

AGUSTÍN SANTELLA*

DINÁMICAS DE CONFLICTO LABORAL

Un estudio sobre empresas automotrices en Argentina

1. *Introducción*

La globalización neoliberal ha debilitado la fuerza social de la clase trabajadora y los sindicatos como consecuencia de las nuevas formas de organización del trabajo, modificaciones culturales en la composición de clases, la frustración de los proyectos obreros reformistas o de planificación estatal, entre otros fenómenos. Pero esta desmovilización relativa ocurre en un contexto de transformaciones estructurales que no han eliminado las fuentes del conflicto social y laboral, sino más bien lo contrario. De hecho, la globalización se asocia a un incremento de las desigualdades de clase en las diversas regiones del mundo, así como entre las regiones centrales y periféricas del capitalismo (Arrighi y Silver 2001). Esta situación repone un problema analítico de larga data en la sociología y en la historia. Si la pauperización, desigualdad o mayores padecimientos no conducen directamente a la rebelión social. ¿Cómo sucede la acción colectiva de trabajadores? ¿Porque y como los trabajadores crean solidaridad? La problemática de los movimientos sociales puede enriquecer los análisis sobre las respuestas populares en el período de las transformaciones neoliberales. Las llamadas reformas de mercado en América Latina ayudaron a difundir las estrategias empresariales de cambios en la organización de la producción que afectaron a la fuerza de trabajo impulsando una mayor productividad así como reducciones de plantilla recurrentes. Las respuestas obreras a estas estrategias han sido disímiles.

El objetivo general de este trabajo es realizar un aporte en el análisis de las dinámicas de los conflictos laborales en la producción. Los casos bajo estudio en la investigación refieren a la movilización y conflicto de trabajadores en grandes empresas industriales. La investigación registra estas dimensiones en dos establecimientos de fabricación terminal de automotores

Recibido: 30-I-2014

Versión aceptada: 29-IV-2015

* Agustín Santella (Conicet-IIGG). E-mail: agustinsantella@gmail.com

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 85, otoño de 2015, pp. 27-46.

en dos provincias argentinas (FORD, Buenos aires y FIAT, Córdoba). El recorte temporal se ubica en la fase recesiva (1996-2002) del ciclo económico caracterizado por la política de la «convertibilidad» (1991-2002). La construcción metodológica de los registros sigue caminos diferentes. Para el caso FORD, nos basamos en fuentes directas (diarios, semanarios, entrevistas, balance y memoria sindical, anuarios empresarios). Para FIAT, nos basamos en fuentes secundarias provistas por una investigación publicada (Atzeni 2010). Entendemos que los datos secundarios provenientes de otras investigaciones pueden ser reinterpretados a la luz de otras teorías. Al respecto, seguimos una extensa y autorizada bibliografía (Skocpol 1979, Hodson y Rosigno 2004, Burawoy 1983).

Las conclusiones se orientan a proponer una síntesis entre el antagonismo de clase y la movilización de recursos en la acción colectiva. Según M. Atzeni, la teoría de la movilización no daría cuenta de la dinámica fundamental que conduce a la solidaridad entre los trabajadores (Atzeni 2010). En este debate como en nuestra investigación, tratamos de dar cuenta porque en ciertas ocasiones los trabajadores se rebelan mientras que en otras no. Por nuestra parte, seguiremos la hipótesis de que la acción colectiva de los trabajadores dependerá de la crisis hegemónica que se abre al interior de las empresas. Alejándonos de una mirada economicista, esta crisis es producto de una concurrencia de procesos tales como una estrategia empresarial confrontativa y la rivalidad entre aparatos sindicales. Estos dos factores funcionarán como una oportunidad política para la protesta obrera dentro de la fábrica. La ofensiva empresarial repercute negativamente en las bases del consenso obrero. La rivalidad entre sindicatos por la representación de los trabajadores genera una grieta en los sistemas de control político que existen dentro de las empresas industriales argentinas. En la teoría de la acción colectiva, la división de los poderosos, al debilitar la represión, genera una oportunidad para la acción de los subalternos.

Esta hipótesis articula una serie de conceptos que provienen de distintas investigaciones. La sociología política del trabajo observa los mecanismos políticos en las formas de control de los empresarios sobre los trabajadores. A este concepto añadimos la emergencia de la resistencia obrera al control mediante la crisis de estos sistemas políticos industriales. Así, entendiendo que el control patronal descansa en formas de hegemonía industrial, podemos definir la crisis de hegemonía como la ruptura de los mecanismos que aseguran el consenso obrero en la dominación patronal. Estas disfuncionalidades pueden rastrearse en la erosión de los incentivos materiales al consenso vía concesiones patronales a los obreros. Esto nos lleva al seguimiento de las estrategias de los empresarios. Pero también agregamos el papel que los sindicatos pueden oficiar en la constitución del consenso laboral. Esta sugerencia parece adecuarse particularmente al caso argentino, caracterizado por la presencia de un fuerte actor sindical en la industria manufacturera. Los sindicatos industriales ejercen un férreo monopolio de representación legal, pero efectivo, mediante el cual se hacen cumplir los acuerdos sindicales-patronales en las fábricas, conteniendo otros posibles reclamos provenientes desde las bases obreras. Así entonces, el quiebre del monopolio de representación puede abrir un canal para la aparición de estas

protestas. Este fenómeno nos parece que puede fundamentarse conceptualmente desde la noción de estructura de oportunidades políticas para la explicación de la acción colectiva.

2. *Marco conceptual*

Siguiendo la definición de D. Harvey del neoliberalismo como avance del poder de clase del capital sobre el trabajo, es esperable observar incrementos en esta desigualdad del poder en las relaciones del trabajo (Harvey 2007). La perspectiva crítica de las relaciones laborales se ha propuesto dar cuenta de las dinámicas de estos procesos en términos de explotación, control capitalista de la fuerza de trabajo y antagonismo de clases. Esta perspectiva ayuda a develar las relaciones de poder en las relaciones industriales, pero en ciertas ocasiones no da cuenta de las respuestas obreras. Gran parte de la literatura especializada y no especializada ha afirmado que las nuevas formas de organización del trabajo toyotista han contribuido a eliminar estos conflictos laborales, sobre la base de una filosofía del trabajo participativa y cooperativa. Una serie de investigaciones se ha planteado seguir la renovación del conflicto en este nuevo contexto histórico¹. En esta dirección, en este apartado nos proponemos identificar conceptos clave para nuestro estudio de casos, que nos remiten a las tradiciones de la sociología crítica del trabajo y de la acción colectiva.

