

El movimiento obrero frente a una nueva ofensiva capitalista. Las estrategias sindicales en la industria automotriz de Argentina y Brasil (2003-2017).

Lucila D'Urso¹

1. Introducción

El presente escrito tiene el objetivo de analizar las estrategias del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) en Argentina y del *Sindicato dos Metalúrgicos de ABC* (SM ABC) en Brasil entre los años 2003 y 2017. Nuestra hipótesis principal plantea que el sindicalismo industrial tradicional presenta limitaciones para enfrentar las políticas de austeridad actuales. Tales limitaciones remiten a la consolidación y fortalecimiento a inicios de los años dos mil, de una estrategia sindical signada por la conciliación de clases y el predominio de la acción institucional frente a las medidas de acción directa.

De este modo, buscamos contribuir a los análisis desarrollados en publicaciones recientes orientados a conocer los modos en que la clase trabajadora se organiza y enfrenta las políticas de austeridad llevadas a cabo desde la llegada de Mauricio Macri y Michel Temer al gobierno de cada país. Tales interpretaciones parten de una premisa que adquirió centralidad en los estudios latinoamericanos sobre movimiento obrero a inicios de los años dos mil: la revitalización y/o fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Así, diversos investigadores afirmaron que durante los gobiernos petistas y kirchneristas y en un contexto que, al menos hasta el año 2009, estuvo signado por el crecimiento económico, los sindicatos recuperaron el poder y/o protagonismo que se presume relegado en los años noventa (Etchemendy y Collier, 2008; Senén González y Del Bono, 2013; Boito y Marcelino, 2010; entre otros).

Desde este punto de partida, los análisis desarrollados a la luz de los procesos económicos, político-institucionales y sociales más recientes están centrados en caracterizar las dinámicas sindicales, en conocer hasta qué punto los trabajadores y sus organizaciones logran revertir y/o resistir el ajuste actual y en reflexionar acerca de los cambios en la configuración de sus formas de organización, representación y resistencia (Senén González y

¹ Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Becaria posdoctoral (CITRA-CONICET). Docente universitaria (Facultad de Ciencias Sociales-UBA). lucilafurso@gmail.com

D'Urso, 2018; Natalucci, 2017; Varela, 2017; Krein, Colombi y Rocha, 2018; Krein, 2018; entre otros). En este camino, las categorías analíticas provenientes de la bibliografía sobre revitalización sindical parecen remitir a una cuestión del pasado reciente, útil para caracterizar la posición en la que se encontraban los sindicatos cuando las políticas de ajuste materializadas, por ejemplo, en las reformas laborales, comenzaron a cobrar forma.

Ahora bien, al recuperar la génesis de los debates sobre revitalización sindical a partir de la revisión crítica de publicaciones de origen anglosajón y sus interpretaciones en Brasil y en Argentina, es posible identificar dos cuestiones que adquieren importancia para analizar el accionar sindical en la actualidad. En primer lugar, cabe señalar que los debates anglosajones no surgen en un contexto propicio para la acción sindical como puede ser el de Argentina y Brasil a inicios de los años dos mil. En cambio, los estudios más difundidos estuvieron centrados en explicar las estrategias de adaptación e innovación de los sindicatos en el marco de la ofensiva neoliberal de fines del siglo XX (Beherens, Hamann y Hurd, 2004; Frege y Kelly, 2003). Por lo tanto, cobra especial sentido preguntarnos si en la actualidad los trabajadores (y sus organizaciones) de Argentina y Brasil desarrollan o reactualizan sus estrategias en pos de enfrentar una nueva ofensiva capitalista y resguardar sus fuentes de poder sindical.

En segundo lugar, consideramos que los debates anglosajones sobre revitalización sindical permiten recuperar una cuestión central y clásica en los estudios sobre sindicalismo: la relación entre estrategia sindical y política. Tal como plantean diversas investigaciones, las estrategias sindicales no están determinadas por el contexto sino que su estudio debe contemplar el análisis tanto de las relaciones externas como internas al sindicato (Connolly y Darlington, 2012), lo que permite situarlas en tanto posicionamientos políticos signados por las tradiciones ideológicas y organizativas específicas de cada movimiento sindical nacional (Upchurch y Mather, 2012; Galvão, 2014). Concretamente, se trata de identificar elementos que remiten a la orientación político-ideológica del accionar sindical tales como el rol desempeñado por los dirigentes y delegados sindicales, las formas de lucha y la estructura interna de los sindicatos.

Siguiendo esta dirección, en D'Urso (2017) analizamos las estrategias sindicales en tanto prácticas y discursos que, situados en el momento económico-corporativo de las relaciones de fuerza, expresan una lucha política signada por la doble naturaleza de las organizaciones sindicales. Esta doble naturaleza consiste en que los sindicatos expresan, a la

vez que contienen, la resistencia de la clase obrera al capitalismo (Darlington, 2014). En otros términos, las organizaciones sindicales tienen un rol central en la construcción de la resistencia al capitalismo al tiempo que circunscriben su accionar en los marcos del sistema existente. Esta naturaleza dual y contradictoria abre el juego para reflexionar acerca de los matices que presentan las estrategias sindicales según el sentido y proyección que asumen las luchas económicas, es decir, aquellas vinculadas con el salario y las condiciones de trabajo. Partir de esta definición para analizar las estrategias sindicales nos permite comprender las falencias y, también, las potencialidades que presentan las organizaciones sindicales en un momento histórico determinado.

A los fines del artículo realizaremos un ejercicio de carácter exploratorio que consiste en identificar cuáles han sido las acciones llevadas a cabo por el SMATA y el SM ABC desde la llegada de Macri y Temer al gobierno. Colocaremos la mirada en la actuación de los sindicatos seleccionados frente a aquellas medidas que apuntaron a eliminar y/o erosionar históricas conquistas de la clase trabajadora de cada país. Referimos al proyecto –y posterior materialización según el caso- de la reforma laboral². Para ello hemos consultado artículos académicos y de divulgación publicados recientemente como así también medios de prensa (diarios) y publicaciones sindicales de cada país. Previo a adentrarnos en dicho análisis, caracterizaremos las estrategias de los sindicatos seleccionados entre los años 2003-2013/2014³ a partir del análisis de las dinámicas de conflictividad laboral y su relación con la negociación colectiva a nivel sectorial a partir de información elaborada por el *Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socioeconômicos* (DIEESE), para el caso de Brasil, y por el Programa de Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA) y la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) para el caso de Argentina. Complementamos la información proveniente de las bases de datos elaboradas por tales organismos con la realización de entrevistas semi-estructuradas a dirigentes y delegados sindicales, trabajadores y funcionarios de la cartera laboral.

