

VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata, 2010.

El sindicalismo de base en la Argentina postdevaluación. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades.

Varela, Paula.

Cita:

Varela, Paula (2010). *El sindicalismo de base en la Argentina postdevaluación. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-027/194>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eORb/szH>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar>.

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>.

El sindicalismo de base en la Argentina postdevaluación.

Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades.

Paula Varela¹

El surgimiento de un *sindicalismo de base* en la Argentina ha vuelto inverosímil la frase que hace unos años atrás copaba la escena académica dominante: “el fin de la clase obrera”. Y ha vuelto a poner el foco social (y lentamente académico) en la lucha de los trabajadores y en el lugar de trabajo como *locus* de la organización sindical.

En lo que respecta a sus condiciones de emergencia, el sindicalismo de base se asienta, por un lado, sobre el crecimiento económico y del empleo post devaluación, que habilitó la incorporación de nuevos trabajadores a las fábricas y los lugares de trabajo produciendo una renovación generacional notoria, al tiempo que inhibió el mecanismo disciplinador del desempleo masivo. Por otro lado, también se asienta en un aspecto no estructural sino más bien político-cultural que podríamos denominar el “aliento desde arriba” a las luchas reivindicativas durante los tres primeros años de gobierno kirchnerista (hasta 2007, cuando comienzan los primeros síntomas de agotamiento del “modelo”²). Tanto desde el gobierno nacional (con una fuerte retórica del “retorno de la cultura del trabajo”) como desde la cúpula sindical, básicamente de la CGT, durante el primer período del ciclo³ de crecimiento económico postdevaluación, fueron alentadas las demandas reivindicativas y estimuladas, por ende, las expectativas de los asalariados respecto del mejoramiento de su salario, en primer lugar, y de sus condiciones de

¹ Licenciada en Ciencia Política, Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, es docente de la Facultad de Ciencias Sociales y forma parte del Instituto de Pensamiento Socialista Karl Marx paula.varela.ips@gmail.com

² Para un análisis de lo que denominamos síntomas de agotamiento del ‘modelo’ de crecimiento, véase Castillo y Lizarrague, 2009; Anino, 2009.

³ El ciclo de crecimiento económico post devaluación se divide en tres períodos: de 2003 a 2006 que combinó una rápida recuperación del nivel de actividad económica, un muy acelerado ritmo de creación de puestos de trabajo y el aumento del salario real partiendo del nivel depreciado en que lo dejó la devaluación; entre 2007 y 2008, cuando comienzan los primeros síntomas de agotamiento a través de la desaceleración de la producción y el amesetamiento en la creación del empleo y en el salario real; y entre fines de 2008 a mediados de 2009 en los que el impacto de la crisis económica internacional profundizó las tendencias del período anterior con una caída del producto, mayor merma de la actividad industrial contando entre los sectores más afectados a la industria automotriz, la caída del comercio exterior (tanto exportaciones como importaciones) y el pasaje del amesetamiento en la creación de empleo a su contracción. Véase, CENDA 2009.

trabajo, en segunda instancia. Este aliento objetivo y subjetivo a la actividad sindical reivindicativa y al aumento de expectativas de los trabajadores, se encontró con las contradicciones del propio ‘modelo’ que permiten comprender el surgimiento de direcciones locales en las fábricas y los establecimientos laborales, manifiestas en nuevas comisiones internas y los cuerpos de delegados. En primer término, el tope de aumentos salariales pactados entre las direcciones sindicales, el gobierno nacional y los empresarios en muchas ocasiones estaba por debajo de las expectativas de los trabajadores del sector. La gran mayoría de conflictos liderados por comisiones internas y/o cuerpos de delegados tienen por demanda un mayor aumento salarial que el pactado por la dirección sindical. El segundo factor contradictorio consiste en la continuidad de las condiciones de trabajo impuestas por las contrarreformas neoliberales de la década del noventa, que comenzó a generar malestar en los lugares de trabajo. Si bien, este malestar fue vehiculizado la mayor parte de las veces a través de aumento salariales (y no de la modificación de dichas condiciones laborales), operó como presión para la formación de Cuerpos de Delegados y Comisiones Internas que hicieran de “contrapeso” a los abusos de la patronal⁴. Por último, otro factor a nuestro juicio fundamental para explicar el surgimiento del sindicalismo de base es la debilidad de las direcciones sindicales en lo que Adolfo Gilly denomina “el núcleo de la dominación celular”⁵. Esta debilidad se expresa a través de dos formas, por una parte, como detallaremos más adelante, la ausencia de las comisiones internas y los cuerpos de delegados (e incluso delegados sueltos) en la gran mayoría de establecimientos laborales, lo que explica que muchos procesos del denominado sindicalismo de base sean experiencias de recuperación de la organización sindical en el lugar de trabajo. Pero también se expresa en el hecho que, aún en aquellos establecimientos en los que persistió la organización sindical, la hiperfragmentación del colectivo de clase a nivel del lugar de trabajo (divisiones entre efectivos, contratados y tercerizados), hace que esa comisión interna o cuerpo de delegados se transforme (por política expresa o por omisión) en representante de sólo una fracción de la planta y no del conjunto. A esta debilidad de la representación sindical en el lugar de trabajo se le suma el desprestigio que alcanza al conjunto de las cúpulas sindicales (con contadas excepciones) por su actuación durante la década del noventa, el cual no ha sido revertido durante los últimos años.

⁴ El caso del conflicto encabezado por el Cuerpo de Delegados de Subterráneo en 2004 por la recuperación de la jornada de 6 horas (reivindicación histórica de los trabajadores de subterráneo debido al carácter insalubre del trabajo) es una muestra de la tensión entre el marco de reactivación de reivindicaciones laborales y la continuidad de condiciones instaladas en el neoliberalismo.

⁵ Véase Adolfo Gilly, 1990.

