



Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.

Coordinadores: Damián Pierbattisti, David Trajtemberg y Ricardo Spaltenberg

Sindicalismo y política: el caso de la autopartista Lear como experiencia de sindicalismo radical en Argentina.

Autor/es: Lucila D'Urso

E – mails: lucilafdurso@gmail.com

Autor/es: Julieta Longo

E – mails: longojulieta@gmail.com

Pertenencia institucional: IIGG – CONICET / CEIL - CONICET

1. Introducción

En la última década en distintos países se comenzó a cuestionar la llamada “crisis del movimiento obrero” (Silver, 2005). Frente a las teorías que ponían en duda las posibilidades del sindicalismo para representar y movilizar a una clase obrera cada vez más heterogénea, cobraron relevancia otras interpretaciones focalizadas en estudiar las estrategias a través de las cuales las organizaciones sindicales se fortalecen en un contexto adverso, signado por el neoliberalismo y la globalización. Desde estas perspectivas, se entiende que la feminización del trabajo, el crecimiento del sector servicios, y el avance de las políticas de flexibilización y tercerización de la fuerza de trabajo, conllevan a un retroceso de los sectores que durante décadas fueron la vanguardia del movimiento sindical. Sin embargo, señalan, estos procesos invitan a repensar (y no a desechar) las formas de organización y acción colectiva de la clase trabajadora en el capitalismo contemporáneo.

En este contexto, surgió en los países anglosajones el concepto de “revitalización sindical” (*unión renewal*) para explicar las estrategias a través de las cuales las organizaciones sindicales enfrentaban la crisis (Beheren et. al, 2004; Frege y Kelly, 2003). Años más tarde, este concepto –o esta forma de analizar las prácticas sindicales contemporáneas- se extendió a algunos países de América Latina (Senén y Haidar, 2009; Galvañ, 2014a).

En Argentina, estas interpretaciones llegaron en el marco de un contexto muy particular: a



diferencia del declive sindical como problemática clave de las organizaciones gremiales, en nuestro país hemos visto en la última década un resurgimiento del rol sindical pero también político de las organizaciones gremiales (Etchemendy y Collier, 2008; Senén Gonzalez y del Bono, 2013). Las discusiones se centraron a partir de entonces en comprender si el resurgimiento sindical expresaba un cambio cualitativo en los repertorios de acción de los sindicatos, o si sólo se trata del fortalecimiento de prácticas tradicionales (Atzeni y Ghigliani, 2008).

Estos debates enriquecieron también los debates sobre “sindicalismo de base” ya que algunos autores, cuestionando la existencia de transformación en el accionar de las cúpulas, afirmaron la presencia de elementos de revitalización en las bases, incorporando la discusión en torno a las estrategias sindicales (Varela, 2014). Sin embargo, tanto el concepto de revitalización como el de sindicalismo de base, presentaron un límite a la hora de señalar las continuidades y rupturas de las prácticas sindicales más allá de la existencia de métodos de decisión más democráticos y de la apelación a la acción directa. La debilidad de la categoría sindicalismo de base se volvió explícita luego de que los sindicatos tradicionales se fortalecieron en los lugares de trabajo: ¿sólo la construcción en el lugar de trabajo y la existencia de espacios de decisión democráticos diferencian a este renovado sindicalismo? O más bien ¿qué es lo que distingue a aquel sindicalismo de base de la representación en los lugares de trabajo que proponen los sindicatos tradicionales?

En esta ponencia proponemos reflexionar acerca de las experiencias sindicales de base en Argentina a partir de las categorías de análisis presentes en los debates sobre “sindicalismo radical”, que tuvieron lugar principalmente en Inglaterra. En los últimos años, algunos intelectuales (entre los que se destacan Ralph Darlington, Martin Upchurch y John McIlroy, entre otros) cuestionando la idea de “sindicalismo de movimiento social” propusieron la denominación de “sindicalismo político radical” (“*radical political unionism*”) como una estrategia sindical que se construye fuertemente en los espacios de trabajo, que a través de la apelación a la acción directa politiza las luchas de los trabajadores y que vuelve a plantear la relación entre la política y el sindicalismo. La pregunta que conduce el análisis de los autores es si este tipo de sindicalismo puede presentarse como una estrategia a través de la cual los sindicatos hacen frente a la crisis.

Considerando lo expuesto, proponemos repensar críticamente la bibliografía sobre sindicalismo radical a partir del estudio del conflicto impulsado por los trabajadores de la fábrica autopartista Lear. Este conflicto tuvo su epicentro a mediados del año 2014, cuando la empresa

despidió a más de 100 trabajadores¹ e impidió el ingreso de los delegados de la Comisión Interna a la fábrica. El conflicto adquirió una importante visibilidad e impacto mediático y político por cuatro motivos: (a) por la coyuntura en la que se desarrolló; (b) por las modalidades de lucha que sumieron los trabajadores; (c) por el enfrentamiento directo que el conflicto implicó con la patronal, con la dirigencia sindical y el Estado (d) y finalmente por la relación entre los trabajadores y organizaciones sindicales y políticas.

Tanto los métodos de lucha como la relación entre lo sindical y lo político en este conflicto, permitirían situarlo como una expresión del llamado “sindicalismo radical”. No obstante, y tal como señalábamos con anterioridad, esta experiencia se inscribe dentro de un contexto particular que es imprescindible considerar en el análisis. Nos referimos a las características del modelo sindical argentino y al fortalecimiento de las instituciones del trabajo, contexto en el cual los sindicatos tradicionales han recobrado poder. Por lo tanto, la recuperación de dicha perspectiva de análisis, debe realizarse críticamente de modo de no extrapolar categorías sin tener en cuenta el contexto específico en el que fueron producidas.

Considerando los puntos señalados, las siguientes preguntas motivan nuestro análisis: ¿Es posible considerar la experiencia de los trabajadores de Lear como una expresión del “sindicalismo radical”?, ¿cómo opera lo político en la configuración de las estrategias sindicales?, y finalmente ¿cuáles son los límites y potencialidades de este tipo de sindicalismo? De esta manera la consideración de este caso de estudio, nos permite volver a problematizar la relación entre lo político y lo sindical en las organizaciones de base.

En relación con la metodología complementamos en nuestro estudio dos fuentes de datos y dos tipos de análisis. Por un lado, sistematizamos los conflictos en la industria automotriz en general, y en la fábrica Lear en particular entre el año 2006 y el año 2014. Este análisis se realizó a partir de la base de datos de la SSPTyEL del MTEySS², y nos permitió reconstruir el conflicto específico en el marco de los conflictos en el sector. Luego, realizamos un análisis cualitativo de las notas periodísticas y de distintos documentos sindicales (en particular “Boletines de Lucha”, Comunicados de la Comisión Interna, videos y Solicitadas difundidas por la dirección del sindicato) con el fin de recuperar las características de este tipo de sindicalismo.

¹ Si bien inicialmente se despidieron 121 trabajadores, a lo largo del conflicto este número asciende a 240.

² Agradecemos especialmente a Ricardo Spaltenberg y Lucila Baldi por haber brindado su tiempo y colaboración.



2. El sindicalismo radical como estrategia de revitalización

En la literatura especializada el sindicalismo radical es presentado como una alternativa a través de la cual las organizaciones sindicales pueden hacer frente al declive de los sindicatos, como instituciones de representación de la clase trabajadora. Si bien no son claras las definiciones de sindicalismo radical, podemos aproximarnos al concepto con la intención de referir a una alternativa clasista que cuestiona las instituciones vigentes y coloca el conflicto inherente a las relaciones de producción en el centro de sus prácticas, las cuales se caracterizan por presentar un alto grado de movilización y confrontación no sólo con la patronal sino con las burocracias sindicales y también con el Estado, y por combinar objetivos económicos inmediatos con objetivos políticos más amplios. La ausencia de definiciones precisas se debe a que para los autores las características concretas varían de acuerdo a las tradiciones sindicales y contextos de cada país, lo que puede dar lugar a diversos tipos de sindicalismo radical.

Resulta atinado mencionar que estos estudios forman parte de un debate más amplio, el de la revitalización sindical, que surge en los países anglosajones para explicar las formas en que los sindicatos se fortalecen en un contexto adverso. La reestructuración capitalista iniciada a fines de la década del '70 en Europa y Estados Unidos implicó un reacomodamiento en la relación de fuerzas. Así, históricas conquistas de los trabajadores vinculadas con el reconocimiento de sus formas de organización colectiva y de representación entran en jaque, como también ocurre con el poder de negociación colectiva dentro de las estructuras del Estado.

