

Estrategias obreras en el sector automotriz. Comparación de trayectorias de conflicto en las empresas automotrices frente a los despidos de masa de 1998-2002.

Agustín Santella.

Cita:

Agustín Santella (2007). *Estrategias obreras en el sector automotriz. Comparación de trayectorias de conflicto en las empresas automotrices frente a los despidos de masa de 1998-2002. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-106/54>

Estrategias obreras en el sector automotriz. Comparación de trayectorias de conflicto en las empresas automotrices frente a los despidos de masa de 1998-2002.

Agustín Santella

Conicet-IIGG-UBA

agustinsantella@gmail.com

RESUMEN

El siguiente trabajo se propone identificar dos respuestas obreras distintas frente a los despidos de masas en el sector automotriz en la última crisis económica en la Argentina. En el lapso de 1998-2000 los puestos de trabajo en el sector se redujeron aproximadamente a la mitad. Sin embargo, como balance global de esta crisis el nivel de conflicto fue comparativamente bajo. La ponencia rastrea respuestas en dos fábricas importantes en el sector, donde se observan situaciones, respuestas y resultados distintos frente a los despidos de masa planteados por los empresarios. Para ello se comparan los conflictos en una Terminal (líder en el sector) con los de una Autopartista (perteneciente a una multinacional), ambas empresas con establecimientos de gran tamaño. Si bien la trayectoria de la Terminal ilustra la dinámica de los conflictos automotrices, más que la Autopartista, y teniendo en cuenta las diferencias de la posición en las empresas, intentaremos testear la hipótesis sobre dos respuestas alternativas frente a la desocupación y sus posibles vínculos con las estrategias en pugna al interior de los trabajadores.

Introducción

La ponencia representa el avance de una investigación que se propone abordar las relaciones entre los sindicatos y los trabajadores en el actual contexto socio-histórico marcado por el avance del capital especialmente a partir de la “era neoliberal”. En la misma nos abocamos a las políticas del SMATA y la dinámica de conflicto y mecanismos de consenso en las grandes empresas automotrices. Este texto se acota al conflicto que se presentó a los trabajadores y sindicato en la última crisis económica argentina. ¿Cuáles fueron las respuestas obreras frente a la desocupación? Pero más en particular, ¿Cuáles fueron las respuestas obreras frente a los planes masivos de despidos en las automotrices desde el comienzo de la recesión?

La crisis y el sector automotriz

En 1998 se manifestaron las limitaciones del patrón de acumulación de capital en la Argentina, comenzando una recesión prolongada hasta fines de 2002. En su transcurso se redujeron significativamente el producto, niveles de ocupación y de inversión privada y pública y se multiplicaron la pobreza e indigencia. El dinero entró en crisis en su función de intercambio, se emitieron monedas nuevas según la provincia y surgieron mercados sin el circulante oficial. El desfinanciamiento externo (el Banco Mundial y FMI exigían mayores ajustes para ampliar créditos para el pago de intereses de la deuda externa) potenció una crisis de magnitudes históricas. Hacia diciembre de 2001, cuando el gobierno apoyó al sistema privado bancario vía expropiación de depósitos a los pequeños ahorristas, suscitó la resistencia en los sectores afectados y profundizó la crisis política, que confluyó con la campaña de la fracción capitalista que propugnaba la devaluación del peso y la resistencia popular de los trabajadores desocupados y ocupados (principalmente estatales, como veremos). El gobierno surgido del levantamiento popular del 19 y 20 de diciembre devaluó la moneda nacional, lo que permitió reubicar la producción primaria y secundaria en el mercado internacional, retomar trabajadores y comenzar una devolución parcial de los pequeños ahorros.

La crisis argentina combinó procesos externos e internos que le dieron su característica explosiva. El flujo de inversiones extranjeras directas en América Latina experimentó una caída continúa entre 1998-2003, después de un incremento significativo impulsado por las políticas de apertura neoliberales desde comienzos de los noventa (CEPAL 2006). Esta retracción de la inversión extranjera explica una parte de la recesión en la Argentina. Sin embargo, el patrón de acumulación de capital a nivel

nacional hizo que estallara una crisis cuyas características tienen que ver con la relación estructural con el capitalismo internacional agravada por las políticas económicas de los noventa (Juan Iñigo Carrera 2005). La orientación de la inversión transnacional de capitales, donde América Latina manifiesta una tendencia a la menor participación en las últimas décadas en beneficio de países orientales y de Europa del este, más las limitaciones a largo y corto plazo del esquema de acumulación en la Argentina explican el carácter específico de la crisis y su desenvolvimiento en el conjunto de las relaciones sociales y políticas.

El tipo de cambio sobrevaluado fijado por la Convertibilidad afectó al sector industrial de manera más acentuada y a las automotrices en particular. Hacia los noventa la balanza comercial se tornó negativa, siendo las grandes empresas automotrices (12 firmas si se incluyen las importaciones) responsables de parte del mismo¹. La industria automotriz fue favorecida por el régimen automotor de 1991 que mantuvo un nivel de protección dentro del proceso de reformas del estado y apertura a la competitividad internacional. Recibió una considerable cantidad de inversiones, reinstalando empresas transnacionales y ampliando la capacidad de producción. Pero se desarrolló un proceso de regionalización de la industria sectorial dentro del cual mayores partes de la cadena de producción correspondieron a importaciones, en particular desde Brasil (Varela 2003). Hacia 1998 las dificultades de colocación en el mercado interno se sumaron al déficit crónico que en el sector externo amenazó a la economía nacional y a sectores críticos como el automotriz. La devaluación de la moneda brasileña actuó recesivamente por cuanto agravó la menor rentabilidad comparativa de Argentina (en los costos locales como la fuerza de trabajo)².

Estos factores actuaron sobre la industria automotriz argentina de forma diferencial respecto de la evolución de la producción mundial en la rama. En la Argentina, el pico de producción de automotores de 1998 de 450,000 cayó a 170,000 en 2003, iniciando otro ascenso hasta llegar al nivel de 1998 en 2006. En el mismo tramo la producción

¹ El déficit comercial de las grandes empresas automotrices alcanzó los 4 mil millones de dólares en 1997. La economía en su conjunto exhibe déficit comercial en 1997, pero no así el sector más concentrado o “cúpula empresaria” (Basualdo). Las automotrices aportan al déficit a diferencia del resto de la cúpula. Basualdo 2000, pp. 208-217.

