

Publicado en *Herramienta* (<http://www.herramienta.com.ar>)

[Inicio](#) > El poder y el olvido

El poder y el olvido

Autor(es): Valdez, Lelio

Valdez, Lelio . Ha sido obrero metalúrgico desde los años '70, alternadamente en Argentina y Brasil. Como historiador y ensayista, se ha focalizado en la historia obrera y en diversas experiencias del sindicalismo de las últimas décadas en ambos países. Es codirector de Historia Rosario-Revista Electrónica

La experiencia de organización por lugar de trabajo y la deriva de radicalización “sindical” que los trabajadores argentinos vivimos en los años 60-70 ha sido tan importante, que no sorprende el hecho de que diversas fuerzas, hasta ahora predominantes, continúen preocupándose por imponer su perspectiva sobre nuestra memoria.

Los relatos históricos posdictadura han dejado –necesitan hacerlo– buena parte de la radicalidad obrera en la experiencia popular encubierta por una neblina de olvido, que obstruye el acto de apropiarnos de nuestra memoria. En Argentina (pero también en Brasil, Chile o Bolivia), en la organización de los ambientes laborales se desarrolló un fuerte cuestionamiento de las relaciones de subordinación al capital.

Para sostener una memoria de los hechos populares hay que descartar la perspectiva de la “historia oficial”, que es el punto de vista difundido, establecido y sacralizado por los políticos, los ministerios, los medios, la escuela, los sindicatos oficiales y aún la izquierda institucionalista. Hacerlo implica transponer otro hecho contundente, un hecho de poder: esa misma historia oficial constituye un elemento de nuestra identidad, o mejor, toda una lógica de entendimiento, que muchas veces comparamos como el punto de vista “lógico”.

La historia a contrapelo

Por eso, para pensar nuestro pasado desde el trabajador común y sostener la memoria, hay que correr la neblina confusa de esa historia oficial y traspasar la zona de espejismos del sentido común. Encontraremos vida donde se han impuesto el poder y el olvido. Pero eso implica un trabajo de reflexión compartida y su resultado –no necesariamente unánime –, una verdad abierta.

Hablamos desde nuestra experiencia, que en buena medida se ha formado en los ambientes de la clase obrera industrial. Por lo tanto, no negamos que lo que sigue fue escrito como un aporte a los que venden su trabajo o, mejor dicho, a la acción entre asalariados, y que ¿este aporte? resulte en la renovación y el fortalecimiento de las prácticas autónomas en situación de trabajo.

Habría que adelantarse y decir que, aunque hablamos de acción colectiva, aquí será puesta en cuestión la idea de sindicalismo tal como la admite el sentido común, y muy difundida incluso desde la tradición de la izquierda en Argentina o Brasil, pues creemos que reproduce el punto de vista de las instituciones gubernamentales y sindicales y no el de la lucha real que surge en situación de trabajo.

Los medios, la escuela, los intelectuales de todo tipo, sociólogos, periodistas, historiadores, políticos y sindicalistas profesionales nos han transmitido una historia de los años setenta en la que se presta muy poca atención a los medios obreros de entonces, a la radicalización y a

la difundida organización por lugar de trabajo. Sobre ese tema, suele postularse que se habría vivido una etapa “heroica”. Digamos al pasar que de héroes muertos, que son los que más le gusta al poder. Pero sobre el hombre y la mujer comunes, campea cierto “olvido” interesado, esquemas sociológicos o directamente políticas de distracción.

Por su parte, el impacto social de la represión implementada por la Dictadura militar ha hecho que la atención se ocupase más en el rescate de memorias particulares o de organizaciones políticas de entonces y menos en la reflexión sobre la experiencia social, intensa y masiva que buena parte de los argentinos vivimos desde los lugares de trabajo. Tal vez sin querer, esa es también una *política de olvido*.

En oposición a lo que la política común nos vende como el verdadero y único sindicalismo, el de los cuerpos orgánicos del Movimiento Obrero Organizado, aquí queremos abrir nuestra mirada sobre prácticas que, aparentemente conocidas en la lucha *sindical*, se alejaron del legalismo corriente y del institucionalismo domesticado, y sobre la recurrente emergencia de la contestación desde los lugares de trabajo.

