teníamos una respuesta favorable, terminamos todas las cartas sobre la

recuperación y la aplicación del convenio colectivo a Logística del 10/88 y vamos a tomar medidas sindicales directas, digamos un paro." (Entrevista N°1).

La amenaza de paro en las cartas documento lógicamente llamó la atención de la empresa pero también del sindicato:

"Hasta ese entonces La Serenísima en sus 80 años desde la creación, en ese momento eran 80 años de Mastellone nunca habían tenido un paro, nunca. Entonces eso prendió la alarma del sindicato nacional, de la seccional y obviamente de la empresa. Nos empezaron a llamar del sindicato nacional de porque habíamos mandado esa carta a la empresa y nosotros le dijimos al sindicato nacional y al local, a la seccional que estábamos preparados para una medida de fuerza de esa naturaleza. Le dijimos que estábamos preparados y que no íbamos a dar el brazo a torcer y que esperábamos la respuesta de la empresa." (Entrevista N°4).

Desde entonces distintos directivos del sindicato comenzaron a participar en las reuniones y en las asambleas y junto a la conducción del sindicato se decidió realizar el paro el 8 de abril de 2005:

"Arrancamos a primera hora del 8 de abril. Vino el secretario general a avalar el paro, nos dijo ´yo como secretario general voy a dar el aval para el paro´. Nos llevó toda la comisión directiva (…) ahí, a las 12 horas se retiraron todos los compañeros de los puestos de trabajo, empezó el paro. Todos a la calle. Todos festejando. En la calle 12 y 10 ya estaba el secretario general adentro con su campera. Hicimos una asamblea, una rápida que voto que el paro general sea por tiempo indeterminado, con el secretario general y la directiva ahí, por tiempo indeterminado." (Entrevista N°1).

La empresa intentó disuadir a los trabajadores con la presencia de efectivos policiales que ingresaron al establecimiento:

"A las 11 de la mañana, al mediodía del 8, había pasado toda la noche. Había venido un director a intentar hablar con el secretario general, él delante de toda la gente le dijo ´estamos viendo el convenio, restituís el convenio y nos vamos tranquilos´. A las 12 horas del mediodía entró la policía. Como diez camionetas me acuerdo. La policía federal adentro de la empresa." (Entrevista N°1).

A la mañana, luego de varias horas de medida de fuerza la empresa comenzó a enviar telegramas de despidos:

"…echaron a los primeros 26. Como que la empresa quiso marcar…, lo recuerdo bien, cuatro o cinco nuevos, cuatro o cinco de treinta años. Dos o tres antiguos delegados. Entonces como que hizo un popurrí, dijo acá va para todos. Y no te voy a negar que fue un baldazo de agua fría. ¿Qué hacemos con los compañeros? Empezamos a investigar y había sesenta en curso, 26 ya se habían hecho efectivo, 60 en curso…" (Entrevista N°1).

Sin embargo a pesar del miedo, los trabajadores ante la intimidación patronal redoblaron la lucha:

"Se redobló la apuesta. Cuando caen los telegramas empiezan a aparecer las carpas afuera de la empresa, los familiares de los compañeros que estaban despedidos, otros no estaban despedidos, pero acá tenemos que apoyarnos, a nuestros maridos, novios, hijos. La empresa dijo ´bueno, estos no se van más´. Ya eran las 19 del 8 de abril." (Entrevista N°5).

En ese momento la empresa pidió la intervención al Ministerio de Trabajo que declaró la Conciliación Obligatoria por lo que debían volver a trabajar pero quedaban sin efecto los despidos y se generó una instancia de negociación entre la empresa y los trabajadores. En esa negociación se reclamó la restitución del convenio pero mientas tanto se logró un aumento de alrededor del 30% para todo el personal:

"Sale la conciliación obligatoria y la reincorporación de 96 compañeros y un pedido de negociación sobre el convenio colectivo de trabajo. Empieza la negociación y ya de antemano ganamos porque cuando empieza la negociación, yo soy parte de la negociación en el Ministerio de Trabajo con el secretario gremial nacional y el secretario general de seccional Capital Federal y yo como representante de la comisión interna. Lo primero que conquistamos fue, hasta que dure la negociación, 400 pesos por mes en tickets canasta." (Entrevista N°1).