² Un directivo de DINA (autopartista de capitales mexicanos que opera en los dos países) expresó: “El tema es muy sencillo: antes una unidad costaba 69.000 reales que, con el tipo de cambio anterior, eran unos 65.000 dólares. Esa misma unidad sigue costando 69.000 reales, pero al tipo de cambio actual, vale unos 35.000 dólares. Entonces, Brasil está más competitivo para entrar en cualquier mercado desde ahí” (La Nación, 16-10-99)

mundial creció paulatinamente a nivel global, motorizada por el crecimiento de los países de Asia y Oceanía (ver Tabla)³.

Cuadro 1. Producción mundial de automotores según continente y decenio, 1960-2005.

	América	Europa	Asia	Total mundial (100)
1960-69	104.997.173 51%	90.272.182 43%	25.908.127 13%	205.193.340
1970-79	139.712.615 37%	149.166.542 40%	80.815.504 21%	368.878.321
1980-89	131.447.851 30%	166.703.987 39%	135.087.215 32%	427.962.516
1990-99	163.946.214 32%	177.265.756 35%	160.773.859 32%	499.891.422
2000-05	112.733.554 30%	120.779.632 33%	123.274.549 33%	365.253.005

Fuente: Elaborado en base a <http://freyssenet.com>.

Si comparamos las cifras de trabajadores ocupados en la fabricación de vehículos a motor a nivel mundial, se destaca la caída del empleo en la Argentina. Los datos de la FITIM registran 75,000 trabajadores en 1997 que descienden a 34,400 en 2002, esto es, un descenso de más de la mitad de los trabajadores. En el mismo tramo Brasil perdió unos 40,000 sobre un total 282,900 trabajadores automotrices de 1997 (el 14%), recuperándose levemente hacia el 2002 cuando llegó a 272,000 trabajadores. De 34 países de producción automotriz, los casos argentino y rumanos presentan las mayores magnitudes relativas de caída del empleo, siguiéndole Inglaterra, que disminuyó la cantidad de trabajadores de esta rama de 234,000 a 181,000 entre 1997 y 2005, es decir el 22%. Estados Unidos perdió 12% de trabajadores automotrices en el mismo tramo. En la mayor parte de los casos nacionales el empleo creció considerablemente entre 1997 y 2005 (FITIM 2007)⁴.

³ Desde 1973 se produjeron autos en Africa, comenzando con unos 300.000. Entre 2000-2005 se produjeron 2.500.000.

⁴ Castilla y Rosso (2006) señalan que la producción automotriz mundial se encuentra frente a una “crisis de sobreproducción y sobreinversión...Diferentes investigaciones estiman que la producción internacional anual de automóviles ronda los 80 millones de unidades, mientras que el mercado existente es de 60 millones aproximadamente” (pp.121). El informe de FITIM (2007) señala una producción de 66 millones y ventas de 62 millones en el año 2006.

Cuadro 2. Producción final total de automotores y personal ocupado en las terminales, 1989-2006

Año	Producción	Personal	Año	Producción	Personal
1989	127.823	19.281	1998	457.956	22.963
1990	99.639	17.430	1999	304.834	18.522
1991	138.958	18.317	2000	339.246	17.381
1992	262.022	22.161	2001	235.577	14.250
1993	342.344	23.027	2002	159.401	12.166
1994	408.777	25.734	2003	169.621	12.051
1995	262.401	21.362	2004	260.402	13.751
1996	313.152	22.728	2005	319.755	16.485
1997	446.306	26.286	2006	432.101	sd

Fuente: ADEFA, Anuario 2005 e Informe de Prensa Diciembre 2006.

Conflictividad en el sector automotriz

Para enmarcar las respuestas sindicales a la crisis del desempleo señalemos que el sector se caracterizó en los noventa por una baja conflictividad laboral – comparativa en el total de conflictos y protestas. En primer lugar, siguió el retroceso relativo del conjunto de los trabajadores industriales. En 1994 el 30% de las huelgas fueron en la industria, tasa que descendió a 8% en 2001 (año de huelgas crecientes) y 2% en 2004. En promedio, en 1994-2004 representaron el 6% del total de huelgas (Iñigo Carrera 2005: 13). Esta tendencia fue acompañada en el sector automotriz, donde entre 1994-2006 encontramos 21 huelgas y 12 acciones no huelguísticas (sin contar las huelgas generales, cuya participación en el sector fue en 14 de las 19 que se realizaron en 1992-2002)⁵. Dentro de este contexto, el crecimiento del desempleo a partir de la recesión hará disminuir aún más la intensidad huelguística en el sector. En los años de mayor protesta social, casi no se produjeron conflictos en este sector, por lo menos aquellos registrados en la prensa nacional.

Entre 1998-2003 sucedieron 9 protestas de trabajadores mecánicos (y 2 dos de empleados de la Obra Social de SMATA), con 3 huelgas entre ellas. Todos estos conflictos, producidos como respuesta de los trabajadores a los despidos y cierres de fábricas, se ubicaron en una recesión profunda y duradera que sufrió la economía de conjunto y el sector automotriz entre 1998 y 2003⁶. En relación a la magnitud de esta crisis, puede caracterizarse que la misma se resolvió con un grado bajo de confrontación

⁵ Los datos sobre protestas en el sector los tomamos de la Base de Protestas de PIMSA.

⁶ Este cuadro se completa diciendo que, en el mismo período 1998-2003, los trabajadores del sector – afiliados a SMATA - se plegaron a 9 huelgas generales, esto es, más que las 3 huelgas propias del sector.

por parte de los trabajadores, si tenemos en cuenta la conflictividad abierta, es decir públicamente registrada en los medios de comunicación nacionales. Esta hipótesis se refuerza si comparamos la conflictividad del sector con el proceso de rebelión que en los mismos años contestó a la desocupación y la pobreza – cuyo hito son los hechos de diciembre de 2001.

El impacto de la recesión sobre los trabajadores del sector fue contenido por una serie de acuerdos, renovados anualmente, entre sindicato y empresas que apuntaron a gestionar la crisis que evitó la confrontación abierta⁷. Aunque la orientación que primó en relación a la crisis se haya expresado en acuerdos entre sindicato y empresa, no se manifestaron de forma distinta las sucesivas asambleas mediante las que el sindicato consensuó esta táctica, según veremos a partir del caso de la Terminal.

Los acuerdos que se adoptaron apuntaron a contener las bajas de trabajadores en la producción, manteniéndolos como suspensiones. Tales suspensiones dispusieron el pago de un porcentaje del salario (entre 50 y 75%). En el caso de Ford el pago de las suspensiones se descontó posteriormente del monto total de las indemnizaciones. En algunos casos, para evitar despidos y suspensiones, el sindicato propuso la reducción de la jornada de trabajo y la distribución de las horas entre los trabajadores. Algunas empresas aceptaron (Daimler Chrysler, Renault, Volkswagen, General Motors).