En este contexto surgieron lo que un obrero de la alimentación denominó “jóvenes que se vuelven militantes de sus derechos”⁶ y que constituyen en la actualidad una nueva militancia gremial de base con centro neurálgico en el lugar de trabajo, que se extiende por fábricas y establecimientos de forma heterogénea. Como parte de este proceso, la lucha de los obreros y las obreras de Kraft (ex Terrabusi) en 2009 significó un punto de inflexión, tanto por las características propias del conflicto, como porque su dureza, notoriedad pública y también su resultado, mostraron la envergadura, profundidad y potencialidad del sindicalismo de base. Dirigido por una organización de fábrica que incluye una Comisión Interna opositora a la conducción de Daer, pero también un Cuerpo de Delegados por sección, con 38 días de huelga, la permanencia de los despedidos dentro de la planta, varios cortes de la Panamericana, y cortes de calle de sectores de estudiantes universitarios en solidaridad con los obreros de Kraft⁷, este conflicto obrero contra la cuarta productora de alimentos de Argentina (y segunda a nivel mundial) se transformó en lo que un editorialista del diario *La Nación* denominó “un caso testigo”⁸. Así lo resume el diario *Crítica* a fines de 2009 “El conflicto en la alimentaria Kraft puso sobre la superficie una tendencia que surgió en forma aislada en el último lustro y que hizo eclosión este año. Se trata de los delegados y las comisiones internas de fábricas y activistas que funcionan al margen de los sindicatos reconocidos alineados con la CGT. Y que disputan sus propias reivindicaciones incluso cuando los gremios ya dieron por clausuradas las negociaciones formales. El fenómeno no reconoce límites geográficos ni de rubros de la economía, y es una de las principales preocupaciones del Gobierno y de los empresarios”⁹. Efectivamente, lo distintivo del caso Kraft fue que, al constituirse en el primer conflicto obrero industrial que cobró envergadura política nacional (ocupó durante semanas los medios masivos de comunicación y la ruta, y obligó a la intervención de la COPAL -la cámara empresaria que agrupa a las principales

⁶ “Hoy se ha renovado la composición de obreros en las fábricas. La fábrica es como un mundo nuevo de jóvenes con poca experiencia pero con mucha voluntad, sin mucho miedo. Quizás el único miedo es volver a la situación anterior. Pero al ser jóvenes, ven que podrían conseguir trabajo en otro lado porque hay estabilidad económica. Esto hace que, en muchas fábricas como en Terrabusi, surjan sectores que se vuelven militantes de sus derechos. Hay una militancia “pro-derecho de mi trabajo”, que por otro lado es casi “ciudadana”, en el sentido de defender “mi derecho a trabajar mejor”. Esto le ha dado ímpetu a la organización fabril que no es nueva en sí misma pero que parece novedosa porque se retoma con poca experiencia, sin tradición ni continuidad”. Entrevista realizada a un delegado de Terrabusi durante 2008. Véase Collado y Varela, 2008

⁷ Sobre el conflicto en Kraft véase Varela y Lotito, 2009.

⁸ “Kraft, un caso testigo”, editorial del diario *La Nación* del domingo 11 de octubre de 2009. En el artículo, el diario ensaya una explicación de porqué el conflicto en Kraft excede los marcos de la acción sindical.

⁹ Martín, M. “El caso Kraft desnudó el cambio sindical en el país”, *Crítica de la Argentina*, 13/0/10/09.

industrias de la alimentación-, el gobierno nacional e incluso de la embajada norteamericana), mostró las potencialidades del sindicalismo de base y colocó el debate sobre los sindicatos y sus cúpulas en el primer plano de la política local. A su vez, el conflicto de Kraft mostró públicamente un doble fenómeno que excede el caso en sí mismo y se repite en otras empresas industriales y de servicios. Por un lado, la pérdida de capacidad de contención gremial de las cúpulas sindicales tradicionales; por otro, la emergencia (o más precisamente, visualización) de algunas expresiones de la izquierda que se reivindica clasista inserta en sectores de la clase obrera.

En lo que sigue vamos a tomar tres aspectos que fueron parte sustancial del conflicto en Kraft, y que consideramos centrales para analizar los alcances y potencialidades del proceso. El primero, el problema del mantenimiento de las condiciones de precarización laboral, el cual es parte de los motores del sindicalismo de base, al tiempo que un desafío de primer orden ante una clase trabajadora fragmentada a niveles inéditos en nuestro país. El segundo, el problema de la denominada burocracia sindical y su papel en el mantenimiento de la precarización. El tercero, el contexto de la crisis como acelerador de las contradicciones existentes previamente y acelerador también de los desafíos para el nuevo movimiento obrero que se expresa en el sindicalismo de base.

El mantenimiento de las condiciones de precarización como pacto silencioso

Suele afirmarse en algunos ámbitos académicos o militantes que la actual reactivación de la vida sindical expresada en la firma de numerosos Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), negociaciones paritarias, y un inobjetable protagonismo de las cúpulas sindicales (particularmente de la CGT) en la vida política nacional, es, de por sí, la manifestación de una reversión de la pérdida de derechos sufrida durante la década del noventa. Sin lugar a dudas, esta reactivación sindical permite destacar una diferencia de importancia respecto de la década pasada: el crecimiento del empleo (post devaluación) lo que marcó un corte con las tasas de más 20% que primaron a inicios de los 2000. Sin embargo, si se observa las condiciones sobre las que se despliega este protagonismo de la conflictividad sindical y de las cúpulas sindicales en la

escena nacional, esa reversión mentada se transforma más bien en el mantenimiento (y en algunos casos, la profundización) de la precarización y flexibilización laboral dejados por la década del noventa en nuestro país.

Como señala Ricardo Antunes¹⁰, una de las características que hacen a la reconfiguración de la clase trabajadora bajo el “neoliberalismo” ha sido la precarización laboral. Si bien la expresión más acabada (y legalmente constituida) de esta precarización ha sido la proliferación de los contratos temporales¹¹ en desmedro de la relación de dependencia de carácter estable, aquí queremos hacer hincapié en el concepto de *precarización laboral en tanto plataforma heterogénea que garantiza por un lado, la pérdida de derechos laborales, y por otro, la hiper fragmentación de la clase trabajadora, como condiciones de posibilidad de la superexplotación neoliberal*. En este sentido, la precarización laboral refiere a las diversas formas de relación asalariada (contratos temporales, asalariados no registrados, trabajadores “tercerizados”); a la flexibilización en la asignación del tiempo de trabajo (turnos rotativos o americanos); a la flexibilización en la organización del trabajo (movilidad funcional y/o polivalencia); a la flexibilización en las remuneraciones (cláusulas que acuerdan premios según rendimiento lo que individualiza la remuneración); y también, a los diversos grados de organización sindical, en núcleo central de la fragmentación del colectivo de clase. En síntesis, tomamos la noción de precarización laboral ampliada a tres campos diferenciables: el que hace a las formas de relación de dependencia (desde el trabajo estable hasta el trabajo no registrado), el que hace a las formas de la explotación (organización del trabajo, jornada laboral y remuneración), y el que hace a la organización sindical como “actor” necesario (por acción u omisión) para el establecimiento de las dos previas. Vamos a referirnos a estos tres campos para determinar lo que denominamos el

¹⁰ Ricardo Antunes señala cinco tendencias en esta reconfiguración de la clase obrera en los últimos años: a) la reducción del proletariado manual, fabril, estable, típico de la fase taylorista y fordista, aunque de distinto modo según las particularidades de cada país y su inserción en la división internacional del trabajo; b) contrapuesta a ésta, el enorme aumento en todo el mundo de los sectores asalariados en condiciones de precariedad laboral, es decir, trabajadores hombres y mujeres bajo régimen de tiempo parcial, es decir, asalariados temporarios; c) el aumento notable del trabajo femenino; d) la expansión en el número de asalariados medios en los llamados “sectores de servicios” en general; e) exclusión del mercado de trabajo de los “jóvenes” y los “viejos”. Véase Antunes, R. 2005, 2003.

