

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

Accion gremial y precariedad laboral. Algunas notas para su análisis.

Gabriela Wyczykier.

Cita:

Gabriela Wyczykier (2009). *Accion gremial y precariedad laboral. Algunas notas para su análisis. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1376>

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

Accion gremial y precariedad laboral

Algunas notas para su análisis

Gabriela Wyczykier

Investigadora asistente del CONICET

Investigadora-docente de la

Universidad Nacional de General Sarmiento.

gwyczykier@yahoo.com

Introducción

En el siguiente texto me propongo presentar algunos avances de mi estudio en curso, enfocado en la observación de las acciones emprendidas por trabajadores de base contra la precariedad laboral a través de las comisiones internas de fábrica.

Así, el lugar de trabajo reviste en este estudio una importancia sustantiva para pensar si se han establecido demandas y acciones de los trabajadores en torno a esta problemática, y que sentidos adopta la misma para estimular algún tipo de

acción en torno a ello por parte de los colectivos basistas.

Ahora bien, estas inquietudes se proponen como punto de partida para pensar estos procesos el año 2002, habiendo sido éste un momento histórico que adquirió características extraordinarias, al mostrar una sociedad que atravesaba una crisis social generalizada al mismo tiempo que se encontraba profundamente movilizaba (Svampa 2005).

En este contexto resurgieron con fortaleza acciones conflictivas protagonizadas progresivamente por los trabajadores organizados, particularmente desde el año 2004 en adelante, inscriptas en un proceso de mejora significativa de algunos indicadores laborales – como el descenso de la tasa de desempleo - el mejoramiento de los indicadores de crecimiento económico, y un cambio en la orientación del Estado con respecto a la regulación de las relaciones entre trabajo y capital, visto ello por ejemplo en la revitalización de la negociación colectiva.

De todas maneras, la clase trabajadora penetró en el actual milenio atravesada por un importante proceso de fragmentación y heterogeneización que afectó su composición y su capacidad de organización institucional y sindical. Ello como consecuencia de cambios en el mundo del trabajo que comenzaron a vitalizarse desde mediados de los años 70. Al respecto, y como bien señala Harvey (2004) asistimos a un proceso de transición en el régimen de acumulación y su correspondiente modo de regulación social y política, notándose un pasaje a un sistema de “acumulación flexible” que apela a la flexibilidad de los procesos de trabajo.

Con este planteo más general podemos entonces citar algunas de las preguntas que nos hemos propuesto abordarⁱ: ¿Se distinguen en el período señalado demandas y acciones conjuntas llevadas adelante por los trabajadores en torno a la precariedad laboral?, ¿Qué características asumen dichas demandas y aquellas acciones? ¿Qué sentidos le

ⁱ Este trabajo se inscribe en una investigación más amplia sobre sindicalismo y precariedad laboral llevada adelante en el Area de Sociología de la Universidad Nacional de General Sarmiento.

atribuyen estos colectivos al término precariedad, y como ello incide en la definición de estas demandas y estas acciones? ¿Es posible observar la articulación de solidaridades de clase al interior de las organizaciones proletarias en un contexto signado por el creciente proceso de fragmentación, heterogeneización e inestabilidad laboral?

Para abordar estas preguntas, en la primera etapa de investigación se ha elegido indagar la relación entre acción gremial y precariedad en un grupo de comisiones internas que hayan estimulado y encarado demandas en el sector industrial de la economía desde el 2002 en adelante. El trabajo de campo se organizó hasta el momento a través de una estrategia cualitativa de investigación social, elaborando datos primarios a partir de entrevistas en profundidad a delegados sindicales de baseⁱⁱ.

La elección del sector industrial de la economía responde a ciertos intereses en particular. Por una parte, ha sido un sector fuertemente golpeado por la crisis del empleo y la precariedad laboral en los años 90, y aún lo sigue siendo en la actualidad. Al igual que en el sector servicios, la precariedad en estos casos ha estado fuertemente vinculada a los procesos de tercerización y subcontratación que han llevado adelante estas empresas desde fines de los años 80 en adelante especialmente. Por otra parte, el conflicto laboral ha sufrido una significativa revitalización en este sector, observándose al mismo tiempo la presencia de sindicatos tradicionales golpeados por la crisis económica de la década pasada, y que han resultado fortalecidos con el ascenso de la actividad industrial en los últimos añosⁱⁱⁱ.