El objetivo del acuerdo era mantener a los trabajadores bajo relación laboral durante el tiempo que durara la crisis, para volver a la producción una vez pasara la recesión. Como señalara un “consultor laboral” en aquel momento: *“La estrategia [frente a la crisis del desempleo, n.d.a.] debe centrarse en la preservación de los empleos actuales. En esta perspectiva, los acuerdos de varias terminales de autos con SMATA para evitar despidos marcan el camino correcto. Estos convenios requieren de una gran capacidad financiera. Ese no es el caso de la mayoría de las empresas medianas o pequeñas afectadas por la crisis, como el sector autopartista. Hace algún tiempo propuse crear un régimen de seguro orientado a retener la dotación durante las caídas cíclicas de la demanda. Este mecanismo permitiría cubrir los salarios en esos períodos. Sugerí que el financiamiento de ese seguro podría provenir de la rebaja de las contribuciones patronales.”*⁸

Se planteaba aquí un seguro de desempleo convenido directamente entre

⁷ Estos acuerdos estaban contemplados en los Procedimientos Preventivos de Crisis (PPC), dentro de los que las empresas podían enmarcarse legalmente, ver Senén Gonzalez et al 2006.

⁸ Ernesto Kritz, “El efecto más temido: el desempleo.”, La Nación, 24-1-99.

trabajadores y empresas, en el sector más concentrado de capital, como el de las terminales. Esta política permitiría dar un reaseguro a los trabajadores en el momento recesivo, aún cuando sus ingresos fueran menores. El nivel de concentración de capital en las grandes empresas permitiría un acuerdo de este tipo. En el caso de que esto se diera así, estaríamos frente a una situación diferencial para las fracciones “más acomodadas” de la clase trabajadora, cuya relación de dependencia con el capital más productivo y concentrado los colocaría frente a la posibilidad de un reaseguro diferencial en los momentos recesivos que evitara la desocupación.

Sin embargo, este “seguro privado de desocupación” funcionó en forma limitada. Los acuerdos de suspensión duraron dos o tres años. Una vez que no se vislumbró salida inmediata a la recesión, las empresas optaron por despedir casi a la mitad de la masa de trabajadores activos.

Conflicto y acuerdo en la Terminal

Veremos brevemente la trayectoria de este conflicto en el caso de Ford. Ante la información de un plan de despidos, el 14 de noviembre de 1997 una asamblea en la planta decidió plantear conflicto como respuesta. En una reunión, el 22 de diciembre Jorge Mostany (Ford) comunicó a José Rodríguez (SMATA) que no darían marcha atrás. Se despedirían de hecho a 400 obreros. Entre el 23 y 24 de diciembre de 1997 la empresa llegaron los telegramas de despido. Una asamblea posterior a esta noticia resolvió realizar quites de colaboración y paros parciales, la colaboración económica con los despedidos y el rechazo de las indemnizaciones. Durante el conflicto, se comprobó un alto rechazo a las indemnizaciones, lo cual sirvió después a los obreros para exigir su reincorporación (un grupo minoritario aceptó indemnizaciones).

En el transcurso del conflicto, el 29 de enero, hubo un acto en solidaridad con los trabajadores de Ford. Organizado por la Mesa de Enlace (Zona Norte) con participación de Camioneros, UTA, Comisión Interna de Terrabussi, SUTEBA Escobar y San Isidro, delegados de la Ford por la CCC, entre las organizaciones más importantes. Se reunieron 200 personas en la puerta de Ford⁹.

Entre diciembre de 1997 y febrero de 1998, los trabajadores hicieron asambleas por sector en horario de trabajo, junto con reclamos de inseguridad, quite de colaboración, dos paros de una hora por turno. Con estas acciones de resistencia, la empresa habría

⁹ “Acto en la puerta de Ford contra los despidos”, *Hoy*, Num. 696, 4-2-98.

perdido 1500 unidades en febrero. En base a esto, la empresa llamó a negociar. El jueves 5 de marzo transmitió su decisión de retroceder con los 400 despidos anunciados en diciembre de 1997. Horas después, una asamblea de fábrica de 3000 trabajadores aceptó la reincorporación y culminó el plan de lucha¹⁰.

La Comisión Interna y SMATA caracterizaron la táctica de acción como “conflicto silencioso”, y la contrapusieron a las tácticas propuestas por activistas de izquierda. Luego de evaluar su resultado como “exitoso”, señaló que *“todo este proceso se vivió sin estridencias y fuera del contacto con la prensa. Hemos visto más de una vez cortes de ruta o los incendios de gomas y que nada se arregla, con el agravante de que se diluyen definitivamente las posibilidades de diálogo. Los activistas de partidos minoritarios, que incitaban a la política del alboroto, llegaban hasta la puerta de la fábrica para reclamar el corte de la Panamericana, pero nosotros contestábamos que no valía de nada bloquear las rutas, sin hacer sentir adentro de Ford nuestro reclamo”*¹¹.

Para la oposición sindical en Ford, la táctica de “conflicto silencioso” respondió al apoyo de SMATA al gobierno. *“La propuesta del sindicato, con los despidos encima, fue el quite de colaboración - mientras muchos obreros pedían ‘medidas contundentes’- y no ‘hacer pública’ la situación...Es al gobierno, principalmente, que beneficia el silenciamiento de los despidos en un momento en el que propagandiza con bombos y platillos que habría bajado la desocupación.”*¹² Mientras que para SMATA había sido un éxito, también la oposición discrepaba en cuanto a los resultados del conflicto. *“Entre los obreros los sentimientos son encontrados. Por un lado, una gran alegría. Cuando las suspensiones y despidos recorren las automotrices – Sevel, Fiat, Volkswagen; la semana anterior del SMATA firmó un acuerdo con esta última reducción de horarios y salarios-, en Ford, con su lucha, han obtenido la reincorporación de los compañeros. Al mismo tiempo, hay una gran desconfianza en el*

¹⁰ SMATA, *Memoria y Balance. 1997/1998*, pp.17-18; “Tras medidas de lucha durante el mes de febrero. Gran triunfo de los obreros de Ford: reincorporan 400 despedidos”, *Hoy*, Num. 701, 11-3-98. El semanario *Hoy* especifica dos momentos en el conflicto. La asamblea de diciembre resolvió en general las medidas de lucha, pero dado que comenzaron las vacaciones y los obreros no volverían hasta el 16 de enero, se decidiría el comienzo de las medidas en este momento. El inicio de las medidas es fechado el 6 de febrero y finalizan el 5 de marzo con la marcha atrás de la empresa.

