

VII Jornadas de Sociología de la UNLP

"Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales"

La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012

Mesa 27: Contrafuegos. Tercerización y subcontratación laboral: sobre el trabajo y su precarización. ¿Cómo vivimos y trabajamos hoy?

Coordinadoras: Andrea del Bono y María Noel Bulloni

Conflictos laborales de trabajadores tercerizados del sector automotriz. Cuando la acción colectiva construye identidad

Lucila D'Urso
UBA – IIGG
lucilafdurso@gmail.com

Resumen

Partiendo de la hipótesis de que la organización colectiva de los trabajadores es un factor constitutivo de su identidad, en el presente escrito abordaremos la conflictividad laboral que emerge en la actualidad impulsada por reclamos de trabajadores precarios (tercerizados y subcontratados) del sector automotriz, situando este fenómeno en un contexto de profundas transformaciones en la organización del trabajo y la profundización del conflicto laboral en un marco de revitalización sindical.

El interrogante que guiará nuestro trabajo será acerca del impacto que la resignificación del conflicto organizado tiene en el surgimiento de experiencias de lucha impulsadas por trabajadores que desafían la precariedad. Asimismo, estudiaremos cómo operan estas experiencias en términos de fortalecimiento de los lazos de identidad de los trabajadores precarizados.

La conflictividad laboral será abordada a partir de datos provenientes de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo de la Nación (MTEySS), focalizando en las acciones impulsadas por trabajadores precarizados del sector automotriz entre los años 2006 y 2012.

1. Introducción

En Argentina, en la década del '90, se produjo el fortalecimiento de tendencias hacia la flexibilización laboral¹ relacionadas principalmente con cambios en la organización del trabajo y la reconversión de la normativa en materia laboral. Este fenómeno, que derivó en consecuencias vinculadas con la precariedad laboral y el debilitamiento de la organización colectiva de los trabajadores, no ha retrocedido lo suficiente. Si bien algunos de los efectos de la flexibilización parecerían haberse revertido producto, por ejemplo, del resurgimiento del actor sindical y del aumento del empleo registrado aún perduran, entre otros fenómenos, el uso intensivo de ciertas estrategias tendientes a la flexibilización laboral ligadas a las nuevas formas de organización del proceso productivo y gestión de la mano de obra. Hacemos referencia a la *tercerización* y *subcontratación* laboral, modalidades que ahondaremos en el presente escrito analizando cuáles son las consecuencias que éstas tienen en términos de diferenciación de los trabajadores y fragmentación del colectivo obrero. Al mismo tiempo, indagaremos acerca del alcance de estas tendencias como factores constitutivos de la identidad de los trabajadores.

Desde el plano de la organización colectiva de los trabajadores en el período actual, abordaremos la noción de *revitalización sindical* comprendiéndola como el resurgimiento de los sindicatos evidenciado en el aumento de los niveles de afiliación, los convenios negociados colectivamente y la conflictividad laboral (Senén González y Haidar, 2009). No obstante, las organizaciones sindicales que resurgen y recuperan espacios perdidos o debilitados en la década precedente son cuestionadas, en especial en lo que hace a sus estructuras, formas de representación y democracia interna (Atzeni y Ghigliani, 2008 y Lenguita, 2011). En este contexto, el interrogante que subyace es acerca del impacto que la resignificación del conflicto organizado tiene, en un marco de revitalización sindical, en el surgimiento de experiencias de lucha impulsadas por trabajadores que desafían la precariedad. Asimismo, retomando algunos de los debates propuestos por el seminario "*El trabajo y las identidades hacia una representación política del siglo XXI*"² nos preguntamos cómo operan estas experiencias en términos de fortalecimiento de los lazos de identidad de los trabajadores precarizados.

¹ Llamaremos *flexibilidad laboral* o *flexibilización del trabajo* a la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción. (De la Garza Toledo, citado en Iranzo y Ritcher, 2005)

² Seminario perteneciente al Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales-UBA, a cargo del profesor Osvaldo Battistini.

Para desarrollar el trabajo, analizaremos conflictos laborales llevados a cabo entre los años 2006 y 2012, impulsados por trabajadores precarizados pertenecientes al sector automotriz es decir, trabajadores que se encuentran atravesados por alguna de las dos tendencias de flexibilización laboral mencionadas: la tercerización del proceso productivo y/o la subcontratación de mano de obra.

En cuanto a la metodología, los datos que permiten abordar la conflictividad laboral del sector automotriz provienen de la base de datos perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Asimismo, se realizará un análisis cualitativo de las fuentes de información periodística a partir de las cuales se construye la base de datos y una descripción proveniente de otros estudios realizados acerca de la conflictividad laboral a nivel general, tanto del sector bajo estudio (Santella, 2009 y 2011), como de los conflictos laborales precarios (Bauni, 2011).

Previo al abordaje de los conflictos laborales, nos detendremos en el estudio de la noción de identidad recuperando algunos de los debates teóricos en torno a su caracterización y a partir del abordaje de la conflictividad laboral del sector analizaremos el impacto que, sobre su configuración, tiene la acción colectiva de trabajadores precarios.

2. Identidad: ¿individual o colectiva?

Ahondar los espacios que hacen a la identidad en el mundo del trabajo trae consigo un proceso de estudio e interpretación de los debates presentes en torno a su caracterización. La propuesta de ese apartado es sortear los obstáculos que acarrea la subjetividad del concepto de identidad y elaborar una descripción que resulte una herramienta útil para nutrir el campo de los estudios del trabajo.

La identidad se constituye a través de la interacción de diversas variables, algunas de las cuales son propias de cada individuo mientras que otras derivan de construcciones sociales como ser, por ejemplo, la pertenencia a un determinado grupo. Para diferenciar aquellas identidades propias de los individuos de las que corresponden a un grupo, Dubar (1991) llama *identidad individual* a aquella que hace referencia a la definición hecha por nosotros mismos de aquello que somos o queremos ser; e *identidad colectiva* a aquella definición de nosotros hecha por los otros a partir de las clasificaciones sociales, de las formas de situar a los individuos y a las actividades que realizan en categorías y clases.

A pesar de la diferenciación conceptual entre identidad colectiva e individual propuesta por el autor es complejo pensar la escisión entre las dos esferas propuestas ya que ambas se

retroalimentan haciendo de la identidad un espacio construido tanto desde el plano individual como desde el colectivo. En este sentido, Taylor (1999) le dará preponderancia al aspecto colectivo de la identidad al indicar que la pertenencia al grupo proporciona aspectos importantes de la identidad de los individuos. Al mismo tiempo, cuando hay suficientes individuos que se identifican de un modo muy sólido con un grupo, éste adquiere una identidad colectiva a la que subyace una acción común.