El concepto de explotación capitalista de la fuerza de trabajo fue construido por K. Marx. Como es sabido, Marx denomina explotación a la apropiación empresaria de la parte del valor, producido por el trabajo vivo, que excede a las necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo. De este modo se podría explicar el impresionante incremento de la riqueza en el modo de producción capitalista. Ahora bien, la extracción de plusvalía presupone la organización capitalista del proceso de trabajo. La organización del trabajo de carácter específicamente capitalista surge por la necesidad de realizar incrementos de productividad, enfrentando su mutua competencia. Estos incrementos son posibles mediante la construcción de la cooperación laboral bajo un mismo capitalista. La transformación de estas formas de cooperación (simple, manufactura a gran industria) describe procesos de desarrollo capitalista en la industria. La investigación histórica y social posterior siguió críticamente estas líneas generales planteadas por Marx. La cooperación laboral bajo la jerarquía patronal plantea la cuestión de cómo éstos consiguen el consumo productivo de la fuerza de trabajo, de su valor de uso. La cuestión del control capitalista sobre la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo hace a los modos de organización productiva según esta finalidad.

Este campo fue reactivado en los 1970s por autores como H. Braverman, M. Burawoy, P. K. Edwards y E. Scullion. En todos ellos se plantea firmemente la investigación del control capitalista sobre los trabajadores. Así primero Braverman da cuenta históricamente del desarrollo en el largo plazo

¹ A efectos de la síntesis remitimos al estado de la cuestión presentado en Silver (2005) y Kelly (1998).

en Estados Unidos de la dirección gerencial ligada a la descalificación de la fuerza de trabajo. Mediante la introducción de nuevas técnicas de trabajo los capitalistas consiguen mayor productividad, pero fundamentalmente mayor control sobre las tareas de sus empleados (Braverman 1983). La línea posterior de investigadores que retomaremos en nuestro abordaje conceptual, se ha preocupado por mejorar los conceptos que permitan observar el carácter conflictivo que supone el control patronal. Esto conducirá a la temática de la dialéctica de lucha entre capitalistas y trabajadores, luego a la problemática del sindicalismo y la acción colectiva de los trabajadores.

Una crítica difundida al trabajo de Braverman fue que no prestara atención a la resistencia de los trabajadores. Así M. Burawoy retomará la problemática gramsciana de la hegemonía para explicar porque los trabajadores dan consentimiento a las políticas empresarias de maximización del esfuerzo laboral (Burawoy 1979). En un trabajo posterior, el autor sistematiza un marco comparativo conceptual que a partir de los «aparatos políticos de producción» (Burawoy 1983). El aporte de P. K. Edwards y E. Scullion consiste en postular que las formas de control patronal se constituyen en una relación con las resistencias obreras. Argumentan que en este contexto hay que identificar las formas de conflicto, en sus distintos niveles espontáneos hasta organizados (Edwards y Scullion 1987). El conflicto se entiende como un comportamiento práctico de los trabajadores más allá del reconocimiento público. El investigador buscará la interpretación del significado que los trabajadores asignan a sus actos, en el contexto del proceso de trabajo. Esto permite ampliar la observación de la conflictividad laboral a acciones que pasaban desapercibidas. P. K. Edwards sistematizará esta conceptualización construyendo una teoría del conflicto laboral general. La conflictividad entre trabajo y capital se explica por la situación contradictoria propia de la relación de explotación en la empresa, que configura un «antagonismo estructurado». El proceso de explotación y control constituye una relación estructural de carácter antagonica (Edwards 1986).

Los trabajos de R. Hyman han realizado un aporte desde una teoría marxista de las relaciones laborales y la acción sindical. Define el objeto de las relaciones industriales como la lucha por el control del trabajo, estableciendo así un enlace directo con la problemática anterior. Se enfatizan las características conflictivas y dinámicas del proceso del control. Hyman relaciona el desarrollo de los sindicatos con la pérdida de control obrero sobre el trabajo. Los «sindicatos de oficio» podían participar de las decisiones sobre las normas de trabajo en la empresa, antes que los sindicatos industriales perdieran estas atribuciones, un proceso que se asocia directamente con la descalificación de las tareas y la pérdida del oficio. Un tema particular hace a la transformación de las formas del control obrero, una de cuyas variantes es la que denomina «control sindical», que hace a las maneras en que los sindicatos limitan o participan del control del trabajo. La acción sindical se constituye en una dialéctica de lucha, que incluye conflicto y consenso (Hyman 1975). Esta temática planteará problemas estratégicos particulares a los socialistas revolucionarios, quienes confiaron desde temprano en la participación de la clase trabajadora en procesos revolucionarios vía sus sindicatos (Hyman 1978).

Como es sabido, la cuestión de las perspectivas no revolucionarias del sindicalismo en el contexto de la moderna dominación capitalista han sido uno de los temas que llaman al uso de la teoría de la hegemonía en A. Gramsci. En este artículo nos interesa ampliar esta agenda en diversas direcciones. Por un lado, seguimos la línea desarrollada por Burawoy en el sentido de conceptualizar los modos de organización del trabajo como «aparatos políticos de producción», que incluyen el momento hegemónico. Por otro lado, desde la teoría de la acción colectiva, la construcción de la hegemonía puede definirse como la ruptura de la solidaridad de las clases subalternas a partir de la individualización que las relaciones de poder produce en estas. En este sentido, la formación de clase de los trabajadores como un proceso constitutivo se define como la construcción del interés colectivo transformando los intereses individuales que dividen a los subalternos entre sí (Offe y Wiesenthal 1980).

La cuestión de cómo los trabajadores superan los intereses que los dividen en la competencia entre sí, para formar un clase, ha sido planteada tempranamente por Marx y Engels. Sin embargo, usualmente se deja de lado en diversos planteos marxistas, sobre el supuesto de que inevitablemente los trabajadores forman una clase en lucha contra las clases dominantes, pasándose a estudiar otros problemas. Aquí nos interesa precisamente adentrarnos en lo que la teoría de la acción colectiva ha realizado su aporte, esto es, en el estudio de los mecanismos que permiten la formación de actores colectivos en los conflictos sociales. Esta línea se remite a los trabajos de Ch. Tilly en primer lugar. El estudio seminal de Tilly y Shorter ha sido un punto de partida por cuanto sostiene una interpretación sobre las huelgas de trabajadores durante más de un siglo en Francia, entre 1830 y fines de 1960 (Tilly y Shorter 1985). Construyendo los conceptos en el suelo de la investigación empírica, los autores proponen lo que denominan una interpretación «política» de las huelgas. La dimensión analítica predominante es el concepto de organización. Las formas de organización permiten a los trabajadores coordinan acciones comunes en defensa de sus intereses.