¹¹ SMATA, *Memoria y Balance. 1997/1998*, pp.18.

¹² “La empresa yanqui envió el 24 telegramas de despido. Felices fiestas le desea Ford Motors Argentina”, *Hoy*, Num. 692, 7-1-98.

sindicato. Uno de los temas pasa por el control de que efectivamente sean reincorporados los 400, ya que su reingreso va a hacerse por tandas.”¹³

Si bien la empresa dio marcha atrás en marzo de 1998, hacia fin de este año vuelve a plantear su plan inicial de despidos, que alcanzaba a los 1400 obreros. El 17 de septiembre los trabajadores recibieron la noticia. El 3 y 11 de noviembre la Comisión Interna se reunió con la dirección de SMATA. El 5 y 7 de enero de 1999 se realizaron reuniones entre SMATA, Comisión Interna y la empresa donde, según el sindicato, “se sientan las bases para frenar 1500 despidos”¹⁴.

Esta vez la respuesta obrera fue diferente, ya que se inició con un acuerdo previo con la empresa que evitó un conflicto. El sindicato llevó a los trabajadores una propuesta acordada con la empresa. Según este “acuerdo de estabilidad laboral” se daba licenciamiento a los trabajadores “sobrantes”. Se implantaría un sistema de escalonamiento de pagos que “*si bien son montos mensuales básicos, ellos dan al trabajador la posibilidad de cubrir necesidades familiares mínimas, pudiendo durante ese lapso realizar alguna otra tarea remunerada o soportar con mayores posibilidades una transición de 15 meses a la espera de un mejoramiento de la situación del sector*”¹⁵.

El acuerdo del 18-1-99 fue avalado en asamblea general. En votación dividida, un 70% apoyó la propuesta; el resto respaldó la moción de delegados opositores, que rechazaron el acuerdo y propusieron medidas en contra de todos los despidos – considerando el plan de suspensiones como despidos encubiertos – y la distribución de las horas de trabajo sin reducción de salario. En contra de la propuesta del sindicato, la moción que fue rechazada estaba expresada por activistas de la Corriente Clasista y Combativa (CCC).

El periódico “Hoy” transcribe la propuesta: “*Ante la traición de Rodríguez y su camarilla de acordar con la patronal su plan de retiros y suspensiones de 1444 compañeros, la Agrupación Salamanquista de Ford reitera su llamado a unirse desde abajo, desde las secciones y las plantas, para imponer: 1- Rechazo de la propuesta de la empresa y de todos los despidos, 2-Plan de lucha nacional de los mecánicos que culmine con un paro nacional de 36 horas, por una ley de emergencia ocupacional que impida todo despido, 3- Impulsar, ante el primer despido, la toma de la fábrica y*

¹³ “Tras medidas de lucha durante el mes de febrero. Gran triunfo de los obreros de Ford: reincorporan 400 despedidos”, *Hoy*, Num. 701, 11-3-98.

¹⁴ SMATA, *Memoria y Balance 1998/1999*, pp. 10.

¹⁵ SMATA, *Memoria y Balance. 1998/1999*, pp. 16.

posterior corte de la Panamericana, 4-Por una jornada de 6 horas, sin rebaja salarial, para todos.”¹⁶ El mismo periódico relata incidentes previos a la asamblea en la puerta de Ford, entre militantes de SMATA y de PO y PCR que habían ido a volantear.

Otra nota relata la confrontación de posiciones en la asamblea. Según este informe, Manuel Pardo condujo la misma y puso a consideración el acuerdo con la empresa. “1444 (sic) suspendidos por 15 meses: los primeros 5 meses se cobraría 700 pesos por mes; los segundos 5 meses, 600 pesos por mes. Estos últimos se incluyen como parte de la indemnización. Cumplidos los 15 meses de suspensión, si no hay reactivación, quedan automáticamente despedidos”. Añade que se abriría un retiro voluntario. Posteriormente un delegado de la Corriente Clasista y Combativa “rechazó la propuesta y planteó que la crisis la tenía que pagar la Ford”. Dijo este delegado: “Hago una moción a esta asamblea que rechazemos esta propuesta y planteemos que la Ford se haga cargo con las ganancias que tuvieron estos 3 últimos años. Hay aplausos y gritos de apoyo de un sector de la asamblea, frente a lo cual responde Pardo: “Si hubiéramos querido ir a un conflicto no hubiéramos negociado y hoy tendríamos 1400 compañeros despedidos”. A lo que dice el compañero de la CCC: “¿Por qué no decís la verdad? ¡Que los 1444 que vos decís que suspenden no vuelven más a la fábrica! Hablemos claro, Pardo”. Miembros de la lista Verde (de Rodríguez-Pardo) comienzan a hablar, interrumpiendo, pidiendo que se vote. Otro compañero plantea: “Propongo que los suspendidos roten en 2 turnos”. Pardo: “La empresa no acepta, porque es muy complicada la rotación”. “¡Porque son despedidos, Pardo!” grita el compañero.” Entonces Pardo cierra negando los despidos, diciendo que hay estabilidad laboral durante estos 15 meses y pide que se vote inmediatamente, dando por resultado la citada votación de 70% a favor y 30% en contra de la propuesta oficial del sindicato¹⁷.

Posterior a la asamblea, hay algunas acciones fuera de Ford. SMATA adhirió a la huelga general del 5 de mayo de 2000 convocada por la CGT. Los trabajadores de Ford y Volkswagen realizaron un corte de ruta en la Panamericana¹⁸. Lo mismo ocurrió en la huelga de 36 horas, el “paro y medio”, del 23 y 24 de noviembre del mismo año, con un

¹⁶ Hoy, Num. 744, 20-2-99.

¹⁷ “La asamblea en Ford”, Hoy, Num. 745, 27-1-99. Sobre la crisis automotriz el mismo periódico mantiene una serie de notas. Según esta organización, no se puede esperar que los dirigentes de SMATA luchan contra los efectos de la crisis, dado que hace tiempo se trata de traidores a la clase trabajadora. Toda resistencia debe surgir de las asambleas obreras y sus comités de lucha. “La lucha del SMATA”, Hoy, Num. 746, 3-2-99.

¹⁸ “En Ford y Volkswagen”, Hoy, Num. 810, 10-5-00.

corte donde participaron unos 2000 obreros¹⁹. Los obreros de SMATA confluyeron con los de Alba y Terrabussi a las 13 horas del 23, “cortando la Panamericana en su totalidad, incluidas las colectoras, a la altura de la Ford”, a las 14 horas comenzó la desconcentración²⁰.