En este escenario, numerosos intelectuales comenzaron a indagar el modo en que los sindicatos desenvuelven estrategias de renovación ya sea a través de: (a) la afiliación de nuevos miembros y el fortalecimiento de alianzas con otras organizaciones sociales, perspectiva conocida como *sindicalismo de movimiento social* (Fantasia y Stepan-Norris, 2004; Mezzi, 2013; Moody, 1988); (b) de la construcción de coaliciones con el gobierno y los empleadores (Upchurch, 2009; Fichter y Greer, 2004), estrategia conocida como *sindicalismo de colaboración* o bien, (c) de la consecución de formas de acción colectiva que cuestionan a las burocracias sindicales y a la patronal (Connolly y Darlington, 2012) y que reinstala la dimensión política de los sindicatos como movimientos (Upchurch y Mathers, 2011). Dentro de este grupo podemos situar el *sindicalismo político radical* (“*radical political unionis*”).

Partiendo de estas consideraciones, Upchurch y Mathers (2011) parten del argumento de que la globalización puede conllevar al desarrollo de estrategias radicales por parte de los sindicatos



como una forma de supervivencia. Pero, señalan, tal radicalismo no puede ser entendido satisfactoriamente en el término de sindicalismo de movimiento social, ya que estas teorías hacen hincapié en el potencial de movilización pero dejan de lado dos cuestiones centrales para comprender la estrategia de los sindicatos: la identidad política y la relación del sindicato con el Estado, lo que produce una perspectiva de análisis desclasada y despolitizada. Para resolver estos límites los autores plantean la noción de “sindicalismo político radical” la cual, afirman, permite identificar las prácticas sindicales de oposición contemporáneas teniendo en cuenta tanto los determinantes sociales y políticos como el rol de la agencia y de los líderes en los conflictos.

Upchurch y Mathers (2011) argumentan que la emergencia de este tipo de sindicalismo se encuentra sujeta a los contextos institucionales pero que, al mismo tiempo, la manera en que dichos contextos configuran el curso del sindicalismo dependerá de las acciones de los líderes sindicales y del desarrollo de una dirección política alternativa dentro del movimiento obrero. A partir de esta relación entre contexto institucional y la acción de los líderes los autores concluyen que “*las condiciones para el desarrollo de alternativas radicales existe allí donde hay un pequeño soporte institucional para los sindicatos (...), o donde la infraestructura institucional está en descomposición o retirada (...)*” (Upchurch y Matters: 2011: 277)³

En consonancia con los autores referenciados, Connolly y Darlinton (2012) señalan que es necesario diferenciar los factores *externos y objetivos* (el contexto económico y político, la densidad sindical, la identidad ocupacional y la posición estratégica del sector), de los *internos y subjetivos* (el rol de los líderes nacionales, el rol de los activistas y representantes en el lugar de trabajo y la existencia de una cultura política de izquierda). Así, buscan dar cuenta de la existencia de una estructura que condiciona pero al mismo tiempo habilita. Es decir, el contexto nacional, regional o local puede constreñir la acción sindical, pero también la posibilita, en tanto genera “oportunidades políticas” que las organizaciones gremiales pueden aprovechar. El objetivo de los autores, a partir de dicho esquema analítico, es explicar la estrategia sindical como el resultado dialéctico entre estructura y agencia, que se configura a partir de la combinación de una multiplicidad de aspectos. De todas maneras el elemento que prima es la dirección política ya que, según señalan, son los líderes (en sus distintos niveles) quienes pueden leer las situaciones y aprovechar las condiciones objetivas a partir de fomentar y recrear el sentido de identidad colectiva entre los trabajadores, así

³ Traducción de las autoras. Cita original: “*We would suggest that conditions for the development of radical alternatives exist where there is little institutional support for trade unions (as in much of the global South), or where the traditional supportive institutional infrastructure is decomposing or withdrawn (as in some parts of the global North).*”

como el sentimiento de injusticia⁴ que motiva la organización y movilización.

Las críticas que esta perspectiva recibe se orientan a cuestionar la emergencia del sindicalismo político radical como una estrategia sindical consolidada a través de la cual los sindicatos enfrentan la crisis. McIlroy (2012) sostiene que aún no hay evidencias empíricas para argumentar que la existencia del sindicalismo político radical sea una alternativa de izquierda al modelo sindical social-demócrata. Señala que es un fenómeno prematuro, que los casos son minoritarios, dispersos y sin cohesión. Por otra parte, Denis (2012) orienta su crítica en dos direcciones. En primer lugar, considera que el uso del término “político” es una noción altamente normativa y propone referir al término “militancia” para caracterizar las estrategias sindicales signadas por un alto nivel de movilización y confrontación. En segundo lugar, el autor enfatiza en la necesidad de indagar sobre el alcance y límites de este tipo de sindicalismo. En relación a este punto, señala que el sindicalismo político radical genera reticencias en los trabajadores que poseen posiciones y/u opiniones más moderadas. Al mismo tiempo, se trata de una estrategia que requiere un alto grado de militancia y politización de los miembros lo que, para Denis, se contradice con la tendencia general del capitalismo contemporáneo hacia la despolitización de los miembros del sindicato, de sus líderes y activistas.

Los estudios sobre sindicalismo radical colocan nuevamente la discusión sobre estrategia sindical. Este objetivo se pone en evidencia cuando en estos estudios se señala que este tipo de sindicalismo se inscribe al interior de un conjunto de estrategias disímiles que asumieron los sindicatos en las últimas décadas (Taylor, Mathers y Upchurch, 2012). En este sentido, este enfoque aporta a los estudios sobre revitalización en los cuáles muchas veces se hizo más hincapié en el crecimiento del poder sindical, que en la dirección de sus acciones.

Sin embargo, un elemento muchas veces ausente en estos debates (quizás por darlo por supuesto) es cuál es concretamente la singularidad de la política en lo sindical. Si bien este enfoque le da centralidad al rol de los líderes, a las relaciones entre éstos y los partidos políticos y a la existencia de una cultura política de izquierda, no señala en profundidad cuáles son las características de esta relación. Incluso estos elementos están más presentes en la crítica de Denis, y en sus advertencias acerca de las implicancias (según el autor costosas) de la politización de los

⁴ Aquí los autores recuperan la noción de injusticia que propone John Kelly (1998) como uno de los elementos centrales para pensar la posibilidad de organización y movilización colectiva. Esta explicación ha sido fuertemente criticada desde algunas aproximaciones, por ser un concepto subjetivo e individualista, incapaz por lo tanto de explicar la movilización de los trabajadores (Cohen, 2011; Atzeni, 2010).



conflictos sindicales, que en los textos de los autores que defienden la existencia e importancia del sindicalismo radical. Es por ello, y con el objetivo de aportar nuevos elementos al debate, que en el próximo apartado recuperaremos textos clásicos y contemporáneos que analizan esta relación.

2.1. El sindicalismo y la política: volver a los estudios “clásicos”

El sindicalismo radical, renueva un debate clásico y complejo acerca de la relación existente entre los sindicatos y la política y, más específicamente, con los partidos políticos. Esta relación, se identifica claramente en la caracterización del sindicalismo radical que destaca la existencia de una cultura política de izquierda como elemento explicativo de las estrategias de organización y acción colectiva radicales. A continuación, tomando como referencia dos textos centrales de los años '70, repasaremos brevemente aquel debate clásico acerca del potencial revolucionario de la actividad sindical con el objetivo de comprender cómo opera lo político en la configuración de una estrategia sindical.

En esta dirección, hemos recurrido al texto de Hyman (1978) *El marxismo y la sociología del sindicalismo* donde el autor analiza las concepciones elaboradas por los teóricos socialistas en relación al potencial revolucionario de la actividad sindical. En el libro referenciado, Hyman organiza los argumentos identificando por un lado, aquellos autores que hicieron una evaluación “optimista” y, por otro lado, las interpretaciones “pesimistas”. El primer grupo considera al sindicato una instancia fundamental de organización de la clase trabajadora para una ofensiva directa a la sociedad capitalista. Aquí Hyman ubica los primeros escritos de Marx y Engels, cuyas premisas en relación al potencial revolucionario de los sindicatos se plasmaron, fundamentalmente, en el *Manifiesto comunista* [1848]. No obstante, a mediados del siglo XIX, surgen nuevas interpretaciones que destacan aspectos del movimiento obrero que entran en conflicto con la teoría optimista, al sostener que el sindicalismo se establece sin conducir al derrocamiento del capitalismo. En la interpretación pesimista se ubican Lenin, Michels y Trotsky, quienes se centraron en los aspectos del sindicalismo que parecen inhibir cualquier desafío al capitalismo. Así, Lenin sostiene en el *¿Qué hacer?* [1902] que el límite de la lucha colectiva de los obreros en las organizaciones sindicales es la lucha económica, por conseguir condiciones ventajosas de venta de la fuerza de trabajo. Mientras que Michels [1911] sugiere en *Los partidos políticos* que el carácter autoritario de los líderes y su tendencia a gobernar las organizaciones democráticas con sistemas oligárquicos, conllevan a que las organizaciones gremiales dejen a un lado sus orígenes y objetivos



democráticos para converger en lo que el autor denomina una “*regla férrea de la oligarquía*”⁵. Finalmente, Trotsky añade otra perspectiva: la existencia de una estrategia activa y deliberada por parte del gobierno y la industria para obstruir la amenaza que el sindicalismo llevaba consigo como desestabilizador del orden capitalista⁶.