Al mismo tiempo, las comisiones internas de fábrica, conformadas por delegados elegidos desde las bases, constituyen órganos de representación colectiva de los trabajadores que actúan como nexos entre el ámbito propiamente fabril y las organizaciones sindicales. Históricamente, estos ámbitos de representación micropolíticos

ⁱⁱ Hasta la fecha se han hecho 6 entrevistas en profundidad. Las mismas se realizaron entre los meses de octubre y diciembre de 2008.

ⁱⁱⁱ AL momento de realizar las entrevistas, la crisis económica internacional se encontraba en sus inicios, no habiendo advertido hasta ese momento los efectos sobre los colectivos de trabajo analizados, si bien los mismos se encontraban expectantes al respecto.

han constituido espacios de fuerte resistencia y reclamo proletario frente a las empresas, al Estado, y a sus propios sindicatos. Otras tantas han sido señaladas por los mismos trabajadores como estructuras de disciplinamiento y control, atendiendo principalmente los intereses de las organizaciones sindicales más amplias, y de las empresas. En este sentido, son espacios de representación y acción colectiva en contante disputa, pero que resultan fundamentales al momento de pensar como se redefinen las relaciones de cooperación y de conflicto entre los trabajadores de base, y con ámbitos de representación colectiva extra fabriles, y políticos.

El concepto de precariedad laboral

La precariedad laboral, como bien advierte la bibliografía, no es un proceso novedoso en las relaciones salariales capitalistas, más aún en los países subdesarrollados y económicamente dependientes. Sin embargo, la ampliación de los derechos sociales y laborales a lo largo del siglo XX favorecieron su significativa reducción, si bien con disparidades nacionales y regionales. De todas formas, ello comenzó a revertirse profundamente desde los años 70 en adelante en las economías occidentales, retornando a la agenda política y de discusión académica, para designar aquellas ocupaciones y relaciones de trabajo consideradas “atípicas”. Así, se aprecia una multiplicidad de elementos involucrados para definirla, implicando ellos la inestabilidad, la falta de protección, la inseguridad, y la vulnerabilidad social y económica (Rodgers, 1992) Estos elementos suponen cierta ambigüedad al momento de observar los trabajos precarios, así como resulta significativamente variable la forma que en estos trabajos “atípicos” resultan precarios.

En esta dirección, Feldman y Galín (1990) destacan la dificultad de trabajar con una conceptualización delimitada por residuo, quedando registradas como formas “atípicas” el empleo clandestino (empleo no registrado); el empleo a tiempo parcial; el empleo temporario; el empleo asalariado fraudulento. Su extensión fue el producto de ciertas transformaciones claves en la estructura productiva: por un lado, ocurrió como

consecuencia de la desconcentración del empleo, al incrementarse el peso relativo de la ocupación en establecimientos de pequeño tamaño, y en la pequeña producción; de otra parte, fue el producto conjuntamente de la tercerización del empleo y particularmente, de la expansión de las actividades de servicios personales.

Junto a los elementos consignados, la extensión de la flexibilidad contractual a partir de la década del 90 en el marco de los cambios en la regulación de las relaciones de trabajo por parte del Estado, contribuyó a incrementar la precariedad laboral y a instalar nuevos parámetros para considerar lo típico y lo normal, especialmente entre las generaciones jóvenes que comenzaron a transitar por sus primeras experiencias de trabajo.

Como analiza Perelman (2001) la reforma específica del régimen de contratación se desarrolló en la Argentina en dos etapas, permitiendo la ampliación del universo de trabajadores que pudieran emplearse bajo esta modalidad. La primera etapa se inició con la sanción de la Ley 24.013 del año 1991, que estableció una serie de “modalidades promovidas” de contratación, orientadas a ciertos grupos poblacionales, y como medidas de fomento a la generación de puestos de trabajo en nuevas unidades productivas. En el año 1994 aumentaron las presiones políticas para profundizar la flexibilidad contractual. Con la sanción de la Ley 24.465 de 1995 se estableció que el contrato de trabajo fuera a prueba durante el lapso de 3 meses, extensibles a 6, eximiendo al empleador de los costos laborales no sociales. La flexibilidad contractual contribuyó de este modo a incrementar la precariedad laboral, y el trabajo no registrado.

En vistas de lo expuesto nos preguntamos cómo las condiciones de precariedad laboral han comenzado a ser planteadas entre los trabajadores organizados, activando un conjunto de demandas y prácticas sociales colectivas para afrontar dicho proceso. Cabe advertir de todas formas que, como traducen las cifras sobre conflictividad laboral, las principales demandas y acciones de protesta han estado ligadas a las reivindicaciones por salario, siendo sustantivamente menores las vinculadas a condiciones de trabajo y contratación.