Posteriormente Tilly expondrá las definiciones explícitas de estas categorías (Tilly 1978). La organización es el proceso de interacciones solidarias sostenidas que permiten la conformación de un grupo. Se trata de una definición no formal de organización. Se sostiene en la combinación de redes de relaciones que se conforman en categorías distintas por las que se pueden agrupar las personas. Este proceso de organización es posible porque los componentes de los grupos consiguen el uso de recursos. La «movilización» se define como el control de recursos por el grupo. Los procesos de organización y movilización se sitúan en contextos objetivos de conflictos de intereses, en diversos campos, siendo importantes los intereses basados en la producción social. Pero en una visión general, la sociedad vista como redes de distribución desigual del poder. Las luchas de poder entre actores asimétricos, fundamentalmente aquellos que concentran el poder y aquellos que no lo poseen, o no lo hacen en forma relativa, configura el campo de las acciones colectivas. Esta definición sobre el poder es denominada la «polity» en Tilly (1978).

De aquí se desprenden algunas consecuencias sobre la dinámica de la acción colectiva subalterna. Nos interesa en particular el concepto de «estructura de oportunidades políticas». Este define una situación en la que las disputas entre grupos poseedores del poder permiten la emergencia de la acción colectiva de aquellos que poseen poco o menos poder social relativo. Esto se explica por el hecho de que las divisiones «por arriba» debilitan los controles represivos sobre los dominados, lo cual facilita la solidaridad de los de abajo. En los términos de la teoría de la acción colectiva, este debilitamiento hace que sean menores los costos posibles que la represión pueda infringir sobre los rebeldes. Asimismo, la división entre poderosos puede facilitar la acción subalterna mediante coaliciones entre fracciones de una parte de la elite con una parte del pueblo, en contra de las coaliciones dominantes. El trabajo de Tarrow se sostiene fundamentalmente sobre el concepto de estructuras de oportunidades políticas en su estudio sobre los movimientos sociales (Tarrow 1997).

J. Kelly ha propuesto una teoría de síntesis entre marxismo y acción colectiva para los conflictos laborales (Kelly 1998). Nociones fundamentales del marxismo, como el concepto de antagonismo de intereses, de Estado capitalista y la teoría de las ondas largas, se añan a las categorías políticas pero también identitarias de la acción colectiva. En este artículo seguimos esta orientación general. El argumento específico de Kelly es que, para que los trabajadores superen el individualismo y construyan colectividades deben producirse procesos de movilización, pero también procesos de construcción de identidades colectivas entre los trabajadores². Para este autor la acción colectiva de trabajadores resulta de procesos por los cuales estos pueden identificar subjetivamente la causa de sus agravios. El concepto de injusticia refiere a los marcos de conocimiento por los cuales los individuos detectan causas de sus agravios, les dan sentido y se constituyen colectivamente (Tarrow 1997). En el campo laboral, esto se refiere al modo en que los trabajadores atraviesan este proceso. El mismo tiene momentos que comienzan con la ruptura de la legitimidad de la autoridad patronal. Esto refiere a la pérdida del consenso en la hegemonía empresarial. Pero luego de ello la construcción de los marcos de injusticia sigue otros momentos. El primero es la «atribución» de las causas por las cuales una situación de experimenta como injusta. Después sucede el proceso de construcción de una identidad colectiva alternativa a la que se puso en crisis primeramente (Kelly 1998: 27-33). En el planteo de Kelly, la acción de los activistas será clave en el desarrollo de un relato de la «injusticia» de la situación laboral. Este relato incluye la atribución, pero también señala la necesidad de la acción colectiva para enfrentar los agravios.

El trabajo de Kelly, aunque no es pionero en la conexión entre marxismo y acción colectiva, se propone estudiar los mecanismos de la acción

² En el mismo sentido, Castillo (2009) señala como los cambios de la organización contemporánea del trabajo han fragmentado e individualizado los colectivos obreros. El autor propone la imagen de la «soledad del trabajador globalizado», en el contexto de una crítica de estos procesos. Para una exposición anterior de las nuevas formas de organización del trabajo, ver asimismo Castillo (1984).

colectiva de los trabajadores en el contexto de las relaciones laborales. En este sentido, conecta una teoría de la explotación y dominación políticas capitalistas con el problema de la acción colectiva de clases. Este problema tiene el siguiente esquema. En primer lugar, parte del carácter estructural de la explotación, dominación y por tanto del antagonismo de clases. En segundo lugar, señala el carácter más contingente de la conformación de los trabajadores en clase y el pasaje de la individualización a la identidad colectiva obrera. En términos concretos, Kelly se plantea una solución conceptual al problema de la desorganización e individualización que el neoliberalismo y el posmodernismo han dictaminado sobre las relaciones sociales contemporáneas. Para Kelly, estos procesos reales son temporales e históricos. Apoyándose en la teoría de las ondas largas marxista en conjunción con la teoría de la movilización de recursos, señala que la historia atraviesa períodos de movilización y desmovilización obrera, relacionados estrechamente con las fases de los ciclos largos del capitalismo.

El estudio de Kelly apunta la importancia de una teoría del poder y del Estado capitalista para las relaciones laborales, como una ausencia significativa en la literatura especializada. No obstante, encontramos que el autor asigna poca relevancia a los mecanismos hegemónicos por los que el Estado y los empresarios consiguen la adhesión pasiva o activa de sus mandatos. Kelly tiende a prestar más atención a las formas represivas sobre el movimiento obrero. Siguiendo las perspectivas gramscianas, nos interesa situar las situaciones de crisis hegemónicas en los lugares de trabajo, que entendemos hacen a las condiciones explicativas de la emergencia de acciones colectivas disruptivas de los trabajadores. El concepto de crisis hegemónica proviene de Gramsci, quien las definía como una crisis en el sistema de dominio de clases. Este concepto de crisis se oponía a la noción economicista que prevalecía en diversos marxismos, según la cual una crisis en la acumulación de capital llevaría a una situación revolucionaria. Gramsci introdujo la atención sobre las mediaciones culturales, organizacionales e institucionales en los modos de dominación del capitalismo moderno. Estas mediaciones consisten en las formas de hegemonía (Gramsci 2003). Al situar estas dinámicas, pensadas al nivel macro-histórico social, en el interior del poder de las empresas, seguimos una idea general de Burawoy en su estudio de la hegemonía industrial dentro de las fábricas.

Como veremos en los estudios de caso, relacionamos estas condiciones con algunas dimensiones clave de la teoría de la movilización. En nuestra hipótesis, vinculamos la crisis de autoridad y hegemonía patronal con las luchas internas en los poseedores de poder en la empresa. En el orden macro-social, una teoría de la crisis capitalista puede interpretarse en el nivel de la competencia entre capitalistas y Estados nacionales, como condiciones de oportunidades políticas clave para situaciones revolucionarias. Diversos estudios dan cuenta de las guerras entre Estados como contextos particulares propicios para las situaciones revolucionarias (Silver 2005). En el orden micro-social expresado en el sistema de poder en la empresa, extendemos esta dinámica que nos orienta a observar cuales enfrentamientos entre partes de los dirigentes abre una oportunidad, en el sentido mismo del concepto de estructura de oportunidades políticas. En nuestra hipótesis, encontramos

una ejemplificación especial de esta dinámica en los enfrentamientos entre sindicatos por la representación de trabajadores en la industria. Esto debe comprenderse por la función que ejercen los sindicatos como parte del sistema de poder empresario según el modelo sindical argentino.