Battistini (2009a) al comenzar con el estudio de las construcciones identitarias retoma una definición propuesta por Dubar (2001) que caracteriza la identidad como *el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones.*

La noción de *procesos de socialización* refiere a aquellos procesos de identificación, de construcción de identidad, de pertenencia y relación (Dubar, 2001). Mediante estos procesos las identidades se reconfiguran a través del vínculo con otros individuos. Esta noción nos lleva a plantear observaciones en dos de las dicotomías planteadas en la definición de identidad propuesta por el autor.

En primer lugar el par estable-provisorio, ya que la misma idea de “*proceso*” hace a la identidad una variable dinámica, susceptible al cambio y a los estímulos del entorno lo cual debilitaría la idea de pensar una identidad estable o constante en el tiempo. En segundo lugar, hablar de “*socialización*”, permite repensar aquella definición de identidad individual dada por Dubar (1991) citada al inicio del apartado, asociada a una construcción personal de lo que un individuo es o quiere ser.

Producto de las visiones propuestas y considerando las salvedades expresadas, para el presente trabajo, proponemos el abordaje de la identidad individual como una construcción no sólo personal sino también que surge y se moldea a partir de la interacción del individuo con diversos espacios de socialización.

Estas observaciones se refuerzan con el abordaje de Hall (2003). Para el autor, la identidad se construye a partir de las diferenciaciones dadas en relación al otro, con lo que denomina *afuera constitutivo*. Ya sea desde el plano individual o colectivo, las identidades están sujetas a un constante proceso de cambio y transformación, parecieran fracturarse y construirse de múltiples maneras a través de discursos, prácticas y posiciones diferentes e incluso antagónicas lo cual da cuenta una vez más de la identidad como un proceso dinámico.

Ahora bien, ¿cuáles son aquellas múltiples maneras que menciona Hall las que hacen de la identidad un proceso dinámico y cambiante?

Al focalizar nuestro estudio en la disciplina de la sociología del trabajo, nos detenemos en el abordaje de las dimensiones que se configuran como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo. Buscamos dar cuenta de aquellos cambios que han resultado sustanciales en la redefinición de la identidad de los trabajadores al presentar un nuevo escenario en lo que respecta a los espacios de representación y desenvolvimiento de acciones colectivas.

Las visiones expuestas nos sitúan frente a la amplitud implicada en las descripciones de la noción de identidad. Se trata de un terreno complejo que penetra en los espacios sociales más diversos, los universos se entrecruzan y hacen que se dificulte la mención de factores específicos que resulten estructurales en la configuración de las identidades por tratarse de una construcción particularmente subjetiva y compuesta por infinidad de variables. Sin embargo, al momento de iniciar estudios vinculados con la organización colectiva de los trabajadores, se vuelve relevante incorporar la variable identitaria para enriquecer el análisis: factores propios de cada individuo harán a la unidad de los mismos al mismo tiempo que la identificación con un colectivo obrero y las condiciones contextuales específicas en las que el grupo unificado se encuentre conducirán a la viabilidad o no de las acciones que el grupo emprenda. No obstante, la representación de los intereses de los trabajadores adquiere nuevas y renovadas significaciones en la actualidad producto de la heterogeneidad que los individuos presentan entre sí y de los desafíos que las nuevas modalidades de organización del proceso productivo y gestión de la mano de obra presentan a las organizaciones que los representan. Battistini (2009b) sostiene la importancia de reflexionar acerca de la nueva realidad de los trabajadores y la necesidad de encontrar caminos colectivos para representar sus intereses. En concordancia, a continuación profundizaremos en la significación que le otorgaremos a los conceptos de tercerización y subcontratación para luego dar cuenta de ellos no sólo como una nueva forma de organizar el trabajo y/o de gestionar la mano de obra, sino también como una de las fuertes tendencias hacia la precariedad laboral que aún persiste producto de la intensidad que la flexibilidad laboral adquiere en la década del 90.

3. Tercerización y subcontratación: dos tendencias hacia la precariedad laboral

En un estudio acerca de las reformas neoliberales en Argentina, Felder (2006) refiere al neoliberalismo como un proceso político y conflictivo de reformulación de las relaciones de fuerzas y de la distribución de costos y beneficios de esa reformulación, proceso en el cual el Estado ha jugado un papel clave adaptando su propia estructura institucional a la

integración en la globalización capitalista y mediando para que la lógica de la globalización se extienda al conjunto de las relaciones sociales del país.

En Argentina, fue en la década del 90 cuando el neoliberalismo tomó especial vigor dejando a un lado concepciones que fueran hegemónicas en el período precedente cuestionando diversos factores en lo que respecta a la organización de la producción, el trabajo asalariado y estable, la gran empresa industrial y el rol de los sindicatos³, generando espacios propicios para el desarrollo de un modelo de producción flexible acompañado por la desregulación del mercado de trabajo dando lugar a la aparición de diversas estrategias empresarias que se desplegaron con el objeto de acrecentar la ganancia del capital. De estas estrategias, en especial nos interesan aquellas que se vinculan con la fragmentación del proceso productivo en diversos establecimientos y también la acentuación del uso de modalidades de gestión de la mano de obra que rompen con el vínculo clásico de trabajador-empleador facilitando al capital el control de la entrada y salida de la fuerza de trabajo en el mercado laboral.

En el año 2003 inicia un período que para algunos autores puede identificarse como una ruptura del ciclo neoliberal implantado en la década del 90 (Novick, 2007; Maurizio, Perrot y Villafañe, 2008). Los argumentos que sostienen esta posición focalizan, principalmente, en la reconfiguración del rol del Estado en el mundo del trabajo, asociada a una mayor intervención en las relaciones laborales y a la generación de empleo de calidad en un marco de recuperación económica y política (Novick, 2007; Palomino, 2008). Sin embargo, estas concepciones no niegan la continuidad de determinadas lógicas productivas vigentes de la década del 90. Al analizar la evolución de distintos indicadores económicos y laborales, considerando los principales cambios operados en materia de legislación laboral y en el contenido de la negociación colectiva, se registran reclamos para paliar las consecuencias de la precariedad que evidencian que las condiciones laborales de los trabajadores industriales configuradas en los años '90 se reproducen y/o redefinen durante los años recientes (Svampa, 2007 y Marticorena, 2012). En esta línea, sostenemos que producto del avance del capital, estas lógicas no sólo persisten poniendo en cuestión y debilitando antiguas conquistas de los trabajadores, dando lugar a la transformación del mercado de trabajo y también de los procesos productivos; hacemos referencia a dos puntos principales, los cuales hemos

³ En Argentina, como en otros países de América Latina el sindicalismo se caracterizó desde su conformación por la búsqueda de control del proceso productivo, de los mercados de trabajo y del acceso y permanencia en el trabajo a la vez que el acceso a instancias políticas le permitió a las organizaciones sindicales el logro de sus objetivos a través del Estado. Estas concepciones entran en crisis producto de las profundas transformaciones económicas y sociales que han afectado a los países de la región desde la década del 80. (Zapata, 2004)

mencionado al inicio de este apartado: 1) la fragmentación del proceso productivo en diversos establecimientos y 2) la intensificación del uso de modalidades de gestión de la mano de obra que rompen con el vínculo clásico de trabajador-empleado facilitando al capital el control de la entrada y salida de la fuerza de trabajo en el mercado laboral.