¹¹ Adrián Sotelo Valencia señala al respecto, “estas cuatro dimensiones (desregulación, flexibilidad, precariedad y tercerización) se codifican en la constitución del *contrato temporal* como forma hegemónica del nuevo régimen neoliberal vigente de la división mundial y laboral del trabajo”. Véase, Sotelo Valencia, 2007, p. 182.

mantenimiento de las condiciones de precarización laboral en que se sostiene el crecimiento económico y del empleo post devaluación.

Respecto de lo que hace a las divisiones entre trabajadores no registrados, trabajadores precarios y trabajadores estables, pese a falta de credibilidad de las estadísticas oficiales¹², hay coincidencias en afirmar que en la actualidad la tasa de trabajo no registrado se encuentra alrededor del 36%. Es interesante observar aquí que la tasa de trabajo en negro en la década del '80 era del 25% y ascendió abruptamente al 40% hacia el final de la década del noventa. Es decir que en la actualidad, luego de 7 años de crecimiento al 8.5% promedio, la tasa de trabajo en negro se encuentra en niveles cercanos a los alcanzados luego de las contrarreformas neoliberales. Según el informe del Instituto de Estudios y Formación de la CTA de 2008¹³ (previo al impacto de la crisis), si a las cifras de trabajo no registrado, se le agregan otras variables de precarización laboral como los trabajadores con contratos temporarios, como así también los asalariados y cuentapropistas cuyos ingresos están por debajo de la línea de pobreza, encontramos que, la precariedad laboral afecta al 58,7% de la fuerza laboral. Por otra parte, si tomamos como indicadores de precariedad laboral la subocupación (es decir, aquellos trabajadores que trabajan 6 horas y desean trabajar más) encontramos que al 2008 constituyen el 9.2% de la PEA. Si a esa cifra le agregamos los trabajadores directamente desocupados, el total aumenta al 16%. Como contrapartida a la subocupación y desocupación, observamos que el promedio de horas trabajadas es de 12 horas, habiendo una variación entre los trabajadores no registrados –que estarían realizando jornadas promedio de 12,5 horas diarias– y los registrados –cuya jornada estaría situada en 11,7 horas de trabajo promedio-¹⁴. Esta fragmentación en el colectivo de clase repercute en diferencias salariales que devienen de los diversos grados de precarización laboral. En este campo, vemos que “en 1998 el sector ‘formal’ tenía ingresos un 20,3 % por encima del promedio de ingresos del conjunto. En 2006 este porcentaje se encontraba en un nivel levemente superior, un 22,3%. En lo que hace al sector ‘informal’, recibía en 1998 ingresos un -34,2% inferiores al promedio, una cifra que se amplió en 2006 hasta el -40,4%. Por el contrario, los ocupados del sector ‘público tradicional’ tenían en 1998 ingresos un 18,7% por

¹² En 2009, el INDEC deja de publicar las bases de la Encuesta Permanente de Hogares, obstruyendo así el acceso a los datos de trabajo no registrado en el país.

¹³ Véase Claudio Lozano *et. al.* 2008. “Sin mucho que festejar: radiografía actual del mercado laboral y las tendencias post-convertibilidad”, Informe del Instituto de Estudios y Formación, CTA, mayo 2008, p.11.

¹⁴ *Idem*, p. 12

sobre el promedio y en 2006 vieron una ampliación de este porcentaje al 27,7%”.¹⁵ Si miramos las diferencias salariales en su conjunto, encontramos que el promedio de salario de los trabajadores ‘no registrados’ (en negro) representa hoy la mitad del de los registrados.

En lo referido a la precarización laboral a través de cláusulas de flexibilización (de la organización, de la jornada y de la remuneración), el análisis de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) homologados entre 2003 y 2007 encuentra que, “en relación a la jornada de trabajo, de los 545 convenios colectivos celebrados entre 2003 y 2007 al menos 259 incorporaron una o más cláusulas que la flexibilizan, lo que implica un 47,52% del total.” (Ambrusso *et al*, 2008: 27). Esto resulta especialmente interesante porque, si se compara con los CCT celebrados en la década del noventa (de 1991 a 1999)¹⁶ se encuentra que el 46,65% de aquellos incluían cláusulas de flexibilización que afectaban la jornada laboral. Es decir, que entre ambos períodos, el porcentaje de cláusulas flexibilizadoras de la jornada laboral es casi idéntico (47,52% para el período 2003-2007; 46,65% para 1991-1999), y que el mecanismo más utilizado para la flexibilización de la jornada de trabajo es, antes como ahora, la implementación de los turnos rotativos o americanos¹⁷. Por otra parte, si tomamos en cuenta las cláusulas flexibilizadoras relativas a la organización del trabajo encontramos que “se presentan en al menos 278 negociaciones, lo que representa el 51,01% de los convenios homologados, con una presencia muy importante de las cláusulas que establecen la polivalencia o multifuncionalidad de tareas.” (Ambrusso *et al*, 2008: 34). Tomando la década previa, vemos que las cláusulas de flexibilización referidas a la organización del trabajo, no sólo no disminuyeron sino que aumentaron, conformando el 39,05% entre 1991-1999, y el 51,01% en el período 2003-2007. Asimismo, si tomamos la segunda mitad de la década pasada, podemos observar que en esos cinco años que van de 1995-1999 se concentraron la mayor cantidad de cláusulas de flexibilización a nivel de la organización, alcanzado un 49,07%, cifra muy similar a los actuales 51,01%¹⁸. Tomadas de conjunto, el análisis de las cláusulas flexibilizadoras de los actuales convenios colectivos

¹⁵ Christian Castillo y Fredy Lizarrague, “Hacia el fin de un ciclo” en Revista Lucha de Clases N8, Ediciones IPS, junio 2009, p.16.