En noviembre de 2001, la empresa Ford anunció suspensiones al 75% y un plan de despidos de 300 obreros, cierre del comedor de la planta de Estampado y rediscutir el pago del 75% para futuras suspensiones. Sin acuerdo con el sindicato, se realizan reuniones de delegados y se convoca a una asamblea. Este día, 2000 obreros deciden inmediatamente marchar hacia la Administración, las oficinas dentro de la planta. La empresa anunció no realizar los despidos ni suspensiones²¹.

En agosto de 2002 la CCC realizó un escrache en la puerta de Ford ante la visita de O’Neill, de la Embajada de Estados Unidos. La medida había sido acordada con la Comisión Interna de Ford. Ante la información del acto, la visita fue suspendida²².

El 7 de mayo de 2003, 1.500 personas se movilizaron de la CCC y el Movimiento Independiente de Jubilados y Pensionados (MIJP) frente a la puerta de Ford en solidaridad con los trabajadores. La empresa anunció una nueva suspensión masiva (afectaría a 1000 obreros)²³, reiterada meses después²⁴. Este acto se enmarcó en la Primera Jornada del “Piquetazo Nacional”, de la CCC, con piquetes en todo el país.

Conflicto y acuerdo en la Autopartista

Una trayectoria diferente ocurrió en la Autopartista de GBA oeste. Se trata de una fábrica de piezas para automotores, dividida en dos grandes secciones que producen ejes para vehículos y otra que funden las piezas en grandes coladas. Fundada en 1962, en 1975 empleaba 950 trabajadores, 650 en Ejes y 300 en Fundiciones (convenios colectivos de trabajo 29/75 E y 27/75 E) y 500 bajo el convenio de 1991 (31/91 E)²⁵.

Cuando se hizo el traspaso de empresa en 1997, trabajaban unos 800 operarios en los dos sectores. Las reducciones de personal estuvo acompañadas por incrementos de la productividad vía inversión en maquinaria nueva.

¹⁹ “Piquete sin furia en la Panamericana. Lo realizaron obreros de las automotrices”, *La Nación*, 24-11-00

²⁰ “Corte de Panamericana en Pacheco”, *Hoy*, Num. 839, 20-11-00.

²¹ “La bronca estalló en Ford”, *Hoy*, Num. 887, 14-11-01.

²² “Reincorporación de los suspendidos”, *Hoy*, Num. 927, 28-7-02.

²³ “Desocupados y jubilados en la Ford. Solidaridad de clase”, *Hoy*, Num. 963, 14-5-03.

²⁴ “No a las suspensiones en Ford”, *Hoy*, Num. 970, 2-7-03.

²⁵ La empresa tenía diversos establecimientos en el país, actualmente son siete (incluyendo una en un país vecino). Un grupo de trabajadores del establecimiento de GBA oeste fue entrevistado por Vernik et al 2007 acerca de su relación ideológicas respecto de lo nacional.

“Entonces en el 97, los trabajadores colaboraron con la nueva inversión para poder competir a nivel mundial. La idea era poner una máquina a control numérico. Y los trabajadores dieron parte, dieron 140 horas de bono vacacional y dieron medio aguinaldo doble. Nosotros en diciembre tenemos aguinaldo doble por convenio. Y ellos cedieron las 140 horas y el medio aguinaldo. Y eso creo que en aquel momento eran 1200 u 1800 pesos por trabajador y lo dieron 800 trabajadores. Entonces fue una elección bastante engorrosa por lo que cuentan los compañeros. El día anterior, 90% de los compañeros estaba por no cederlo. Al otro día viene el sindicato. A la noche trabajan, hacen trabajo de presión de meter miedo y al otro día hacen una asamblea, en donde los dirigentes de ese momento que estaban dicen que, si eso no se cedía, había 50 compañeros despedidos”. (Entrevista P)

En 2001 una directiva nacional de la empresa resolvió el despido de unos 100 operarios en la planta de GBA oeste.

Entonces en el 2001, nos llama la empresa y nos dice que le sobran 100 compañeros. Entonces nosotros nos juntamos con la Interna, 2 de la tarde, nos dicen que tienen que reducir la plantilla al 10% a nivel internacional. Nos miramos. Nadie contestaba. Entonces yo digo, bueno, nosotros primero no compartimos los despidos. Después, esta información la vamos a bajar al gremio y vemos como salimos. En principio no estamos de acuerdo con los despidos. Al otro día a las 5 y media de la mañana, cuando entro, me llaman de la Vigilancia y me dicen que tenemos un compañero que no lo dejan entrar. Me voy a cambiar, salgo del vestuario, me vuelven a llamar y me dicen que hay otro compañero que no lo dejan entrar. Entonces digo que me esperen en la vigilancia y voy a la vigilancia con los dos compañeros despedidos. Me junto con los compañeros de la Interna, porque Eje tenía 4 compañeros y Fundición tenía 2 compañeros. Nos juntamos con los compañeros y empezó el debate. La posición mía era que había parar la fábrica y la posición de los compañeros era que primero era que esos compañeros eran vagos, que faltaban, que llegaban tarde. Entonces yo dije que, yo no estoy para decir si los compañeros son vagos, porque yo no soy de la empresa. Entonces si los compañeros son vagos que la empresa haga lo que tenga que hacer. Pero nosotros no tenemos que olvidar que dijeron que iban a echar a 100 compañeros y que si nosotros le dejábamos la ventana abierta, después se podía ir cualquiera. Entonces, yo no estaba de acuerdo con eso, porque nosotros teníamos que reincorporar y después negociar. Yo no quiero que nos avasallen, y nos están avasallando. Entonces si nosotros perdemos esta, abrimos el grifo y nosotros tenemos que cerrarlo. A bueno, pero nosotros tenemos que avisar al gremio. Pero somos nosotros el gremio. Pero tenemos que hacer la asamblea, y quien va a ser la asamblea, y la hago yo la asamblea. Después le vamos a avisar al gremio que la planta está parada. No seamos hipócritas, hay 100 despidos (Entrevista P).

La acción de resistencia inmediata frenó el plan de despidos del 10% de la plantilla de la Autopartista²⁶. Sin embargo, no pudieron evitar completamente los despidos debido a que se implementaron en forma encubierta de otra manera. La empresa ofreció indemnizaciones a mayores de 58 años (había un grupo de considerable antigüedad).