El primero de estos puntos da cuenta de la organización del trabajo en pequeñas unidades productivas que serán proveedoras de grandes establecimientos centrales. Es decir, que la producción que antes se desarrollaba en un mismo establecimiento pasará a fragmentarse en un sinnúmero de espacios destinados a la elaboración de insumos que serán empleados en la producción de un producto final. La industria automotriz, fracción de la producción nacional que abordaremos en este trabajo, resulta emblemática al momento de estudiar esta nueva organización del trabajo: la antigua empresa taylorista-fordista se moderniza y fracciona, cediendo gran parte de su producción a pequeñas empresas autopartistas que pasarán a ocupar un lugar central en la cadena de producción ya que serán las proveedoras de grandes empresas terminales que se ocuparán de testear la calidad de las piezas recibidas y utilizarlas en la conformación de automóviles.

La terminología que describe este proceso es diversa y específica: externalización, tercerización, *outsourcing*, *offshoring* o subcontratación, adquieren distinta significación según la perspectiva –jurídica, sociológica, económica– desde la cual se aborde la temática. Sin detenernos demasiado en debates terminológicos, nos interesa recuperar las nociones que utilizan Iranzo y Ritcher (2005) para describir este fenómeno a partir del desplazamiento de la figura patronal clásica. Para las autoras, este desplazamiento comienza a darse a través de diversos mecanismos dentro de los cuales distinguen: 1) empresas de trabajo temporal; 2) cooperativas de trabajo asociado y 3) empresas contratistas.

Las primeras son empresas cuya función es la de contratar trabajadores que se desempeñarán en otras empresas por un período de tiempo determinado.

Las cooperativas de trabajo asociado son organizaciones conformadas por trabajadores en condición de socios que se vinculan a fin de ofrecer un determinado bien o servicio a otras empresas, pudiendo desempeñarse dentro o fuera de ellas.

Por último, las contratistas, son empresas que ejecutan una determinada obra o servicio para otra empresa, dentro o fuera de esta, pero con sus propios trabajadores e implementos. Moderadamente esta relación se denomina *outsourcing*. Las contratistas tienden a su vez a transferir la realización de ciertas fases o tareas a otras empresas, conformándose redes de subcontratación.

Nos detendremos en este último grupo ya que es en el que podemos ubicar a los diversos establecimientos que conforman la red productiva del sector automotriz cuando esta relación de *outsourcing* se da fuera del establecimiento central (empresa terminal). Asimismo, en el presente trabajo, focalizaremos en la modalidad de contratación que instauran las empresas de trabajo temporal ya que ésta adquiere relevancia en el sector bajo estudio.

A partir de las contribuciones centrales de las autoras, para el desarrollo de este estudio, utilizaremos el término *subcontratación* para referir a la modalidad de gestión de la mano de obra instaurada por las empresas de trabajo temporal; y, llamaremos *tercerización* al proceso mediante el cual una empresa deslocaliza parte de su producción en otra empresa (contratista).

4. Conflictividad laboral

Senén González y Haidar (2009) presentan el conflicto laboral como uno de los indicadores que señala la reaparición de los sindicatos como actor central en las relaciones laborales. En comparación con los otros dos indicadores que mencionan las autoras –la negociación colectiva y los niveles de afiliación sindical–, el conflicto laboral tiene la particularidad de permitir a partir de su análisis la identificación de modalidades de lucha, reclamos y demandas de las partes implicadas que expresan a un nivel micro la conflictividad existente con motivo de los intereses contrapuestos entre trabajadores y empleadores.

Los datos cuantitativos que analizaremos en este trabajo provienen de la base de de conflictividad laboral perteneciente a la Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica del Ministerio de Trabajo de la Nación (SSPTyEL), elaborada por Ricardo Spaltemberg y equipo⁴. Manteniendo esta línea, para definir qué es un conflicto laboral, tomaremos la definición elaborada por dicho organismo. Un informe desarrollado la SSPTyEL define al conflicto laboral como “*la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales*” (Palomino, 2007).

Las declaraciones y los anuncios de acciones conflictivas son considerados el umbral mínimo para comenzar a hablar de conflictos laborales. Partiendo de estas dos instancias – declaraciones y anuncios– las acciones colectivas de los trabajadores contenidas en la definición citada son diversas y varían de acuerdo a la intensidad en relación al contexto y el desarrollo de otro tipo de acciones que pueden formar parte de un mismo conflicto. Podemos encontrar: declaraciones de “estados de alerta”, anuncios con definición de fechas de

⁴ Se agradece especialmente la colaboración de Lucila Baldi.

realización de acciones conflictivas, asambleas, movilizaciones, quites de colaboración, paros o huelgas, cortes o bloqueos y ocupaciones.

Las fuentes a partir de las cuales se construye la base de conflictividad laboral son 125 medios de prensa de todo el país, a los que se agregan los medios especializados en noticias gremiales.

En Argentina, a partir del año 2003, los conflictos laborales comienzan a incrementarse cuantitativamente respecto a los años anteriores, lo cual se asocia a un contexto de estabilidad laboral y crecimiento del empleo registrado en el que los sindicatos dejan a un lado una estrategia de tipo defensiva de sus puestos de trabajo y comienzan una acción ofensiva, en pos alcanzar mejoras en lo que respecta principalmente a sus salarios y condiciones laborales⁵.

a) Conflictos laborales precarios

Los motivos que impulsan las acciones colectivas de los trabajadores son diversos. Si bien los conflictos en reclamo de recomposiciones salariales prevalecen, también se pueden distinguir conflictos en demanda de mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo, por despidos, renovaciones o regularizaciones de contratos, tratos discriminatorios, reclamos por representación, demandas de seguridad, entre otros. (Palomino, 2007)

La heterogeneidad en los reclamos de los trabajadores permite visualizar la emergencia de demandas vinculadas con la precariedad, característica que asume la unidad de análisis de este trabajo: los conflictos de los trabajadores tercerizados.