¹⁶ Para una comparación exhaustiva de ambos períodos, véase el texto completo (Ambrusso *et al*, 2008) que aborda distintas dimensiones. Aquí sólo tomamos aquellas relacionadas con la presente discusión.

¹⁷ A esto se agrega la flexibilización del tiempo de vacaciones del trabajador (por ejemplo, a través del fraccionamiento de vacaciones) y a la modificación en el régimen de horas extras.

¹⁸ A este respecto es importante señalar que fue durante la segunda mitad de la década del noventa que se produjo la mayor pérdida de derechos laborales por parte de la clase obrera, tanto en lo que hace a las formas de contratación, como a la extensión e intensidad de la jornada laboral.

permiten concluir que, lejos de una reversión de las condiciones de trabajo flexibilizadas que fueron legalizadas en la década del noventa, lo que se encuentra es una tendencia a su continuación.

En tercer y último lugar, un elemento central para el análisis de la precarización de la situación de los trabajadores es el que refiere a los niveles de sindicalización. Según la Encuesta de Indicadores Laborales¹⁹ (realizada por el Ministerio de Trabajo de la Nación) sólo el 12,4% de las empresas tiene por lo menos un delegado, lo que es lo mismo que decir que en casi 9 de cada 10 empresas en Argentina no existen delegados fabriles. Si desgranamos esa cifra según la envergadura de la empresa vemos un degradé en el que va menguando la existencia de delegados fabriles según el tamaño de la empresa. En las grandes empresas (de 200 trabajadores o más), algo más de la mitad, tiene algún delegado; en las empresas “medianas” (de 50 a 200 trabajadores), sólo el 30% tiene algún delegado; mientras que las empresas chicas (entre 10 y 49 trabajadores) un ínfimo porcentaje de 7,5% tiene algún delegado. Ya sea a través de su debilitamiento o directamente de su liquidación, lo que es indudable es que al interior del espacio fabril, existe una situación de extrema precariedad en cuanto a las instancias de organización de base de los obreros. Si miramos la situación de sindicalización, más allá del lugar de trabajo, encontramos que únicamente el 37% de los trabajadores privados registrados en el país están agremiados. Sin embargo, si se tiene en cuenta que dicha información proviene de un universo delimitado a los trabajadores registrados, la tasa real de sindicalización es sustancialmente menor. Si miramos estas cifras más detalladamente, encontramos dos cuestiones interesantes. En primer lugar, que sólo un 56% de las empresas cuenta con al menos un trabajador afiliado a un sindicato, lo que significa que en casi la mitad de las empresas del país los trabajadores, no sólo no tienen delegados sino que tampoco están afiliados a ningún sindicato. En segundo lugar, que la tasa de afiliación de los trabajadores registrados es notablemente menor (11 puntos porcentuales) en el conurbano bonaerense que en el interior del país, siendo del 34,9% en el GBA, y 46,2% en el interior del país, lo que hace suponer que el conurbano bonaerense concentra un muy alto porcentaje de trabajo desindicalizado. Cuando las direcciones sindicales operan como

¹⁹ La EIL es una encuesta permanente (con frecuencia mensual) realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desde 1998, en cinco conglomerados urbanos del país: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán. Véase David Trajtemberg *et al* “Encuesta de Relaciones Laborales”, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2005.

mediaciones estatales lo hacen en representación legal de menos de la mitad de los asalariados. Dicho de otro modo, más del 50% de la fuerza de trabajo está hoy fuera de la representación legal.

Estos datos implican una situación de alta indefensión para la gran mayoría de los trabajadores en Argentina que pone en duda la tesis acerca de la sinonimia entre crecimiento del empleo y crecimiento de su calidad, lo que Marta Novick designa como el desempeño “virtuoso” tanto en materia de cantidad como de calidad del empleo²⁰. Lo que aparece es más bien un desfase entre cantidad y calidad, o dicho más precisamente, un *aumento de la cantidad sobre el mantenimiento (e incluso profundización en ciertas áreas) de la calidad de precarización de la situación de los asalariados basada en una fragmentación extrema de la fuerza de trabajo* a través de las divisiones entre efectivos, contratados y tercerizados; de la flexibilización de las condiciones y organización del trabajo que alientan la individuación del colectivo de clase al interior del establecimiento, y del debilitamiento o ausencia de la organización sindical para la mayoría de los trabajadores. Este último elemento, es un factor fundamental para comprender la responsabilidad de las dirigencias sindicales en este proceso y también para analizar el surgimiento de un “sindicalismo de base” de 2004 en adelante en nuestro país. *El sindicalismo de base es la expresión de las contradicciones entre la recuperación social y gremial de la clase trabajadora argentina, y el rol de las cúpulas sindicales de custodios del mantenimiento de las condiciones de explotación neoliberales.*

Burocracia sindical: ¿anacronismo o más actual que nunca?

Richard Hyman, en su libro *El marxismo y la sociología del sindicalismo* toma, como punto de partida para una discusión marxista sobre la organización sindical (sus potencialidades y sus límites) la afirmación de Engels acerca de que “lo que da importancia real a estas asociaciones, y a los turn-outs que de ellas provienen, es que son la primera tentativa de los obreros para anular la competencia. Se han convencido de que el dominio de la competencia de los obreros entre sí, es

²⁰ Véase Marta Novick “¿Emerge un nuevo modelo económico-social? El caso Argentino 2003-2006”, en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año11, N18, 2006.

decir, el fraccionamiento del proletariado, depende de la oposición entre obreros aislados. Y porque ellos [los sindicatos] se vuelcan parcialmente contra la competencia, contra la forma de vida del moderno orden social, resulta que son tan peligrosos para este orden. El obrero no puede atacar a la burguesía, y con ella a la organización social existente, en un punto más ulcerado” (Hyman, 1978: 14). Siguiendo esta misma línea argumental, Hyman agrega una cita del Manifiesto Comunista de Marx en la que dice “a veces los obreros triunfan; pero es un éxito efímero. El verdadero resultado de sus luchas no es el éxito inmediato, sino la unión cada vez más extensa de los obreros” (Hyman, 1978: 18).