Un acuerdo de retiros voluntarios para los compañeros de 58 años para arriba. Después, la empresa tenía 50 compañeros para echar por temas de conducta. Eso fue lo mejor que salió, porque a esos compañeros la empresa los llamaba y les ofrecía el 100% de la indemnización y 7 cuotas del 50% o 3 cuotas y medias al 100%. Y los compañeros tenían la posibilidad de decir que no, y tenían cubierto un año de estabilidad laboral. Y después de ahí estaba abierto el libro que se querían ir, porque había mucha emigración a España, Italia y EEUU. Los compañeros se veían un futuro allá. Y se fueron algunos compañeros. Y otros viejos también se fueron. Entonces yo digo que fue un despido, pero de otra manera. Encubierto, porque en definitiva era eso (Entrevista P).

Si en un primer momento el plan de despidos masivos fue rechazado por la paralización del trabajo, posteriormente hubo cierta reducción de personal, lo que implicó un acuerdo con los trabajadores. En este sentido, el proceso global de despidos atravesó a la Autopartista, aún cuando los trabajadores hayan actuado de manera diferente que los trabajadores de las Terminales. No obstante, la misma tendencia actuó de manera diferente. La magnitud de los despidos habría sido mucho menor. Pero además la acción de resistencia al plan de reducción originó una dinámica de conflicto dentro de la fábrica que se fueron modificando las relaciones entre trabajadores, empresa y sindicatos y junto a ello las relaciones entre los trabajadores.

La respuesta confrontativa frente al despido puso en crisis las relaciones previas y permitiendo consolidar otras. Previamente a la situación del despido de 2001 se renovó el cuerpo de la Comisión Interna en el 2000 que le dará una nueva orientación frente a la empresa. La movilización contra los despidos consolidó esta nueva Comisión Interna y su relación con los trabajadores en la fábrica. Ello implicó un progresivo conflicto entre trabajadores y Comisión Interna respecto del sindicato a nivel local y luego a nivel nacional, a partir de la discrepancia en torno a la forma de responder a las amenazas empresarias, la negociación del convenio, la forma de decisión colectiva, la vigilancia de condiciones de seguridad e higiene, las relaciones entre diversos grupos internos en

²⁶ Para Golden (1993) se puede hablar de “despidos de masa” a partir de que incluyan al 10% de los puestos de trabajo. Nun (1988) estudió los despidos masivos en la industria automotriz argentina de 1966-67 y 1981, pero su objetivo no fue estudiar las respuestas conflictivas a los mismos sino el destino social de los expulsados de la producción. El autor consigna que el SMATA convocó a un paro el 17 de junio de 1981 en contra de los despidos (p.23).

la fábrica (los dos sectores principales y los terciarizados). Además se desarrolló un cuestionamiento de la anterior manera de gestión paternalista entre jefes y trabajadores en los sectores de la planta.

Entre 1998-2003 en la Autopartista que hemos analizado en medio de la recesión y despidos el proceso de conflicto entre empresa y trabajadores produjo una renovación de la organización obrera en la planta. Surgió un activismo interno nuevo, que se distanció de la dirección sindical nacional sobre la orientación de la lucha gremial y algunas nociones ideológicas involucradas en las relaciones laborales. Estos elementos se manifestarán fuera del período que estamos analizando cuando, durante la recuperación de la producción y la entrada de nuevos trabajadores a la fábrica, se profundicen las diferencias entre el SMATA y los delegados de planta²⁷.

Un balance por empresas

Como se puede ver en Cuadro 3, el balance de lo ocurrido en Ford en la recesión de 1998-2003, es una reducción del 59% del plantel activo en la planta, de 4120 a 1675 trabajadores. En el transcurso fueron 2320 trabajadores fueron expulsados de la producción. Muchos de ellos por vía de la aceptación del retiro voluntario en distintos momentos, o comprendidos en sucesivos Acuerdos de Estabilidad Laboral.

Cuadro 3. Trabajadores por empresa entre 1998-2004 y tipo de acuerdo ante reducción de personal.

Empresa	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Acuerdo
Fiat	3300	2200	1500	890	890	230	230	Suspensiones 75%
Renault	3800	1500	1580	1300	1057	699	700	Suspensiones 50-75% y Reducción de jornada
Volkswagen	2345	1553	1690	1599	1250	863	937	Suspensiones
General Motors Ros.	1226	806	857	870	900	946	1146	Banco de horas
Transax-VW	1263	1263	1070	1200	1200	1200	1200	Reducción de horas
Toyota	520	459	459	600	600	655	1050	
Ford	4120	1908	1956	1956	1800	1675	1800	Suspensiones 75%
Benz-Chrysler ²⁸	1229	920	718	640	572	559	759	Reducción de jornada

²⁷ Entrevistas P y M; Boletín Informativo de los trabajadores de la Autopartista, Marzo 2004, No. 2.

²⁸ Daimler Chrysler es el nombre de la fusión de 1998 entre Mercedes Benz y Chrysler a nivel mundial. Desde 2001 el personal de las dos firmas se computa en la nueva marca en los Memoria y Balance de SMATA. Una parte significativa de la reducción del personal original se debe al traslado de obreros de Mercedes Benz a ZF (autopartista). Luego de haber realizado un acuerdo de estabilidad laboral con

								(d.2002)
Autopartista A	560	560	500	450	450	450	625	
TOTAL	17263	11169	10330	9505	8719	7277	8447	

Fuente: SMATA, Memoria y Balance, 1998-2004, entrevistas Autopartista. Seleccionamos las empresas que pudimos seguir a lo largo de todo el período en su fluctuación. Las cifras de la Autopartista A surgen de las primeras entrevistas.

Esto se repetiría en las grandes empresas, terminales y autopartistas en el período 1998-2003. Según cantidad de trabajadores, Ford figuraba como la principal fábrica, seguido de Renault (3800), Fiat (3300), Volkswagen (2345) y Transax (contratista Volkswagen, con 1263). Fiat y Renault redujeron al 93% y 82% el plantel, Volkswagen al 63%. De éstas cinco, sólo Transax-Volkswagen casi conservó la cantidad de trabajadores, despidiendo el 5%.