En un estudio acerca de la conflictividad laboral de los trabajadores que luchan contra la precariedad, Bauni (2011) denomina *conflictos laborales de los trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral* a aquellos conflictos que en sus demandas o reclamos refieren a la regulación contractual y/o a evitar procesos de descomposición de esa regulación del empleo y/o a la ausencia de protección de los institutos de la seguridad social. De este modo, la noción de precariedad queda acotada a dos de sus dimensiones: 1) la no regularización de la relación laboral en términos de la determinación o la ausencia de contratos por tiempo indeterminado y 2) la inexistencia de regulaciones protectorias del empleo.

⁵ Las estadísticas del MTEySS disponibles desde el año 2006 muestran un aumento de los conflictos laborales que terminaron con huelga y paro. De acuerdo a la base de datos del MTEySS, la cantidad de conflictos laborales con paro durante el año 2006 ha sido de 770, aumentando a 838 conflictos con paro en el año 2007, 839 en 2008 y 497 en el primer semestre de 2010.

La autora, a partir de los datos aportados por la base de datos de conflictos laborales del MTEySS, realiza un análisis de este tipo de conflictos entre los años 2006 y 2009. De acuerdo a su trabajo, los conflictos de trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral representan un 10% del total de los conflictos laborales y su evolución evidencia una presencia sostenida sin atenuaciones⁶. El 77% del total corresponde a alguna instancia pública, mientras que el 23% restante corresponde al sector privado.

Para el análisis construye una tipología de acciones conflictivas contra la precarización, la cual distingue:

1. Ámbito institucional en que se desempeñan contractualmente los trabajadores que llevan a cabo los conflictos
 - a. Privado
 - b. Público
2. Actividad económica: permite especificar los sectores dentro de cada ámbito que concentran mayor cantidad de conflictos.
3. Identidad organizativa que lidera los conflictos.
 - a. Sindicatos o uniones
 - b. Asociaciones profesionales

Considerando la tipología propuesta, para el caso que presentamos en este trabajo focalizaremos en conflictos de trabajadores que luchan contra la precariedad laboral en el ámbito privado, pertenecientes al sector automotriz e impulsados por trabajadores representados por algún sindicato o unión. Adicionalmente, hemos abordado conflictos que si bien son impulsados por trabajadores que se encuentran bajo el convenio de algún sindicato, el reclamo no es motivado por la organización sindical sino que emerge de la acción de los trabajadores autoconvocados disputando, en varias oportunidades, representatividad al sindicato. Reclamos que en su mayoría tienen por objetivo terminar con la precariedad originada por las modalidades de contratación. Se trata de conflictos que emergen cuando el sindicato o los trabajadores autoconvocados denuncian casos de tercerización y/o subcontratación laboral, exigiendo la incorporación de estos trabajadores al plantel permanente de personal, pase a planta de contratados, blanqueo de trabajadores informales y la registración del empleo.

⁶ Estos conflictos se han ido incrementando con el correr del tiempo. Del total de 6031 conflictos laborales relevados entre 2006 y 2009, uno de cada 10 corresponde a conflictos laborales de los trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral (Bauni, 2011)

De acuerdo a lo desarrollado, llamaremos *trabajadores precarizados del sector automotriz* a aquellos trabajadores que se desempeñan en alguna de las unidades productivas de la industria automotriz y cuyas condiciones de contratación y/o cumplimiento de los institutos de la seguridad social no se llevan a cabo con el debido cumplimiento de los requisitos legales que aseguran la estabilidad en el empleo y las protecciones de la seguridad social que correspondieran⁷.

5. Caracterización y conflictividad del sector automotriz

El sector automotriz argentino presenta una estructura productiva compuesta por una red de establecimientos que pueden ser agrupados en cuatro subsectores: terminales automotrices⁸, industria autopartista, concesionarias y materias primas⁹. (Senén González y Haidar, 2009). Las terminales centralizan la cadena productiva del sector dejando a un lado la producción de autopartes, relegando esta tarea a pequeñas y medianas empresas autopartistas que deberán producir de acuerdo a los requerimientos de las empresas terminales; respondiendo a las exigencias que éstas dispongan en términos de calidad y seguridad tanto del producto como del proceso de trabajo.

En cuanto a la representación sindical de los trabajadores del sector, el sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), son los sindicatos que prevalecen. SMATA representa a la mayoría de los trabajadores de las empresas terminales, cubre además a algunas autopartistas y casi la mitad de los concesionarios. La UOM, representa casi el 50% de las autopartistas y a los obreros de la terminal Peugeot (Senén González, Trajtemberg, Varela y Baldi, 2006)

Ahora bien, a pesar de la relevancia que adquieren SMATA y UOM en la representación de los trabajadores, en la dinámica de las relaciones laborales del sector intervienen otros

⁷ En Argentina, la subcontratación laboral está regulada por la Ley 25.013 en sus artículos 17 y 30; el Decreto 1694; la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744), en sus artículos 29, 29 bis, 30-31, 99-102 y 271; la Ley 25.877 artículos 26 y 40 y otras regulaciones mediante negociaciones colectivas. (Para mayor especificidad en legislación argentina en materia de subcontratación, ver Battistini 2010).

⁸ Chevrolet, Daimler, Fiat, Ford, Peugeot, Renault, Volkswajen, Iveco y Scania.

⁹ Las terminales centralizan la producción, controlado a las autopartistas -productoras de partes y piezas- y a las concesionarias, que tienen a su cargo la comercialización. El subsector materias primas integra la cadena del complejo automotriz ya que corresponde a la producción de materias primas tales como insumos de caucho, textiles, vidrio, aluminio, plásticos, etc. Interactuando con los subsectores de autopartes y terminales automotrices (Senén y Haidar, 2009)

sindicatos pertenecientes a los subsectores autopartista y materias primas. Dentro del subsector de autopartes, la industria del caucho y el neumático es la que agrupa a más sindicatos, representada por tres organizaciones sindicales: el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático y Afines (SUTNA), el Sindicato de Empleados del Caucho y Afines (SECA) y el Sindicato de Obreros del Caucho, Anexos y Afines (SOCAYA). Asimismo, dentro del sector de autopartes se encuentran la industria del vidrio, representada a través de dos sindicatos: el Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines (SOIVA) y el Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina (SEIVARA) y la petroquímica, a través de la Federación de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica (FESTIQyPRA). Por su parte, el subsector materias primas, contiene la industria del plástico representada por la Unión de Obreros y Empleados del Plástico (UOEP) y la de Pintura y Afines de la República Argentina (UPFPARA). (Senén González y Haidar, 2009).