² Para un análisis del contenido de la reforma laboral en Brasil y Argentina consultar Galvão, Krein, Biavaschi y Teixeira (2017) y Marticorena (2018), respectivamente

³ En el caso de las huelgas de la Región Grande ABC no incluimos información sobre el año 2014 ya que al momento de hacer el relevamiento no se encontraba disponible la información para ese año.

2. La estrategia del SMATA

2.1 Conflictividad laboral y negociación colectiva en el sector automotriz de Argentina (2003-2014)

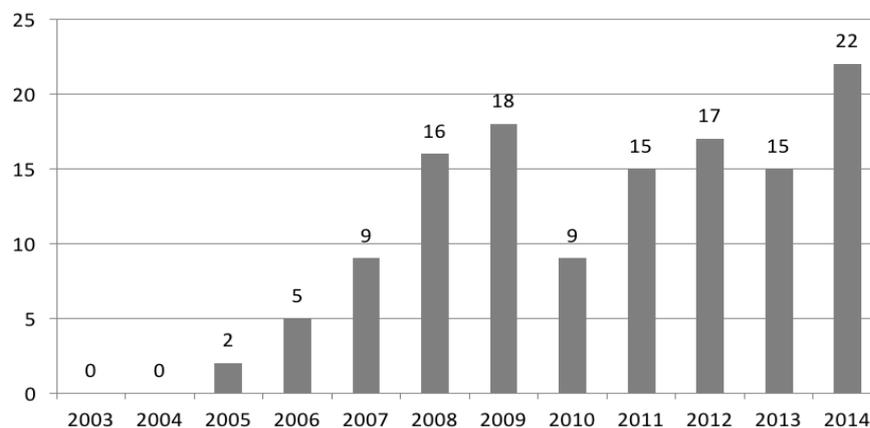
En el período 2003-2014 contabilizamos un total acumulado de 128 conflictos laborales en el sector automotriz argentino⁴. Al analizar la dinámica de conflictividad laboral durante el período es posible distinguir momentos diferenciados (Gráfico 1 y Tabla 1). De acuerdo a los registros del PIMSA, los conflictos laborales en el sector comienzan a desarrollarse recién en el año 2005⁵, lo cual condice con el incremento anual de los niveles de producción y de empleo y la aparición de conflictos laborales que buscaron recomponer el poder adquisitivo del salario en un contexto de recuperación de la actividad y del empleo sectorial (Tabla 1). Desde ese año en adelante, la tendencia seguida por los conflictos laborales va en ascenso al menos hasta el año 2009. En los años 2008 y 2009, el número de conflictos laborales se incrementa en relación a los años previos. En este caso, el impacto de la crisis financiera internacional en el sector que se expresó en una caída del 4,8% en la producción y del 7,7% en el empleo derivó en conflictos vinculados, fundamentalmente, con los despidos y suspensiones.

Hacia el año 2010, conforme la economía comienza a evidenciar signos de recuperación, la producción crece un 33,2% y los conflictos disminuyen un 50% respecto al año previo. Sin embargo, en el año 2011, se observa un incremento del 66,7% en los niveles de conflictividad. A partir de ese momento y hasta el año 2012, los conflictos laborales se mantienen prácticamente estables y en ellos se conjugan demandas salariales y también otras vinculadas con despidos y renovaciones contractuales (Tabla 2). Estos últimos se incrementan hacia el año 2014, cuando se observa una caída del 28,2% en la producción de automóviles y del 6,2% en el nivel de empleo. En efecto, ese año, la conflictividad laboral aumenta un 46,7% alcanzando de este modo el punto más álgido de todo el período estudiado (Tabla 1).

⁴ Si bien la unidad de relevamiento del PIMSA son los *hechos de rebelión* (PIMSA, 2015: 10), a los fines de nuestro trabajo tomamos como referencia la definición de conflicto laboral elaborada por el MTEySS que remite a la conceptualización desarrollada por la Organización internacional del Trabajo (OIT): “*por conflicto laboral se entiende la serie de eventos desencadenada a partir de una acción colectiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales*” (Palomino, 2007: 19).

⁵ Cabe señalar que si bien en los registros del PIMSA en los años 2003 y 2004 no se distinguen conflictos laborales en el sector automotriz, Santella (2008) analiza en profundidad un conflicto laboral ocurrido en 2004 en la terminal automotriz Ford.

Gráfico 1 - *Distribución anual de los conflictos laborales en el sector automotriz argentino (2003-2014)*



Fuente: Elaboración propia en base a datos del PIMSA (2003-2005) y del MTEySS (2006-2014)

Tabla 1 - *Variación interanual (%) de los conflictos laborales en el sector automotriz argentino (2003-2014)*

Año	Producción de automóviles	Empleo registrado	Conflictos laborales
2003	-	-	-
2004	56,1	14,1	0
2005	6,6	19,9	-
2006	44	15,8	150
2007	33,3	26,5	80
2008	13,8	16,1	77,8
2009	-4,8	-7,7	12,5
2010	33,2	11,6	-50
2011	14	11,7	66,7
2012	-13,8	6,8	13,3
2013	1,8	2,7	-11,8
2014	-28,2	-6,2	46,7

Fuente: elaboración propia en base a datos de ADEFA, del MTEySS y del PIMSA

Tabla 2 - Conflictos laborales en el sector automotriz argentino según tipo de reclamo principal (2005-2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total	Total (%)
Demandas de mejoras salariales	2	4	4	3	3	6	2	4	5	3	36	28,1
Pagos Adeudados	-		2	4	7	-	4	3	1	1	22	17,2
Despidos o renovación de contrato	-	1	3	8	7	3	7	9	7	18	63	49,2
Otros⁶	-		-	1	1	-	2	1	2	-	7	5,5
Total	2	5	9	16	18	9	15	17	15	22	128	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del PIMSA (2005) y del MTEySS (2006-2014)

La conflictividad laboral del sector automotriz se vincula con la dinámica de negociación colectiva. Entre los años 2004 y 2014 se homologaron un total de 1071 convenios y acuerdos colectivos en el sector automotriz. Como puede observarse en la Tabla 3, en todos los años del período el porcentaje de acuerdos negociados en el sector automotriz es superior al número de convenios. La preeminencia de los acuerdos es una tendencia que se observa a nivel agregado y se vincula con el contenido negociado. En este sentido, a partir del año 2003 las negociaciones colectivas fueron eminentemente salariales y estuvieron centradas en la recuperación de la capacidad adquisitiva perdida luego de la devaluación del año 2002 (Marticorena, 2017). Particularmente en el sector automotriz, tales acuerdos se negociaron a nivel de empresa ya que el SMATA constituye su representación en ese nivel.