La silenciada rebelión obrera y la violencia

Desde aquí sugerimos un punto de vista que considere los generalizados actos de indisciplina laboral que se asentaron en la solidaridad y en la participación masiva en los ambientes de trabajo. Nos dará otra lectura de nuestra historia si observamos el posicionamiento político que fue tomando una parte importante de los trabajadores, sobre todo de la clase obrera fabril en la Argentina de los años 60 y 70. No nos referimos a posición u opción partidista, sino a actos y a posturas frente a la sociedad argentina. No partimos de las corrientes político-ideológicas, del peronismo, de la izquierda, de la guerrilla o de los hombres notables, sino *de los lugares de trabajo*.

Desde esa mirada, entonces, creemos necesario revalorizar el largo período que va de 1955 hasta 1976 como una fase de acumulación, de construcción de una *tradición*. Muchos trabajadores argentinos la vivimos como una experiencia de rebeldía y de resistencia en los lugares de trabajo, que se tornaron nuevas “zonas” de la política cuando se consolidaron como verdaderos *espacios assemblearios*, con participación masiva, a nivel de sección o empresa, en las cosas que incumben al trabajador en situación de tal. Allí se ejerció la circulación de la palabra y el “laburante” se instaló como actor político. Fue masivo, aunque no se practicara en multitud, pues se fue construyendo entre pocos individuos, en secciones de 30 o 40 trabajadores, donde todos se conocían. Si la empresa era grande, la legalidad de los cuerpos de delegados permitió dar forma a un espacio de delegación o representación y de construcción de unidad, en general refrendado y controlado por el mandato de “las bases” o secciones.

Estos espacios “gremiales”, que fueron masivos, no se limitaron a la mera conquista de una comisión interna y pensaron a los delegados de sección más allá de la delegación simple. Y aunque muchas veces exploraron espacios de institucionalidad sindical o republicana o usaron su legalidad, esencialmente *circularon por fuera de ella*.

Esta verdadera *rebelión fabril y popular*, consiguió perturbar seriamente el funcionamiento normal de los negocios capitalistas, sobre todo cuando emergió como *cultura rebelde* a nivel de empresa y se expresó en luchas y en actitudes que conformaron un espacio del trabajador opuesto al mando del capital. Esta perturbación aterrorizó a los empresarios. Para ellos fue violencia. Es necesario hablar de ella como resistencia al dominio para desmontar una historia oficial que acusa al pueblo con esa “mala palabra”, como una puteada. Con “violencia”, se busca ocultar e injuriar la acción vital de una buena parte de nuestra sociedad, quizá mayoritaria.

Por ejemplo, un capitalista puede soportar que una discusión salarial se salga de madre y que sus obreros pasen a ganar por encima de la inflación. Deja de ganar, aunque también sabe que su perjuicio será una “caída” de las ganancias posibles temporal y compartida con la competencia. Pero siempre será inaceptable la pérdida de la disciplina en el proceso de

trabajo. Es inviable para los negocios capitalistas, va contra su autoridad, el hecho de no poder despedir a un obrero o delegado luchador porque le paran la planta en solidaridad; o no poder hacer una previsión de entrega de productos a un cliente porque, si sus obreros saben de su compromiso (lo que implica la articulación de redes de lealtad en el nivel de la lucha fabril, opuesto al de la subordinación simple del obrero al patrón) porque le paran la fábrica para pedirle algo, usando a los productos como rehenes. Eso lo sintieron como y lo llamaron “violencia”, “subversión” y hasta “terrorismo”.

Este tipo de conflicto estuvo muy difundido como práctica popular, y sería vano para nosotros buscar responsables en elementos ajenos a los propios trabajadores, algo así como el plan de alguna organización política o la acción de militantes, o de “los zurdos”. Eso fue lo que hicieron los burócratas sindicales para disimular su fracaso como gestores de la contención social institucionalizada en contrario del discurso oficial, que acusa a una izquierda extremista de forzar y generar hechos provocadores y radicales, nos parece más bien que aquellos jóvenes militantes colaboraron en sostener una tradición de largo alcance que fue superior a ellos. Aquel clima de rebelión obrera e indisciplina fabril, un proceso mayor o, si se quiere, más subterráneo de organización por lugar de trabajo, , , fue su ambiente formativo. En él estuvieron inmersos y, en general, a él estuvieron subordinados.

Por su parte, los empresarios no se confundieron y mientras afirmaban para la opinión pública que se trataba de otros tipos de la “guerrilla fabril”, a los militares les daban listas de sus empleados, con nombre, foto y dirección. Apuntaron a los hombres sacrificables, autorizaron la eliminación de sus propios trabajadores. Violencia para imponer el terror a quienes habían incorporado comportamientos difundidos y moralmente legitimados por la tradición de más de una generación de hombres y mujeres.