Al momento de abordar la conflictividad laboral del complejo entramado productivo que hemos presentado, las terminales automotrices y las autopartistas son los subsectores que cuentan con los trabajadores industriales que impulsan la mayor parte de los conflictos laborales del sector.

Santella (2009) caracteriza la conflictividad laboral presente en el sector automotriz en el período 1994-2006¹⁰. De acuerdo al autor, desde 1998 se sucedieron conflictos vinculados con la recesión en la producción que significaron la expulsión de una masa significativa de trabajadores ocupados. A partir de este año, el gremio automotriz lleva a cabo una estrategia obrera centrada en reformas dentro del sistema capitalista orientada a la obtención de ciertas concesiones por parte de la empresa.

Siguiendo el ciclo económico nacional, entre 2003 y 2004 comenzaron los signos de reactivación de la producción automotriz que se han consolidado hasta 2006¹¹. Asimismo, se sucedieron cambios sustanciales en la acumulación capitalista y el gobierno las que pasaron a determinar los rasgos de la nueva etapa de luchas sociales, dando preeminencia nuevamente a

¹⁰ Estudio realizado a partir de la base de protestas de PIMSA (Programa de Investigación del Movimiento de la Sociedad Argentina).

¹¹ Entre los años 2003-2010 un 479% en valor de ventas, alcanzando las 716.540 unidades en 2010 y las 547.581 unidades en los primeros ocho meses de 2011 (MTEySS, 2011). Tal expansión del sector trae consigo un aumento significativo del número de trabajadores empleados y de las actividades vinculadas. En la actualidad el sector se encuentra en una nueva etapa de auge.

los trabajadores ocupados y la forma huelguística. Como consecuencia, surgieron importantes conflictos que implicaron un cambio significativo respecto a la dinámica previa. En 2005 y 2006, SMATA impulsó sus reivindicaciones utilizando la huelga como modalidad de acción principal.

A nivel cuantitativo, entre 1994 y 2006 los trabajadores del sector automotriz realizaron 40 acciones de lucha, sin tener en cuenta su participación en huelgas generales. El 60% de las acciones se realizaron en terminales, 24% en las autopartistas y otras 2 acciones en concesionarias. Por sus objetivos, el 53% de las acciones fueron defensivas, esto es, se realizaron en contra de despidos, de cierres de fábricas, por pago de indemnizaciones, por pago de salarios; un 40% de las acciones fueron por aumentos salariales. Por último dos medidas estuvieron vinculadas a la negociación colectiva y una restante a asuntos organizativos internos del sindicato.

En cuanto al oponente de lucha, el 79% de las acciones fueron dirigidas con los empresarios del sector automotriz en forma individual, otro 10% en forma colectiva (a las cámaras empresarias), una acción fue dirigida explícitamente contra el gobierno y otra contra la empresa y sindicato conjuntamente (Santella, 2009).

La conflictividad de los años recientes se relaciona con la mayor cantidad de convenios y acuerdos. En términos generales las demandas salariales fueron concedidas por las empresas y cámaras empresariales, luego de los momentos conflictivos. El sector automotriz evidencia una actividad huelguística concentrada en pocos conflictos de intensidad en los años 2005, 2006 y 2008, si se los compara con los conflictos llevados a cabo a nivel nacional (Santella, 2011).

6. Tercerización, subcontratación y acción colectiva.

En el presente apartado presentamos aquellas acciones colectivas llevadas a cabo en el sector automotriz entre los años 2006 y 2012. Focalizamos, en conflictos impulsados por trabajadores precarios es decir, trabajadores que mediante la representación de alguno de los sindicatos del sector o bien mediante la organización de base, luchan en pos de reivindicar la regularización de su situación contractual y/o la falta de protección de alguno de los institutos de la seguridad social. El análisis de estos conflictos permitirá identificar cuáles son las consecuencias que las tendencias de tercerización de los procesos productivos y subcontratación de la mano de obra tienen sobre la organización de los trabajadores. Asimismo, incluiremos conflictos por encuadramiento sindical a fin de profundizar en el estudio de la acción sindical en términos de representación.

Como se hizo mención, abordamos la conflictividad laboral del sector con el relevamiento de los datos pertenecientes a la base de conflictividad laboral del MTEySS. Dado que la base releva la conflictividad existente desde el año 2006 en este trabajo incluiremos los conflictos que se han desarrollado desde ese año hasta abril de 2012.

Del total de conflictos laborales del sector llevados a cabo entre los años 2006 y 2012, el 8% corresponde a conflictos impulsados por trabajadores de la industria automotriz con el objeto de reivindicar sus condiciones laborales. De acuerdo al estudio citado anteriormente (Bauni, 2011) sobre la conflictividad laboral impulsada por trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral, si se comparan la totalidad de conflictos laborales llevados a cabo entre los años 2006 y 2009¹², el 10% son protagonizados por trabajadores que luchan contra la precariedad y de esa proporción, un 23% pertenece al ámbito privado, grupo en el cual situamos los conflictos estudiados en este trabajo.

En el período 2006-2012 hemos identificado un total de 16 conflictos precarios sobre un total de 199 en el sector. Los motivos que impulsan estos 16 conflictos se vinculan *únicamente con reclamos por regulaciones contractuales y/o protecciones de los institutos de seguridad social*, es decir que hemos excluido aquellos conflictos vinculados con demandas de mejoras salariales los cuales suelen marcar tendencia en el último período. A modo de ejemplo, en el primer semestre de 2007 el 61% de los conflictos laborales se vinculaban con reclamos de tipo salarial, mientras que un 39% se veían impulsados por demandas no salariales¹³ (Palomino, 2007).

Al caracterizar los conflictos que hemos seleccionado cobra relevancia el establecimiento desde el cual los mismos son impulsados. La existencia de modelos de producción flexible en la industria automotriz trae aparejada una fragmentación en términos de organización del trabajo lo que conlleva a la presencia de numerosos establecimientos que poseen funciones específicas dentro del sistema productivo. En relación a este punto, hemos notado que la conflictividad laboral impulsada por trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral, no sólo se presenta en las grandes terminales sino que también se hace

¹² Es pertinente subrayar que si bien el estudio de Bauni (2011) y el que aquí se presenta utilizan datos de la misma base, poseen una diferenciación en relación a los períodos de tiempo tomados por cada estudio.