Los acciones de base y la precariedad laboral

En la industria automotriz y metalúrgica comenzamos el análisis de tres comisiones internas de fábrica que desarrollaron una serie de demandas y acción para afrontar las condiciones de precariedad laboral. Resta afirmar que estos casos no representan de ningún modo una tendencia general de estos sectores, en los cuales estas cuestiones no han sido encaradas mayormente ni por las organizaciones de segundo y tercer grado, como así tampoco en el lugar de trabajo. De todas formas, las situaciones analizadas nos permiten apreciar la combinación de una serie de elementos que favorecieron el desarrollo de algunas acciones en este sentido.

En primer término, es importante destacar que la noción de precariedad laboral ha estado vinculada para estas comisiones internas de fábrica con las modalidades de contratación que se extendieron a partir de los años 90 en las empresas, y continuaron su vigencia en el actual milenio. Así, la extensión de los contratos eventuales y la tercerización de tareas que otrora realizaban los mismos empleados de planta, fue asumida por algunos delegados y militantes de base como una situación problemática que buscaron afrontar con distintas acciones.

“Para mí la precariedad tiene que ver fundamentalmente con las formas de contratación, desde las empresas tercerizadas, para mí son precarias, también las agencias de trabajo, los becarios, el trabajo en negro. En general son distintas cosas, pero lo que une a todas es la precariedad” (Entrevista realizada a Coco, 41 años, delegado sindical de SIDERAR, empresa metalúrgica ubicada en Morón, noviembre de 2008)

En algunos casos, si bien el término y la definición de precariedad no eran evaluados para desarrollar algunas demandas y acciones puntuales, la situación de los contratos eventuales y los tercerizados despertó el interés de las comisiones internas para operar sobre esta problemática en la planta:

“Nosotros empezamos a usar ese término cuando empezamos a tener relación con el taller de estudios laborales, empezamos a usar palabras como Mapeo de la Producción, Precarización Laboral. Cuando yo veía esas situaciones pensaba: nos están jodiendo, nos están explotando, pero precarización laboral no lo usaba, porque no conocía la palabra” (Entrevista realizada a Gastón, 30 años, ex delegado sindical y trabajador de DANA, despedido en el 2008, diciembre de 2008).

Ahora bien, en los tres colectivos laborales indagados, las acciones fueron encaradas por las comisiones internas (CI) luego del 2001, ante la renovación o bien de todos los delegados de estas comisiones, o gran parte de las mismas. Así, el ingreso de trabajadores jóvenes, o con experiencia de trabajo en las fábricas, con o sin participación partidaria en particular, fomentaron relaciones solidarias con los trabajadores en condiciones contractuales distintas e inestables.

Javier, de 41 años de edad, delegado de una empresa multinacional metalúrgica ubicada en el partido de Avellaneda, comenzó a inquietarse por la problemática de la precariedad desde fines de los años 80, poco después de haber ingresado a la planta. Esta empresa, con una importante historia de activismo gremial entre sus antecedentes, se favoreció con las nuevas modalidades de contratación fruto la flexibilización en los años 90, y fue terciarizando progresivamente parte importante de su plantel^{iv}.

Ante la renovación de la comisión interna de delegados en el 2002, luego del despido de los compañeros más activos sindicalmente, la pelea contra la precariedad al interior de la fábrica se ubicó dentro del conjunto de demandas y acciones que emprendiera el nuevo cuerpo de delegados. Ello hubo de requerir, en primer término, una actividad progresiva y continua de concientización de los trabajadores. La multiplicación de distintas modalidades de contratación al interior de las empresas, y el proceso de subcontratación y tercerización, había aparejado un problema clave para la acción gremial reivindicativa: la convivencia en el mismo espacio productivo de trabajadores con vínculos heterogéneos y con beneficios y derechos dispares y diferentes.

^{iv} Hacia el año 1994, el entrevistado estimaba que el 30% del plantel de la fábrica era contratado.

“Hay que tener en claro que no es un problema económico, sino un problema político, lleva a la ruptura de cualquier tipo de organización interna a nivel gremial, y no hablo solo del sindicato de los trabajadores, sino de los trabajadores mismos” (Javier, delegado de la CI de TEL, empresa metalúrgica de Avellaneda, noviembre 2008)

Con la renovación de la CI comenzaron a desplegarse acciones en torno a la precariedad laboral, especialmente contra la modalidad del contrato por agencia. Ello suponía la efectivización de la mayor parte posible de este plantel. Entre las medidas llevadas adelante en el lugar de trabajo, se destacan algunas encaradas conjuntamente entre los contratados y los efectivos para igualar los ingresos salariales, y para reivindicar derechos de unos y otros.