Se trató de una cultura rebelde que influyó no sólo en la decisión política de efectuar un golpe militar, lo que no era nuevo en la historia reciente, sino más precisamente en las particulares formas que tuvo la acción represiva estatal cuyo criterio supremo fue el de ser eficiente para restablecer la *hegemonía política en el lugar de trabajo*, o sea, la disciplina laboral, el orden fabril.

Si bien es verdad que la represión a la organización fabril de los trabajadores ya era una realidad *antes* del golpe militar (con sus amenazas, palizas, tiroteos, secuestro, asesinatos y desapariciones de activistas y delegados, ejecutadas por matones de la burocracia sindical o por las Tres A, intervenciones ministeriales a sindicatos con direcciones combativas y detenciones de dirigentes sindicales, que muchas veces contaban con la “legalidad” de un mandato judicial) se puede decir también que para, los empresarios, todo eso había sido *insuficiente*.

La función de control que se esperaba del sindicalismo oficial seguiría seriamente cuestionada mientras el funcionamiento asambleario - esa forma de organización fabril no institucional y *opuesta* al formalismo legal de los sindicatos oficiales— siguiera en pie. El despliegue de las coordinadoras, (que fueron, quizá, el punto más alto de radicalidad, que corrió mucho más allá del legalismo sindical) durante el Rodrigazo acababa de recordarlo, y se presentaba, amenazadora, otra protesta contra el Plan de Mondelli.

El 24 de marzo de 1976 quedó institucionalizada la detención y persecución *en las fábricas* solicitada por las patronales (muchas y la mayoría de las veces con la anuencia y con el silencio de las cúpulas sindicales y los partidos políticos que no fueron proscriptos) de aquellos obreros que no estuvieron subordinados al sindicalismo oficial, que sostenían el funcionamiento asambleario, y de las comisiones internas y cuerpos de delegados que les daban legitimidad legal. El foco de la acción represiva fue destruir de inmediato a toda la organización obrera en los lugares de trabajo y retomar la disciplina laboral.

Que el *objetivo político* del Golpe fue la represión a la organización obrera autónoma lo prueba, nos parece, el resultado: el mayor porcentaje , de detenidos-desaparecidos (más de la mitad) se contabiliza entre jóvenes obreros y empleados, en su mayor parte, aquellos hombres y mujeres que sostuvieron el funcionamiento asambleario casi de manera cotidiana, el sabotaje, el trabajo a reglamento, los paros contra cualquier despido, o contra los

atentados de la represión, el cuestionamiento constante a los ritmos de producción, el enfrentamiento masivo a los efectos de la inflación, la defensa política y física de los delegados de sección y de la organización interna, etcétera.

El hacer rebelde

Si prestamos atención y miramos desde adentro del trabajo, leyendo en los intersticios del sentido común, veremos cosas simples, poco heroicas, más bien triviales, pero quizá por eso también muy radicales, que fueron el substrato cultural que permitió la emergencia de lo que hemos llamado rebelión obrera y popular.

Por ejemplo, que cuando alguno empezaba a trabajar, alguien llegaba y le decía algo así: “Hola, pibe, mirá, acá nosotros hacemos así...”. Podía ser que se refiriese a la producción de esa máquina a la que uno estaba destinado, podía ser al tipo de tratamiento que se dispensaba al jefe o a un sospechoso “medio buchón”, a la costumbre de ciertos horarios, a alguna transgresión compartida, como el mate o un choripán de contrabando, etc. Lo importante fue - y es - ese “nosotros”, esa invitación a sumarse, esa expectativa de ser uno más de un desconocido y acogedor “nosotros”.

La lucha “simple” para evitar un despido refuerza al colectivo y pone en entredicho la prerrogativa patronal de establecer las reglas del juego en el ámbito de trabajo, dispensando las razones de “necesidades” económicas. La solidaridad de pequeños actos lo fortalece y lo pone a prueba. El saber que eso ocurre en otros ambientes laborales, como nos cuentan nuestros amigos o vecinos, le da sentido popular. Al “nosotros” lo construye la amistad, el comportamiento ético, el compañerismo, el compromiso, el diálogo, el respeto, la paciencia, la construcción de consenso, la apertura de pensamiento y la tolerancia, el saber convivir con lo diverso y humano que se encuentra allí, en situación de trabajo. Por fin, lo construyen los afectos. Si, ¡también los afectos! La historia nos muestra que esos conceptos no fueron apenas sustantivos abstractos sino valores prácticos y vitales para el trabajador, que permitieron sostener los espacios laborales como campos (asambleas) resistentes enfrentados con la lógica ajena que sugieren el *management* y los sindicalistas profesionales.