¹³ Del 39% de los conflictos por reclamos no salariales, se destacan aquellos motivados por demandas en torno a condiciones laborales (11%) y los conflictos por demandas de continuidad laboral, ya sea por despidos o renovación de contratos (10%).

visible en los otros eslabones que conforman la cadena de producción como lo son las empresas autopartistas, las concesionarias y las plantas de revisión técnica.

Volviendo sobre las modalidades de tercerización de los procesos productivos y subcontratación de mano de obra, los casos trabajados atraviesan alguna de estas estrategias de flexibilización e incluso, en algunos conflictos, se evidencia la coexistencia de ambas tendencias. Tal es el caso de las empresas autopartistas que subcontratan trabajadores a través de empresas de trabajo temporal.

En términos de representatividad, el sindicato que representa la mayor proporción de los trabajadores del sector (SMATA) opera de diversas formas con los trabajadores precarizados. Por un lado, se involucra en aquellos conflictos vinculados con la tercerización de los procesos productivos, es decir, aquellos conflictos que a nivel establecimiento son impulsados por trabajadores pertenecientes a empresas autopartistas. En especial, los conflictos de encuadramiento sindical¹⁴ cobran relevancia ya que dependiendo de la resolución de los mismos aumentarán o no las bases de afiliación del sindicato. Por el contrario, aquellos conflictos motivados por reclamos y reivindicaciones de trabajadores subcontratados no suelen contar con el apoyo del sindicato de mecánicos, el cual se desvincula de las demandas relacionadas con la regulación contractual de trabajadores empleados por empresas de servicios eventuales. En estos casos las medidas de acción directa son llevadas a cabo por trabajadores autoconvocados, muchas veces con el apoyo de militantes sindicales de izquierda contrarios a la conducción de SMATA.

Continuando con el estudio de los conflictos de encuadramiento sindical, el abordaje de los casos que hemos seleccionado deja ver que los reclamos de este tipo trascienden la esfera salarial para dar lugar a la lucha por las condiciones de trabajo.

El caso de un conflicto impulsado por una importante empresa autopartista que produce tanques plásticos de combustible para las automotrices Volkswajen y General Motors, resulta ilustrativo de este tipo de conflictos. Los 45 trabajadores de la autopartista, encuadrados en la Unión de Obreros y Empleados Plásticos (UOYEP) que exigían el reencuadramiento al convenio de SMATA, realizaron en el mes de octubre de 2010 paro por tres días y un bloqueo en el ingreso al establecimiento por la ausencia de transporte hacia la planta, escases de comida en relación a las horas de trabajo, falta de categorías con respecto a los puestos de trabajo y de comunicación por parte de personal jerárquico. Asimismo, exigieron a la empresa

¹⁴ Se denominan *conflictos por encuadramiento sindical* a aquellos por los cuales dos o más asociaciones sindicales de primer grado con personería gremial se atribuyen la representación legal de los trabajadores de la empresa establecimiento o parte de éste. (García, 2012)

la presencia de personal responsable en planta idóneo en cuanto a prevención de accidentes (seguridad e higiene), ya que la empresa no posee cobertura en esta área. El reclamo de encuadramiento a SMATA se fundamenta en el lugar estratégico que la autopartista ocupa en la cadena de producción ya que su producto terminado es una parte de los automóviles que más se venden en el país. Asimismo, los trabajadores manifestaron sentirse “*totalmente desamparados*” por el sindicato del plástico el cual no mostró oposición respecto a que los trabajadores de la autopartista pasen a estar representados por el sindicato de mecánicos ya que reconocieron que a pesar de que el material con el cual producen es el plástico, la empresa forma parte de la cadena de producción de automóviles.

Los conflictos laborales que asumen características similares a las descriptas, impulsados por trabajadores de autopartistas que proveen a grandes empresas terminales como Volkswajen, Renault, Chrysler, Peugeot y/o Toyota y representan el 50% del total de conflictos de trabajadores precarios abordados.

De acuerdo a las empresas, cuando estos conflictos tienen que ver con cuestiones de encuadramiento sindical se trata de estrategias aprovechadas por SMATA para obtener los aportes de empresas autopartistas cuyos empleados se encuentran encuadrados no sólo en plásticos –como el caso enunciado- sino también en textiles, caucho, y sobre todo en UOM¹⁵. Estableciendo una diferenciación por tipo de reclamo, encontramos que los conflictos causados por trabajadores subcontratados en reclamo de mejoras en las condiciones de trabajo, despidos o suspensiones, son dirimidos en instancias tripartitas con la intervención del MTEySS. Tal es el caso de la empresa internacional Gestamp¹⁶ dedicada al desarrollo y fabricación de componentes y conjuntos metálicos para automóviles. Gestamp está estrechamente ligada con Fiat y Volkswajen. A la primera le vende piezas estampadas y a la firma alemana le entrega una pieza fundamental para las cajas de transmisión que realiza los cambios de marcha. Gestamp Baires pertenece a la División Mercosur, posee tres plantas en Brasil y tres en Argentina, dos en Buenos Aires y la restante en Córdoba, provincia que fue

¹⁵ El número de afiliados que disputan (teniendo en cuenta el total de autopartistas) es 55.000. El 80% de los trabajadores empleados en la autopartes está encuadrado dentro del convenio de la UOM y este porcentaje es el que más disputa número de afiliados que disputan SMATA. (Diario BAE, 3 de julio de 2007)

¹⁶ Gestamp Automoción es un grupo internacional con sede en España dedicado al desarrollo y fabricación de componentes y conjuntos metálicos para el automóvil, con presencia en 17 países. Tiene 56 centros productivos y nueve centros de innovación y desarrollo, que ocupan en total a más de 11.750 personas. (Diario La Mañana, 25 de noviembre de 2008)

foco del conflicto que tuvo lugar en el mes de noviembre del año 2008. El mismo consistió en la suspensión de 215 trabajadores como consecuencia del impacto de la crisis financiera internacional que tuvo fuerte impacto en la producción del sector. Conflictos de este tipo fueron frecuentes en otras empresas del sector conllevando a la mediación del MTEySS, organismo que en negociación con el sindicato y las empresas gestionó subsidios para mantener los salarios de los trabajadores afectados.

Ahora bien, más allá del contexto en el cual se dirime este conflicto, resulta pertinente situar la mirada en la situación contractual de los trabajadores de Gestamp, los cuales permanecían en la autopartista contratados por una empresa de personal eventual es decir, subcontratados por Gestamp. En el caso de esta autopartista –como el de muchas otras-, los operarios subcontratados realizan regularmente las mismas tareas que los trabajadores efectivos lo cual resulta contradictorio con la normativa vigente¹⁷.