3. *Estudios sobre acción colectiva y conflictos del trabajo*

En la Argentina, las consecuencias de la severa crisis económica y social, que se relacionan con una expansión de los movimientos de protesta, se reflejaron en un significativo impulso en la investigación académica. Esta temática había sido sensiblemente desplazada por otra agenda en la investigación histórica, social y política en las décadas previas. La coyuntura histórica de fines de los 1990 y principios de los 2000 impuso un giro marcado en esta agenda (Svampa 2008). Esta transición aconteció de distintas maneras con la crisis del neoliberalismo en América Latina. Gran parte de la región obtuvo gobiernos progresistas, algunos en expresa antítesis con el rumbo neoliberal previo. En la Argentina este pasaje se vivió de manera dramática entre 2001-2002. En un contexto de prolongada desocupación masiva, recesión económica, el quiebre del sistema de moneda nacional un diversas monedas provinciales, más la expropiación de los ahorros de las clases medias, se expandieron por el país movimientos combativos de desocupados, luego movimientos de clases medias en las grandes ciudades, acompañando al tradicional movimiento obrero.

En este contexto fueron incorporados los conceptos de movimientos sociales y acción colectiva (Scribano 2009, Farinetti 1999, Gordillo 1999, Auyero 2002, Lobato y Suriano 2003, Schuster et al 2005, 2006). Esta recuperación local se inserta a las corrientes de estudios internacionales que, en particular respecto de la categoría de movimientos sociales, viene preponderando desde los años 1980s. Aquellos autores también harán un extendido uso de las teorías de la acción colectiva. Estas interpretaciones fueron contestadas particularmente desde las teorías marxistas de la lucha de clases (Vilas 1995, Iñigo Carrera 2008, Galafassi 2009, Bonnet 2007). Mayormente estos ensayos critican el carácter descriptivo, no explicativo, de las teorías de los movimientos sociales, por su falta de localización estructural de clases y en procesos históricos de cambio sistémico.

En contraste con lo anterior, siguiendo una importante bibliografía internacional, nuestro argumento aquí es que la teoría de clases necesita enriquecerse de conceptos y observaciones propuestas por las teorías de la acción colectiva para dar cuenta de la emergencia del conflicto colectivo (Offe y Wiesenhal 1980, Mikkelsen 1996, Hall 1999, Franzosi 1995, Kelly 1998, Ghigliani 2010).

El debate entre marxismo y acción colectiva fue profundizado recientemente por M. Azteni (2010). Nuestra discusión con este texto es particularmente relevante dado que este autor contrapone una teoría marxista de la solidaridad al planteo de Kelly sobre la injusticia. La idea central es que la acción colectiva de los trabajadores se constituye a través de la solidaridad objetiva que es propia de la cooperación en el proceso de trabajo capitalis-

ta. Este proceso es «clave en la colectivización de los agravios de los trabajadores» (Atzeni 2010: 12). Atzeni actualiza este argumento del joven Gramsci teórico del consejismo. Esta perspectiva prioriza las formas espontáneas de la acción obrera, antes que las organizadas e institucionales. La solidaridad obrera es previa a los liderazgos visibles. Atzeni realiza además una crítica metodológica específica a la teoría de la injusticia. Entiende que la formación colectiva no puede justificarse en mecanismos que expliquen el pasaje de lo micro a lo macro, sino en mecanismos específicamente social colectivos, de carácter objetivo. De este modo Atzeni se opone a lo que considera mecanismos individualistas subjetivos en la teoría de la injusticia. En este artículo realizamos una discusión de sus argumentos y una nueva interpretación de los casos empíricos, a partir de nuestra investigación.

En lo que respecta a nuestra temática, una nueva línea de estudios se planteó conocer las estrategias empresarias o procesos de construcción de una nueva identidad de los trabajadores que modela la aceptación de la reorganización del trabajo, e impide la acción colectiva. Battistini y Wilkis (2004), Montes Cató y Pierbattisti (2007), Montes Cató (2004) y Abal Medina (2004) mostraron cómo la construcción de nuevas identidades laborales es fundamental en los nuevos modos de gestión de la fuerza laboral. Según estos autores, los procesos de control descansan en los mecanismos (dispositivos) de construcción subjetiva. Sobre esta perspectiva, los autores manifiestan variaciones entre enfoques disciplinarios tomados de Foucault, o de la hegemonía en la producción con anclaje en Gramsci (Delfini y Pichetti 2007). No obstante, esta línea de investigación, amén de su indudable aporte a una dimensión antes relegada por el determinismo tecnológico, enfatiza los procesos que imposibilitan la acción colectiva sin ubicarlos en un contexto de conflicto-negociación entre empresas y acción sindical.

4. El sector automotriz en la Argentina

Las relaciones capitalistas modernas han predominado en la economía argentina desde principios del siglo xx. Desde entonces la mayoría de la población económicamente activa participa directamente de las relaciones entre capital y trabajo (Murmis 1973, Donaire 2005). Empero, esto se ha dado en el contexto de un capitalismo dependiente. La inserción en el mercado mundial ha descansado en la exportación de materias primas o productos agropecuarios semi-elaborados, secundados con mucha diferencia por la exportación de productos manufacturados, entre los que se cuentan los automotores actualmente. Por otro lado, la estructura importadora es claramente inversa, estando compuesta por importación de medios de capital, pero también por bienes intermedios para la industria. Un componente significativo de estos es parte de la cadena internacional para la terminación de los automotores. Este flujo sucede principalmente con Brasil, cuyo balance comercial había sido negativo para la Argentina durante los años noventa, a pesar de las declaraciones oficiales de la política industrial argentina. La devaluación de la moneda brasileña hacia 1997, tuvo un impacto recesivo significativo sobre la economía manufacturera argentina, pero

en particular mayor aún en la automotriz. Así se encarecían las exportaciones argentinas, deprimiendo la producción local vía menores exportaciones a su destino principal.

Esto profundizó los factores recesivos de la economía argentina en su conjunto. Fundamentalmente el equilibrio externo argentino se obtenía con ingresos de capitales, extinto hacia estos años. Por su parte, la demanda interna había decrecido particularmente en los sectores populares masivos como resultado de las políticas de inspiración neoliberal. En suma, la situación de la industria automotriz argentina hacia fines de la década era crítica. Se repetiría cierto comportamiento cíclico decenal típico de esta industria (Nun 1988). Sin embargo, la crisis en esta coyuntura asumió niveles muchos mayores. Esto se expresaría en la caída drástica de los indicadores de producción y empleo. En el pico de producción de los noventa, en 1998 se fabricaron 457.956 automotores, empleando 22.963 personas, cifra que cayó a 159.401 automotores en 2002 con 12.166 empleados (ADEFA 2005)³.