Las negociaciones por el convenio continuaron unos meses más y en octubre se firmó en Ministerio que todo el personal de Logística La Serenísima quedaba encuadrado en el convenio

2/88. El 1 de diciembre de 2005, todos los trabajadores de LLSSA recuperaron después de meses de lucha su convenio.
La organización, las asambleas, la lucha habían dado su fruto. Como dicen los trabajadores, en LLSSA ya nada fue igual:

"…desde ahí cambió la política dentro de la comisión interna de Logística La Serenísima. Eso fue para nosotros…, el ADN fueron las vacaciones, nos consolidamos con la recuperación del convenio colectivo de trabajo y a partir de ahí fue meterse de lleno en la vida sindical…" (Entrevista N°5).

7. Palabras finales

En estas líneas procuramos presentar la experiencia de los trabajadores de Logística La Serenísima SA de Longchamps durante entre el año 2000 y el 2005.
Partimos de la caracterización de la industria láctea y de una resumida presentación de la empresa, mostrando su desarrollo desde los orígenes.
Luego, utilizando los testimonios de los propios trabajadores de Logística La Serenísima de Longchamps, mostramos la estrategia de precarización y flexibilización de la patronal que, a partir de la creación de la empresa de logística en el año 2000 impuso un nuevo convenio que empeoraba las condiciones de trabajo y salariales del personal, utilizando permanentemente despidos y amenazas para disciplinar a la fuerza obrera. En este período, además, la empresa contó con la complicidad del sindicato y de los delegados que inmediatamente después de la imposición del nuevo convenio flexibilizador se desvincularon de la compañía.
A continuación describimos el proceso de reactivación económica y revitalización sindical que se dio en el país a partir de la devaluación del 2002, otorgando especial importancia al rol de las comisiones internas y de la organización sindical de las y los trabajadores en los lugares de trabajo.
Por último, analizamos el proceso de organización sindical, los primeros conflictos, las primeras luchas y la metodología para la toma de decisiones de los trabajadores.
Con los relatos quedó en evidencia que el proceso de reorganización sindical en el lugar de trabajo coincide con un momento de reactivación económica y expansión del empleo. La búsqueda de recuperar el salario y la pérdida del miedo a la desocupación fueron el marco que impulsó al personal a organizarse y a lograr conquistas enfrentando la estrategia empresarial

que, a pesar de que el momento político y del mercado laboral había cambiado, intento avanzar o continuar con su política de flexibilización, amenazas y despidos.

En estos primeros años de respuesta obrera, los trabajadores, a partir de su organización sindical en el lugar de trabajo, el método de la asamblea para la participación y la toma de decisiones y las medidas de acción directa, lograron, no solamente recuperar derechos y beneficios perdidos (conquistas materiales y simbólicas) sino que se constituyeron como colectivo forjando una identidad y un contrapoder autónomo ante el poder heterónomo del capital.

Finalmente, nos parece muy importante rescatar algunos aspectos del desarrollo de la organización en el lugar de trabajo del personal de LLSSA Longchamps que quizás sirvan para futuras investigaciones.

En primer lugar, es considerable que el proceso de organización o reorganización sindical se produjo en un momento de crecimiento económico y de expansión del empleo.

La organización o reorganización comenzó con un objetivos específicos y concretos como recuperar el CCT 02/88 y salir de vacaciones en tiempo y forma.

El proceso de organización tuvo una etapa clandestina, con reuniones por afuera del lugar de trabajo o con eventos (partidos de futbol o fiestas) que funcionaron como excusa para juntarse, donde se consolidó un grupo inicial.

Además fue muy importante la comprensión de un grupo de trabajadores y luego de la mayoría de la importancia de organizarse y luchar para recuperar los derechos y beneficios perdidos durante la etapa anterior.

En quinto lugar destacamos que durante el proceso de organización y lucha, los trabajadores hicieron la experiencia de enfrentar a la patronal y asimilaron la necesidad de medidas de acción directa, pero también en este recorrido, no se subordinaron a los designios de la conducción del sindicato, con quienes tenían una mala experiencia del período anterior, sino que actuaron con la autonomía relativa que la situación ameritaba, empoderando al colectivo a partir de la posibilidad de tomar decisiones colectivamente.