A partir del año 2008 la diferencia entre los acuerdos y convenios negociados se acentúa aún más (Tabla 3). Esto se explica, fundamentalmente, por dos factores: en primer lugar, por la aceleración del ritmo inflacionario a partir del año 2007 que conllevó a que la negociación de acuerdos salariales sea cada vez más frecuente, en segundo lugar, por el establecimiento de un mecanismo de negociación salarial trimestral a partir del año 2010.

⁶ La categoría "Otros" refiere a tratos discriminatorios y sanciones; negociaciones o paritarias no salariales; condiciones y medio ambiente laboral; demandas de seguridad.

Tabla 3 - *Negociación colectiva sector automotriz argentino (2004-2014)*

Año	Cantidad total de negociaciones	Convenios Colectivos (%)	Acuerdos (%)
2004	10	0	100
2005	26	15,4	84,6
2006	38	28,9	71,1
2007	33	15,2	84,8
2008	39	7,7	92,3
2009	126	5,6	94,4
2010	105	5,7	94,3
2011	111	3,6	96,4
2012	188	0,5	99,5
2013	170	2,9	97,1
2014	225	1,3	98,7

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

En cuanto al contenido, desde el año 2003 la negociación colectiva se centra en la negociación de salarios. Como señalan Senén González, Baldi, Trajtemberg y Varela (2007), esta tendencia no es específica del sector automotriz sino que es similar a la registrada en otras actividades y sectores. Puntualizando en el sector estudiado, sobre un total de 963 acuerdos negociados ente los años 2007 y 2014, más del 75% (730) incluyeron cláusulas salariales. Sin embargo, también es posible distinguir otros contenidos vinculados con relaciones laborales (670 cláusulas) y condiciones de trabajo (96 cláusulas). Especialmente relevante es la inclusión de cláusulas de paz social (670) que expresan una tendencia a la institucionalización de la conflictividad a través de la negociación. Finalmente, otra particularidad del periodo estudiado, es la negociación de cláusulas de crisis (210) que fijaron esquemas de suspensiones, reducciones salariales y de jornada en los momentos de recesión productiva.

2.2 *El SMATA frente a la reforma laboral en Argentina*

En Argentina la reforma laboral aún no se ha implementado. Si bien en noviembre del 2017 el gobierno envió al Senado un borrador de la misma, al momento de terminar de escribir la presente ponencia (mayo 2018) la reforma no ha comenzado a ser tratada en el Congreso Nacional, hecho que se vincula con la intensidad que asumieron las jornadas de

diciembre de 2017 contra la reforma previsional. Tales eventos fueron el corolario de un año en el cual las centrales sindicales abandonaron la “tregua” dada al gobierno durante el 2016, lo cual se expresó en un incremento de las acciones de lucha con participación tanto de la CGT como de la CTA⁷.

Ahora bien, el momento actual es diferente. En el marco del acentuado deterioro de la economía y de la injerencia del Fondo Monetario Internacional (FMI) en la política nacional, la profundización de la flexibilización y la ofensiva sobre los derechos laborales se presentan como cuestiones inminentes. En este cuadro, consideramos pertinente analizar cuáles han sido las respuestas de las organizaciones sindicales.

El caso del SMATA resulta singular porque algunos de los puntos que introduce la reforma no se presentan como una novedad sino que reafirman las formas de regulación de la relación capital trabajo que rigieron las relaciones laborales a nivel sectorial particularmente desde los noventa pero que presentaron importantes puntos de continuidad en los años que dieron inicio al siglo XXI. Concretamente, referimos a la descentralización de la negociación colectiva que operó como forma de institucionalizar la conflictividad laboral y a la preeminencia del contenido salarial pero, también, a la inclusión de cláusulas tendientes a la flexibilización laboral.

Como señala Marticorena (2018), el proyecto de reforma además de apuntar a la baja de los costos laborales se orienta a la ampliación de los márgenes de ejercicio del despotismo patronal a través del dominio del lugar de trabajo. Estas tendencias asumen formas particulares en la industria automotriz donde las cláusulas de flexibilización laboral que introducen elementos tales como el banco de horas, la polivalencia y/o los turnos rotativos han sido un elemento distintivo del contenido negociado en los acuerdos colectivos del sector (Marticorena, 2014; Guevara, 2010; D’Urso, 2017). Asimismo, en lo que respecta al modo en las empresas configuran un régimen fabril capaz de garantizar la continuidad del proceso de trabajo bajo su control y de contener el conflicto, el sector seleccionado presenta una singularidad: el sindicato opera como un actor central para la constitución de consenso en el ámbito fabril (Santella, 2016) y desarrolla una política de socios con el capital (D’Urso, 2017).

⁷ Para un análisis sobre las movilizaciones y huelgas en los años 2016 y 2017 en Argentina consultar Senén González y D’Urso (2018) y Marticorena y D’Urso (2018).

En este cuadro, la posición del SMATA frente a la reforma laboral no ha sido de oposición y/o resistencia. Si bien el secretario general del sindicato, Ricardo Pignanelli, expresó en diversas oportunidades su descontento con la reforma laboral, su crítica no estuvo asentada en los efectos en términos de la pérdida de derechos laborales para el conjunto de los trabajadores sino en su ineficacia respecto a los fines planteados por el Gobierno y el sector empresario. En noviembre del 2017, el dirigente sindical afirmó:

“el convenio es la herramienta para articular, en un fino equilibrio, entre el capital y el trabajo. Con esa herramienta nos podemos aggiornar bien a las tecnologías y los tiempos que vienen.”⁸

De este modo, destacó la prevalencia que en los hechos tienen los convenios colectivos de trabajo -y los acuerdos que los modifican- en relación a otras formas de regulación más abarcativas, como las leyes. Asimismo, la dirección del sindicato convalidó la política laboral, económica y productiva de Cambiemos y de las patronales al afirmar que a través de los convenios colectivos y/o acuerdos por empresa es posible introducir las tan mentadas reformas. La orientación política de la estrategia del SMATA parece no marcar profundos contrastes con aquella que desarrollan los sectores empresarios.

En una entrevista realizada por el diario La Nación el 30 de julio de 2017, el presidente de la Asociación de Fabricantes de Automotores (ADEFSA) y de la terminal automotriz Mercedes Benz, expresó la importancia de llevar a cabo una reforma estructural que permita acrecentar las ganancias empresarias a través de un incremento de la productividad por obrero. En concreto, la exigencia de la cámara empresaria gira en torno a los siguientes ejes: (1) reducir la carga tributaria sobre el costo de producción; (2) aumentar el reintegro a la exportación del 6% al 12%; y (3) llevar a cabo una reforma laboral particular para el sector que implique desplazar el contenido salarial que, como vimos en el apartado previo, signó las negociaciones entre los años 2003 y 2014, e incorporar cambios en el régimen fabril de trabajo a través, por ejemplo, de flexibilizar aún más las condiciones de producción permitiendo el trabajo eventual y temporario sin restricciones.