Como un elemento fundamental de nuestro análisis, hemos de señalar que el sindicalismo argentino ha logrado un considerable nivel de organización de los trabajadores asalariados, desde por lo menos mitad del siglo xx con la experiencia del primer peronismo en el gobierno (McGuire 1997). Si bien el período represivo de los años setenta con la «dictadura militar» (1976-1982), pero también el período neoliberal en los años 1900 conllevaron una reducción de la militancia sindical, la capacidad de resistencia sindical es un hecho aceptado por buena parte de la literatura especializada (ver Schuster 2006, Iñigo Carrera 2008, McGuire 1997). En este contexto los sindicatos industriales han tenido un papel importante en el movimiento sindical.

Los operarios de la industria automotriz están afiliados mayormente en el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), organización que agrupa a trabajadores manuales, no empleados administrativos o intermedios, particularmente en las grandes fábricas terminales. Este sindicato ha tenido tradicionalmente competencia desde la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) en la representación del sector, cuestión que veremos en el análisis de casos más abajo. Las fábricas terminales son aquellas donde se finaliza la producción de automotores (automóviles, camiones, tractores). La tasa de afiliación en estos establecimientos de la más alta en el país⁴. La estructura sindical argentina se caracteriza por sindicatos altamente centralizados, con poca o nula competencia política interna. Esto se refuerza especialmente por la práctica de monopolio de representación sindical en un sindicato principal, hecho que es sancionado así

³ A modo de comparación, en la industria manufacturera en general el volumen físico de producción aumentó 15% entre 1993-1998 y descendió 22% entre 1998-2001 (Schorr 2004: 118).

⁴ Según Perelman (2006), la afiliación en las fábricas terminales de automotores ascendía al 95% sobre la base de 11 establecimientos, hacia principios de los 2000. Battistini y Wilkis (2004: 151) muestran diferencias considerables. En FORD, Volkswagen-Pacheco y Mercedes Benz la misma llega al 90%, pero en FIAT, Volkswagen-Córdoba y Toyota es del 40%. En 2005, la tasa media de afiliación sobre trabajadores es del 41% (Delfini 2011).

por la ley sindical (Delfini 2011). Esto ha caracterizado a la vida sindical de SMATA o la UOM. Como la mayoría de los sindicatos argentinos, estas organizaciones se caracterizan por poca o nula renovación de las cúpulas dirigentes, en cuyas elecciones internas se presentan listas únicas. Además esta falta de competencia interna llega a todos los niveles de dirección, desde los más altos o los más bajos de la estructura sindical (que en el caso de UOM o SMATA son las seccionales regionales y las Comisiones Internas en los establecimientos). De este modo, los conflictos internos por la dirección de la organización son tradicionalmente intensos e incluso violentos.

5. *Narración de los casos*

El relato de los procesos que compararemos sigue las siguientes líneas. En FIAT se produce una rebelión obrera contra la empresa y los sindicatos que competían por la representación. En FORD la movilización obrera sigue los canales consensuales. De un lado, tenemos que la agresión empresaria y la debilidad sindical producen una crisis de autoridad en la empresa. El conflicto es una respuesta frente a la agresión empresaria y la debilidad sindical, que activa redes solidarias forman en el proceso colectivo de trabajo. De otro lado, relacionamos la movilización moderada de trabajadores con una estrategia de la empresa que busca una negociación fragmentaria que divide despedidos de bases sindicales, junto con la presencia efectiva de una representación sindical monopólica.

A. Caso FIAT

A mediados de los noventa FIAT compra CORMEC, una fábrica previamente instalada por larga data en el cordón industrial de la ciudad de Córdoba (centro de la Argentina). FIAT había dejado el país hacia fines de los años 1970. La reinstalación de la empresa es producto de las nuevas condiciones que el gobierno intenta crear para la introducción de capitales externos. La empresa exige un convenio laboral flexible para la inversión. Esto desata la competencia entre los sindicatos UOM y SMATA por la firma del convenio en representación de los empleados de la futura firma. Este conflicto es histórico entre los dos sindicatos desde los años 1960. La UOM representa a diversos tipos de empresas metalúrgicas incluyendo automotrices. El SMATA se concentra en estas últimas. Este sindicato se caracteriza por firmar convenios y acuerdos por cada empresa por separado, a diferencia de la política de negociación nacional de la UOM. SMATA ha seguido una política (que ellos denominan de «negociación inteligente») de adaptarse a distintos términos de negociación en función de garantizar la inversión empresarial. En esta línea, este sindicato había llegado a un acuerdo con FIAT por el contrato de trabajo. En rechazo, la UOM inició un litigio legal que perdió. El gobierno intercedió fuertemente a favor del contrato «flexible» que SMATA podía firmar con la empresa.

Sin embargo, los viejos empleados de la firma que compraría FIAT estaban representados anteriormente por la UOM. El acuerdo SMATA-FIAT no había sido avalado por los trabajadores. El 18 de setiembre de 1996 estos fueron obligados a firmar el nuevo contrato. En ese momento se enteraron que, además de los cambios en la organización del trabajo, el contrato implicaba una reducción del 50 por ciento de los salarios. Los trabajadores al día siguiente ocuparon la planta. Luego de 6 días de ocupación, la empresa concedió disminuir la reducción salarial al 10 por ciento. Esta concesión se habría dado por miedo a que el ejemplo de protesta se extendiera por la ciudad, dado que el 26 de setiembre la CGT (Confederación General del Trabajo) nacional había convocado a una huelga general de la cual fueron partícipes destacados los trabajadores de FIAT.

Posteriormente se observará un curso de movilización y radicalización en la empresa. Esto no podía adivinarse por la historia anterior. FIAT se caracterizaba por brindar altos salarios relativos, por una intervención de producción de una identidad familiar en la empresa con los empleados, por ausencia de militancia y resistencia obrera (Atzeni 2010: 84). Esta perspectiva de lealtad y pasividad política obrera, habría inducido a la gerencia de FIAT a considerar que el nuevo contrato de trabajo, que empeoraba fuertemente las condiciones de trabajo, no encontraría resistencia. De manera contraria, los años siguientes los operarios radicalizan sus acciones e incluso crean una nueva organización sindical en contra de SMATA y UOM. Ni la empresa ni el Ministerio de Trabajo reconocerá al reciente SITRAMF (Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Ferreyra). FIAT mantuvo una política confrontativa represiva continua. Realizó despidos políticos contra los activistas, incluyendo a quien será el nuevo dirigente general de los obreros, Carlos Gallo. Si bien Gallo se convirtió en el referente de los obreros, «el liderazgo emergió después de la movilización, no antes» (Atzeni 2010: 99). La represión de todas las fuerzas externas con el nuevo sindicato terminó con su aislamiento y derrota hacia 1997.