Por último, los trabajadores para enfrentar a la patronal con medidas de acción directa comprendieron la necesidad de la participación mayoritaria de los trabajadores y la toma de decisiones colectiva, optando por la asamblea, desde entonces como el método de participación, debate, intercambio y decisorio que los marcará para el futuro.

8. Bibliografía

-Abal Medina, P. (2012). “Sindicalismo y mundo trabajador en la Argentina reciente”. En Abal Medina, Fornillo y Wyczykier. *La forma Sindical en Latinoamérica* (pp. 97-153). Buenos Aires: Nueva Trilce.

-Abós, Á. (1983). *La columna vertebral, sindicatos y peronismo*. Buenos Aires: Hyspamérica.

-Ameigeiras, A. (2006). “El abordaje etnográfico en la investigación social”. En Vasilachis de Gialdino, I. (coord.). *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 107-151). Barcelona: Gedisa.

-Andújar, A. (2007). “Combates y experiencias: las luchas obreras en Villa Constitución (1974-1975)”. En Santella y Andújar. *El Perón de la fábrica éramos nosotros* (pp. 49-117). Buenos Aires: Desde el Subte.

-Arecco, M. (2021). “El sindicalismo de base en el gobierno de Macri: lucha y resistencia en las industrias de la zona norte del conurbano bonaerense”. *Revista Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, N°18. Buenos Aires: CEHTI, pp. 145-165. Disponible en: https://www.archivosrevista.com.ar/numeros/index.php/archivos/article/view/312

-Arecco, M. (2019). Multinacionales y organización sindical: centralización, monopolio y prácticas antisindicales en la industria de gases industriales”. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, Vol. 3, N°5. Buenos Aires: CEIL-CONICET. Disponible en: http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/520

-Arecco, M., Cabaña, A. y Vega, J. (2010). “La organización en el lugar de trabajo: la experiencia de Praxair desde los trabajadores”. En *Pensamiento crítico, organización y cambio social* (pp.225-248). La Plata: El Colectivo.

-Arecco, M., Cabaña, A. y Vega. J. (2009). *Nuestra comisión interna: la organización de los trabajadores de Praxair*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales.

-Arecco, M. y Montes Cató, J. (2018). “Militancia sindical en una empresa multinacional: recomposición gremial en la fábrica y proyecciones sobre el territorio”. En Ventrici, Rodríguez Miglio, Pinazo y Bosisio (comp.). *El trabajo y las empresas multinacionales hoy* (pp. 261-280). Buenos Aires: UNGS.

-Auyero, J. (2004). *Vidas Beligerantes*. Buenos Aires: UNQUI.

-Basualdo, V. (2011). “La organización sindical de base en Acindar Villa Constitución en la segunda ISI: aportes para la comprensión de sus particularidades y su significación histórica”. En Basualdo, V. (coord.). *La clase trabajadora en la Argentina en el Siglo XX* (pp. 235-278). Buenos Aires: Cara y Ceca.

-Basualdo, V. (2008). *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina*. Buenos Aires: FETIA-CEFS.

-Brunetto, L. (2007). *14250 o paro nacional*. Buenos Aires: Estación Finlandia.

-Bunel, J. (1992). *Pactos y agresiones*. Buenos Aires: FCE.

-Camarero, H. (2007). *A la conquista de la clase obrera. Los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935*. Buenos Aires: Siglo XXI.

-Camarero, H. y Ceruso, D. (2020). *Comunismo y clase obrera hasta los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: EUDEM-GEU.

-CENDA (2010). *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual: la economía argentina periodo 2002-2010*. Buenos Aires: Atuel.

-Ceruso, D. (2010). *Comisiones internas de fábrica*. Buenos Aires: PIMSA-Dialektik.

-Ceruti, L. y Resels, M. (2016). *Democracia directa y gestión obrera. El SOEPU, la intersindical de San Lorenzo y la coordinadora de gremios. 1962-1976*. Santa Fe: Del Castillo.

-Crivaro, O. (2018). *Villazo: la gran gesta obrera en Villa Constitución*. Buenos Aires: IPS.

-Dawid, D. y Lenguita, P. (2013). "Los setenta en Argentina: autoritarismo y sindicalismo de base". *Revista Contemporánea*, Año 3, N°3, pp. 56-75.