Como se ha señalado, en la mayoría de las empresas se arribaron a acuerdos de suspensiones. Según el sindicato, ésta fue una situación planteada por las empresas, “no tener gente sin realizar tareas dentro de las plantas”, que llevó a los acuerdos “que en general consisten en licenciamientos con goce de haberes en su mayoría”²⁹. Pero por otro lado, en un grupo menor de empresas se llegaron a acuerdos distintos a las suspensiones, la distribución de horas de trabajo entre todos los trabajadores, sea en la forma de reducción de jornadas de trabajo o generación de un “banco de horas”³⁰. Este banco de horas se implementó en General Motors Rosario (900 obreros), acordado con SMATA en julio de 2000. Según este sistema, se dejaría de trabajar varios días a la semana, cobrando el mismo salario vigente para una semana laboral completa. Pero al mismo tiempo se computarían las horas laborales no trabajadas como crédito a favor de la empresa, que ésta puede usar en momentos de necesidad de la producción, como

SMATA, ésta empresa se declaró en quiebra despidiendo a los operarios. Esto llevó al conflicto y ocupación de fábrica. “Esta empresa multinacional alemana fabricante de cajas de cambios, cerró sus puertas dejando a 163 compañeros mecánicos sin su fuente de trabajo”. En “Conflicto SMATA-ZF Argentina”, SMATA, Memoria y Balance. 2000/2001, pp. 14.

²⁹ SMATA, Memoria y Balance 1998/1999, pp.15.

³⁰ Una columna en Clarín escribía sobre estas alternativas. “Para José Rodríguez, secretario general del SMATA, el acuerdo firmado con Ford es bueno. De todas maneras los trabajadores se encuentran inquietos y preocupados, pero por 15 meses tendrán una situación tranquila. Para el Héctor Recalde, abogado laboralista, esta suspensión es inédita: porque nunca una medida como esta duró tanto. A los trabajadores por la necesidad no les queda más remedio que aceptar, coincide Recalde. La alternativa a las suspensiones -dice el especialista- es la reducción de la jornada de trabajo sin bajar el salario, como en Francia o Alemania. Y por otro lado, la utilización de las horas no trabajadas en capacitación o en la realización de trabajo comunitario, como la enseñanza en escuelas técnicas.”, Paula Klachko, “Conflictos laborales, fuera de las fábricas”, Clarín, 21-2-99.

horas extras no pagas³¹. El banco de horas también se implementó en Jhonson Controls -Rosario (53 trabajadores).

En Volkswagen-Transax (Córdoba), Renault (Córdoba) y Daimler Chrysler se implementó la reducción de la jornada laboral. En febrero de 2001, Renault aceptó la propuesta sindical de reducir a la mitad la jornada laboral con un 30% de reducción del salario (1300 trabajadores). Desde 1999, en las sucesivas negociaciones SMATA Córdoba había levantado la propuesta de reducción de la jornada³². Sin embargo éste acuerdo duró poco ya que la empresa volvió a plantear suspensiones³³. En Daimler Chrysler (Provincia de Buenos Aires, 578 trabajadores), SMATA firmó con la empresa un acuerdo de este tipo. “Fue así que para no continuar con las suspensiones o lo que es peor, llegar al despido, se decidió hacer una jornada reducida de 6 horas. Todo el personal percibirá el salario de 7 horas y media y conserva para su eventual devolución en un banco de horas, una 1,25 horas por día por trabajador”³⁴.

Algunas conclusiones

A pesar de que la crisis reciente afectó especialmente a los trabajadores automotrices, no se observó una respuesta de similar magnitud contra los despidos de masa que recorrieron toda la industria. La movilización entre los trabajadores del sector muy baja, casi nula si tomamos los registros de la prensa. Aún durante los sucesos de 2001 no se manifestaron como parte de la rebelión que culminó el 19 y 20 de diciembre, si bien los trabajadores acataron los paros decididos por las centrales sindicales. Se dio el caso inclusive que en la Terminal aquellos días no se trabajó por vacaciones. Estos resultados apoyan las interpretaciones de la revuelta de diciembre que observan la participación pasiva de los trabajadores industriales, a diferencia de la participación activa de los desocupados, trabajadores del estado, ahorristas pequeños y, desde arriba, las fracciones capitalistas devaluadoras empujadas por la oposición peronista al gobierno de la Alianza.

En cambio, hubo una serie de respuestas a los planes de despidos de las grandes empresas automotrices al inicio de la recesión en las Terminales y en 2001 en la Autopartista, los dos casos donde comenzamos a profundizar el estudio. En la Terminal,

³¹ “General Motors reduce su actividad”, La Nación, 20-7-00.

³² La Nación, 9-2-99; 17-5-00; 6-2-01.

³³ “Fiat y Renault confirmaron más suspensiones por la caída de la demanda, preocupación en el gobierno de Córdoba”, La Nación, 15-8-01.

³⁴ SMATA, Memoria y Balance 2001/2002, pp.10.

los trabajadores y sindicato iniciaron acciones directas el primer año, con mermas importantes en la producción. Posteriormente triunfó la orientación del SMATA de acogerse a los acuerdos de estabilidad laboral, que fueron infructuosos para detener la destrucción de los puestos de trabajo. Este conflicto se desarrolló “puertas adentro” sin trascender públicamente, tal como fue previsto por el sindicato.

Seguimos una trayectoria de confrontación aparentemente con mejores resultados en una Autopartista. En 2001 la empresa amenazó con despedir a 100 trabajadores, a lo que fue respondido con la paralización inmediata de las tareas, deteniéndose la intención empresaria. Este caso nos muestra elementos para completar el cuadro de situación de las acciones en el movimiento obrero en la industria automotriz. La trayectoria diferente en la Autopartista debe explicarse, sin embargo, por la presencia conjunta de una empresa con su producción casi completamente lanzada al mercado mundial, antes de la devaluación. Pero también por la renovación previa al conflicto, de su Comisión Interna, con la emergencia de activistas con diferencias en el enfoque de la relación con la patronal, tendiente a una forma de dirección más democrática y confrontativa. La trayectoria de la Automotriz, no obstante, nos muestra el peso de la estrategia mayoritaria en la clase trabajadora. Porque, mediante una serie de mecanismos, la dirección del SMATA se impuso ante otras estrategias que con un peso menor entre los trabajadores de la planta, no pudieron sumarlos a una respuesta combativa frente los despidos de masa³⁵.