Hyman concluye su análisis afirmando la existencia de una brecha entre la actividad y la conciencia de los trabajadores organizados que se refleja en la ausencia de un cuestionamiento general de las condiciones de producción en la sociedad capitalista. No obstante, luego de recuperar la tesis de Gramsci [1919] en *Consejos de fábrica y Estado de la clase obrera*, sostiene que ciertamente la organización de los trabajadores de la base tiende a constreñir la autocracia de los líderes –lo que constituye un primer planteamiento a la ley férrea de Michels-. En este sentido, para Hyman, la existencia de un poder independiente en la base, cuestiona las tesis de la integración.

Contemporáneamente al análisis de Hyman, Perry Anderson [1968] (1973) en *Alcances y limitaciones de la acción sindical* elaboró una revisión teórica de aquel optimismo desarrollado por Marx y Engels. En principio, señala Anderson, tanto en la teoría de Lenin, como en la de Marx y Gramsci los sindicatos no pueden conducir por sí mismos al socialismo. Señala entonces una primera diferencia con la división establecida por Hyman. Las debilidades de los sindicatos son de carácter estructural y radican su carácter corporativo. Sin embargo, ello no implica que el sindicato carezca de fortalezas, entre ellas Anderson destaca que las organizaciones gremiales permiten la defensa y mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores. Por otro lado, a través de los sindicatos la clase obrera adquiere identidad, “*sólo se percibe a sí misma como clase encarnada en sus instituciones políticas*” (Anderson, 1973: 68). Los sindicatos son así para Anderson los que crean la conciencia de clase obrera (identidad como fuerza social), mientras que los partidos generan la conciencia socialista (determinación hegemónica de crear un nuevo orden social). Pero ambas etapas son necesarias, una no se produce sin la otra. La naturaleza del sindicalismo es por lo tanto paradójica, ya que es un componente del capitalismo que es por su propia esencia antagónico a él.

Los debates de los años ’70 analizaron la relación entre sindicalismo y política en términos

⁵ Lo que esto implica es la imposibilidad de que los sindicatos operaren en base a una democracia directa sino que, cuanto más grande resulte el sindicato, mayor será la necesidad de un liderazgo burocrático (Michels, 1911, citado en Hyman 1978).

⁶ Para Hyman (1978), la tesis de la incorporación está implícita en el argumento de Trotsky; a saber, que los líderes sindicales, al haber adquirido autoridad sobre sus miembros, son utilizados para colaborar con el capitalismo en el control de los obreros.

más teóricos, sin abordar en profundidad esta relación en situaciones empíricas concretas. En este sentido, algunos textos más contemporáneos, pueden ofrecernos algunos elementos para pensar la relación entre política y sindicatos en los espacios de trabajo.

Continuando con estas reflexiones y aproximándonos a las especificidades que distinguen el conflicto laboral en la autopartista Lear, resultan relevantes los argumentos de Sheila Cohen (2011), quien explora el concepto de “*left agency*” (agencia de izquierda) indagando por la manera en que se politizan las acciones de los trabajadores en el espacio laboral o bien, la forma en que se vincula la organización de base con las políticas de partidos de izquierda. Desde este punto de partida, la autora cuestiona la militancia que tuvieron los activistas de izquierda en los lugares de trabajo durante la resistencia contra las políticas neoliberales en los años '70 y los '80. Argumenta que éstas se vieron debilitadas por la política de los militantes de izquierda, quienes plantearon una agenda con consignas “extra-laborales”. Cohen, entonces, señala la siguiente paradoja:

Mientras que el marxismo clásico y el leninismo no presentan dudas de que la clase obrera está en el centro del proyecto leninista, tanto en términos estructurales como de “agencia”, la mayoría de las organizaciones que responden a esta tradición revolucionaria parecen curiosamente reacias a centrar sus actividades donde la clase obrera puede todavía, a pesar de los estragos del neoliberalismo, ser encontrada: el lugar de trabajo⁷ (Cohen, 2011: 384)

De esta manera, la autora focaliza en la importancia del espacio de producción, en tanto lugar donde se expresa materialmente la contradicción entre capital y trabajo, como lugar de encuentro entre lo sindical y la política.

Ahora bien, ¿qué significa politizar las demandas en los espacios de trabajo?, y más precisamente ¿a qué nos referimos al afirmar que un conflicto laboral “es político”? Estas dos preguntas son centrales para el estudio del caso que analizamos en el próximo apartado y en el análisis de Cohen encontramos algunas respuestas. Este término tiene para la autora dos significados. El primero, que Cohen va a rechazar, se refiere a “la Política” (con mayúscula) entendida como la manera de que los conflictos se eleven por encima de los problemas económicos (los salarios, la intensificación del trabajo o la seguridad en el empleo), introduciendo temas estrictamente políticos en el lugar de trabajo (la guerra o el racismo). El segundo significado, “la política” (con minúscula) que la autora va a defender, plantea que la politización del lugar de trabajo implica la toma de conciencia de las

⁷ Traducción de las autoras. Cita textual: “*While classical Marxism and indeed Leninism are in no doubt that the working class is at the centre of the socialist project in both structural and ‘agency’ terms, most organisations laying claim to this revolutionary tradition seem curiously reluctant to centre their activities where the working class can still, despite the ravages of neoliberalism, be found – the workplace.*”



contradicciones clasistas experimentadas por los trabajadores en el espacio de producción. Partiendo de estas consideraciones, la autora explica que en la práctica los activistas de izquierda deben modificar sus reivindicaciones que poseen un tinte más “revolucionario” para hacer de su política una “política real”; es decir, para que sus prácticas se vean reflejadas en una eficacia instrumental para los trabajadores⁸. En este sentido, la autora concluye que los partidos de izquierda tienen un rol fundamental en la utilización de las ideas del marxismo y del leninismo para construir el movimiento “desde abajo” e influir en la dirección de las victorias de clase al mismo tiempo que se desarrolla la lucha por las condiciones materiales de reproducción de la fuerza de trabajo. El desafío se centra en cómo politizar las demandas sin desvincularse de las reivindicaciones que surgen desde el espacio de trabajo, en tanto lugar de producción.

En resumen, lo que estas discusiones dejan en claro es el modo en que se expresa lo económico y lo político en la configuración de una estrategia sindical. Si bien, los debates contemporáneos difícilmente planteen el horizonte revolucionario de la actividad sindical, sigue siendo importante indagar sobre las posibilidades que abre la organización colectiva de los trabajadores para trascender las demandas económicas. En esta dirección Anderson destaca la importancia del partido y la capacidad de generar identidades colectivas en el espacio sindical; Cohen, por su parte, advierte acerca de la centralidad del lugar de trabajo; y Hyman nos da elementos para pensar la importancia de la organización de los trabajadores de base, como un dispositivo central para presionar a los líderes sindicales en la lucha ya no por el derrocamiento del capitalismo, sino por recuperar cierto control del proceso de trabajo y de las condiciones de compra y venta de la fuerza de trabajo.

3. El conflicto Lear ¿un caso de sindicalismo radical?

La empresa autopartista Lear S.A. está ubicada en el kilómetro 31 de la autopista Panamericana, en General Pacheco, partido de Tigre. La empresa fue fundada en 1917 en Michigan (Detroit) bajo el nombre de American Metal Products Company, una fábrica de estructuras de asientos de acero para autos, que proveía a General Motors y a Ford. Décadas más tarde incorporó la manufactura de cables para el sistema automotriz, principalmente para Ford, y también para General Motors, Toyota y Volkswagen.

⁸ Esta tesis, desarrollada también por Darlington (2002, citado en Cohen 2011), señala que con el fin de ganar credibilidad para la política, es necesario que los representantes en los lugares de trabajo traten asuntos que, aparentemente, parecen estar lejos de la política como horizonte de la actividad sindical.



En Argentina Lear S. A. se instaló en el año 1995, actualmente la empresa tiene tres plantas, dos en la provincia de Buenos Aires y una en la provincia de Córdoba. La planta de Pacheco es la única que se encarga de la producción de cableados de los autos y su principal cliente es la empresa Ford que se encuentra a tan sólo 6 kilómetros. Si bien esa planta de la empresa llegó a contar con más de 1.000 trabajadores, en el momento del conflicto, y luego de una política de “retiros voluntarios” implementada entre diciembre de año 2013 y febrero del 2014, la empresa había disminuido su personal a 600 trabajadores aproximadamente. Estos números nos permiten comprender la magnitud de los despidos a mediados del 2014, cuando la empresa despidió a casi el 50% de su personal.

Considerando la estructura productiva del sector automotriz Lear forma parte de uno de los segmentos más relevantes, la industria autopartista, que junto a las terminales automotrices, las concesionarias y el subsector materias primas, conforman la cadena productiva del sector. En términos de empleo, de acuerdo a cifras oficiales las terminales automotrices emplean en su conjunto 29 mil trabajadores en todo el país. El sector autopartes, compuesto por un entramado de 400 firmas, emplea más de 65 mil trabajadores⁹.