Al recuperar las voces del sindicato y de las patronales, es posible observar que ambos actores parecen estar en la misma sintonía a la hora de definir los mecanismos de regulación de la relación capital trabajo. En este sentido, la prevalencia de los convenios y acuerdos sectoriales por sobre formas de regulación más amplias se presenta como un aspecto común

⁸ Mundo gremial, 23 de noviembre de 2017.

entre las partes. En este punto, surge un interrogante acerca del rol desempeñado (y a desempeñar) por el SMATA al momento de negociar nuevos contenidos en los acuerdos colectivos de trabajo en un contexto económico y político institucional que marca profundos contrastes con el que signó el período transcurridos entre 2003 y 2014⁹. Responder este interrogante amerita un análisis riguroso del contenido de los acuerdos negociados en los años 2015, 2016, 2017 y los meses transcurridos en 2018. No obstante, una primera aproximación al tema permite inferir que el SMATA no planteará obstáculos a la ofensiva patronal.

En efecto, incluso sin haberse implementado, la reforma laboral de Cambiemos -que también es la reforma de las patronales-, ya comenzó a cobrar forma en los acuerdos negociados con algunas de las principales terminales automotrices del sector como Volkswagen, Mercedes Benz y Toyota, en cuyo contenido se destaca la reubicación de trabajadores entre empresas, el banco de horas, las vacaciones fraccionadas, una mayor polivalencia, con menor cantidad de delegados por planta¹⁰ y una reducción en las cargas sociales. Asimismo, en medio de las suspensiones extendidas en el sector, algunas empresas comenzaron a reformular los premios de asistencia incorporados durante el kirchnerismo para alentar la producción y el empleo a cambio de ritmos más intensos de trabajo. Sobre esta base, ahora se busca introducir modificaciones a dicho premio en vistas de reducir el ausentismo.

3. La estrategia del SM ABC

3.1 Huelgas y negociación colectiva en el sector automotriz de la Región Grande ABC de Brasil (2003-2013)

Entre los años 2003 y 2013 se realizaron 97 huelgas¹¹ en el sector automotriz de la Región Grande ABC de Brasil. Su configuración marca la pauta de la dinámica huelguística industrial en el plano nacional. A modo de ejemplo, en el año 2004 se realizaron 54 huelgas en el ámbito privado industrial. Sobre ese total, el 78% se localizó en el Estado de San Pablo

⁹ Un detalle de las medidas económicas implementadas en los primeros meses de gestión del gobierno de Cambiemos puede encontrarse en CIFRA (2016).

¹⁰ Este punto reviste particular importancia ya que en los años transcurridos entre los años 2003 y 2014 se distinguen intensos focos de conflictividad laboral impulsados por comisiones internas (CI) y cuerpos de delegados opositores al gobierno. Para un análisis de esta tendencia ver D'Urso y Longo (2017).

¹¹ La unidad de relevamiento del DIEESE son las huelgas. De acuerdo a la recomendación de la 14^o Conferencia de Estadísticas del Trabajo de la OIT, realizada en el año 1987, el organismo brasilero señala que: “se entiende por huelga una interrupción temporal del trabajo, efectuada intencionalmente por un grupo de trabajadores con el objetivo de imponer una reivindicación, oponerse a una exigencia o expresar una queja”.

-que forma parte de la Región Grande ABC- y un 74% fueron impulsadas por trabajadores metalúrgicos¹² (DIEESE, 2005a), tendencia que se replica con variaciones mínimas en cada año del período estudiado.

En cuanto al tipo de reclamo, las huelgas en la industria estuvieron motivadas principalmente por reivindicaciones salariales, destacándose aquellas vinculadas con la *Participacao nos Lucros e Resultados* (PLR) es decir, con la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Esta reivindicación también motivó gran parte de las acciones colectivas en la rama metalúrgica que comprende al sector automotriz¹³. La prevalencia de este tipo de reclamos es un elemento que distingue la actividad huelguística brasilera en el periodo estudiado y que marca un contrapunto con el carácter defensivo que asumieron las huelgas en la segunda mitad de la década del noventa, es decir, acciones colectivas orientadas a mantener derechos adquiridos o bien a evitar su incumplimiento (Boito y Marcelino, 2010).

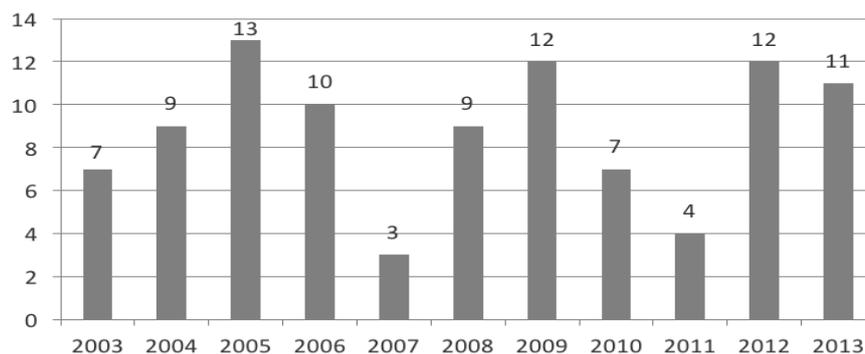
La distribución anual de las huelgas (Gráfico 2) presenta variaciones a lo largo del período relacionadas con los niveles de producción y empleo sectoriales (Tabla 4) y con el curso que mantuvo la dinámica de negociación colectiva. En este sentido, a partir del año 2011, en la rama metalúrgica, los acuerdos comienzan a realizarse por empresa lo cual se traduce en una multiplicación de los conflictos laborales localizados en el lugar de trabajo, particularmente en las empresas autopartistas, y en una reducción de aquellos que implicaron a toda la categoría¹⁴ (DIEESE, 2013). Esto marca una distinción con los primeros años del período, cuando las huelgas se caracterizaron por organizar a los trabajadores por categoría en intensos conflictos realizados en el marco de campañas salariales.

¹² Del total de 54 huelgas realizadas en el ámbito privado industrial en el año 2004, 40 fueron protagonizadas por trabajadores pertenecientes a diversas ramas de la industria metalúrgica; 7 por trabajadores de la construcción civil; 3 por trabajadores de la industria alimenticia; 2 por los trabajadores del calzado; 1 por los trabajadores químicos y 1 por los papeleros (DIEESE, 2005b).