En su análisis, Atzeni muestra un caso comparado con trayectoria distinta. En CIADEA-Renault los obreros también tomaron la planta, pero el curso posterior no fue de radicalización sino de contención del conflicto. En CIADEA-Renault además había mayor participación sindical, e incluso cierta oposición a la dirección sindical por parte de algunos delegados que, sin embargo, fueron cooptados por la misma. También hay que considerar que los salarios eran menores que en FIAT aunque, como se dijo, no sufrieron reducciones importantes. La conclusión principal de Atzeni es que el caso de la protesta espontánea y radicalizada de FIAT muestra que la solidaridad no depende de la preexistencia de un liderazgo definido que provea de un «marco de injusticia». «El análisis de la dinámica de movilización demuestra lo inadecuado de la injusticia como el principio central de una teoría general aplicable de la acción colectiva» (2010: 103). El caso comparado de CIADEA-Renault se parece mucho a otro que hemos investigado, el de FORD Buenos Aires. La ampliación de la comparación entre FIAT y FORD entonces nos provee una base para la discusión de los hallazgos de Atzeni principalmente en relación a las conclusiones teóricas.

Tabla 1. Cronología eventos en FIAT, 1995-1997

Setiembre 1995	Acuerdo FIAT-SMATA.
18 setiembre 1996	Obreros de CORMEC firman el contrato con FIAT AUTO.
19-25 setiembre 1996	Primera ocupación de la planta FIAT.
26 setiembre 1996	Huelga nacional general CGT.
18-24 noviembre 1996	Ocupación Renault.
16 enero 1997	Creación SITRAMF.
22-25 enero 1997	Segunda ocupación de FIAT, despido de activistas.
18 mayo 1997	FIAT despide al delegado general Gallo.

B. Caso FORD

El establecimiento de FORD que analizamos se encuentra en la localidad de General Pacheco, Partido de Tigre, Provincia de Buenos Aires, Argentina, una planta instalada en 1961. Esta fábrica tenía, antes de los eventos que miraremos, una considerable experiencia de luchas sindicales en los años 1970 y 1980. En 1985 los obreros ocuparon la planta indefinidamente en defensa de los delegados despedidos. La ocupación fue desalojada por la Gendarmería (Molinario 2013). Esta derrota tuvo un considerable pero no completo efecto desmovilizante. Principalmente la represión permitió que el sindicato nacional tomara el control casi completo de la Comisión Interna de fábrica. Previamente la Comisión interna era rebelde y la base de la oposición nacional en el SMATA. En 1987 FORD se fusiona con VOLKSWAGEN en la firma AUTOLATINA, separándose ambas en 1996. Hacia 1997, en los inicios de la recesión, la gerencia de FORD anuncia el despido de 400 operarios. El 14 de noviembre una asamblea obrera decide rechazar activamente la amenaza con un plan de acciones directas. La empresa mantiene su decisión, con lo que se inician «quites de colaboración» (trabajo más lento o rechazo de horas extras) y huelgas parciales durante la jornada, colaboración con los despedidos y rechazo a las indemnizaciones por despido. Las medidas de fuerza duran hasta Marzo, cuando la empresa da marcha atrás y acuerda con el sindicato.

Sin embargo, nuevamente a fin de 1998 la empresa nuevamente anuncia despidos pero esta vez en mayor cantidad (1400). Aquí la dinámica será diferente en comparación con la de un año atrás. Empresa y SMATA llegan a un acuerdo desde el inicio. Esto desata una discusión entre los trabajadores de la planta, como se aprecia en la asamblea general del 18 de enero de 1999 que considera apoyar o rechazar el acuerdo. La asamblea muestra la presencia de una oposición, aunque minoritaria, a las políticas del sindicato, que propone rechazar el acuerdo. En la votación el 70% de los asambleístas apoyaron el acuerdo del sindicato. Este consistía en suspensiones por 15 meses, hasta que se reanimara la economía, a 1400 obreros a quienes se les pagaría un 75% aproximado del salario. Sin embargo, luego de este tiempo podrían ser despedidos. Pero además el

dinero pagado en estos años se descontaría del monto global de la indemnización. En contra, el delegado de la oposición había propuesto imponer a la empresa la reducción de la jornada, distribuyendo las horas de trabajo sin despidos.

Posteriormente a los 15 meses, los obreros serán despedidos. Recordemos que la recesión general llega hasta fines de 2002. El personal contratado en FORD se reduce de 4120 a 1800 trabajadores entre 1998 y 2002: en 2002 quedó un 43% del personal de 1998. Estas reducciones de personal se cumplieron en casi todas las empresas terminales de la Argentina durante la crisis. En base a datos del sindicato, tomando una muestra de 8 establecimientos podemos ver que los 16703 obreros empleados de 1998 se reducen a 7822 en 2002. En dos casos las empresas acordaron reducir las horas, y en uno implementar una distribución anual de las horas según las necesidades de producción, en el resto de los cuatro establecimientos se suspendieron a los trabajadores, solo en uno no hay suspensiones (Santella 2011: 237). El caso más dramático es el de FIAT de Córdoba, que hemos analizado antes. Los 3300 empleados de 1998 se reducen a 890 en 2002, y 230 en 2004. Esto tiene que ver con la emigración de la producción a la planta de la empresa en Brasil.

Tabla 2. Cronología de eventos en FORD, 1997-2001

Noviembre-diciembre 1997	FORD anuncia 400 despidos. Rechazo de las asambleas a los despidos y plan de acción. La asamblea es convocada por el sindicato.
Enero-febrero 1998	Quite de colaboración, paros y asambleas por turnos.
Marzo 1998	FORD retrocede con los despidos.
Diciembre 1998	FORD anuncia 1.400 despidos.
Enero 1999	Empresa y sindicato llegan a un acuerdo de «estabilidad laboral» (suspensiones progresivas hasta despido).
18 enero 1999	Asamblea general de FORD avala el acuerdo por 70% a favor.
Noviembre 2001	Nuevas suspensiones y despidos.

En el cuadro comparamos las dinámicas de movilización de los dos casos analizados brevemente. En función de la comparación retomamos y ampliamos datos de los mismos.

Las variables comparadas surgen de la discusión teórica previa. Ambos casos expresan el mismo tipo de organización del trabajo de alta composición técnica y orgánica de capital, con la consiguiente cooperación laboral. Nos interesaba observar en qué contexto ocurrían los eventos en particular en relación a la situación económica de la empresa que pueda orientar sus políticas de personal. Los contextos de crisis pueden convertirse en oportunidades para actuar de los empleados subordinados en la relación laboral.