En lo que respecta a la representación sindical, el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), son los sindicatos que prevalecen. SMATA representa a la mayoría de los trabajadores de las empresas terminales, cubre además a algunas autopartistas y casi la mitad de las concesionarias. Por su parte, la UOM representa casi el 50% de las autopartistas y a los obreros de la terminal Peugeot (Senén González *et al.*, 2006). Pese a la relevancia que adquieren SMATA y UOM en la representación de los trabajadores, en la dinámica de las relaciones laborales del sector intervienen otros sindicatos pertenecientes a los subsectores autopartista y materias primas¹⁰.

⁹ Datos proporcionados por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, disponibles en: <http://inversiones.gov.ar/es/otros-sectores-0>

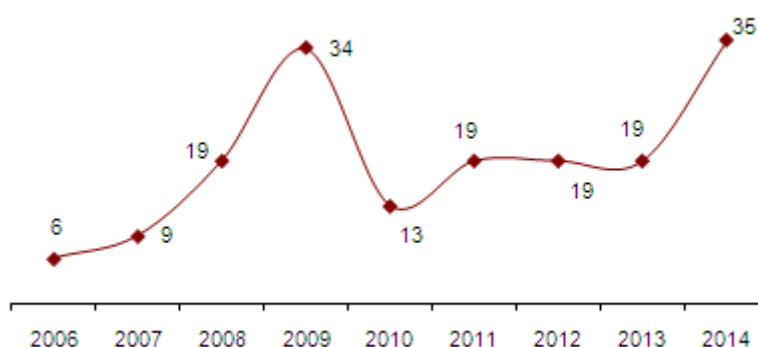
¹⁰ Dentro del subsector de autopartes, la industria del caucho y el neumático es la que agrupa a más sindicatos, representada por tres organizaciones sindicales: el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático y Afines (SUTNA), el Sindicato de Empleados del Caucho y Afines (SECA) y el Sindicato de Obreros del Caucho, Anexos y Afines (SOCAYA). Asimismo, dentro del sector de autopartes se encuentran la industria del vidrio, representada a través de dos sindicatos: el Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines (SOIVA) y el Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina (SEIVARA) y la petroquímica, a través de la Federación de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica (FESTIQyPRA). El subsector materias primas, contiene la industria del plástico representada por la Unión de Obreros y Empleados del Plástico (UOEP) y la de Pintura y Afines de la República Argentina (UPFPARA).

3.1. Los conflictos en el sector automotriz

Al observar el comportamiento de las acciones colectivas impulsadas por trabajadores hemos otorgado atención al tipo de establecimiento, el sindicato que lleva adelante la acción o bien, si han sido trabajadores autoconvocados u organizados a través de la CI, el tipo de reclamo que motivó el conflicto y la modalidad a través de la cual se desenvuelve.

Entre los años 2006 y 2014, se identifican 173 conflictos laborales en el sector los cuales fueron, mayoritariamente, sin paro destacándose los cortes, bloqueos u ocupaciones. Su distribución difiere de acuerdo al tipo de establecimiento en el cual se localiza la acción: la mayor parte de los conflictos se encuentran en empresas autopartistas (100), seguidas por las terminales automotrices (37). Estos conflictos se centraron principalmente en un establecimiento o empresa (142), únicamente 25 afectaron a toda la rama de actividad económica. En cuanto a la organización de los trabajadores, los sindicatos que impulsaron la mayor parte de los conflictos laborales fueron UOM (76) y SMATA (50), resultando también relevantes las acciones colectivas movilizadas por trabajadores autoconvocados u organizados a través de CI (36). Dentro de este grupo, se destacan los conflictos laborales que implicaron oposición a la dirigencia sindical, siendo los trabajadores agremiados en el SMATA los que manifiestan más enfrentamientos (25).

Gráfico 1. Distribución de los CL sector automotriz por año.



Elaboración propia en base a datos del MTEySS

Al observar el comportamiento de los conflictos por año (Gráfico 1), notamos una tendencia ascendente entre el año 2006 y el 2008, que alcanza un pico en el año 2009 y luego desciende en el 2010 manteniendo cierta estabilidad hasta el 2014, cuando los conflictos nuevamente se acrecientan. La intensificación de las acciones colectivas en ambos momentos se explica,

fundamentalmente, por el impacto de la crisis económica en el sector (D'Urso, 2013). Asimismo, en el año 2014, los sucesivos cortes y movilizaciones en relación al conflicto de Lear también configuraron un repertorio de acción colectiva que caracteriza y distingue la conflictividad de ese año.

Otra variable relevante al analizar los conflictos laborales es el tipo de reclamo que impulsa la acción. Tal como puede visualizarse en el cuadro 1, los conflictos cuyas demandas no han sido salariales son los más representativos (58,4%), destacándose aquellos motivados por despidos (53,8%). La prevalencia de este tipo de reclamo en el sector marca una diferencia en relación a la dinámica de conflictividad a nivel nacional, donde los reclamos salariales han sido mayoritarios¹¹.

Cuadro 1. Distribución de los CL del sector automotriz por tipo de reclamo

		Tipo de reclamo	
Salariales	72	Demanda de mejoras salariales genéricas	28
		Demanda de mejoras salariales específicas	5
		Pagos adeudados	31
		Negociación o paritaria (salarial)	8
No salariales	101	Despidos o renovación de contrato	93
		Trato discriminatorio o sanciones	5
		Otros ¹²	3

Elaboración propia en base a datos del MTEySS

3.2. Una breve cronología de los conflictos en la planta

El caso que desarrollaremos a continuación se inscribe en la dinámica de los conflictos en la industria automotriz tanto por sus demandas, como por su desarrollo en el nivel del lugar de trabajo y porque fue llevado a cabo en una fábrica autopartista, donde se concentran la mayoría de los conflictos laborales del sector. Sin embargo, una diferencia sustancial que encontramos es su componente político.

En este sentido, para rastrear los inicios del conflicto en la autopartista debemos retrotraernos al año 2007 donde, por primera vez, un delegado independiente fue elegido en las elecciones internas de la planta ubicada en Pacheco. En las siguientes elecciones, trabajadores

¹¹Según Informe del Ministerio de Trabajo sobre la conflictividad durante el primer semestre del año 2014 (MTEySS, 2014), a nivel de rama de actividad, un 75% de los conflictos se originaron por demandas de incrementos salariales, mientras que este valor desciende a un 43% para aquellos conflictos en el lugar de trabajo.

¹² La categoría "Otros" corresponde a los denominados reclamos institucionales, entre los que se encuentran demandas por representación y negociaciones colectivas o paritarias no salariales.

independientes y otros vinculados con partidos políticos de izquierda fueron ganando posiciones dentro de la Comisión Interna (CI). Finalmente en las elecciones del año 2011 fueron desplazados todos los integrantes de la CI que pertenecían a la lista oficialista “Verde” que dirige a nivel nacional el SMATA¹³.

Pero antes de dar por supuesto el componente “político” del conflicto es necesario hacer una aclaración. El caso de Lear fue definido como un conflicto político tanto por parte de los partidos de izquierda y la CI, como por la empresa, el sindicato y el gobierno. Cada actor, sin embargo, argumentó razones particulares por las cuales dicho carácter fundamentaba su posicionamiento en el conflicto. En los partidos políticos de izquierda la denuncia del carácter político se identificó con la existencia de una persecución sindical hacia los activistas y delegados. La magnitud de los despidos y la intransigencia de la empresa, señalaban, explicitaba el carácter político de la medida asumida por la empresa cuyo fin era deshacerse de los delegados y activistas opositores (La Verdad Obrera, 3 de julio 2014). Por parte del sindicato y la empresa el carácter político se va a esgrimir con el objetivo de deslegitimar la orientación política de la CI, al señalar que quienes llevan adelante el conflicto son “*pseudo representantes aliados con partidos de izquierda*” (Smata, 9 de agosto 2014). Finalmente, el gobierno nacional identifica lo político con lo minoritario, vinculado con la existencia de intereses partidarios, y por lo tanto con lo opuesto a los “conflictos colectivos” (Telam, 24 de octubre 2014).

En nuestro análisis buscaremos dar cuenta de “lo político” desde otra perspectiva. Partimos de considerar que todo conflicto abierto contrapone, necesariamente, intereses políticos divergentes. Por lo tanto, no nos centraremos en lo político como adjetivo, sino en la relación entre la política y el sindicalismo en el lugar de trabajo.