¹³ Del total de 54 huelgas desarrolladas en la industria en el año 2004, 24 incluyeron reclamos por PLR y más de la mitad fueron impulsadas por trabajadores del sector metalúrgico (DIEESE, 2005b).

¹⁴ Entre los años 2003 y 2013 se contabilizan 9 huelgas que implicaron a toda la rama de actividad en la región estudiada, 7 de las cuales se realizaron entre los años 2003 y 2011. Todos estos conflictos fueron por reivindicaciones salariales destacándose aquellos realizados en el marco de campañas para exigir la apertura de las negociaciones. Asimismo, entre los años 2003 y 2009 el SM ABC realizó 5 huelgas por reivindicaciones fundamentalmente de índole salarial que implicaron a más de un establecimiento. Luego de aquel año todas las huelgas convocadas por el SM ABC fueron a nivel empresa.

Gráfico 2 - *Distribución anual de las huelgas en el sector automotriz de la Región Grande ABC (2003-2013)*



Fuente: elaboración propia en base a datos del SAG-DIEESE

Tabla 4 - *Variación interanual (%) producción de automóviles, empleo y huelgas en el sector automotriz de la Región Grande ABC (2003-2013)*

Año	Producción de automóviles	Empleo registrado	Huelgas
2003	-	-	-
2004	24,5	12,3	28,6
2005	11,4	6,1	44,4
2006	2,4	-1,1	-23,1
2007	16,4	11,9	-70,0
2008	5,8	5,3	200,0
2009	2,8	-0,7	33,3
2010	4,5	7,9	-41,7
2011	-1,9	5,9	-42,9
2012	5,0	6,0	200,0
2013	6,9	2,5	-8,3

Fuente: elaboración propia en base a datos de ANFAVEA y del SAG-DIEESE

Tabla 5 - *Las huelgas del sector automotriz en la Región Grande ABC según tipo de reclamo principal (2003-2013)*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total	Total (%)
Demandas de mejoras salariales	1	5	7	5	2	3	3	7	2	10	10	55	56,7
Pagos Adeudados	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	3	3,1
Despidos o renovación de contrato	3	-	1	1	-	1	7	-	2	1	1	17	17,5
Regularización del Contrato Laboral	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4,1
Condiciones y Medio Ambiente Laboral	1	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	7	7,2
Trato Discriminatorio o Sanciones	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2,1
Demandas de seguridad	1	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	6	6,2
Otros	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	3	3,1
Total	7	9	13	10	3	9	12	7	4	12	11	97	100

Fuente: elaboración propia a partir de de datos del SAG-DIEESE

Una particularidad de las huelgas en el período estudiado es su vinculación con las características que presenta la negociación colectiva. De acuerdo a Noronha (2009), las huelgas se configuran durante los gobiernos de Lula como un instrumento colectivo de presión y negociación. Para Boito y Marcelino (2010), esta tendencia es expresión de la recuperación de la actividad en Brasil en tanto las huelgas se mantuvieron en niveles altos y cumplieron los objetivos planteados en sus reivindicaciones.

En este sentido, como señalamos previamente y como es posible observar en la Tabla 5, la mayor parte de las huelgas ha sido por reivindicaciones salariales. En efecto, el resultado principal de las negociaciones fue la recomposición del poder adquisitivo del salario. Todas las categorías profesionales lograron recuperar las pérdidas salariales acumuladas durante la mayor parte de los años noventa. La industria automotriz resulta expresiva de este proceso: entre los años 2003 y 2012, las terminales automotrices de San Pablo obtuvieron un incremento salarial real del 34%, porcentaje que se ubica por encima del de otras categorías profesionales tales como comercio (26%) y química y bancaria, que entre 2003 y 2013 obtuvieron ganancias por encima de la inflación del 20,1% y del 13,5%, respectivamente (Krein y Teixeira, 2014).

Ahora bien, como señalamos anteriormente, en términos de contenido una característica distintiva de la negociación colectiva es el crecimiento de los programas de PLR. A través de este mecanismo fue posible aumentar la remuneración de los trabajadores sin que ello plantee mayores resistencias entre el sindicato y los empresarios. Por el contrario, la PLR fue bien recibida no sólo por el conjunto de los trabajadores sino también de los empresarios en tanto operó como estímulo para implementar políticas de metas y, de este modo, presionar a los trabajadores. De acuerdo a Krein y Teixeira (2014), los sindicatos percibieron que la PLR era la forma menos conflictiva de aumentar la remuneración de los trabajadores: la resistencia patronal resultaba menor, al tiempo que permitía legitimar al sindicato frente al conjunto de los trabajadores debido al alcance de conquistas que efectivamente aumentaron el poder adquisitivo del salario de sus representados. Sin embargo, el principal problema de la PLR se ubica, justamente, en que está condicionada al alcance de objetivos y, por tanto, tiende a ejercer presión sobre las condiciones de trabajo al plantear exigencias en términos de conducta, calidad, producción, ventas, productividad, reducción de costos y rentabilidad (Krein, 2013).

En resumen, la dinámica de negociación colectiva marca una inflexión en relación a la década anterior. El principal avance en este sentido refiere a la remuneración. No obstante, los elementos flexibilizadores de las relaciones laborales, introducidos en los años noventa no fueron revertidos ya que la llamada flexibilización interna (proporcionada por la reorganización de la producción y del trabajo), no fue objeto de regulamentación de los instrumentos colectivos (Krein y Teixeira, 2014). Por otra parte, en la industria automotriz, se observa una creciente descentralización de la negociación colectiva lo cual contribuye a fortalecer una agenda más próxima a las necesidades de las empresas. Asimismo, la descentralización de la negociación colectiva perjudica a los trabajadores de empresas más pequeñas donde la presencia sindical es más débil y el poder de negociación menor.

3.2 Los metalúrgicos de ABC frente a la reforma laboral en Brasil

En Brasil la reforma laboral ya se encuentra aprobada y entró en vigencia en noviembre del año 2017. La misma cobra forma a través de la ley 13.467/2017, que modifica 201 puntos de la CLT y la ley 13.429/2017 que liberaliza la tercerización y amplía el contrato temporario. Como señalan Krein et al. (2018), la reforma se desarrolla en torno a dos ejes. En primer lugar, altera el lugar desempeñado por el Estado en la definición de las condiciones de

contratación, uso y remuneración del trabajo. En este sentido, la intervención estatal se orienta al desarrollo de mecanismos para favorecer la competencia de mercado a través de un desmantelamiento de los sistemas que protegían a los trabajadores asalariados y su sustitución por nuevas formas de flexibilidad. En segundo lugar, los autores referenciados señalan que la reforma laboral establece como locus privilegiado de negociación la relación directa entre empleadores y trabajadores a través de la prevalencia de lo acordado en negociaciones colectivas por sobre aquello establecido en leyes.