“Nosotros”, ese colectivo que sostiene diariamente la idea de que alguien paga la quincena pero que uno puede circular por ese otro lugar/nosotros. Un *nosotros* construido en situación de trabajo, que se vuelve un referencial de significados de lo que se habla y se comparte. ¿Quién lo inventó y cuándo? No salió de ninguna craneoteca, de ningún laboratorio, ni de un Programa. Tal vez haya sido la vida que pulsa entre los hombres y mujeres que trabajan y sostienen la vida social. No hay héroes.

El legalismo sindical

En el Derecho no hay *límites previos* que prescriban al capitalista cómo debe ser “su” proceso productivo, ni sus innovaciones, que son una atribución discrecional del capital. Pertenecen al terreno de la “libertad” y del “progreso porque en general, pasando el portón, el Derecho llega si el propietario lo deja entrar.

Este Derecho del capital, que subrepticamente le reconoce el poder de disciplinar a “sus” trabajadores, es el límite del sindicalismo institucional, aunque sus dirigentes sean más o menos democráticos, más o menos de izquierda o “revolucionarios”. Es “oficial” porque es reconocido si su acción está previamente limitada a este marco legal. De modo que *no puede* alentar la indisciplina del trabajo, o sea, la lucha contra las condiciones en que el capital organiza su valorización.

Aquí nos referimos a cuestiones que involucran a máquinas y equipos, pero sobre todo a las personas contratadas; cuestiones tales como los procesos industriales y sus consecuencias o derivaciones ecológicas al interior y hacia fuera de la empresa, los horarios precisos en que se dispondrá de los hombres para la producción, los ritmos de trabajo, la celeridad, la

velocidad y la situación de los cuerpos en la cadena de producción, la elección de las tecnologías aplicadas, la ergonomía, las lesiones y los peligros del trabajo, las formas de tratamiento a los subordinados, las políticas de gestión y de contratación de la mano de obra, el nivel relativo de los salarios, los reglamentos, la jerarquía en la empresa, los sistemas de evaluación, la imposición de metas y comportamientos, las listas de despidos, la de elementos indeseables, etc.

El sindicalismo oficial no puede cuestionar la disciplina laboral. En primer lugar porque dentro de la ley no encontrará encuadramiento para hacerlo, como máximo hallará espacios tangenciales. En segundo lugar, tampoco consigue estar en, o hacer parte de la indisciplina de los ambientes laborales porque tiene su acción acotada por el estado bajo el formato preciso de *representante*. Es el *sustituto* de los cuerpos que están en el lugar del conflicto real. El sindicalismo oficial es reconocido por el estado si es un *no trabajador*.^[1]

Desde adentro

Ahora bien, la lucha colectiva, que necesita ir más allá de los límites del Derecho necesita, además, construir un otro sentido, legítimo. Uno que ponga a lo humano adelante de la “neutralidad” de la tecnología, que consiga afirmarse en la construcción de espacios solidarios y de intercambio entre los trabajadores en situación de trabajo, uno opuesto a la idea hegemónica de jerarquía y de individualismo, que guía la gestión del capital.

De hecho esa es la experiencia de los 70. Por ejemplo, contra la disciplina en el trabajo no se eligió a los jefes o se humanizaron las órdenes, sino que se pensó al trabajo al revés, desde el trabajador y en colectivo. Contra el sindicalismo que sustituye (“vos anda a trabajar, que el sindicato te defiende”) no bastaron “nuevos dirigentes”, sino que se revirtió la cultura que delega la lucha en otro y después se eligió a compañeros que se subordinaron al colectivo. Consolidar un espacio de indisciplina es una tarea que sólo puede ser encarada por el trabajador en acto, desde *dentro* de los ambientes laborales. Las condiciones suelen ser muy adversas y son necesarios tiempo, paciencia, tenacidad, pasión e inteligencia. No hay recetas ni hay tratados. No se puede delegar y por eso es lo opuesto de la cultura de la representación encomendada, que es lo que la ley y el sentido común admiten para un sindicato oficial.