Finalmente, otro tipo de conflictividad que resulta relevante dentro de este grupo de es aquella que se presenta en las empresas terminales que poseen trabajadores subcontratados. Tal es el caso de Volkswajen, Ivecco, Renault y General Motors que en el período estudiado atravesaron conflictos como consecuencia del despido de trabajadores eventuales en momentos de disminución de la producción o bien de la suspensión de trabajadores efectivos y su reemplazo por personal subcontratado. Este tipo de conflictividad da cuenta de la discrecionalidad con la cual los empresarios utilizan la subcontratación laboral: como herramienta de gestión y control de la mano de obra, sencillamente empleable pero también fácil de desvincular.

Ahora bien, lo interesante de subrayar en los casos de conflictividad motivada por la subcontratación laboral es un trasfondo que se vincula con un reclamo de representatividad por parte de SMATA, que no lleva a cabo acciones de lucha en pos de reivindicar sus demandas en un contexto en el cual esta modalidad de gestión de la mano de obra se intensifica y acrecienta principalmente por su propiedad de resultar eficiente a la parte empleadora. Estas demandas, como hemos mencionado, son impulsadas por militantes sindicales de izquierda (contrarios a la conducción de SMATA) lo cual lleva a que el

¹⁷ Por citar una de las tantas normativas en materia subcontratación laboral, el decreto 1694 que reglamenta las empresas de servicios eventuales, en el artículo 6 inciso f) especifica que la empresa de servicios eventuales sólo podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias, en general “*cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.*” (Battistini, 2010)

sindicato desvíe el núcleo del conflicto (trabajadores subcontractados) hacia una acción conflictiva con cortes “políticos” que buscan manifestar cierta oposición al sindicato.

Un conflicto del mes de julio de 2008 llevó esta situación a un punto límite cuando un delegado sindical contrario al gremio, empleado en la autopartista MTA perteneciente a la empresa terminal Toyota fue desplazado del establecimiento central de la autopartista por reclamar mejores condiciones salariales y de trabajo para los trabajadores de MTA (Diario *La auténtica defensa*, 28/07/2008).

Desagregando los conflictos abordados, podemos describir a nivel general los mismos: de los 16 conflictos trabajados 8 corresponden a autopartistas, 6 a terminales automotrices, 1 a una concesionaria y 1 a una planta de revisión técnica.

En cuanto al reclamo que motivó las acciones en el caso de las autopartistas, 3 conflictos se debieron a despidos, 1 de los cuales corresponde al despido de un delegado de base que no era reconocido por SMATA, 2 son por encuadramiento sindical (ambos del sindicato de plásticos al de mecánicos) y los 2 restantes por el pase a planta permanente de trabajadores subcontractados.

En cuanto a los 6 conflictos seleccionados impulsados desde empresas terminales, 4 corresponden al despido de trabajadores subcontractados, 1 a la suspensión de trabajadores estables y el reemplazo de éstos por trabajadores subcontractados y otro se motiva en el despido de delegados de base que no son reconocidos por SMATA.

El conflicto registrado en una concesionaria se debe a la condición de informalidad (no registro) de los trabajadores del establecimiento y, finalmente, el conflicto que resta se llevó a cabo en una planta de revisión técnica como consecuencia del despido injustificado de trabajadores.

Notamos, a excepción de los 6 conflictos llevados a cabo en las terminales automotrices, que los 10 restantes se dan en un marco de tercerización laboral del sistema productivo es decir, impulsados desde establecimientos en los que se produce algún producto o servicio que forma parte de la cadena productiva del sector automotriz. En especial, el subsector de autopartes resulta significativo. Asimismo, otra característica relevante es la centralidad que adquieren los conflictos vinculados con la subcontratación laboral y las consecuencias tendientes a la precariedad que esta modalidad de gestión de la mano de obra introduce en los diversos establecimientos.

Por último, resaltamos la existencia de los 2 conflictos dados por diferenciaciones políticas e ideológicas entre delegados de base –que luchaban por la recomposición de las condiciones de trabajo y la regulación de modalidades contractuales de sus compañeros- los cuales han

sido despedidos en un caso y desplazados a otros establecimientos en el otro como consecuencia de su militancia. De acuerdo a la información proporcionada por los periódicos de los cuales la base de conflictividad laboral relva los datos, el sindicato no confirma que la causa de los despidos y desplazamientos haya sido de corte político pero, sin embargo, se desentiende de ambos sin especificar motivos.

7. Reflexiones finales

Con el objeto de estudiar el impacto que sobre la constitución de la identidad de los trabajadores tiene la acción colectiva, en el presente escrito hemos abordado conflictos laborales impulsados por trabajadores precarios (tercerizados y subcontratados) pertenecientes al sector automotriz. El análisis del vínculo entre la acción colectiva y la cuestión identitaria ha sido contextualizado en un marco de revitalización sindical, que implicaría la reactivación del conflicto organizado impulsado por sindicatos tradicionales, coexistente con la intensificación del uso de modalidades de flexibilización laboral tales como la tercerización del sistema productivo y la subcontratación de mano de obra.

A partir de este marco, el interrogante que subyace es acerca del impacto que el resurgimiento del conflicto laboral organizado tiene en la consecución de acciones de lucha impulsadas por trabajadores afectados por tendencias vinculadas con modelos de especialización flexible, a los que hemos identificado como trabajadores precarios. Dicha caracterización deviene de las consecuencias que, en términos de precariedad, acarrearán las tendencias de tercerización y subcontratación.

Al adentrarnos en el análisis de este tipo de conflictividad, hemos encontrado que la proporción de conflictos laborales impulsados por trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral representa el 8% del total de conflictividad del sector. A partir del análisis de los datos cualitativos¹⁸ de este tipo de conflictividad, se visualiza una disputa que adquiere cada vez mayor significación dentro del sector vinculada con un fuerte reclamo de representación por parte de los trabajadores precarios al sindicato.