En este contexto, la CUT ha desarrollado una estrategia de resistencia a la reforma, distanciándose de la posición negociadora y tendiente a la conciliación asumida durante los gobiernos petistas (Colombi, 2018). Este cambio en la estrategia de la principal central sindical de Brasil se vincula con las condiciones que presenta el nuevo escenario económico y político. En este sentido, la CUT pasó de ser una aliada del gobierno a ubicarse en un rol de oposición directa al gobierno de Michel Temer, negándose a aceptar y negociar ninguno de los puntos de la reforma laboral. Sin embargo, el eje de las acciones de la central se ubica en el marco de una disputa electoral, defendiendo la candidatura de Lula como instrumento principal para frenar el retroceso de derechos que viene siendo implementado (Krein et al., 2018).

En este marco reviste importancia analizar la estrategia del SM ABC, sindicato ligado a la CUT. A diferencia del caso del SMATA, aquí es posible observar cierto cambio en la estrategia del sindicato respecto a los años precedentes. Esto no significa que el SM ABC haya abandonado la estrategia de colaboración que consolidó durante los gobiernos del PT basada en la descentralización de las negociaciones colectivas cuyo contenido, como señalamos en el apartado previo, ha sido fundamentalmente de índole salarial (D'Urso, 2017). La particularidad reside en que el sindicato desarrolló algunas estrategias que representan una novedad al menos respecto a aquellos elementos que signaron su accionar en los años noventa y comienzos de los dos mil.

La descentralización de la negociación colectiva es un aspecto que, en el caso de los trabajadores metalúrgicos de ABC, cobró forma a lo largo de los años dos mil. En este sentido, cabe señalar que hasta el año 2009 los sindicatos afiliados a la *Federação Estadual dos Metalúrgicos* (FEM-CUT/SP) llevaban a cabo negociaciones colectivas a nivel estatal a través de la firma de Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT) con una vigencia de dos años. Esta dinámica se modifica a partir del año 2011, cuando comienzan a negociarse

acuerdos colectivos firmados a nivel de empresa con una vigencia también de dos años. Al indagar sobre este cambio en la dinámica de negociación colectiva un representante del Comité Sindical de Empresa (CSE) de la terminal automotriz Ford de San Bernardo del Campo indicaba lo siguiente

A partir del año 2009, que fue el último acuerdo conjunto, algunas terminales automotrices comenzaron a manifestar que no conseguían pagar lo que pagaban otras. Toyota decía “mirá, no consigo pagar lo que Ford paga”, General Motors decía “no consigo hacer lo que Volkswagen hace...”. Y ahí comenzó a haber una necesidad de conversar de forma individualizada, pero siempre se sigue un parámetro, entonces lo que una terminal automotriz da, el resto va a luchar para ir a buscar la misma cosa (Representante CSE – Comité Sindical de Ford San Bernardo del Campo, 22/07/2015).

La reivindicación práctica y discursiva de la negociación a nivel empresa por sobre las negociaciones a nivel estatal parte del argumento de que cada empresa posee características distintivas. A partir de esta consideración, se asume que el alcance de mejores condiciones de trabajo y salario está vinculado con el poder de negociación que los trabajadores puedan ejercer en el lugar de trabajo. Así, a lo largo de los años dos mil, en la industria automotriz de Brasil, se fue consolidando un sistema de negociación colectiva en el cual las negociaciones al nivel de empresa se abrieron paso frente a las convenciones colectivas negociadas a nivel estatal. El SM ABC no sólo fue partícipe de este proceso, lo estimuló.

En el año 2011, el SM ABC impulsó un proyecto de ley en el campo de la negociación colectiva, el *Acordo Coletivo Especial (ACE)*, que hoy se revela como una suerte de borrador del programa sobre el cuál se desarrolla la reforma laboral en Brasil. El proyecto buscaba implementar un nuevo mecanismo de negociación colectiva a nivel de empresa sin mediación del Estado, ligado a las condiciones específicas de cada establecimiento y no a las relaciones laborales de un sector económico y/o categoría de trabajadores. El ACE implicaba una profunda flexibilización de la legislación laboral lo cual suscitó intensos debates al interior de la CUT dificultando su presentación en el Congreso y, por consiguiente, su posterior implementación.

Pese a que el ACE no fue implementado, resulta pertinente desarrollar algunos de sus fundamentos para comprender la orientación político-ideológica del SM ABC. En esta dirección, un documento elaborado por el sindicato expresa que el ACE parte de considerar

que el poder otorgado al Estado en la regulación de las relaciones laborales de Brasil es excesivo:

La CLT [instrumento que regula las relaciones laborales en Brasil] acierta cuando fija parámetros básicos para regular una relación que siempre fue muy desigual entre capital y trabajo, posicionándose a favor del sector más débil. Confiere al Poder Judicial instrumentos para asegurar un mínimo de equilibrio en una anteposición que tradicionalmente es muy desequilibrada. Pero la ley erosiona la autonomía de los trabajadores, imponiendo una tutela del Estado, que, como toda tutela, se convierte en barrera para el establecimiento de un equilibrio más consistente. Donde existe control excesivo y reglas rígidas, la libertad muere (SM ABC, 2011:13).

De este modo, el sindicato desarrolló una crítica a la legislación laboral de Brasil por no responder de forma adecuada a las necesidades de crecimiento económico del país. A través de la elaboración del ACE, el SM ABC cuestionó la importancia de flexibilizar los mecanismos de negociación colectiva estipulados en la CLT amparándose en que la capacidad de organización y lucha alcanzada por los sindicatos en el lugar de trabajo sería la garantía para el alcance de mejores condiciones de trabajo. En este sentido, se asume que si bien la negociación a nivel empresa puede erosionar las protecciones de los segmentos profesionales menos organizados y movilizadas, la clave no se encuentra en obstaculizar el desarrollo económico sino en fortalecer la organización colectiva de los trabajadores en el lugar de trabajo.