-Delfini, M., Drolas, A. y Montes Cató, J. (2014). "Recomposición del trabajo y procesos de flexibilización laboral en Argentina". *Revista Estudios Latinoamericanos*, Nueva época, N° 33, pp. 105-126. Disponible en: http://revistas.unam.mx/index.php/rel/article/view/47218

-Delfini, M. y Ventrici, P. (2016). "¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo.". *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 27, pp. 23-41. Disponible en: https://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/27%20DOSSIER%2003%20VENTRICI%20DELFINI%20Sindicalismo%20argentino.pdf

-Drolas, A., Duhalde, S. y Picchetti, V. (2020). "Les Commissions internes sur les lieux du travail: résurgence du syndicalisme de base et espaces de politisation ouvrière. *Travail, Emploi, Formation*. Bruselas: Centre de Recherche METICES, pp. 31 – 47.

-Doyon, L. (1984). "La organización del movimiento sindical peronista, 1946-1955". *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 24, N°94. Buenos Aires: IDES, pp. 204-234.

-Duval, N. (2013). *Los sindicatos clasistas: SITRAC (1970-1971)*. Buenos Aires: RyR.

-Elbert, R. (2016). "Uniendo lo que el capital divide: fragmentación y solidaridad entre la fábrica y el barrio". En Varela, P. (coord.). *El gigante fragmentado*. Buenos Aires: Final Abierto.

-Garde, H. (2003). *La Serenísima*. Buenos Aires: UCA.

-Gilly, A. (1985). “La anomalía Argentina (Estado, corporaciones y trabajadores)”. En González Casanova, P. *El Estado en América Latina: teoría y práctica* (pp. 187-213). México: Siglo XXI.

-Gramsci, A. (2015). *Escritos políticos (1917-1933)*. México: Siglo XXI.

-Haidar, J. (2010). “Gramsci y los consejos de fábrica. Discusiones sobre el potencial revolucionario del sindicalismo”. *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 15, Vol. XIV, Santiago del Estero. Disponible en: https://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/15%20HAIDAR%20Gramsci%20Consejos%20de%20fabrica.pdf

-Hyman, R. (1981). *Relaciones Industriales*. Madrid: Blume.

-James, D. (1981). “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”. *Revista Desarrollo Económico* (pp. 321-349), Vol. 21, N°83. Buenos Aires: IDES.

-James, D. (1999). *Resistencia e integración*. Buenos Aires: Sudamericana.

-La Voz (2019). “La historia de la leche La Martona que tal vez desconocías”, en *La Voz*, 08-05-2019. https://www.lavoz.com.ar/negocios/historia-de-leche-martona-que-tal-vez-desconocias/

-Lenguita, P., Montes Cató, J. y Varela, P. (2010). “Sindicalismo en el lugar de trabajo. Un debate sobre la politización de las bases y el control del proceso de trabajo”. En *Pensamiento crítico, organización y cambio social* (pp. 169-191). Buenos Aires: El Colectivo.

-Lenguita, P. y Varela, P. (2010). “Una reflexión sobre el rol de las comisiones interna en el sindicalismo argentina”. En Figari, C. et al (Comps.). *El movimiento obrero en disputa: la organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX* (pp. 63-86). Buenos Aires: CICCUS.

-Lobbe, H. (2009). *La guerrilla fabril: clase obrera e izquierda en la Coordinadora de Zona Norte del Gran Buenos Aires: 1975-1976*. Buenos Aires: RyR.

-Mandel, E. (1977). *Control obrero, consejos obreros, autogestión*. México: Era.

-Mastellone Hnos. y Maglione, A. (2014). *Desde 1929 compartiendo momentos en familia*. Buenos Aires: Mastellone Hnos S.A. https://www.laserenisima.com.ar/Libro_85_anios.pdf

-Ministerio de Economía (2000). “Expediente 064-008739/2000” y “Resolución N°173”. En *Comisión Nacional de Defensa de la Competencia y del Consumidor*, Ministerio de Economía.