La presencia de 4 subsectores y 10 sindicatos da cuenta de la fragmentación del proceso productivo y del colectivo obrero lo cual acrecienta aún más la diferenciación entre los trabajadores del sector. Esta heterogeneidad en cuanto a subsectores y sindicatos caracteriza

¹⁸ El abordaje de las fuentes a partir de las cuales se construye la base de conflictividad laboral (125 medios de prensa de todo el país y medios especializados en noticias gremiales) ha permitido la consecución de un análisis cualitativo de los conflictos seleccionados.

fuertemente la conflictividad abordada ya que, por ejemplo, el establecimiento desde el cual se impulse el reclamo resulta sustancial para definir la estrategia en términos de representación adoptada por el sindicato: SMATA se involucra en los conflictos impulsados desde las autopartistas y de este hecho se desprende el interés del gremio en afiliar a los trabajadores de dichos establecimientos y así aumentar sus bases. Sin embargo, no pareciera mostrar interés por acompañar los reclamos de trabajadores subcontractados de los cuales se desentiende dejando a un lado la intensificación que esta modalidad de gestión de la mano de obra adquiere principalmente por su propiedad de resultar económica y quitar responsabilidades a la parte empleadora. Ahora bien, lo significativo para el caso de los trabajadores subcontractados es que más allá de la negativa del sindicato, la lucha se desenvuelve impulsada a partir de una organización colectiva que trasciende las concepciones habituales asociadas al sindicalismo tradicional. Se trata de trabajadores autoconvocados, muchas veces acompañada por partidos políticos de izquierda contrarios a la conducción del gremio, que emprenden acciones colectivas con el objeto de desafiar la precariedad consecuente de su condición contractual.

Las diferenciación que sobre el colectivo de trabajadores establecen las estrategias de tercerización y subcontratación, son profundas y configuran un universo heterogéneo en el que los trabajadores se distinguen no sólo por su modalidad contractual sino también por el establecimiento en el que se desempeñan (en función del lugar que ocupen en la red de producción) y la pertenencia o no a alguno de los sindicatos presentes en el sector. Estas distinciones constituyen nuevas identidades nacientes a partir de la escisión que se produce entre trabajadores tercerizados y/o subcontractados y trabajadores estables.

Los conflictos abordados permiten visualizar una lucha por la recuperación de los derechos de los trabajadores precarios y expresan una fuerte identificación de estos trabajadores entre sí, lo cual fortalece el postulado propuesto al abordar los debates teóricos de la noción de identidad, acerca de la marcada influencia que la identidad colectiva tiene sobre la conformación de la identidad individual.

Los cambios en la organización del trabajo y la emergencia de las tendencias mencionadas tiene un claro impacto en la conformación de nuevas identidades en el mundo de trabajo, lo novedoso es como estas nuevas identidades que surgen impulsan conflictos y reclamos que no se vinculan precisamente con el reconocimiento de sus nuevas identidades sino que dejan ver una lucha o anhelo por la recuperación de los espacios perdidos.

8. Bibliografía

- Atzeni M. y Ghigliani P. (2008) : “*Nature and limits of trade unions mobilisations in contemporary Argentina*“, Labour Again.
- Battistini, O. (2009a): “*Ser estable: ¿una necesidad en las construcciones identitarias?*”. En Battistini, Bialakowsky, Busso y Costa (comps.) Los trabajadores en la nueva época capitalista. Entre el ser y el saber. Buenos Aires. Teseo.
- Battistini, O. (2009b): “*La lógica tradicional de representación sindical frente a los nuevos trabajadores y nuevas formas de trabajo. Continuidades y contradicciones*”. En Senderos Bifurcados: Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral. Ed. Prometeo.
- Battistini, O. (2010): “*La subcontratación en Argentina*” en CEFS – Centro de Estudios de Formación Sindical, documentos de debate.
- Bauni, N. (2011): “*La conflictividad laboral de los trabajadores contra la precarización en la Argentina entre los años 2006 y 2009*”; X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Dubar, C. (1991): “*La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*”, Paris. Armand Colin, Collection U.
- Dubar, Claude (2001), “*El trabajo y las identidades profesionales y personales*”, Buenos Aires, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 7, N° 13.
- Felder, R. (2006): “*Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del estado en Argentina*”, en Fernández, A. (comp.) Estado y Sindicatos en perspectiva Latinoamericana Ed. Prometeo
- García, H. (2012): “*El encuadramiento sindical, un conflicto intersindical por la representación de los trabajadores de la empresa*”. Seminario ASET-Fundación F. Ebert. “Puntos de tensión en la negociación colectiva actual”.
- Hall, S. (2003): “*Introducción: ¿quién necesita 'identidad'?*” En Cuestiones de identidad cultural. S. Hall y P. Du Gay (comps.) Buenos Aires: Amorrortu.
- Iranzo, C. y Ritcher, J. (2005): “*La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social*”. CENDES, Venezuela.
- Lenguita, P. (2011): “*Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino*”, Nueva sociedad, No. 232, 137-149.
- Marticorena, C. (2012): “*Relaciones laborales y condiciones de trabajo en la industria manufacturera durante la posconvertibilidad en Argentina*”, en Juan Grigera comp., La postconvertibilidad a debate. Ed. Imago Mundi, en prensa.
- Maurizio, R.; Perrot, B. y Villafañe, S. (2008): “*Políticas públicas y empleo, desafíos y oportunidades en una economía global*”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Novick, M. (2007): “*¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006*”, Revista de Trabajo Nueva Época, Año 2 No. 4, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Palomino, H. (2007): “*Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la argentina 2006-2007*”. Dirección de Estudios

de Relaciones del Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Palomino, H. (2008): “*El fortalecimiento actual del sistema de Relaciones laborales: sus límites y potencialidades*”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

Santella, A. (2009): “*Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino, 2004-2006*”, en Juan Montes Cató y Paula Lenguita (comp.), *Resistencias Laborales*, Ed. Insumisos, Buenos Aires-México, pp. 59-86.

Santella A. (2011): “*¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz*” en Senén Gonzalez y Del Bono, comp., Ed. Prometeo, en prensa.

Senén González, C., Trajtemberg, D., Varela, H. y Baldi, L. (2006): “*Negociación colectiva en el sector automotriz*”. Revista Trabajo, Ocupación y Empleo, Nro 4, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Senén González, C. y Haidar, J. (2009): “*Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina*”; Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 22.

Svampa, M. (2007): “*Los avatares del sindicalismo argentino*”. Le Monde Diplomatique, año VII, número 91, enero.

Taylor, Ch. (1999): “*Identidad y reconocimiento*”, en Revista Internacional de Filosofía Política.

Zapata, F. (2004): “*¿Crisis del sindicalismo en América latina?*”, Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México, México D.F.

Enlaces:

Diario BAE: <http://www.diariobae.com/>

Diario La Auténtica Defensa: <http://www.laautenticadefensa.net/>

Diario La Mañana de Córdoba: <http://www.lmcordoba.com.ar/>

MTEySS: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social:
<http://www.trabajo.gov.ar/>