Tabla 3. Casos de conflicto comparados

<i>Caso</i>	<i>Cooperación laboral</i>	<i>Crisis</i>	<i>Política empresarial</i>	<i>Competencia inter-sindical</i>	<i>Acción colectiva</i>
FORD	Gran industria. Introducción toyotista hacia 1998.	Sí. Hacia 1998-2002 con la recesión.	Negociación con el sindicato de los puestos de trabajo; mantenimiento de salarios; mantenimiento de convenio pero flexibilización en la práctica.	Monopolio sindical de SMATA; oposición interna minoritaria.	Organizada Moderada. Conflicto latente. 1999-2000.
FIAT	Gran industria. Toyotismo desde 1996.	No. Planes globales de reducción de costos.	Reducción salarial; nuevo contrato flexibilizado.	Competencia entre UOM- SMATA.	Espontánea Combativa. Conflicto abierto. 1996-1997.

Fuentes: Investigación propia y Atzeni 2010.

6. Conclusiones

Desde nuestra perspectiva, la protesta no se explica solamente por la organización capitalista del trabajo sino que intervienen las formas políticas de organización. Siguiendo a M. Atzeni, podemos decir que la cooperación laboral capitalista es el suelo de la solidaridad, pero esta se activa en el marco del antagonismo de clases, que se expresa a su vez en determinadas situaciones en que aparece el choque de intereses de manera explícita, contradictoria y contrapuesta. En concreto, el caso FORD plantea como problema porque y cómo a pesar de las medidas de reducción de personal de la empresa en los años de crisis desde 1998 o 1999, no hubo rebelión obrera como si la hubo en FIAT en 1996. Recordemos que nuestras preguntas de investigación hacían referencia a como se construye la acción colectiva, en los contextos del neoliberalismo.

La investigación de Atzeni sobre el caso de FIAT se propone mostrar cómo esta rebelión expresa la construcción de la solidaridad obrera, aunque los trabajadores no contaran con liderazgos ni ideologías formales (como supuestamente debería ocurrir a partir de la teoría de la injusticia de Kelly). Por nuestra parte, añadimos en su relato el hecho de que la empresa redujera bajo compulsión el salario a la mitad, y que había una «competencia» entre dos sindicatos por la representación de los trabajadores. Ninguno de los dos sindicatos tenía una base de representación importante, y la empresa había negociado las modificaciones con un sindicato impuesto desde afuera (SMATA). Atzeni informa que el ataque patronal como estrategia estuvo basado en un «mal cálculo político», y sobre el enfrentamiento entre los dos sindicatos del sector. Sin embargo, no les da un lugar conceptual entre los mecanismos causales en el mismo nivel que el concepto central de solidaridad.

La conceptualización de Atzeni afirma que la solidaridad está presente desde el momento en que los trabajadores cooperan como «solidaridad en su forma pasiva». Nuestro argumento alternativo es que para que surja la solidaridad se requiere una crisis del mando del capital que permita emerger relaciones sociales contrarias a la competencia.

Hemos visto que la política de FIAT impuso una reducción del salario, mientras que en FORD se implementa otra política salarial y laboral distinta, que tiene como resultado la desmovilización relativa o movilización controlada mediante el sindicato en compromiso con la empresa. La presencia sindical fuerte y única en FORD adquiere una importancia en la explicación de la dinámica de consenso y conflicto. La tradición sindical impone límites al poder empresario a la vez que la estrategia sindical depende de su subordinación a la empresa. La reducción de costos para sortear la crisis se negocia con el sindicato respetando sus bases de poder en el establecimiento. Esto implica mantener los salarios de los trabajadores defendidos por el sindicato, pero reduciendo la masa global de salarios (ya que hay 40% de despedidos). La reducción de la masa salarial sucede conjuntamente con un incremento de la productividad por obrero y la implementación de nuevas formas de trabajo. En este sentido, hemos seguido en particular la sugerencia de que la acción colectiva depende de «oportunidades políticas» para

emerger. En el caso específico de los sistemas industriales, esto se asemeja a las crisis de hegemonía según las cuales se erosiona la autoridad patronal. Esta oportunidad y esta crisis no se abrió en FORD.

En el caso FIAT, que contrasta con FORD, vemos que el plan estratégico de reducción de costos vía despidos produce esta pérdida de autoridad. Pero además podemos ver que la competencia entre los dos sindicatos por las bases obreras, se suma en la estructura de oportunidades políticas, que permite hacer emerger la acción colectiva y luego la conformación de un nuevo liderazgo. Incorporar a los sindicatos en la tesis de la estructura de oportunidades políticas, de la manera realizada aquí es pasible de discutir por cuanto se trata de un mecanismo no usual en la acción colectiva popular. En efecto, aquí asimilamos a los dos sindicatos como parte de los sistemas de control de la autoridad fabril sobre los empleados. Así, su enfrentamiento público se constituye en una oportunidad para la acción colectiva, por cuanto disminuye su capacidad de represión interna sobre los trabajadores. El carácter original aquí reside en una suerte de desnaturalización de los sindicatos, tradicionalmente actores de la acción colectiva subalterna, y no agentes elitistas de los sistemas políticos. Sin embargo, como hemos sugerido en la contextualización histórica de los casos, abundante bibliografía apoyaría la tesis de que, vía institucionalización o burocratización de la acción sindical, los sindicatos se constituyen al mismo tiempo que portavoces del conflicto en agentes de poder dentro y fuera de la industria.

Agradecimientos

Deseo agradecer los comentarios de Maurizio Atzeni, Matías Artese, de mis colegas del Grupo de Estudios sobre Clase Obrera del Instituto de Investigaciones «Gino Germani» de la Universidad de Buenos Aires, del Taller sobre Conflicto Laboral realizado en el CEIL-CONICET y las observaciones críticas de los dos evaluadores anónimos. La investigación de base fue posible gracias a mi inserción como Investigador en el Consejo Nacional de Ciencia y Técnica de la Argentina, en el marco del Proyecto de Investigación Plurianual «Transformaciones contemporáneas en la organización colectiva de los trabajadores en la Argentina».

Bibliografía

- ABAL MEDINA, P., «Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de caso en grandes cadenas de supermercados», en Battistini, O. (comp.), *El trabajo frente al espejo*, Prometeo, Buenos Aires, 2004, pp. 113-140.
- ARRIGHI, G., y SILVER, B., «Workers north and south», *Socialist Register 2001*, 2000, pp. 53-76.
- ATZENI, M., *Workplace conflict*, London, Palgrave McMillian, 2010.
- AUYERO, J., «Los cambios en el repertorio de la protesta social en la Argentina», *Desarrollo Económico*, no. 166, 2002, pp. 187-210.