Trabajando sentimos un malestar del que sabemos que no se puede hablar, algo sin nombre que insiste en emerger. Aparece en pequeños hechos, en miradas, en palabras y en actitudes que cuidan, que acumulan con cariño algunos actos solidarios, que nos muestran el temple de la gente. Un acto resistente en el ámbito del trabajo es como una fisura que aparece en situación y es muy difícil de observar desde afuera: no se consigue con ideologías, no es doctrina y no se puede enseñar. Sucede en el ambiente de trabajo. Es acto, postura y actitud. Es acción vital en la que emerge lo humano en situación de subordinación. Y si miramos, sabremos reconocer el hecho simple y poético de que en situación de trabajo lo humano suele aparecer casi siempre.

Por lo general trata de posicionarse frente a la disciplina laboral, cuestionándola en algún punto. Y encuentra un cauce en la lucha colectiva por lugar de trabajo contra los ritmos, o contra los turnos, las cuotas de producción, los incentivos a la producción, las condiciones de salubridad, las formas de tratamiento u otros factores.

Ante estos reclamos (lo hemos visto en cursos de formación sindical) un “sindicalista” será enseñado a chantajear y a obtener algún dinero que restablezca la disciplina y calme las cosas. Después, intentará convencernos de que tal arreglo es una “conquista del sindicato” (o del dirigente, de la entidad, o de la “unión” que él *representa*), cuidando ocultar, en el espectáculo de la política institucional, que ha aparecido un pequeño espacio de rebeldía en situación de trabajo. Pero el malestar ha surgido como algo humano y la situación ha creado un campo discursivo, un pequeño espacio del trabajador que sólo se puede ver y sostener en situación.

Creemos que se trata de no pensar los ambientes de trabajo como simples lugares de

dominación ni de cooptación fácil. Eso es lo que sabe hacer muy bien el sindicalismo profesional u oficial, que vive de eso. Aquí de nada sirve la simple denuncia de la burocracia sindical si no se coloca esfuerzo en la emergencia del cuestionamiento y del malestar *en situación de trabajo*. Se trata de ver a los espacios de trabajo como lugares donde se abren y también se cierran fisuras de la disciplina al capital. La acción, cualquier acción, que contribuya a crear espacios de circulación de la palabra y a reconocer situaciones comunes entre trabajadores en situación de trabajo, tiene un papel disruptivo, pues permite un hacer contrario a y distinto del poder hegemónico.

En este punto, es posible contestar el razonamiento que juzga las luchas contra los ritmos o por seguridad en el trabajo, por ejemplo, en un punto inferior en una escala evolutiva que se le asigna a la clase obrera. ¿Quién se lo asigna? En general un vanguardismo que se referencia en las tareas de algún “programa revolucionario” y que, lamentablemente, suele ignorar la contestación real que ha emergido en situación de trabajo y la potencialidad que encierra. El argumento es prejuicioso pues las considera luchas menores, parciales, de poco vuelo o hasta “reformistas”, como si no fueran luchas complejas y como si no demandasen los mismos ingredientes de insurgencia que otras más “políticas”. Suele aparecer también un prejuicio de superioridad o un evolucionismo “institucionalista”: los trabajadores estarían dando “sus primeros pasos”, y después se “elevarán” hasta comprender cuál es la “verdadera” organización, o su destino, o el programa, o la central sindical, o el proyecto de país, o el partido... y la cosa va por allí.

El caso del astillero Astarsa en la década de '70 es, quizás, un ejemplo emblemático de lo contrario. La lucha que permitió desplegar todo el trabajo previo de organización de pequeños espacios solidarios fue la que iniciaron por el control obrero de la seguridad en el trabajo a partir del accidente fatal del muchacho Alessio.[2] Fue a partir de quitarle a la patronal el control de la seguridad y de los procesos de trabajo (una lucha por la vida), o sea del núcleo de la disciplina laboral de las grandes obras, que los trabajadores controlaron el astillero y con esa fortaleza se tornaron un agrupamiento referente tanto de los navales como del alzamiento obrero en Zona Norte del Gran Buenos Aires en los años 70.

Esta crítica del pensamiento referenciado en las instituciones ha sido rebatida por el movimiento de fábricas recuperadas, que ha sabido quebrar, en parte, la lógica de la disciplina al capital y ha buscado otras formas de trabajo sobre la vieja maquinaria. Pero suele escucharse solapadamente en los medios intelectuales encuadrados en organizaciones políticas o en el sistema universitario. Lamentablemente, también puede verse en agrupaciones que, desde una crítica social válida, juzgan las luchas según sean más o menos convergentes con “su” Programa o que, limitadas por un “institucionalismo sindical” sin crítica, apenas lo replican, sin conseguir pensar ni sumar en la construcción de espacios de autonomía política para la acción obrera y popular.