Según Golden (1992) una respuesta pasiva de los trabajadores frente a despidos de masas no es la excepción, sino que más bien lo que debe preguntarse es por las condiciones que diferencian los casos en que los trabajadores se movilizan contra los despidos. Sus conclusiones dicen que la diferencia la constituye, más que contextos del mercado de trabajo u otras variables económicas, las formas de negociación entre las empresas y la organización sindical de planta. Los despidos se realizan sin grandes resistencias en los casos que las empresas no afectan sustantivamente el poder sindical en las plantas. Aún no podemos testear su hipótesis en la totalidad de los casos en la crisis argentina. Sin embargo, la tesis de Golden apunta a los mecanismos por el cual podría haberse dado la aquiescencia sindical a los planes de reducción masiva de

³⁵ Comenzamos a profundizar en los mecanismos que operan consensualmente en contextos abiertos de conflicto, como en este caso de crisis y aún en otras situaciones. Las exploraciones a través de entrevistas indican como relevante el control que ejerce el sindicato sobre la contratación y por tanto selección de expulsiones de quienes ocupan los puestos de trabajo en los grandes establecimientos. Ello se suma a un conjunto de realidades, en primer lugar el contexto de alto desempleo en la crisis de fines de los noventa, como desmovilizador relevante de los trabajadores en la industria.

trabajadores. La autora señala que el acuerdo sindical depende de su participación en la selección de la lista de despidos, de modo que no afecte la organización en la fábrica. La trayectoria de la Terminal apoya esta hipótesis³⁶. La expulsión de la mitad de los trabajadores no afectó el poder de SMATA en las relaciones internas en el establecimiento. Inclusive, la cantidad de delegados (la última elección había sido en 1996) había quedado muy por arriba de la proporción correspondiente al tamaño del personal. Esta situación no se modificó hasta 2004. Una vez que el sindicato aceptó como racional para la organización negociar los despidos, aún resta preguntarse porqué los trabajadores aceptaron la política del sindicato a vistas que muchos de ellos quedarían sin trabajo, lo cual plantea la pregunta por los mecanismos externos pero también internos a los establecimientos que permiten entender estas situaciones.

La dinámica señalada por Golden nos lleva a ahondar en las relaciones entre los sindicatos y el capital en el lugar de trabajo, y sugiere la función que el sindicato de consenso que ejerce respecto la fuerza de trabajo, la cual le ha permitido conservar parte de su fuerza en los establecimientos a pesar de los reiterados ataques antisindicales en el contexto neoliberal. Si bien no es pensable que los sindicatos se mantengan sin el apoyo de por lo menos una parte de la clase obrera ocupada, en sus respuestas frente a los despidos de masa esta base se recorta a un sector reducido de las fábricas, que se vincula directamente a las redes organizativas (formales e informales) de los sindicatos en los establecimientos. Estas crisis refuerzan el carácter “corporativo” – en el sentido marxista de grupo particular diferenciado de la política abarcativa de toda la clase trabajadora - de la estrategia del conflicto organizado sindicalmente. Los momentos expansivos de la economía capitalista, como el actual, le posibilitan morigerar ese rasgo, aunque no demasiado.

³⁶ Murillo 2005 señala respecto del período 1989-1991, cuando el SMATA movilizó las bases. “Esta actitud combativa durante el período inicial contradice las predicciones de mi teoría y la literatura sobre las relaciones con el mercado de trabajo. También contradice la visión de Golden (1997) respecto de las huelgas contra la pérdida de puestos de trabajo durante las épocas de despidos masivos. Según ella, las mismas son desencadenadas por los activistas sindicales porque las regulaciones laborales no permiten el despido de delegados. En cambio esta militancia activa sí se explica mediante la supervivencia de una alianza económica similar a la existente en períodos de industrialización por sustitución de importaciones en los que este sector obtiene protección comercial a pesar de las reformas de mercado” (Murillo 2005, 209-10). La autora agrega que esta movilización fue parte de una estrategia de alianza del SMATA con las empresas para obtener la protección del sector que finalmente dio lugar en el Acuerdo de Reactivación para la Industria Automotriz (25-3-91). En otra referencia, Murillo escribe que “los estudios recientes de ciencias políticas se han volcado al estudio de la micro dinámica de los sindicatos. El más destacado es el de Golden (1997) con su análisis del efecto de la dinámica organizativa sobre las interacciones entre sindicatos y empleadores durante las huelgas contra la reducción de los puestos de trabajo” (op.cit,p.11).

Bibliografía

Basualdo, Eduardo M., *Concentración y centralización del capital en la Argentina durante la década de los noventa*, Universidad Nacional de Quilmes, 2000.

Castilla, Eduardo y Rosso, Fernando, “Industria automotriz y clase obrera en la Córdoba actual”, *Lucha de clases*, No. 6, Ediciones del IPS, Buenos Aires, 2006.

CEPAL, “La inversión extranjera en América Latina y el Caribe”, Documento informativo, Naciones Unidas-CEPAL, 2006, 274 pp.

FITIM, *Informe Auto 2006/2007*, Geneva, 2007, en www.fitim.org.

Golden, Myriam, “The politics of job loss”, *American Journal of Political Science*, Vo. 36, No. 2, 1992, pp. 408-430.

Gordillo Mónica, “Proyectos flexibilizadores y respuestas obreras en la industria automotriz de Córdoba, Argentina”, *XIV International Economic History Congress*, Helsinki, 2006.

Iñigo Carrera, Juan, “Argentina: acumulación de capital, formas políticas y la determinación de la clase obrera como sujeto histórico”, inédito, CICP, Buenos Aires, 2005.

Iñigo Carrera, Nicolás, “Strikes in Argentina”, Ponencia, *Seminario Internacional “Huelgas en perspectiva”*, Instituto Internacional de Historia Social, Ámsterdam, Septiembre 2005.

Murillo, María Victoria, *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*, Siglo XXI, Madrid, 2005. 318 pp.

Nun, José, *Crisis económica y despidos en masa. Dos estudios de casos*, Legasa, Buenos Aires, 1988.

Rúfolo, Daniela Mirna, “La nueva situación industrial: luces y sombras en una etapa de crisis. La flexibilidad laboral, respuesta y posicionamiento del actor sindical. El caso de SMATA”, *Estudios del Trabajo*, Num. 20, Buenos Aires, ASET, 2000.

Salvia, Sebastián, “Clases sociales y política económica. Argentina en la crisis de 2001”, ponencia presentada al *XXVI Congreso ALAS*, Guadalajara, México, 2007.

Senén Gonzalez, Cecilia et al., “Negociación colectiva en el complejo automotor” en *Trabajo, ocupación y empleo: especialización productiva, tramas y negociación colectiva*, Serie Estudios/4, MTEySS, Buenos Aires, 2006.

Tarditi, Roberto, “La crisis mundial de los 70 y los 80 observada a partir de la evolución de la producción automotriz”, *PIMSA 2000*, Buenos Aires.

Varela, Liliana, “El sector automotriz argentino. Estudio sobre la cadena productiva local”, *Realidad Económica*, No. 196, Buenos Aires, 2003.

Vernik, Salvi, Ariza, Berger y Loza, “La representación de la nación en el discurso de los trabajadores”, Ponencia, *V Congreso ALAST*, Montevideo, 2007.