Esta función sustancial del sindicato (la de superar la instancia de enfrentamiento de los obreros entre sí y del obrero individual con el patrón, y transformarla en enfrentamiento del colectivo de clase) está directamente ligada a una discusión central sobre la burocracia sindical en la actualidad: la que hace al papel jugado por las cúpulas sindicales como garantes, ya no de unidad, sino por el contrario, de división del movimiento obrero y consolidación de capas a su interior que faciliten la generación de intereses contrapuestos en la clase obrera²¹. Si uno de los rasgos centrales del sindicato como instrumento de poder de la clase obrera es su capacidad de unir lo que el capital divide, cualquier política de fragmentación y creación de capas internas a los trabajadores, no puede sino debilitar este poder de la clase obrera, aunque fortalezca a un fracción y sobre todo a la mediación en sí misma, es decir a la dirección sindical en cuestión. Esto último

²¹ Ya en Engels y Marx está la idea de que los sindicatos no representan al conjunto de la clase obrera sino a una minoría aristocrática de obreros privilegiados, atribuida a que Inglaterra es la nación de mayor desarrollo burgués, motivo por el cual puede desarrollar (en forma transitoria) una aristocracia obrera (un “proletariado burgués”). Al respecto, y siempre en relación a los países imperialistas, dice Lenin: “Hay que señalar que en Inglaterra la tendencia del imperialismo a dividir a los obreros, a fortalecer el oportunismo entre ellos y a causar una descomposición temporal en el movimiento obrero, se manifestó mucho antes de fines de siglo XIX y comienzos del XX. Pues a mediados del siglo XIX se observaba ya en Inglaterra dos importantes rasgos distintivos del imperialismo: vastas posesiones coloniales y monopolio sobre el mercado mundial”, en *El Imperialismo, etapa superior del capitalismo*, Editorial Polémica, 1974, p. 131. Trotsky complementa el análisis de Lenin sobre la creación de una aristocracia obrera en la fase de capitalismo monopolista, con un análisis acerca de la modificación en la relación entre los sindicatos y el Estado. La tesis central al respecto es que, dada la creciente concentración y centralización del capital, y la cada vez mayor relación de la burguesía centralizada con el Estado, las organizaciones obreras se veían impelidas o bien a una política de ruptura con el Estado, o bien a buscar su fuerza de negociación en su vínculo con el Estado nacional profundizando el proceso de subordinación de los sindicatos a la tutela estatal. “De ahí la necesidad que tienen los sindicatos –mientras se mantengan en una posición reformista, o sea de posiciones basadas en la adaptación a la propiedad privada- de adaptarse al Estado capitalista y de intentar cooperar con él. A los ojos de la burocracia sindical, la tarea principal es la de “liberar” al Estado de sus compromisos capitalistas debilitando su dependencia de los monopolios y atrayéndolo a su favor. Esta actitud armoniza perfectamente con la posición social de la aristocracia y la burocracia obreras, que luchan por obtener una migajas de las superganancias del imperialismo capitalista”. Véase Trotsky, *Los sindicatos y las tareas de los revolucionarios*, Ediciones IPS, Buenos Aires, 2009, p. 126.

es lo que permite hablar abiertamente de burocracia sindical en la medida en que la política de la cúpula sindical desplaza la función del sindicato de “instrumento” de poder de la clase obrera, a instrumento de “beneficios” de un sector pequeño de la clase obrera, y debilitamiento del conjunto, y por supuesto, beneficios de los funcionarios sindicales como mediadores necesarios. Hablar hoy de fracciones “beneficiarias” al interior de la clase trabajadora argentina puede parecer un contrasentido, y en cierta medida lo es en función de la actual situación de los trabajadores en la que, por poner un ejemplo, el 70% no alcanza a cubrir la mitad de la canasta familiar²². Pero lo que no resulta en absoluto un contrasentido y mucho menos algo anacrónico a la luz de lo que vimos en el apartado anterior, es la pregunta por el rol jugado por las cúpulas sindicales respecto de la hiperfragmentación del colectivo de clase en la actualidad. Los niveles inéditos a los que llegaron las contrarreformas neoliberales en este campo, pero sobretodo su mantenimiento en la actualidad, vuelven insostenible toda visión ingenua sobre la responsabilidad de las direcciones sindicales. Y, en cierta medida, la negación de dicha responsabilidad es la aceptación, con más o menos conciencia, del abandono del objetivo básico de los sindicatos de constituirse en contratendencia de la fragmentación a la que el capital somete a la clase obrera. En definitiva es la aceptación de la transformación de las direcciones sindicales en partícipes responsables de la fragmentación del colectivo de clase (como han sido claramente los denominados “gordos” en la década del 90) y/o en custodios responsables de su continuidad en la actualidad (como es el caso de la actual dirección de la CGT²³). Una ilustración contundente de la naturalización de la fragmentación por parte de las direcciones sindicales son las declaraciones del Secretario General de la CGT, Hugo Moyano, sobre los despidos de 2008 en la industria automotriz cuando afirmó que “en algunos casos no se ha convocado al personal eventual”²⁴.

²² Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

²³ A este respecto, si bien la CTA ha tenido históricamente una retórica contra la precarización laboral (al igual que contra el desempleo), en cuanto a sus políticas en aquellos gremios en los que es fuerte, no presenta diferencias sustanciales respecto de la CGT.

²⁴ Diario Crítica de la Argentina, 12.11.2008

Por los servicios prestados

En los análisis acerca de las modificaciones sufridas en los sindicatos en la década del noventa, predomina una visión extendida que tiende a analizar las políticas sindicales (de la denominada CGT oficialista, el MTA – o CGT disidente– y la CTA) como diversas *reacciones* ante las modificaciones en el mundo del trabajo a nivel de mercado de trabajo, por un lado; y a nivel de las formas de organización y control laboral, por el otro. En cuanto la estructura sindical nacional, el hincapié está puesto en las medidas desregulatorias del Estado que afectaron la negociación colectiva y de este modo quitaron poder de negociación a los sindicatos; a nivel de las empresas, en las modificaciones en la organización del trabajo y en la tecnología con una fuerte política de individuación del trabajador de forma tal de lograr la identificación con la empresa y no con el sindicato. Estos dos elementos serían, en estos planteos, los centrales para comprender el debilitamiento de la organización sindical y, en relación a los aspectos más subjetivos, la denominada crisis de representatividad en tanto crisis de identificación y adhesión de los trabajadores hacia la organización sindical. En este sentido, desde el “sindicalismo empresario” hasta el denominado “nuevo sindicalismo” (atribuido a la CTA) es visto como el abanico de respuestas posibles a este cambio producido desde el Estado y las patronales.