Los antecedentes

Siguiendo el relevamiento de conflictos laborales que realiza el MTEySS en Lear se identifican doce eventos entre el año 2006 y el año 2015; ocho de los cuales corresponden al

¹³ Concretamente: en las elecciones del año 2007 por primera vez, se presenta un candidato opositor a la lista oficial del SMATA y resulta electo. En las siguientes elecciones del año 2009, ya son tres los delegados opositores dentro de la CI (dos independientes y uno militante de un partido de izquierda). Ante el avance de delegados opositores la dirección del SMATA modifica la forma de elección: en el año 2011 se votó por lista y no a delegados individuales. Así se conforma la “Lista Celeste” representando a delegados opositores, en oposición a la “Lista Verde”. Esta estrategia resulta sin embargo fallida para la dirección del SMATA, ya que gana la “Lista Celeste” desplazando por primera vez a todos los delegados que respondían a la lista oficial del gremio. La CI desde el 2011 y hasta el momento del conflicto estuvo conformada sólo por delegados independientes.

conflicto laboral aquí estudiado¹⁴. El primer evento relevado se desarrolló en marzo del año 2012 en respuesta al despido de trabajadores por parte de la empresa. Durante ese conflicto un grupo de trabajadores realizó un corte en la Autopista Panamericana para exigir la reincorporación de los trabajadores despedidos. Los trabajadores son finalmente reincorporados. En el año 2013 se distinguen tres eventos. El primero, en abril, se desencadenó cuando un grupo de trabajadores realizó un corte en la Panamericana en repudio al despido de 14 empleados y en reclamo de su reincorporación. Los despidos se produjeron en el marco de un conflicto por de pago de adicionales -cobrados por otras automotrices-, el pase a planta de los contratados y por mejores condiciones de trabajo. Este conflicto cobra relevancia ya que comienzan a expresarse las tensiones existentes entre CI y la empresa: los trabajadores denuncian la existencia de una persecución contra los delegados y los trabajadores. Finalmente, el conflicto se resuelve a través de la intervención del MTEySS que dictó la conciliación obligatoria y los despedidos recuperaron sus puestos de trabajo. El segundo evento registrado corresponde al mes de mayo. En este caso también los trabajadores cortaron la Autopista Panamericana, demandando la efectiva reincorporación de los trabajadores despedidos el mes anterior, la efectivización de los trabajadores contratados y la mejora en las condiciones laborales. Finalmente, la empresa aceptó las reivindicaciones de los trabajadores. Este conflicto fue impulsado por la CI y si bien contó con el apoyo del gremio SMATA, en él comenzaron a explicitarse las tensiones que existían en la fábrica. Los delegados denuncian la “tendencia burócrata” del gremio, su falta de compromiso en los reclamos de sus representados, y la adjudicación de conquistas de los trabajadores de base. El tercer evento del año 2013 se produjo en el mes de octubre en repudio a las causas penales iniciadas por la empresa contra doce trabajadores, incluidos los delegados de la CI, como consecuencia de su participación en los cortes del mes de abril contra los despidos que la empresa llevó adelante.

El largo conflicto del año 2014

Si bien encontramos antecedentes al conflicto que paralizó a la fábrica durante gran parte del año 2014, el nivel de conflictividad y enfrentamiento en la planta se aceleró por la decisión de la empresa de despedir a más de cien trabajadores, suspender sin goce de sueldo a otros cien e impedir el ingreso de los delegados de la CI a la planta.

A lo largo del conflicto, podemos identificar al menos dos grandes etapas. La primera

¹⁴ Cada evento se compone de una multiplicidad de acciones colectivas, que son agrupadas por mes.

comienza en mayo, cuando la empresa suspendió a 330 trabajadores por tiempo indeterminado aduciendo a una baja en la producción. Hacia finales de mes, la empresa reincorporó a cien trabajadores y ofreció “retiros voluntarios” al resto de los obreros suspendidos (diez de los cuales aceptan), y renovó las suspensiones, pero sin el pago de los salarios. El conflicto se agudizó a finales de junio cuando la empresa envió telegramas de despido a 121 trabajadores suspendidos. Si las suspensiones podían ser cuestionables aduciendo a la inexistencia de una situación de crisis en la planta, a partir de esta medida la empresa atravesó las fronteras de la legalidad¹⁵.

El argumento de la crisis internacional y la existencia de una baja en la producción fue reemplazado y la empresa realizó los despidos “con causa” aludiendo al mal desempeño y baja productividad de los trabajadores.

A partir de ese momento el conflicto sucede de forma continuada, con numerosas acciones tanto por parte de los trabajadores, como por la empresa, el sindicato y el Estado por casi seis meses. Durante estos meses la empresa reincorporó a 61 obreros y ofreció “retiros voluntarios” al resto de los trabajadores despedidos. Aun así, hasta finales de agosto aproximadamente 60 trabajadores despedidos continuaban en conflicto, este número descendió a 40 a finales de septiembre y a 30 a finales de noviembre. El principal punto de inflexión ocurrió en diciembre cuando un fallo judicial de la *Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones* ordenó a la empresa a reincorporar a los 28 trabajadores que continuaban en conflicto¹⁶. En ese momento el conflicto parecía haber alcanzado una solución (Boletín de Lucha n° 58).

Sin embargo, los trabajadores nunca ingresaron efectivamente a la planta ya que la empresa adelantó las vacaciones de todo su personal a finales de diciembre (La Nación, 23 de diciembre 2014). El 19 de enero cuando 16 de los obreros reinstalados acudieron a la planta para retomar sus tareas, la empresa negó su ingreso y los suspendió nuevamente. A partir de esta medida se reabre el conflicto dando inicio a una segunda etapa. Durante el mes de enero del año 2015, la empresa

¹⁵ La Ley de Contrato de Trabajo habilitaba a las empresas a despedir masivamente sólo si argumentan que tienen crisis económica. Esta situación de crisis es la que no avaló en mayo el MTEySS, y la que hizo que los despidos en la autopartista fueran ilegales. La ley 24.013 y el decreto 265/02 establecen que si las empresas despiden masivamente sin realizar este procedimiento como hizo Lear, la relación laboral de los trabajadores se considera vigente. En esta instancia, el MTEySS elaboró un dictamen donde señalaba que la empresa se encontraba actuando por fuera del marco legal. Pero el dictamen no fue validado por los dirigentes del SMATA. Uno de los delegados de la CI relató de la siguiente manera esta situación: “*Hace dos meses que venimos en conflicto, tuvimos un fallo del ministerio de Trabajo a favor de nuestro reclamo, porque la empresa no había presentado un preventivo de crisis, pero SMATA no ratificó el dictamen y permitió que siga el avance de la multinacional, que incluye el despido de toda la comisión interna*” (delegado de Lear despedido, *Política del Sur*, 10 de julio 2014)

¹⁶ Si bien el fallo habla de la reincorporación de 28 trabajadores, sólo 16 continuaban en conflicto en ese momento (La Izquierda Diario, 17 de diciembre 2014).

presentó un nuevo PPC, que esta vez fue aprobado por el MTEySS a finales de febrero, legalizando así el despido de los trabajadores reinstalados. En esta segunda etapa las acciones de los trabajadores van a ser más distanciadas en el tiempo, y no contarán con el apoyo activo de los trabajadores de la planta, sino que estarán basadas principalmente en la contienda legal. La segunda etapa aún se mantiene abierta¹⁷.

3.3. La singularidad del sindicalismo radical en Argentina

... este es un conflicto que va a ser duro y que recién empieza. Pero se viene una *gran batalla de clase* que no podrá más que seguir creciendo y endureciéndose. Los obreros de Lear, apoyados por las *organizaciones solidarias* y *los trabajadores combativos luchamos para ganar*. (Delegado, La Verdad Obrera, 3 de julio 2014)

El año pasado por 14 compañeros despedidos paramos la planta y bloqueamos los portones hasta reincorporarlos, no esperamos menos para este momento (...) Por eso *nos vamos a quedar a vivir acá, bloqueando hasta que nos digan que estamos todos adentro*. (Trabajadora, La Verdad Obrera, 3 de julio 2014)

La patronal quiere sacarse de encima a los más viejos, a los que peleamos por nuestros derechos y no dejamos que nos pisoteen” (Trabajadora, La Verdad Obrera, 3 de julio 2014)

En este apartado proponemos analizar el modo en que se expresa el componente político en las acciones colectivas que conforman el conflicto laboral de la autopartista Lear. Este conflicto expresa la presencia de elementos del “sindicalismo de base” pero además en su repertorio y en la orientación de las acciones da cuenta de algunos componentes propios del sindicalismo radical, que a continuación especificamos.

A. *La existencia de mecanismos de decisión democráticos y de un alto grado de movilización y confrontación*

Los primeros dos elementos del sindicalismo se relacionan estrechamente con las características del

¹⁷ En mayo del año 2015 ingresó uno de los trabajadores despedidos, luego de un fallo judicial considerara que su despido era discriminatorio. El trabajador fue agredido dentro de la planta por activistas del SMATA y presentó una denuncia judicial. Luego de lo cual la dirigencia del SMATA dispuso un paro por 10 días del turno mañana para oponerse al fallo. La empresa, por su parte, señaló que no iba a descontar los días no trabajados (La Izquierda Diario, 27 de mayo 2015).