Para ello, los trabajadores no tuvieron que extremar medidas de protesta tratándose de ejercer mayormente presión sobre la empresa. Y la empresa, en este sentido, demostró cierta permeabilidad a los reclamos.

La seccional gremial de la UOM Avellaneda no ha mantenido una posición activa frente a la situación de los contratados metalúrgicos, pero apoyó las acciones que la CI decidió llevar adelante.

Coco tiene 41 años, y es delegado de base desde el año 97 en la empresa SIDERAR, de Moron. A diferencia de Javier, Coco tiene una orientación ideológica y política marxista, y milita activamente en el Frente Popular Darío Santillán. Desde su actividad gremial en la fábrica, Coco ha procurado junto a la CI especialmente desde el 2000 en adelante, desarrollar acciones contra la precariedad laboral, entendida en un sentido amplio, pero que en la fábrica se expresaba básicamente a través de las condiciones de contratación de los trabajadores tercerizados. Este proceso de subcontratación había comenzado con fuerza en el año 1994, distinguiéndose la presencia de alrededor de 150 trabajadores estables, y alrededor de 50 tercerizados y otros 50 eventuales. Estos últimos fueron efectivizados en su totalidad fruto de las acciones gremiales en la fábrica.

Con la renovación del cuerpo de delegados, y el ingreso de una camada de jóvenes trabajadores a la acción sindical, la situación de los precarizados comenzó a revertirse en la planta, conformada actualmente por unos 200 trabajadores efectivos, y 100 tercerizados^v que lograron alterar algunas de las condiciones de trabajo que vulneraban su situación laboral, gracias al apoyo de la CI.

La primera actividad que encararon desde la CI respecto a los tercerizados fue conveniarlos con la UOM. Si bien ello no había sido el producto de un fuerte conflicto, sí fue el fruto de ciertas presiones llevadas adelante por la CI. Desde ese momento, nos testimonias, ningún trabajador tercerizado fue despedido o trasladado a otra empresa.

Algunas acciones claves acompañaron la ampliación de las solidaridades entre trabajadores estables y contratados, como fue el apoyo que recibieron los primeros, en un conflicto salarial en el 2003, por parte de los segundos. Así, los contratados, que habían logrado algunas mejoras salariales y en sus condiciones de trabajo con el traspaso al convenio metalúrgico (por ejemplo, los trabajadores de limpieza pasaron a cobrar \$1200 frente a los \$500 que percibían) apoyaron las acciones de protesta que los trabajadores efectivos de SIDERAR habían emprendido puertas afuera de la fábrica para reclamar por un incremento de sus salarios.

De esta forma, las solidaridades laborales en un contexto de significativa heterogeneidad contractual se fueron consolidando progresivamente, ello gracias a las acciones de la CI, los activistas sindicales pero también es advertible, que la empresa mostró cierta permeabilidad a los reclamos de los trabajadores estables y los tercerizados.

La relación con la seccional de la UOM de Morón no ha sido de apoyo para los trabajadores terciarizados, aduciendo estos últimos una escasa presencia para estimular o acompañar su organización gremial.

^v Los trabajadores tercerizados se agrupan en 5 empresas subcontratadas que se encargan de mantenimiento, limpieza, logística, embalaje y comedor.

Los trabajadores de la empresa automotriz DANA estimularon desde el 2000 hasta el 2007 (año en que fueron despedidos por la empresa los trabajadores más activos gremialmente) una serie de reivindicaciones y demandas en torno a las condiciones de contratación.

Esta empresa trasnacional que produce autopartes destinadas a la exportación se encuentra ubicada en el Conurbano Bonaerense. En el año 1998 ingresó una camada de jóvenes trabajadores que concibieron progresivamente la posibilidad de generar una serie de cambios en las condiciones de trabajo que habían reinado hasta ese entonces en la empresa. Al igual que en los casos comentados anteriormente, y en una significativa proporción de empresas industriales, resultaba habitual la contratación de trabajadores entre 20 y 30 años por tiempo delimitado – entre 3 y 6 meses - siendo para aquellos muy dificultosa la oportunidad de permanecer como efectivos en el puesto de trabajo. Incluso, la rivalidad entre compañeros de trabajo, estables y contratados, se percibía cotidianamente:

A partir del 2001 esta situación comenzó a revertirse con el cambio de los integrantes de la CI, y el ascenso de nuevos delegados y activistas gremiales que fueron desarrollando un espíritu crítico y de vocación de cambio al interior de los muros fabriles, y que se fueron combinando con otros trabajadores con mayor antigüedad de trabajo en la empresa, y en la actividad sindical.