-Montes Cató, J. y Ventrici, P. (2010). “El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte”. *Revista Theomai*, N°22. Disponible en: http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero%2022/Art_Ventrici-Cat%C3%B3.pdf

-Montes Cató, J. (2011). “Formas de explotación capitalista y procesos de resistencia en la Argentina contemporánea”. *Revista Estudos do trabalho*, Ano V, N°8. Disponible en: http://www.estudosdotrabalho.org/6%20_%208%20%20Articulo%20Juan.pdf

-Sainz, A. (2015). “Arcor compró 25 por ciento de La Serenísima por un monto inicial de US$ 60 millones”, en *La Nación*, 05-12-2015. https://www.lanacion.com.ar/economia/arcor-compro-25-por-ciento-de-la-serenisima-por-un-monto-inicial-de-us-60-millones-nid1851639/

-Sainz, A. (2019). “Carlos Agote: ´Queremos aprovechar la estructura de Arcor para crecer en el exterior´", en *La Nación*, 08-05-2019. https://www.lanacion.com.ar/economia/carlos-agote-queremos-aprovecharla-estructura-de-arcor-para-crecer-en-el-exteriorsesgos-inconscientes-vs-management-los-peligros-de-los-prejuicios-y-la-trampa-del-exito-nid2245382/

-Sainz, A. y Terrile, S. (2019). “Las siete marcas que ganan en la crisis”. En *La Nación*, 15-05-2019. https://www.lanacion.com.ar/economia/las-supermarcas-de-la-crisis-las-ganadorasen-tiempos-de-bolsillos-ajustadosacidunt-alit-quissi-nid2247750/

-Santella, A. (2008). “Gramsci, sindicatos y comisiones internas”. I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9556/ev.9556.pdf

-Schiavi, M. (2009). “Clase obrera y gobierno peronista: el caso de la huelga metalúrgica de 1954”. En *Trabajadores* (pp. 21-52). Buenos Aires: Herramienta.

-Schiavi, M. (2013). “Conflicto y organización sindical en los orígenes del peronismo: la conformación de la Asociación Obrera Textil. *Revista Archivos*, N°2. Buenos Aires, pp. 9-32.

-Schneider, A. (2009). “Algunas consideraciones sobre las ocupaciones fabriles en la década de 1960”. En *Trabajadores* (pp. 91-127). Buenos Aires: Herramienta.

-Schneider, A. (2013). “Una lectura sobre las organizaciones de base del movimiento obrero argentino: 1955-1973”. *Revista Archivos*, N°2. Buenos Aires, pp. 33-54.

-Sturmthal, A. (1971). *Consejos obreros*. Barcelona: Fontanella.

-Tronti, M. (2001). *Obreros y capital*. Madrid: Akal.

-Varela, P. (2009). “Repolitización fabril. El retorno de la política de fábrica en la Argentina post devaluación”. En Figari y Alves (Orgs.). *La precarización del trabajo en América Latina* (pp. 279-310). Brasil: Praxis.

-Varela, P. (2013). “Los sindicatos en la Argentina kirchnerista: entre la herencia de los 90 y la emergencia de un nuevo sindicalismo”. *Revista Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, N° 2, pp. 77-100.

-Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi.

-Varela, P. (2016). “La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley). *Revista Pilquen*, Vol. 19, N° 3. Disponible en: http://revele.uncoma.edu.ar/htdoc/revele/index.php/Sociales/article/view/1425/pdf

-Vasilachis de Gialdino, I. (1992). *Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

-Vasilachis de Gialdino, I. (2006). “La investigación cualitativa”. En Vasilachis de Gialdino, I. (coord.). *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23-64). Barcelona: Gedisa.

-Vasilachis de Gialdino, I. (2007). “Condiciones de trabajo y representaciones sociales. El discurso político, el discurso judicial y la prensa escrita a la luz del análisis sociológico-lingüístico del discurso”. *Revista Discurso & Sociedad*, Vol. 1 (1), pp. 148-187. Disponible en: http://www.dissoc.org/ediciones/v01n01/DS1%281%29Vasilachis.pdf

-Ventrici, P. (2011). *Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El cuerpo de delegados del subterráneo*. Tesis para optar al título de Doctora en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

-Werner, R. y Aguirre, F. (2009). *Insurgencia obrera en Argentina 1969-1976*. Buenos Aires: IPS.

-Wyczykier, G. y Barattini, M. (2012). “Sindicalismo y precariedad laboral: apuntes para pensar la acción gremial de base en la Argentina de la postconvertibilidad”. En Abal Medina, Fornillo y Wyczykier. *La forma Sindical en Latinoamérica* (pp. 55-95). Buenos Aires: Nueva Trilce.