Sin devaluar la importancia de estos factores (transformaciones en el mercado de trabajo y nuevas estrategias patronales de disciplinamiento), la traslación mecánica entre estos factores y la denominada crisis de representatividad sindical, deviene en un grave error. En primer término, porque tiende a quitar responsabilidad a las propias direcciones sindicales atribuyendo el retroceso en los derechos laborales, a la imposición “objetiva” de las modificaciones estructurales. Lo cierto es que, si bien pueden encontrarse diferentes estrategias por parte de las cúpulas sindicales, la dirigencia sindical dominante avaló en sus propios sindicatos y en su relación con el capital las contrarreformas neoliberales limitando las perspectivas de acción a ser gestores del descontento y en vistas de su futuro comenzaron a delinear sindicatos de servicios, cuya expresión más acabada es el sindicato de corte empresarial, que permitía autonomizar su supervivencia a los destinos de sus representados. De allí que, a la luz de los hechos, el proceso de debilitamiento de la clase obrera (a través de la pérdida progresiva de derechos), y el proceso de debilitamiento de las cúpulas sindicales, no resultan dos procesos ni idénticos ni paralelos. Por

el contrario, el achicamiento de la base social de los sindicatos (por la hiper fragmentación, flexibilización y desindicalización que mencionamos arriba) operó con el contrapeso sustancial del manejo de los fondos millonarios de las obras sociales por parte de las direcciones, lo que habilitó todo tipo de negocios para las cúpulas sindicales, y la oferta de una gama de servicios a los afiliados.

Este predominio de la oferta de “servicios” como núcleo de la actividad sindical ha sido atribuido en general, básicamente, a lo que se denominó “el sindicalismo empresario” (los denominados “gordos” de la CGT oficialista durante los 90). Sin embargo, es una tendencia que excedió ese sector de sindicalistas y se introdujo como lógica de acumulación de poder de los dirigentes sindicales en general y como lógica de “fidelización” de la minoría de afiliados correspondientes.

Para muchos autores esta estrategia de “refugiarse” en la propia estructura sindical, fue la única opción posible para preservar las instituciones sindicales, y en esa medida, preservar cierta fortaleza de la clase obrera. La actualidad nos permite ver con mayor claridad lo intencionado de esas interpretaciones. Hoy, que las condiciones de crecimiento económico y del empleo permitirían, sin lugar a dudas, romper esa “lógica de acumulación” que autonomiza la organización sindical del destino de sus trabajadores, nos encontramos, sin embargo, con un doble proceso. Por una parte, como hemos dicho más arriba, las negociaciones colectivas mantienen los niveles de precarización y flexibilización del empleo de los noventa; por otra, el proceso de consolidación de sindicatos de servicios con impronta empresarial (que tuvo su salto cualitativo con las privatizaciones de la década del noventa) continúa hoy ampliamente. Para poner un ejemplo, el propio Hugo Moyano que encabezó el ala disidente de la CGT de los noventa, ha sumado recientemente a las empresas controladas junto con sus familiares, la ART “Caminos Protegidos Aseguradora de Riesgos del Trabajo”, que se suma a la empresa de seguros para automotores homónima, a la constructora ANCORA y a la gerenciadora de la obra social de camioneros IARAI S.A. Más aún, ha sido bajo el gobierno kirchnerista que el achicamiento de la base de representación de los sindicatos (dado el mantenimiento de las condiciones de precarización de los noventa) encontró una nueva forma de compensación (no de reversión): las llamadas “contribuciones voluntarias”, es decir, el descuento compulsivo de la cuota sindical a los trabajadores independientemente que estén o no afiliados al sindicato.

Este predominio de los sindicatos de servicios no es independiente del proceso de fragmentación de la clase obrera. Por el contrario, *la consolidación del sindicalismo de servicios es la política complementaria de la consolidación de la fragmentación e individuación de la clase trabajadora*. Ambas conducen a que el horizonte de organización de la clase como tal se diluya, primero, en la experiencia cotidiana en los lugares de trabajo y fuera de ellos de la división entre diferentes condiciones de trabajo, salario y sindicalización, es decir, condiciones de vida. Luego, en la experiencia cotidiana de la pertenencia al sindicato como dador de servicios. En ambas experiencias lo que prima son las tendencias contrarias a la percepción de la pertenencia al colectivo de la clase obrera, a lo que Marx llamó “la unión cada vez más extensa de los obreros”.

Por último, y de vital importancia para el debate sobre la burocracia sindical, resulta muy interesante el análisis que realiza Richard Hyman²⁵ sobre la relación entre la concepción del sindicato como prestador de servicios, la naturalización de la eficacia como criterio de evaluación de la política sindical y la democracia sindical. Vale aclarar que, dado que Hyman escribe en la década del 70 no se refiere a la prestación de servicios ligada a la empresarización de los sindicatos, sino a la concepción y práctica sindical según la cual las condiciones de trabajo e incluso las mejoras salariales son “servicios” que el sindicato otorga en mayor o menor grado según sea su eficiencia en la negociación con la patronal. Esto es muy interesante para pensar la actualidad en la medida en que permite establecer una línea de continuidad entre el sindicalismo empresario (al que Basualdo denomina la fase superior de la burocracia) y el sindicalismo que sin ser empresario, basa su práctica exclusivamente en la obtención de reivindicaciones cual si fueran “prestaciones” para sus afiliados. Dice Hyman, “Esta cuestión [de la satisfacción de los afiliados] puede relacionarse con un tema tratado previamente en este capítulo: la extensa preocupación por la eficiencia como principal piedra de toque de las relaciones de control en los sindicatos. El argumento habitual es, en esencia, que los dirigentes que tienen relativa libertad para poner en práctica sus propias opiniones puede dirigir los asuntos del sindicato con mayor eficacia, y por tanto proporcionar mejor servicio a sus afiliados. En consecuencia, puede esperarse que éstos aprueben el *resultado* de la toma de decisiones sindical, incluso aunque ejerzan poco o ningún control sobre el propio procedimiento [...] Una debilidad fundamental de

²⁵ Véase “Las relaciones industriales desde una perspectiva marxista”, 1976.

este enfoque es que el *significado* de la eficacia pocas veces se considera expresamente. El concepto de eficacia es aplicable con propiedad sólo cuando consideramos métodos o técnicas, costes y beneficios relativos de distintos medios utilizables para lograr un fin u objetivo dado. De ello se sigue que nada sensato se puede decir acerca de la eficacia de cualquier procedimiento hasta que no se haya especificado el objetivo, y se sepa qué se va a contabilizar como costes y beneficios [...] ¿Cuáles son entonces los objetivos del sindicalismo? Si los sindicatos son instrumentos de poder para la clase obrera, elementos de una estrategia para ejercer control sobre su entorno de trabajo hostil, de ellos resulta que su finalidad debe definirse en *términos de las aspiraciones de sus miembros*. Tanto si la democracia sindical es un método eficiente para lograr los objetivos sindicales, como si no, la separación entre democracia y formulación de esos objetivos subvierte la verdadera razón fundamental del sindicalismo”²⁶

La crisis profundiza las contradicciones

La crisis económica internacional impactó en Argentina en este escenario contradictorio de crecimiento económico (sobre las bases del mantenimiento de las contrarreformas neoliberales), reasunción de protagonismo de las cúpulas sindicales en la vida política nacional y desarrollo del sindicalismo de base en los lugares de trabajo en enfrentamiento a las condiciones de explotación y a esta misma cúpula²⁷.