Gastón, uno de los delegados de la nueva CI y un referente entre los jóvenes trabajadores con mayor vocación activista, no detentaba una militancia política o gremial en particular, sino que había obtenido sus primeras herramientas de trabajo comunitario en el colegio secundario, asistiendo a escuelas de frontera. Allí, y ante la observación de las condiciones laborales de desprotección de los trabajadores del interior, surgió su interés por la actividad sindical. Luego se fue relacionando con otras experiencias de trabajadores de base, sin adscribir a ninguna orientación partidaria en particular.

Entre los logros que fue obteniendo la CI se destacan las acciones tendientes a impedir el despido de compañeros contratados, las luchas salariales, y la reactualización del convenio de trabajo de la empresa, logrando de esta forma la igualación del salario por hora sin importar la antigüedad de cada empleado. Así, se consiguió la efectivización de los trabajadores jóvenes que fueron ingresando por camadas luego del 2003, acompañando el incremento de la producción en la empresa. Hasta el 2006 se habían incorporado 250 trabajadores, todos ellos en forma efectiva. De esta forma, los despidos o la rotación dejaron de ser una experiencia habitual y natural en este establecimiento.

Los testimonios recogidos permiten observar un cambio en las solidaridades laborales que se fueron recreando desde el 2000 en adelante en esta empresa, donde la acción reivindicativa y el fortalecimiento colectivo de la organización de base era antepuesta ante las situaciones conflictivas que incluso pudieran presentarse entre los trabajadores.

Las situaciones de conflicto que llevaron adelante los trabajadores con sus representantes de base fueron sin embargo sumamente moderadas, evidenciándose en este sentido una postura abierta de la empresa a resolver rápidamente aquellas problemáticas que pudieran conspirar contra el avance de la producción. En efecto, los logros fueron obtenidos progresivamente ante la amenaza de los trabajadores de llevar adelante un paro de las actividades, o no trabajar horas extras. Ello en gran medida porque los gerentes de esta empresa habían asumido compromisos productivos con las cabeceras de la multinacional. Al mismo tiempo, al quedar ajenos a los vaivenes del mercado interno, la expectativa productiva se vinculaba con el negocio de la exportación, siendo éste un elemento distintivo de esta empresa industrial respecto a otras autopartistas locales. De esta forma, el fortalecimiento progresivo de la comisión interna, conjuntamente con una predisposición de la empresa – por lo pronto hasta el 2006 – de resolver rápidamente los conflictos potenciales, alimentaron esta experiencia particular.

A partir del 2006 una conjunción de elementos conspiró contra la continuidad de las acciones de la comisión interna y los trabajadores: de una parte, cambiaron los

gerentes de la empresa, optando los nuevos ingresantes por desarticular la organización de los trabajadores de base. Conjuntamente, y ello como un rasgo que puede extrapolarse a otras situaciones de comisiones internas, el SMATA, según denuncian los trabajadores, se había opuesto reiteradamente y a través de distintas estrategias a esta organización “ desde abajo”. En suma, se desataron una serie de situaciones de conflicto que culminaron con el despido en el 2007 y 2008 de 60 trabajadores, entre los cuales se encontraban los delegados de la comisión interna, y los trabajadores políticamente más activos.

Palabras de cierre

El interés de esta ponencia fue presentar los avances de mi investigación en curso mostrando en que situaciones, y bajo que circunstancias, era posible apreciar demandas y acciones contra las condiciones precarias de trabajo en la industria tradicional, en este caso, en algunas fábricas metalúrgicas, y en la rama automotriz.

Con los datos analizados, aún preliminares, es posible señalar algunas cuestiones relevantes para pensar estos procesos

En primer lugar, es necesario confirmar que esta clase de situaciones no se han revelado mayoritariamente entre las acciones de protesta consignadas por las estadísticas. Ello en parte puede ser producto de una suma de factores: por una parte, las demandas y acciones que hemos analizado se han producido en general sin una movilización activa o de conflicto abierto entre los trabajadores y las empresas, por lo cual su incorporación dentro de la cuantificación de los conflictos resulta dificultoso. Junto a ello, las demandas por la precarización se han colado otras veces entre los reclamos salariales, siendo estos últimos lo que han obtenido mayor visibilidad. De todas maneras, es posible deducir que si bien algunas situaciones problemáticas respecto a la precariedad se han presentado desde el 2003 en adelante ligadas a situaciones conflictivas de trabajadores de base, ello no ha sido regular entre los trabajadores industriales.