- BATTISTINI, O. y WILKIS, A., «De la familia Falcón a la familia Toyota», en Battistini, O. (comp.), *El trabajo frente al espejo*, Prometeo, Buenos Aires, 2004, pp. 141-170.
- BONNET, A., *La hegemonía menemista. El neoconservadurismo en Argentina, 1989-2001*, Buenos Aires, Prometeo, 2007.
- BRAVERMAN, H., *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro tiempo, 1983.
- BURAWOY, M., *Manufacturing consent*, Chicago, Chicago University Press, 1979.
- , «Between the labor process and the state: the changing face of factory regimes under advanced capitalism», *American Sociological Review*, vol. 48, no. 5, 1983, pp. 587-605.
- CASTILLO, J. J., «Las “nuevas formas de organización del trabajo”», *REIS*, no. 26, 1984, pp. 201-212.
- , «La soledad del trabajador globalizado», *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, no. 108, 2009, pp. 11-20.
- EDWARDS, P. K., *Conflict at work. A materialist analysis of workplace relations*, Oxford, Basil Blackwell, 1986.
- y SCULLION, H., *La organización social del conflicto laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- DELFINI, M., «La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes», *Revista Internacional de Sociología*, Vol. 71, no. 1, 2013, pp. 91-114.
- y PICCHETTI, V., «Production strategies and practices in the Argentine Automotive Industry. Between coercion and hegemony», *Latin American Perspectives*, Issue 157, Vol. 34, No. 6, 2007, pp. 28-39.
- ETCHEMENDY, S. y COLLIER, R. B., «Down but not out: union resurgence and segmented corporatism in Argentina», *Politics and Society*, Vol. 35, No. 3, 2007, pp. 363-401.
- FARINETTI, M., «¿Qué queda del movimiento obrero. Las formas del reclamo laboral en la nueva democracia argentina», *Trabajo y sociedad*, no. 1, vol. 1, 1999. <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/Zmarina.htm> (consultado el 10 de agosto de 2014).
- FERNÁNDEZ, F., «Cambios en el proceso de trabajo en la gran industria capitalista: una aproximación a partir del análisis de la industria automotriz argentina», AA.VV., Buenos Aires, *PIMSA 2000*, 2000, pp. 7-24.
- FRANZOSI, R., *The puzzle of strikes*, London, Cambridge University Press, 1995.
- GALAFASSI, G., «Estudios contemporáneos sobre los movimientos sociales. Algunas reflexiones críticas», *Brumario. Cuadernos de pensamiento*, no. 1, 2009 (disponible online).
- GHIGLIANI, P., *The electricity industry in the UK and Argentina*, London, Peter Lang, 2010.
- GORDILLO, M. B., «Movimientos sociales e identidades colectivas: repensando el ciclo de protesta obrera cordobés de 1969-1971», *Desarrollo económico*, vol. 39, 1999, p. 385-408.
- GRAMSCI, A., *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*, Buenos Aires, Visión, 2003.
- HALL, J. R. (ed.), *Reworking class*, Cornell, Cornell University Press, 1997.

- HARVEY, D., *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal, 2007.
- HODSON, R. y ROSIGNO, V., «The organizational and social foundations of worker resistance», *American Sociological Review*, vol. 69, no. 1, 2004, pp. 14-39.
- HYMAN, R., *Industrial Relations. A Marxist Introduction*, London, Macmillan Press, 1975.
- , *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, México, Era, 1978.
- IÑIGO CARRERA, N., «Algunos instrumentos para el análisis de las luchas populares en la llamada Historia reciente», en Lopez Maya, M., Iñigo Carrera, N. y Calveiro, P., (comps.), *Luchas contrabegemónicas y cambios políticos recientes en América Latina*, Buenos Aires, CLACSO, 2008, pp. 77-95.
- KELLY, J., *Rethinking industrial relations*, London, Routledge, 1998.
- LOBATO, M. y SURIANO, J., *La protesta social*, Buenos Aires, FCE, 2003.
- MCGUIRE, J. W., *Peronism without Perón: unions, parties and democracy in Argentina*, Standford, Standford University Press, 1997.
- MIKKELSEN, F., *Working class formation in Europe: in search of a synthesis*, Amsterdam, IISH Research paper 22, 1996.
- MOLINARO, L., «La democracia del Nunca más y el movimiento obrero. La ocupación obrera de la planta Ford de General Pacheco en 1985», *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, no. 2, 2013, pp. 55-76.
- MONTES CATO, J., «Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones», en Battistini, O. (comp.), *El trabajo frente al espejo*, Prometeo, Buenos Aires, 2004, pp. 170-198.
- y PIERBATTISTI, D., «Relaciones de poder y disciplinamiento en los espacios de trabajo. Un estudio sobre la dominación en empresas de telecomunicaciones», *Estudios del Trabajo*, no. 33, 2007, pp.67-94.
- MURMIS, M., «Tipos de capitalismo y estructura de clases: elementos para el análisis de la estructura social argentina», en Murmis, Ramil Cepeda y Pésico, *Estudios sobre*, Buenos Aires, La Rosa Blindada, 1974.
- NUN, J., *Crisis económica y despidos en masa. Dos estudios de casos*, Buenos Aires, Legasa, 1988.
- OFFE, C. y WIESENTHAL, «Two logics of collective action: theoretical notes on social class and organizational form», *Political power and social theory*, vol. 1, no 1, 1980, p. 67-115.
- PERELMAN, L., *Sindicalización y obras sociales*, Cuadernos del IDES, no. 10, Buenos Aires, IDES, 2006.
- SANTELLA, A., «Acción sindical frente a la desocupación en el sector automotriz argentino, 1998-2003», N. Iñigo Carrera (director), *Sindicatos y desocupados en Argentina. 1930/1935-1994/2004. Cinco estudios de caso*, Buenos Aires, PIMSA, Dialektik, 2011, pp. 227-253.
- SCHORR, M., *Industria y Nación. Poder económico, neoliberalismo y alternativas de industrialización en la Argentina contemporánea*, Buenos Aires, Edhasa, 2004.
- SCHUSTER, F., et. al., *Transformaciones de la protesta social en Argentina 1989-2003*, Documentos de Trabajo no. 48, Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires, 2006.

- SCHUSTER, F. *et al.* (comp.), *Tomar la palabra. Estudios sobre protestas sociales y acción colectiva en la Argentina contemporánea*, Buenos Aires, Prometeo, 2005.
- SCRIBANO, A., «Acciones colectivas, movimientos y protesta social: preguntas y desafíos», *Conflicto social*, no. 1, 2009 http://webiigg sociales.uba.ar/conflictosocial/revista/01/0105_scribano.pdf (consultado el 2 de febrero de 2015).
- SILVER, B., *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid, Akal, 2005.
- SVAMPA, M., *Cambio de época. Movimientos sociales y poder político*, Buenos Aires, CLACSO-Siglo XXI, 2008.
- TARROW, S., *El poder en movimiento*, Madrid, Alianza, 1997.
- TILLY, Ch., *From mobilization to revolution*, Mass., Addison, 1978.
- y SHORTER, E., *Las huelgas en Francia 1830-1960*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.
- VILAS, C., «Actores, sujetos, movimientos ¿Dónde quedaron las clases?», *Sociológica*, no. 28, 1995. <http://www.revistasociologica.com.mx/pdf/2804.pdf> (consultado el 3 de marzo de 2015).