A nivel económico, la crisis repercutió profundizando los síntomas de agotamiento del “modelo” que habían comenzado a expresarse en 2007, lo cual se observó en la caída del producto, una mayor merma de la actividad industrial contando entre los sectores más afectados a la industria automotriz, la caída del comercio exterior (tanto exportaciones como importaciones) y el pasaje del amesetamiento en la creación de empleo a su contracción. Entre fines de 2008 y mediados de 2009 se estima que se perdieron 350.000 puestos de trabajo²⁸. Como señala el informe del

²⁶ Richard Hyman, *Las relaciones industriales desde una perspectiva marxista*, 1976, pp. 98- 100, destacados míos.

²⁷ Hay un cuarto elemento de significación al momento de impacto de la crisis que es el debilitamiento del gobierno nacional post derrota electoral en junio de 2007 y post el denominado “conflicto del campo” desde marzo de 2008.

²⁸ Este cálculo incorpora trabajadores registrados, no registrados y trabajadores por cuenta propia. Como señalan los investigadores del CENDA, “Si se considera que en crisis anteriores (la crisis del Tequila, la crisis final de la convertibilidad) los puestos no asalariados y los de asalariados no registrados se vieron reducidos con mayor

CENDA, “focalizando la atención en el mercado de trabajo podemos apreciar que incluso los poco confiables datos publicados por el INDEC muestran un incremento en la tasa de desocupación a partir del segundo trimestre de 2009. De acuerdo con la última información disponible, la tasa de desocupación había sido del 7,8% sobre la Población Económicamente Activa (PEA) en el tercer trimestre de 2008 y alcanzó el 9,1% en el mismo trimestre de este año [2009]. En lo que respecta a la tasa de subocupación, también se observa un aumento, ya que llegó al 10,6% de la PEA en el tercer trimestre de 2009, cuando había sido del 9,2% en el mismo trimestre de 2008” (CENDA, 2009: 5). A nivel de los conflictos de asalariados, comienzan a verse las primeras luchas contra los despidos como el caso de los trabajadores precarizados de la fábrica de camiones IVECO y de la fábrica Gestamp (ambas pertenecientes al SMATA) en la provincia de Córdoba o las tomas de fábrica contra los cierres en las metalúrgicas Paraná Metal y Mahle, la papelera Massuh, la gráfica Indugraf, para poner sólo algunos ejemplos. Y comienza a verse también un endurecimiento de las cúpulas sindicales y del gobierno nacional en relación a los conflictos encabezados por dirigentes de base opositores (tendencia que ya venía expresándose desde 2007 y que incluyó algunas represiones importantes y la desarticulación de comisiones internas y cuerpos de delegados parte del sindicalismo de base).

Es en este contexto que se produce el conflicto en Kraft y en este sentido, expresó la imposibilidad de “resolución pacífica” a la doble presión a las direcciones sindicales: “desde abajo”, la presión por conservar lo conquistado en estos años de reactivación económica fundamentalmente los puestos de trabajo (recordemos que el conflicto se desata por el despido de 156 trabajadores), “desde arriba”, la presión de las empresas (en el caso de Kraft ejercida incluso desde la embajada norteamericana) por desandar ese camino, buscando “producir lo mismo con menos trabajadores” (es decir, aumentar aún más la tasa de explotación), y del gobierno nacional, presionando por contener la protesta social. En cierta medida, *el conflicto de Kraft fue la expresión, en el terreno de la lucha de clases, de la agudización de las contradicciones y la intransigencia por parte de los trabajadores organizados en este sindicalismo de base*, para aceptar mansamente que la resolución de dichas contradicciones fuera a través de despidos y más

intensidad que los de los asalariados registrados, la caída actual sería incluso mayor que la estimada. Además, debe tenerse en cuenta que la información sobre puestos de trabajo asalariados registrados que se toma como punto de partida para estos cálculos no comprende la totalidad de los asalariados de la administración pública, lo que también implica un cierto nivel de subestimación de los totales presentados.” Véase CENDA, 2009, op. cit..

explotación. De allí, que haya puesto sobre la mesa del debate nacional el fantasma del “retorno” de la clase obrera a la escena política, como sinónimo de fin de la paz social²⁹.

A casi un año de aquel conflicto, el impacto de la crisis internacional se ha atemperado. Se calcula que para el primer trimestre de 2010 la tasa de crecimiento interanual del PBI es del 6.8%, consecuencia de lo cual, la tasa de empleo también volvió a incrementarse. Sin embargo, este nuevo crecimiento presentó una particularidad sumamente importante para nuestro análisis: mientras el crecimiento del producto alcanzó niveles superiores a los previos a la crisis (es decir, superiores a los de fines de 2008), el crecimiento del empleo alcanzó prácticamente los mismos niveles que el primer trimestre de 2008. Esto señala un desfasaje entre crecimiento del producto y crecimiento del empleo aún mayor que el que señaláramos para 2007, momento en que comienza a agotarse el “modelo”. Si miramos especialmente el empleo en el sector productor de bienes, encontramos que esta brecha entre crecimiento del producto y crecimiento del empleo es muy superior a la media dado que los niveles de empleo ni siquiera alcanzaron los niveles existentes en el primer trimestre de 2008. En la industria manufacturera los asalariados registrados se redujeron 5.4%, aún cuando el nivel de producto aumentó 7% (esto es significativo si partimos de la base que los sectores productores de bienes y particularmente la industria manufacturera fueron los principales motores del crecimiento del empleo post devaluación). La principal explicación de este desfasaje entre crecimiento del producto y crecimiento del empleo reside en el aumento de la tasa de explotación de los asalariados³⁰ en base, principalmente, al aumento de los ritmos de trabajo y a la flexibilización (y extensión) de la jornada laboral, en segundo lugar. En diversos sectores industriales en los que se observaron despidos entre fines de 2008 y principios de 2009, a partir de fines de 2009 se observó un aumento de la producción en cantidad (incluso en niveles mayores a los previos) sin la reincorporación correspondiente de los porcentajes de los

²⁹ Así lo expresaba Julián De Diego, asesor de la UIA y uno de los representantes letrados de Kraft, “... un mapa verdaderamente caótico de las relaciones laborales (...); un deterioro singular de la negociación colectiva (...); el estado de rebelión en el mundo laboral (...); la reactivación del activismo en las empresas (...); los delegados que pasan a tener un protagonismo clave, por sí, y por el entorno de poder que crearon (...); el estado asambleario creado en muchas empresas líderes o con grandes dotaciones (...); con estos fenómenos se ha alterado sin dudas la paz social reinante en otras épocas”, El Cronista, 29/06/09.