Poder hacer situado, inserto

Mientras el dominio se sostiene en la repetición discursiva, una tradición rebelde sólo puede ser si nace desde el hacer, si tiene su historia de construcción cultural. Tal vez nuestra mirada permita considerar el *poder hacer*, el pensar en una resistencia lenta, sorda, consistente, que se apoye y que se nutra de las otras experiencias populares, dejando abierto el potencial de rebeldía que hay en cualquier relación de subordinación, a condición de que se trate de experiencias *situadas, insertas en los lugares de dominación* para establecer relaciones con nuestros pares que consigan superar la corta mirada sectorial y el corporativismo que alienta el pensamiento formateado por las instituciones del estado.

Es preciso pensar a contrapelo. Nuestro argumento no es sobre la centralidad de la clase obrera para un proyecto libertador. Es sobre los caminos que se abren para cuestionar el dominio y generar un hacer diferente, cuando pensamos con otros, en cualquier ámbito, sobre qué hacemos, para qué, cómo y por qué hacemos lo que hacemos.

Es necesario generar un hacer que trascienda los espacios laborales para circular y nutrirse

también de otras fisuras sociales en las que la violencia disciplinante del capital sea puesta en cuestión. Hoy podríamos incluir entre esas fisuras la cultura asamblearia, los espacios de economía solidaria, las experiencias de trueque, las organizaciones territoriales y las otras formas de vivir y pensar la vida en comunidad, las tradiciones de los pueblos originarios, las luchas ambientalistas contra un capitalismo predador de la naturaleza, las luchas de género, los espacios de arte o de medios de comunicación alternativos... Todas acciones humanas que, en su hacer, suman a una cultura rebelde.

Buena parte del poder, que es violencia disciplinante, se sustenta en y para la situación de trabajo. Abrimos con nuestra reflexión sobre las organizaciones fabriles porque fueron embriones de cuestionamiento obrero y popular y, por eso, uno de los blancos privilegiados de la violencia estatal-patronal. Pero también porque mostraron con hechos que formatos de organización horizontales no son compatibles con el poder, y que no hay instituciones para terminar con la dominación del capital si no las hace el propio trabajador, en su diversidad y en colectivo.

No hay recetas previas para un proyecto emancipador desde las instituciones de la falsa democracia. Y nos parece que ningún proyecto se podrá esbozar o imaginar sin una vivencia de rebeldía desde los lugares de trabajo que quiebre el dominio allí, con nuevas prácticas, otra moral y otra vida. Nuestra historia nos ha mostrado ese camino.

Y finalmente, porque no se puede descuidar un hecho prosaico: que la indisciplina laboral emerge en forma vital y recurrente en los ambientes de trabajo. Se la puede neutralizar por el camino de las instituciones, que a veces la expone antes de estar organizada; o se la puede alentar desde la experiencia y desde la tradición que la valorice como experiencia de rebeldía popular.

Cerramos aquí con un fragmento de un panfleto que circuló entre los obreros de los astilleros de la Zona Norte del Gran Buenos Aires, como ejemplo de cómo veían a las instituciones y en qué lugar se veían a sí mismos:

“Que un sindicato pueda funcionar depende de una ley (que por supuesto no la hizo el obrero), de un Estatuto y de un Ministerio (el de Trabajo). En cambio el funcionamiento de una Agrupación depende de la voluntad política”.^[3]

Bibliografía

Lorenz, Federico, *Los zapatos de Carlito. Una historia de los trabajadores navales de Tigre en la década del setenta*. Buenos Aires: Norma, 2007.

Artículo enviado especialmente para su publicación en *Herramienta*.

[1]. Esto no debe entenderse como *ausencia* en los ambientes de trabajo. Está allí o neutralizado frente a la patronal o como alcahuete de la indisciplina, siempre vigilante.

[2]. José María Alessio fue un trabajador del astillero Astarsa quien murió víctima de las condiciones de trabajo imperantes, en 1973.

[3]. Boletín de la Agrupación Alessio (Astilleros Astarsa-Tigre), legajo DIPBA, Mesa “B”, Carpeta N° 117, Leg.16, Secc.Tigre. Citado en Lorenz, 2007: 138.

Revista Herramienta N° 57 Trabajo

© Ediciones Herramienta. Se autoriza la reproducción de los artículos en cualquier medio a condición de la mención de la fuente.

URL del envío: <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-57/el-poder-y-el-olvido>