“sindicalismo de base”: la realización de medidas de acción directa y la asamblea como método privilegiado de decisión.

Ambos elementos pueden encontrarse en Lear antes del conflicto del año 2014. La realización de asambleas en el lugar de trabajo, fue una de las principales innovaciones de la nueva CI en la planta y durante todo el conflicto las decisiones fueron discutidas y tomadas en asamblea. A partir de los despidos éstas se comenzaron a realizar fuera de la fábrica y, en el transcurso del conflicto y frente al aislamiento impuesto por la empresa a los delegados, pasaron a ser de los trabajadores despedidos y la CI.

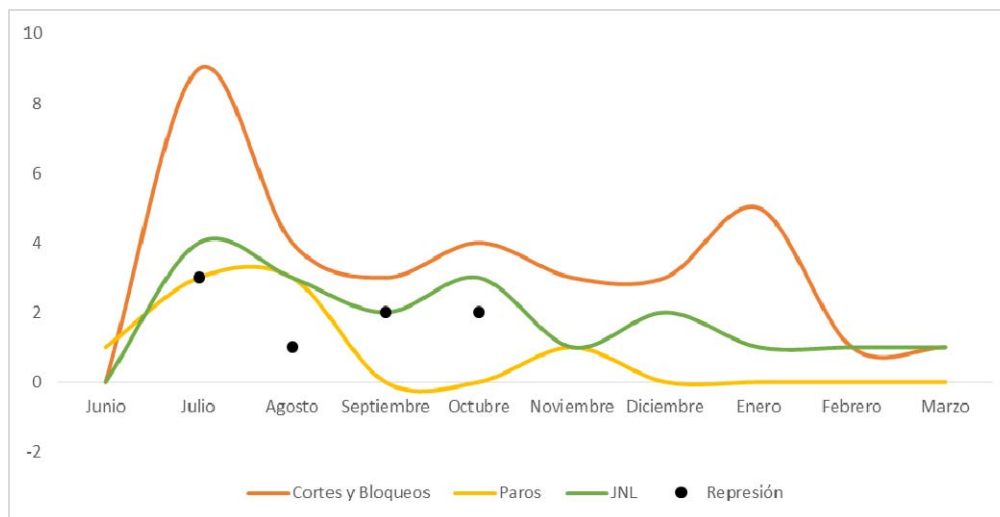
El segundo elemento, la apelación a las medidas de acción directa, también puede rastrearse en los antecedentes del conflicto de la fábrica. Los paros y cortes formaban parte del repertorio de acción de los trabajadores. Pero con el inicio de las suspensiones aumentó el nivel de movilización y confrontación y se recrearon nuevos mecanismos de lucha ya que, como señalamos, el conflicto se desarrolló fundamentalmente en el exterior de la planta, e incluso, muchas veces con la planta cerrada.

Los trabajadores comenzaron a realizar acampes en la puerta de la fábrica que luego se hicieron permanentes y se extendieron durante toda la primera etapa del conflicto. Allí los trabajadores votaron un “Plan de Lucha” que combinaba *cortes en la colectora* y *bloqueo de los portones de la fábrica* (con el objetivo de impedir la entrada y salida de camiones con “mazos de cables” para Ford), *cortes en la autopista Panamericana* (que cobraron amplia visibilidad mediática, en parte por los casi cotidianos conflictos con Gendarmería), y *paros en el interior de la fábrica* (medida que para los trabajadores era fundamental ya que expresaba la unidad de “*los de adentro*” y “*los de afuera*”).

Estas medidas fueron acompañadas por “acciones solidarias” que impulsaron trabajadores de otras empresas (entre ellas Gestamp, Kraft y Donelley), estudiantes y activistas realizaron en la Ciudad de Buenos Aires, en el conurbano bonaerense, y en distintas provincias del interior del país. Estas acciones confluyeron en lo que se denominó “Jornadas Nacionales de Lucha”. Con ellas los trabajadores y activistas buscaron concentrar las acciones de los trabajadores y las medidas en solidaridad de modo de enfatizar el impacto de las mismas. Entre estas acciones se incluían actos en la puerta de la fábrica, cortes de calles y movilizaciones. Pero lo que se convirtió en un acto simbólico en casi todas las Jornadas fueron los cortes y “caravanas” de autos en la autopista Panamericana.

La intensidad de las acciones fue mayor durante los dos primeros meses (julio y agosto). En estos meses se contabilizan 7 paros en la planta, 6 bloqueos de los portones de la empresa, 7 cortes en la Autopista Panamericana, y 7 Jornadas Nacionales de Lucha. A medida que transcurre el conflicto, las acciones se vuelven más espaciadas en el tiempo y la empresa retoma lentamente la producción. Entre septiembre y diciembre se realizaron 8 Cortes, 6 bloqueos, 8 Jornadas Nacionales de Lucha y tan sólo un paro, que fue llevado adelante por la mitad de los trabajadores de la planta. En esta etapa los trabajadores despedidos además comenzaron a realizar movilizaciones en la Ciudad de Buenos Aires, principalmente al MTEySS exigiendo que se haga presente en la empresa y a la embajada de Estados Unidos para denunciar el accionar de la empresa multinacional. En la segunda etapa del conflicto (a partir de enero) las acciones de los trabajadores descienden fuertemente en relación con la primera etapa. Entre enero y marzo se desarrollan 7 cortes y 3 Jornadas Nacionales de Lucha. En ambas etapas del conflicto las acciones directas de los trabajadores fueron acompañadas por diversas medidas judiciales, presentadas tanto en la justicia laboral como penal. La gran mayoría de estas presentaciones fueron resultas a favor de los trabajadores, pero incumplidas sistemáticamente por la empresa. En el Gráfico 2 se sistematizan las acciones realizadas por los trabajadores por mes:

Gráfico 2. Acciones de los trabajadores (junio 2014- marzo 2015)



Elaboración propia en base a la Base de Conflictividad del MTEySS y el “Boletín de Lucha”

B. La politización de las demandas

La segunda característica que encontramos en las distintas definiciones del sindicalismo radical es la vinculación de las demandas económicas más inmediatas con demandas políticas más generales que trasciendan la esfera de la producción (Connolly y Darlinton, 2011).



En este punto intervienen los señalamientos que realiza Cohen (2011) acerca de las dos maneras de introducir la política en el espacio de trabajo. Si bien este debate no está planteado de manera explícita, el posicionamiento de Cohen por momentos se orienta a advertir la posibilidad de aislamiento de los conflictos por la “sobre-politización” de sus demandas, hecho que es atribuido por la autora a la presencia de líderes de izquierda. Este caso nos permite analizar con mayor profundidad dicho problema. Una primera visión ingenua, podría señalar que precisamente este fue el hecho que hizo que el conflicto de Lear tuviera una duración excepcional. Sin embargo, si miramos las demandas planteadas por los trabajadores en conflicto, vemos que están estrechamente ligadas a reclamos que surgen de la propia esfera de la producción y que, por el contrario, el carácter político de las mismas se genera por las particularidades que asume el enfrentamiento con los distintos actores que intervienen durante el conflicto.

Como ya señalamos, las primeras demandas planteadas por la nueva CI en Lear son en términos estrictos demandas económicas, y más precisamente, son las mismas que se plantean en la mayoría de los conflictos del sector automotriz: el cuestionamiento de la intensidad del trabajo, de las enfermedades laborales y de los despidos. Hasta aquí entonces, en relación con las demandas no encontramos ninguna especificidad. Por el contrario, el primer elemento de politización del conflicto lo encontramos en la decisión de la empresa de prohibir el ingreso de los delegados. Pero incluso en ese momento, se mantiene en los testimonios de los trabajadores la primacía de la consigna de “*volver a entrar*” y la denuncia de la persecución se mantiene en un plano secundario. Ello se visualiza claramente en la consigna de “Familias en la calle Nunca Más” que construyeron los trabajadores, y que apela simbólicamente a la experiencia de la desocupación de los '90, por un lado, a la memoria de la dictadura, por otro, y que pone en primer lugar no a los trabajadores sino a las familias.

A partir de la agudización de la confrontación con la dirigencia sindical y la empresa, y la extensión del conflicto, las demandas de los trabajadores comenzaron a adquirir un carácter cada vez más político y aquí sí la presencia del partido comienza a tener más protagonismo fundamentalmente, acompañando el proceso de lucha a través del apoyo en las movilizaciones y declaraciones públicas. Los despidos en este marco se plantearon como parte de un proceso para aumentar las ganancias de la empresa (Palabras más palabras menos, 9 de agosto) e introducir nuevos ritmos de producción y cambios en la jornada laboral, proceso para el cual era necesario despedir a los trabajadores



conflictivos y a la CI¹⁸. El anuncio de la empresa de duplicar su personal con nuevos trabajadores, explicitó para los despedidos estas características (Boletín de Lucha, 8 de septiembre).