En efecto, la reforma laboral regula la representación de los trabajadores en el interior de aquellas empresas que posean más de doscientos empleados (tres a siete miembros dependiendo del tamaño de la empresa). Este elemento es una novedad en la legislación laboral de Brasil donde, hasta el momento, la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo no estaba regulada por ley. Sin embargo, como señala Krein (2018), la nueva regulación no garantiza estabilidad laboral para los representantes electos. Esto significa que los mismos pueden ser despedidos en caso de crisis económica, introducción de nuevas tecnologías y problemas disciplinarios. En concreto, se obstaculiza el desarrollo de una comisión de fábrica autónoma e independientes de la empresa y se busca reducir sus atribuciones a promover el diálogo y promover los conflictos. Si bien estas funciones no distan de aquellas que asumen los CSE en algunas de las principales terminales automotrices del ABC, como es el caso de Ford, lo que se busca es promover un órgano de representación “sin interferencia de los sindicatos”.

Ahora bien, no todo son líneas de continuidad porque, como señalábamos al inicio de este apartado, el cambio de signo político del gobierno significó para el SM ABC la oportunidad de desarrollar nuevas estrategias. En este sentido, una particularidad de los trabajadores metalúrgicos de Brasil ante a la reforma laboral ha sido su actuación de forma unitaria en el movimiento llamado “Brasil Metalúrgico”, iniciativa promovida por los principales sindicatos del sector ligados a distintas centrales sindicales (CSP-Conlutas, CUT, Forca Sindical, Intersindical, CTB y UGT).

El objetivo de esta estrategia fue definir una unidad de acción para las campañas salariales de 2017 e impedir la reducción de derechos. La unidad de los trabajadores metalúrgicos se gestó en plenarios donde se definieron iniciativas concretas a realizar con el objetivo de rechazar la reforma laboral. En este sentido, bajo la consigna “Unirse y resistir: ningún derecho menos”, se llevaron a cabo protestas y paralizaciones particularmente en los días cercanos a la entrada en vigencia de la reforma. Desde su conformación el movimiento planteó el desarrollo de un plan de acción tendiente a promover la generación de empleos de calidad, defender la industria nacional, exigir el respeto al derecho de una jubilación digna, luchar contra la tercerización y defender las conquistas de las convenciones colectivas. Pese a ello, los sindicatos que forman parte del “Brasil metalúrgico” desarrollaron estrategias particulares al momento de negociar salario y/o condiciones de trabajo.

El SM ABC continuó llevando a cabo negociaciones por empresa y, en algunos casos, acciones de lucha tales como huelgas de brazos cruzados, paralizaciones y/o movilizaciones por lugar de trabajo en el marco de dichas negociaciones. Como señalan Krein et al. (2018) tal estrategia ha sido efectiva. Hacia fines de octubre de 2017, el SM ABC anunció que a lo largo de ese año había firmado acuerdos colectivos con 62 empresas garantizando a través de los mismos la cobertura de derechos a más de 7.800 trabajadores. En tales acuerdos el sindicato pudo negociar por encima de la inflación, renovar las cláusulas sociales e introducir una cláusula de salvaguarda previendo que ningún cambio sería hecho a través de la reforma, sin negociación con participación del sindicato.

4. Reflexiones finales

La propuesta del presente trabajo ha sido analizar las estrategias del SM ABC y del SMATA con el objetivo de conocer los modos en que la clase trabajadora se organiza y enfrenta las políticas de austeridad llevadas a cabo desde la llegada de Mauricio Macri y

Michel Temer al gobierno de cada país. En esta dirección estudiamos las dinámicas de conflictividad laboral de Argentina entre los años 2003 y 2014 y de huelgas en la Región Grande ABC de Brasil entre los años 2003 y 2013. Con posterioridad, nos adentramos en un análisis de carácter exploratorio de las acciones llevadas a cabo por ambos sindicatos frente a la reforma laboral en cada país.

El estudio de las dinámicas de huelgas y conflictividad laboral del SMATA y del SM ABC sugiere que entre 2003 y 2014 ambos sindicatos confluyeron en una estrategia signada por la consecución de acuerdos salariales descentralizados. Sin embargo, el camino hacia la consolidación de una estrategia de estas características presentó diferenciaciones. Desde el inicio del período el SMATA buscó encauzar las luchas salariales a través de la consecución de acuerdos a nivel de empresa. Esta estrategia coexistió con la presencia de conflictos laborales movilizados por los trabajadores de base que tensionaron y cuestionaron el accionar de las cúpulas. En Brasil, el SM ABC desempeñó un rol central en la organización de los trabajadores de toda la categoría para lo cual se valió de una movilización activa de las bases a través de las CF y los CSE de cada establecimiento y, también, del rol protagónico desempeñado por los dirigentes sindicales no sólo en las instancias de negociación sino también en las asambleas y acciones de lucha llevadas a cabo. Hacia el final del período, conforme el sector y la economía del país comienzan a mostrar signos de recesión, el gremio revierte su estrategia y orienta sus acciones al alcance de mejores resultados en relación a la PLR fundamentalmente en grandes autopartistas y terminales automotrices. Este giro en la estrategia se fortalece a partir del establecimiento de un mecanismo de negociación descentralizada que rompe con el esquema de negociación por categoría sectorial de los años previos.

Los cambios en el escenario político-institucional y económico que comienzan a transitar ambos países a partir del año 2015 plantearon un nuevo escenario para el accionar sindical. En lo que respecta a las acciones del SMATA y el SM ABC frente a la reforma laboral, es posible identificar estrategias disímiles que, en ambos casos, se correlacionan con aquellas desarrolladas en los años precedentes.

El SMATA planteó disensos en relación al proyecto de reforma laboral de Argentina. Sin embargo, sus desacuerdos se mantuvieron en un plano discursivo que, lejos de plantear una resistencia al avance de la reforma sobre los derechos de los trabajadores, convalidó el programa del gobierno y de las patronales. Así, aún antes de ser sancionada, la reforma laboral

cobra forma en el sector automotriz a través del contenido negociado en los acuerdos firmados con algunas de las principales terminales automotrices. Esto ocurre porque las características que presentan las relaciones laborales en el sector (particularmente en lo que respecta a la descentralización de las negociaciones y a la inclusión de contenidos tendientes a la flexibilidad) posibilitaron que las reformas se presenten como una continuidad e intensificación de prácticas precedentes.

El caso del SM ABC en Brasil es diferente. Si bien el sindicato mantiene la estrategia de negociar de modo descentralizado, ha motivado y participado en la conformación del movimiento “Brasil Metalúrgico” junto con otros sindicatos afiliados a la CUT y a otras centrales sindicales. Pese a que este movimiento presenta un carácter gremial, su actuación da cuenta de una estrategia que trasciende las demandas sindicales y que plantea una clara oposición y resistencia al gobierno de Temer lo cual, en concreto, se expresa en el rechazo a la reforma laboral. Por su parte, las demandas y/o reivindicaciones de orden sindical quedan circunscriptas al ámbito fabril donde el poder de negociación de cada CSE y/o CF continúa siendo para el SM ABC la clave de alcanzar mejoras o, en el contexto actual, defender históricas conquistas de los trabajadores del sector. En este plano, el sindicato no parece plantear diferencias sustanciales con las formas de regular la relación capital trabajo que plantea la reforma laboral.