En segundo término, la precariedad laboral ha estado vinculada a las condiciones de contratación temporaria, y a la subcontratación. Así, con definiciones más amplias o restringidas por parte de los propios delegados y activistas de base, las demandas contra la precariedad han cuestionando fundamentalmente contrataciones que si bien se posaban en una delgada línea entre la legalidad e ilegalidad (contratos a prueba extendidos por un tiempo mayor al expuesto legalmente, contratación de eventuales durante períodos sucesivos en las empresas) reproducían situaciones de trabajo en inferioridad de condiciones que en el caso de los trabajadores estables, visto ello en los diferenciales de salarios, las condiciones de seguridad, la inestabilidad en el puesto de trabajo, la rotación, la polivalencia.

Pero para que estas condiciones pudieran plantearse en las CI y promovieran acciones de concientización entre los trabajadores de planta para operar conjuntamente, la precariedad laboral ha debido sufrir un proceso de desnaturalización que permitiera revisar la flexibilización laboral, y en función de ello establecer un conjunto de demandas y acciones conjuntas. La presencia de algunos delegados y militantes gremiales de base, con trayectorias de trabajo sindical, y/ ó en algún movimiento político, o en acción social, resultó decisivo para instalar la problemática en el seno de las empresas. Y desde allí, comenzar a transmitirlos como intereses de todo el colectivo.

Ello permitió la redefinición de las solidaridades al interior del espacio de trabajo, igualando condiciones y percepciones de trabajadores con diferentes categorías e inscripciones laborales, comenzando a alterar de esta forma las percepciones del “otro” trabajador como un igual, y no como una amenaza.

Para los trabajadores precarizados, contar con estas solidaridades favoreció ser parte de experiencias colectivizadores que contribuyeron a generar protecciones en el espacio de trabajo y así, lidiar con la inestabilidad en el propio puesto. Aspecto este último que resulta característico de las relaciones salariales de tipo precarias.

Ahora bien, para que estos elementos pudieran combinarse y dar lugar a la redefinición de solidaridades y a la conformación de demandas y acciones en el lugar de trabajo, por lo pronto a partir de los casos analizados, resultó fundamental la permeabilidad de las empresas por incorporar parte de las demandas, y aceptar algunos de los cambios sugeridos por los trabajadores. Tal vez, sí las acciones colectivas requeridas por los trabajadores para avanzar en la limitación de la precariedad laboral, hubieran requerido compromisos más fuertes y medidas de protesta más radicales – como un paro de actividades - o bien, sí la amenaza al desempleo hubiera sido un temor latente como lo fuera en los años 90, los condicionamientos se hubieran manifestado con otra magnitud para el desarrollo de estas vinculaciones y prácticas reivindicativas.

Junto a ello, el rol de las organizaciones sindicales resulta importante para favorecer o para obstruir estos conflictos y situaciones. En el caso de la empresa automotriz, según delinean los testimonios, la posición adoptada por el SMATA para desarticular la organización de base que se mostraba autónoma e independiente en sus acciones, fue muy relevante para comprender los despidos que luego sufrieron los trabajadores más activos gremialmente.

En los casos de la UOM, no parece haber sido definitorio el apoyo o rechazo de las seccionales para acompañar los procesos reivindicativos en las empresas, pero claramente no obstaculizaron las decisiones adoptadas por los trabajadores en lo que refiere a las acciones emprendidas contra la precariedad laboral.

Bibliografía

- Feldman, Silvio; Galín, Pedro (1990). *“Nota introductoria”*. La precarización del empleo en la Argentina, Galín, P; Novick, Marta (Comps). Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, OIT, CLACSO.
- Harvey, David (2004) . La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural, Amorrortu editores, Buenos Aires.
- Perelman, Laura (2001). “El empleo no permanente en la Argentina”. *Revista Desarrollo Económico*, vol. 41, N° 161, Buenos Aires.
- Rodgers, Gerry (1992). “El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental”. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Rodgers, Gerry y Janine, (Comps). OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: España.
- Svampa, Maristella (2005). *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*, Taurus, Buenos Aires.