En este sentido, y recuperando lo señalado por Cohen, la política no ingresa a Lear “desde afuera”, sino que se construye e intensifica en el propio proceso de organización y lucha. La radicalización en las prácticas y la politización de las demandas del conflicto nos remiten al debate sobre la importancia de la organización colectiva como una instancia fundamental de la clase trabajadora. Si bien la experiencia de los trabajadores de Lear revela la importancia del rol activo de las bases para la toma de conciencia de las contradicciones clasistas presentes en el lugar de trabajo y para explicitar que las demandas de la clase trabajadora trascienden la esfera económica; ello no surge de la “sobre-politización” de las demandas, sino del nivel de enfrentamiento que politiza las demandas. Por ello, es importante destacar que dicha politización se lleva adelante manteniendo a lo largo del conflicto las mismas demandas: “*volver a entrar a trabajar*” y luego “*defender la organización de los trabajadores*”.

C. La definición y politización de los adversarios

Quizás el carácter político del conflicto se advierta en mayor medida en relación a quiénes son definidos como adversarios y cómo se los define.

Desde los inicios del conflicto se plantó una denuncia permanente por parte de los trabajadores en conflicto de la dirigencia sindical. Como señalamos más arriba, la lista “Verde” oficial del SMATA había perdido influencia en la fábrica de manera progresiva desde el año 2007, cuando resultó electo un delegado independiente en las elecciones de CI. Asimismo las tensiones entre los delegados y la dirigencia del sindicato ya se habían hecho explícitas antes del conflicto del año 2014. Pero a partir del conflicto la crítica de las prácticas de la dirigencia sindical se orienta a denunciar el *ataque directo* de dirigentes del sindicato (y “patotas”) contra los trabajadores y sus complicidades y solidaridades con la empresa y también con el Estado. En otras palabras, no sólo se cuestionan los métodos “burocráticos” de la dirigencia sindical, sino su posicionamiento contra los trabajadores a través de: “*agresiones físicas, encierros dentro de la planta y asambleas truchas*” (Declaración votada en asamblea de despedidos y delegados, 22 de octubre 2014).

¹⁸ La identificación de los trabajadores “improductivos” como aquellos “conflictivos” es asumida luego públicamente por la empresa. Uno de los gerentes señaló que la productividad de la planta aumentó luego de despedir a la “gente conflictiva” (La Nación, 23 de diciembre 2014).

A diferencia de otras organizaciones gremiales, el SMATA actúa cotidianamente en el conflicto y explícitamente en contra de los delegados. Esta posición es señalada además por la dirigencia sindical públicamente a través de la difusión de Solicitadas (30 de mayo 2014 y 9 de agosto, 2014) y de entrevistas en distintos medios de comunicación (Ámbito Financiero, 12 de agosto). Las medidas del sindicato se orientaron a primero a deslegitimar, luego a intentar destituir a los delegados electos y finalmente a hostigar a los delegados y activistas reincorporados. En respuesta los delegados denunciaron en la justicia contra dirigentes sindicales por coacción y amenazas (Ámbito Financiero, 22 de julio; La Izquierda Diario, 27 de mayo 2015).

Por otro lado, en los documentos sindicales de la CI desde inicios del conflicto el cuestionamiento a la empresa y al sindicato se plantean de forma conjunta, denunciando la existencia no sólo de complicidades sino de acciones coordinadas:

La patronal de Lear Corporation (...) comenzó una campaña de amedrentamiento dentro de la fábrica donde obligan a los trabajadores a firmar un petitorio donde se “pide” la revocatoria de sus propios representantes (reelectos hace seis meses por más del 65% de los votos) amenazando a todo aquel que no lo firme con el despido inmediato. Se trata de una acción que violenta los derechos sindicales más elementales (...) Esta actividad fraudulenta se está realizando en acuerdo con la dirección del SMATA que no hizo nada contra los despidos y suspensiones de sus propios afiliados y ahora actúa como un verdadero Gerente de Recursos Humanos de esta empresa norteamericana. (Comunicado de la CI, 16 de julio 2014)

Los delegados y los trabajadores despedidos en lucha de Lear repudiamos la solicitada de la dirigencia del SMATA, donde muestran que no son dirigentes sindicales, sino jefes de personal de las empresas: no dicen una palabra contra la patronal de Lear que despidió a más de doscientos trabajadores, suspendió sin goce de sueldo, no dejó ingresar a los delegados y ahora hace un lock out/paro patronal ofensivo. En cambio, exigen al gobierno redoblar la represión y amenazan con el uso de las patotas al mejor estilo Pedraza. (Comunicado de la CI, 12 de agosto 2014)

Los trabajadores denuncian cómo las medidas que la empresa desarrolló luego de los despidos (cambios de horarios del personal, la implementación de más de dos semanas de lockout patronal, asuetos al personal y el adelantamiento de las vacaciones y la reclusión de los delegados reinstalados en “jaulas” dentro de la empresa) como las implementadas por el sindicato (realización de asambleas de destitución de los delegados, publicación de solicitadas y hostigamiento) fueron realizadas de forma sincronizada y tenían como objetivo aislar a los trabajadores despedidos y a los delegados.

Por otro lado, durante el conflicto también se politiza la manera en que los trabajadores se refieren a la empresa, que comenzará a ser cuestionada no sólo en su carácter de “patronal”, sino en tanto “multinacional estadounidense”. Luego de las medidas cautelares a favor de la reinstalación de los



delegados, que fueron incumplidas por la fábrica, los trabajadores colgaron una pasacalle frente a la empresa con la frase “*Lear territorio norteamericano, no rige la legislación argentina*” (Boletín de Lucha, 11 de agosto 2014). Los trabajadores comenzaron a vincular también el funcionamiento de los accionistas de estas grandes multinacionales con el de los llamados “fondos buitres”, en el marco de un conflicto entre éstos y el gobierno nacional¹⁹.

Finalmente, el tercer adversario es el Estado quien se divide claramente en dos políticas. En primer lugar, desde el comienzo del conflicto las intermediaciones de la planta de la fábrica se militarizaron y las acciones de los trabajadores, especialmente los cortes en la autopista Panamericana, fueron reprimidos por la Gendarmería Nacional, junto con la Policía Federal y la Policía Bonaerense. A lo largo del conflicto se sucedieron 9 represiones, algunas de las cuales implicaron detenidos, y también heridos. La intensidad de la represión fue en ascenso a lo largo del conflicto. El punto máximo de la escalada de violencia, la represión que llevó adelante Gendarmería el 23 de octubre en la Panamericana, la justicia prohibió al gobierno la utilización de esta fuerza en el desalojo de los cortes en Panamericana. La oposición al Estado, por parte de los trabajadores, se expresó en primer lugar como denuncia a la represión.

La segunda política desde el Estado hacia el conflicto fue a través del MTEySS. En este punto las posiciones son más ambivalentes, y la crítica se dirige más bien a la “lentitud” de su accionar y luego a su “ausencia”. Estas lecturas se explican por los cambios en la posición del Ministerio. En mayo del año 2014 el MTEySS negó el PPC presentado por la empresa, y luego en diciembre aprobó la medida cautelar de la Sala X de diciembre del 2014 que ordenaba reinstalar a 28 de los trabajadores en conflicto. Pero luego en febrero del 2015 aprobó un nuevo PPC presentado por la empresa durante las vacaciones, legalizando finalmente los despidos. Por otra parte, entre julio y agosto se reunió en distintas Audiencias sólo con los dirigentes del SMATA y los representantes de la empresa, desconociendo a los representantes de la CI. A partir del mes de septiembre recibió a los delegados, pero no se avanzó en negociaciones sustanciales.

En este marco, la exigencia de la presencia de las instituciones de regulación gubernamentales que en los primeros días del conflicto reclamaban los trabajadores despedidos y la CI, se combinaron luego con denuncias a las ambivalencias en sus posiciones y al “doble accionar” del gobierno nacional.

¹⁹ El conflicto con los “fondos buitres” se refiere a la disputa que mantuvo el gobierno nacional con los *holdouts* tenedores de deuda del Estado.