³⁰ Los investigadores del CENDA analizan este desfasaje haciendo hincapié en la poca fiabilidad de las cifras y en el corrimiento de la creación de empleo desde los sectores productores de bienes (hasta 2007) hacia los sectores de servicios y fundamentalmente la administración pública a partir del impacto de la crisis. Si bien consideramos que esos elementos son parte de la explicación del desfasaje entre producto y empleo, creemos que el factor fundamental es el aumento de la productividad que permite explicar crecimiento del producto en la industria a niveles del 7%, y decrecimiento del empleo en 5.4%. Véase CENDA, 2010

trabajadores despedidos. Esto implicó, en términos de condiciones de trabajo para los asalariados, el incremento de los ritmos de producción y de tareas, y la extensión de la jornada laboral. En cuanto a los salarios, el salario real se encuentra hoy en los mismos niveles que en 2008 (año en que ya había dejado de crecer por efecto de la inflación), pese a que el crecimiento supera los niveles de 2008.

En definitiva, en términos del conjunto de los trabajadores argentinos, el primer “round” de la crisis en nuestro país lejos de ser inocuo (o estar desacoplado) ya tuvo un primer resultado (atemperado por el nuevo repunte del crecimiento económico): un aumento relativo de los niveles de explotación, particularmente en la industria, lo que implica una nueva caída en el salario relativo³¹. El carácter de “comienzo del fin” del equilibrio capitalista que presenta la actual crisis internacional³², hace prever escenarios de mayor contradicción y mayor conflictividad, lo cual profundiza la necesidad de discutir sobre el papel político de la clase trabajadora, sus organizaciones y su estrategia.

Bibliografía

Antunes, Ricardo (2005). *Los sentidos del trabajo*. TEL/Herramienta ediciones, Buenos Aires.

Antunes, Ricardo (2003) *¿Adiós al trabajo?* Herramienta ediciones, Buenos Aires.

Arceo *et al.* (2010) *La economía argentina post convertibilidad en tiempos de crisis mundial*. CIFRA-CTA (Centro de Investigación y Formación de la República Argentina – Central de Trabajadores Argentinos), Atuel, Buenos Aires.

Anino, Pablo (2008). “Síntomas de agotamiento del ‘modelo’ K. ¿Del círculo virtuoso al círculo vicioso?”, en I Jornadas Internacionales de Investigación y Debate Político (VII Jornadas de Investigación Histórico Social), octubre de 2008, Buenos Aires.

Bach, Paula (2008) “El salario *relativo* en la Argentina de la devaluación” en *Lucha de clases, revista marxista de teoría y política* N°8, junio, Ediciones IPS, Buenos Aires.

Basualdo, Eduardo (2008) “La distribución del ingreso en Argentina y sus condicionantes estructurales” en *Derechos Humanos en Argentina*, Informe anual CELS.

³¹ Para un análisis del salario relativo en Argentina, véase Paula Bach (2008), desde otro marco conceptual, para un análisis de la distribución del ingreso, véase Eduardo Basualdo, 2008.

³² Para un análisis de la crisis capitalista mundial véase Juan Chingo, 2010.

Campos, Luis *et al* (2009). “La situación de los trabajadores en Argentina frente a la crisis económica actual”, Documento de Trabajo N11, Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino – CENDA, septiembre, Buenos Aires.

Castillo, Christian y Lizarrague, Fredy (2009) “Hacia el fin de un ciclo” en Revista Lucha de Clases N8, Ediciones IPS, junio 2009, p.16

CENDA (2009). El trabajo en Argentina. Condiciones y perspectivas. Informe trimestral. Primavera, Buenos Aires.

Collado, A. y Varela, P. (2008) “Hoy la fábrica es como un mundo nuevo, surgen jóvenes que se vuelven militantes de sus derechos”, en *Lucha de Clases. Revista de teoría y política marxista*, N°8, Junio. Ediciones IPS, Buenos Aires.

Chingo, Juan (2010). “La difícil vuelta a un nuevo equilibrio capitalista” en Revista Estrategia Internacional, N26, Buenos Aires.

Gilly, Adolfo (1990) “La anomalía argentina (Estado, Corporaciones y trabajadores)” en *El estado en América Latina: teoría y práctica*, Siglo XXI, México DF.

Levitsky, Steven (2005). *La transformación del justicialismo. Del partido sindical al partido clientelista, 1983-1999*. Siglo XXI, Editora Iberoamericana. Buenos Aires.

Lozano, Claudio *et. al.* (2008). “Sin mucho que festejar: radiografía actual del mercado laboral y las tendencias post-convertibilidad”, Informe del Instituto de Estudios y Formación, CTA, mayo, Buenos Aires.

Sotelo Valencia, Adrián (2007). *El mundo el trabajo en tensión. Flexibilización laboral y fractura social en la década de 2000*. Plaza y Valdés Editores. México DF.

Trajtemberg, D.; Berhó, F.; Atorres, P.; Lauphan, W. (2005) “Encuesta de Relaciones Laborales”, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Trotsky, León (2009) *Los sindicatos y las tareas de los revolucionarios*, Ediciones IPS, Buenos Aires.

Varela, Paula (2009) “Repolitización fabril. El retorno de la política de fábrica en la Argentina post devaluación” en *La precarización del trabajo en América Latina*” Claudia Figari y Giovanni Alves (orgs.), Editora Praxis.

Varela, Paula y Lotito, Diego (2009) “La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones internas, izquierda clasista y ‘vacancia’ de representación sindical” en Revista Conflicto Social, Instituto Gino Germani, UBA, Buenos Aires.