Ahora bien, más allá de las particularidades que signan las estrategias adoptadas por cada sindicato, resulta pertinente colocar el análisis en el marco de los debates sobre revitalización sindical que adquirieron relevancia en los estudios sindicales bajo los gobiernos del PT y del FPV. En relación a este aspecto, las características que presentan las estrategias desarrolladas por el SM ABC y el SMATA frente a la reforma laboral permiten corroborar que los cambios en el contexto económico y político institucional son un elemento que define el marco en el que actúan los sindicatos pero que no determinan la orientación política que asume su accionar. Por el contrario, la misma se vincula con las características propias de cada organización sindical: el rol de los dirigentes y delegados sindicales, la estructura interna de las organizaciones y sus formas de lucha, por mencionar algunos ejemplos. Estas dimensiones aportan elementos que permiten conocer las estrategias sindicales atendiendo no sólo a los resultados en términos de demandas y/o reivindicaciones puramente sindicales sino también al rol que desempeñan los sindicatos como organizadores de la clase trabajadora frente al capital.

5. Bibliografía

Beherens, M., Hamann, K. y Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labour Union Revitalization. En C. Frege y J. Kelly (Eds.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (pp. 11–29). Oxford: Oxford University Press.

Boito Jr, A., & Marcelino, P. (2010). O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000. *Caderno CRH*, 23(59).

CIFRA (2016). *La naturaleza política y económica de la Alianza Cambiemos*, CTA, Buenos Aires, Argentina.

Colombi, A. P. (2018). A institucionalização do consenso: atuação da CUT e da FS durante os governos do PT (2003-2014). Tesis de Doctorado, Instituto de Economía, Universidad Estatal de Campinas (UNICAMP), Campinas.

Connolly, H., & Darlington, R. (2012). Radical political unionism in France and Britain: A comparative study of SUD-Rail and the RMT. *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 235-250.

Darlington, R. (2014). The role of trade unionism in building resistance: theoretical, historical and comparative perspectives. En M. Atzeni (Ed.), *Workers and labour in a globalised capitalism. Contemporary themes and theoretical issues* (pp. 11-138). London: Palgrave Macmillan.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2013). *Balanço das greves em 2012*. San Pablo.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2005a). *O movimento grevista em 2004*. San Pablo.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2005b). *Política industrial no Brasil: o que é a nova política industrial*. Nota técnica n.º 11. San Pablo.

D'Urso, L. (2017). ¿Renovación de las estrategias sindicales en Argentina y Brasil? Los casos del SMATA y del Sindicato dos Metalúrgicos de ABC (2003-2014). Tesis de Doctorado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA), Buenos Aires.

D'Urso, L., & Longo, J. (2017). Radical Political Unionism as a Strategy for Revitalization in Argentina. *Latin American Perspectives*, 0094582X17736042.

Etchemendy, S., & Collier, R. (2008). Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Postdata*, (13), 145-192.

Frege, C., y Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7–24.

Galvão, A.; Krein, J. D.; Biavaschi, M. y Teixeira, M. (2017). Dossiê reforma trabalhista. Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho.

Galvão, A. (2014). A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro. *Crítica marxista*, 38, 103-118.

González, C. S., & D'Urso, L. (2018). Relações laborais na Argentina logo após o kirchnerismo (2003-2015): entre a participação e o retrocesso sindical. *Tempo Social*, 30(1), 129-155.

Guevara, S. (2010). *Los trabajadores y el Mercosur. Integración productiva, relaciones laborales y acumulación de capital: el caso de la industria automotriz (1991-2008)*. Tesis de Doctorado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA), Buenos Aires.

Krein, J. D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), 77-104.

Krein, J. D. (2013). *As Relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil*. Campinas-SP: Editora LTr, IE/UNICAMP.

Krein, J. D., Colombi, A. P. & Rocha Lemos, P. (2018). Reforma Trabalhista e o sindicalismo brasileiro: impactos e estratégias sindicais. Ponencia presentada en el Congreso 2018 de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), Barcelona, España del 23 al 26 de mayo.

Krein, J. D., & Teixeira, M. O. (2014). As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares. Belo Horizonte: Fino Traço*, 213-245.

Marticorena C. (2018). La reforma laboral que quiere Cambiemos. *Revista Punto Crítico* N° 2. Disponible en <https://revistapuntocritico.wordpress.com/2018/04/16/318/>

Marticorena, C. (2017). Negociación colectiva em la actualidad: la clase trabajadora frente a una nueva ofensiva patronal. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales – UBA*, 93: 22-27.

Marticorena, C. (2014). *Trabajo y negociación colectiva: los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad*. Buenos Aires: Imago Mundi.

Marticorena C. & D'Urso, L. (2018). Alcances y límites de los procesos de reorganización sindical en la Argentina: de la crisis del 2001 a la recomposición de la agenda neoliberal. Ponencia presentada en el Congreso 2018 de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), Barcelona, España del 23 al 26 de mayo.

Natalucci, A. (2017), “Después del sueño del presidente obrero”. *Le Monde Diplomatique*, 217: 1-5.

Noronha, E. G. (2009). Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. *Lua Nova*, 76, 119-168.

Palomino, H. (2007). Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007. *Trabajo, ocupación y empleo*, (7), 17-35.

Programa de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA) (2015). *Informe sobre los hechos de rebelión*. Buenos Aires: PIMSA. Recuperado de <http://www.pimsa.secyt.gov.ar/>

Senén González, C., & Del Bono, A. (2013). La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. *Universidad Nacional de La Matanza. Buenos Aires: Prometeo*.

Senén González, C., Baldi, L., Trajemberg, D. y Varela, H. (2007). Negociación colectiva en el complejo automotriz. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 4, 77-113.

Santella, A. (2016). *Labor conflict and capitalist hegemony in Argentina. The case of the automobile industry, 1990-2007*. Leiden-Boston: Brill.

Santella, A. (2008). *Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino*. Labour Again Publications. Recuperado de www.iisg.nl/labouragain/documents/santella.pdf

Upchurch, M., & Mathers, A. (2012). Neoliberal globalization and trade unionism: toward radical political unionism?. *Critical Sociology*, 38(2), 265-280.

Varela, Paula. (2017), La conflictividad laboral durante el primer año de Macri ¿Quién resiste? *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales – UBA*, 93: 18: 21.