... Nos enteramos que el SMATA viene teniendo estas audiencias con la empresa en el Ministerio a espaldas de los Delegados y los trabajadores, cuando nosotros los hemos notificado ante cada ataque de la empresa (Comunicado de la Comisión Interna de Lear, 15 de julio 2014)

Reprimieron a los trabajadores de prensa para que no graben lo que estaba pasando. Al diputado Christian Castillo también le tiraron gas pimienta directo a los ojos y lo golpearon con palos. Estaban golpeando a los estudiantes. Queda demostrado lo que son las fuerzas represivas al servicio de las multinacionales yanquis que se la llevan en pala. En vez de dar una solución el gobierno manda la represión. (D. Trabajador despedido, 19 de septiembre 2014. Boletín de Lucha)

Los trabajadores en lucha y las organizaciones que nos apoyan nos hemos reunido en distintas instancias con el Gobierno (...) El Gobierno nacional informó que se reunió con los directivos de la empresa para buscar una solución, pero que esta autopartista buitre se niega. Nosotros denunciarnos que es el propio Gobierno el que le brinda a Lear un enorme dispositivo de gendarmes y de policías, que fue el Gobierno el que les permitió realizar medidas ilegales como los despidos masivos sin declarar preventivo de crisis, luego el *lock out*, y permite al día de hoy la importación de cables desde el exterior (Comunicad de la CI, 14 de octubre 2014)

Pese a la politización de los adversarios que describimos en este apartado, es difícil señalar en este caso que el cuestionamiento a la patronal, al Estado y al sindicato sean el resultado de una “*fuerte oposición ideológica de izquierda a los empleadores y al gobierno*” (Galvañ, 2014b). Al igual que lo que sucede en relación con la politización de las demandas, si bien antes del conflicto existía una oposición a la dirigencia gremial y a la patronal, la dinámica que asumen las lucha durante el conflicto y el posicionamiento de los distintos actores, radicalizará estas definiciones. No se trata de una ofensiva a la sociedad capitalista, sino de un cuestionamiento a sus instituciones y estructuras, que surge en respuesta del propio accionar de esas instituciones y estructuras.

D. La estructura de alianzas y la visibilidad

La estructura de alianzas es un elemento central del “sindicalismo de movimiento social” que es recuperado por los autores que definen al sindicalismo radical (Galvañ, 2014b). Este elemento es combinado con el alto nivel de atención mediática recibida por el conflicto, en parte por las características de sus acciones (Connolly y Darlintong, 2011).

En los “Boletines de Lucha” se dedica tanto espacio a mostrar el apoyo recibido por los trabajadores en conflicto como al espacio orientado a visibilizar sus acciones. El apoyo además se caracteriza por ser sumamente amplio: e incluye desde Organizaciones de Derechos Humanos y otras Comisiones Internas combativas hasta Centrales Sindicales (tanto opositoras y oficialistas) y Diputados y Senadores (de diversos partidos políticos). En este punto la red de alianzas se construyó sobre una base extensamente amplia que se expresa en las consignas de las dos campañas que se realizaron durante el conflicto: “Familias en la calle Nunca Más” y “Por una Navidad sin



despedidos”.

Estas alianzas, pero también los métodos utilizados por los trabajadores, y principalmente la existencia de numerosas represiones, aumentaron la visibilidad del conflicto y también su aparición en medios de comunicación nacionales e internacionales. Pero la repercusión mediática del conflicto no sólo se debió a las acciones de los trabajadores despedidos, sino a que diversas personalidades, bandas de música y equipos de fútbol, los principales dirigentes sindicales del país de la CTA, CGT y del SMATA (Ámbito Financiero, 22 de agosto 2014), diversos funcionarios gubernamentales, en particular el Ministro de Trabajo, el Jefe de Gabinete, el Gobernador de Buenos Aires e incluso Cristina Kirchner (14 de agosto, 2014) se refirieron al conflicto en distintas oportunidades y sentaron su posición frente al mismo.

Este componente en el caso de Lear es un elemento central para pensar el conflicto, en parte por la magnitud de los despidos y particularmente por su desarrollo fuera del espacio de producción. La relevancia que el conflicto de Lear alcanzó en los medios, constituyen un elemento que permite comprender también la extensión inusitada del mismo, pero también su dureza: para todos los actores constituyó una prueba de sus posiciones.

E. La vinculación con organizaciones políticas y el rol de los líderes

Para los autores que analizaron el sindicalismo radical esta característica es fundamental para la orientación estratégica que asumen estas experiencias sindicales, principalmente, por la importancia que le dan al rol de los líderes sindicales. Son ellos quienes pueden transmitir la cultura política de izquierda y generar una identidad política compartida entre los trabajadores.

En este caso, la relación con los partidos políticos adquiere cierta especificidad. En primer lugar, porque no existió una relación orgánica de la CI con el partido, sino una influencia a través de un solo delegado, y algunos activistas. Esto no significa que la presencia del partido haya resultado accesorio sino que el vínculo entre el partido y los trabajadores activos se estableció en las instancias de decisión del conflicto, y el liderazgo de los militantes se combinó con el liderazgo de trabajadores independientes. Aquí también es necesario señalar el rol de las distintas agrupaciones y partidos políticos que acompañaron las acciones de los trabajadores durante el conflicto. En este sentido, la orientación estratégica no puede comprenderse tan sólo por el rol de los líderes presentes en la fábrica sino también por la presencia de otros líderes (sindicales y políticos) que se posicionaron a lo largo del conflicto.

En otras palabras, la identidad política de los trabajadores en conflicto se construyó apelando a la condición de “trabajadores de Lear”, que surge del vínculo entre activistas independientes y militantes de partidos de izquierda.

F. ¿Sindicalismo radical y fortalecimiento institucional?

Un último punto se presenta como una especificidad del caso aquí analizado, trascendiendo la categorización más general del sindicalismo radical: el rol desempeñado por las instituciones. La visión anglosajona, elemento que enfatizan en su análisis Upchurch y Mathers, (2011), plantea que el surgimiento de estrategias ligadas al sindicalismo radical se encuentra sujeto a los contextos institucionales: este tipo de sindicalismo se presenta como estrategia para enfrentar la crisis ante la ausencia, debilitamiento o crisis de las instituciones del trabajo.

Sin embargo, la experiencia de Lear se produce en un contexto de cierto fortalecimiento institucional, donde el MTEySS cumple un rol fundamental en generar instancias de diálogo social y mediación en los conflictos laborales. Esto explica la combinación por parte de los trabajadores de la acción directa con medidas que se valen de una serie de instancias institucionales –donde adquieren relevancia los mecanismos judiciales– para movilizar sus demandas.

En conclusión, por un lado, las dimensiones señaladas nos permiten comprender tanto las similitudes del caso de Lear con el sindicalismo radical, pero también sus especificidades. Si bien los elementos que definen al sindicalismo radical se encuentran presentes en el caso de Lear asumen allí dinámicas propias. Por otro, distinguir los distintos “tipos” de sindicalismo en relación a las acciones llevadas adelante sin tener en cuenta su orientación, puede llevar a confusiones al interior de los estudios sindicales. En el caso analizado, si bien la acción directa como método de lucha juega un rol central, también es posible identificar avances y repliegues y principalmente su combinación con otras medidas institucionalizadas para dirimir los conflictos laborales (como la presentación de medidas judiciales y la exigencia de intervención hacia el MTEySS). Por ello consideramos que no es útil pensar al sindicalismo radical como *un sindicalismo que se caracteriza por la movilización de sus miembros y la preferencia por las huelgas de tiempo indeterminado* (Galvañ, 2014b; Darlinton y Mathers, 2011). Si bien es verdad que este tipo de sindicalismo acude en mayor medida que otros a la acción directa, ello no sucede por una adscripción a determinada estrategia o ideología, sino por el curso que van tomando las acciones, tanto de los trabajadores,



como de los empresarios, el Estado y las dirigencias sindicales²⁰.

Por lo tanto, entendemos que en el estudio de las organizaciones sindicales es necesario considerar por un lado las *características de sus acciones y métodos de decisión* (los cuales pueden ser más o menos radicales y más o menos democráticos) y por otro las *características de la orientación del curso de esas acciones* (las cuales pueden ser más radicales o más conciliadoras en relación con las concepciones acerca de las relaciones de producción). El concepto de sindicalismo radical, con adaptaciones a la realidad social y política de nuestro país, nos permitió introducir elementos para pensar estas tensiones presentes al interior de toda estructura sindical.

4. Reflexiones finales

En esta ponencia hemos recuperado el caso del conflicto de Lear no sólo como expresión del sindicalismo radical en Argentina sino también, como experiencia que permite volver a los debates sobre sindicalismo y política.

Tal como analizamos, este caso se inscribe en la dinámica de conflictividad laboral del sector automotriz en los últimos años. En su mayoría fueron conflictos que se realizaron en un establecimiento o empresa, en los cuales adquirió relevancia el enfrentamiento de CI o trabajadores autoconvocados contra la dirigencia sindical. Asimismo, los reclamos que impulsaron estos conflictos fueron, en gran medida, reclamos no-salariales (principalmente despidos y renovaciones de contratos), lo cual marca una tendencia contraria a los conflictos del sector privado. Sin embargo, la singularidad del conflicto analizado reside en la duración, visibilidad y politización que hicieron que este conflicto se transformara en uno de los enfrentamientos de trabajadores organizados más importantes del año 2014.

Al inicio del escrito hemos planteado tres interrogantes que retomaremos a continuación. En primer lugar, indagamos acerca de la posibilidad de considerar la experiencia de los trabajadores de Lear como una expresión del “sindicalismo radical”. A partir del análisis realizado, podemos afirmar que tanto por el repertorio de acción como por la orientación estratégica, la experiencia analizada puede considerarse no sólo un caso de sindicalismo de base sino más precisamente una expresión de sindicalismo radical.

²⁰ De la misma manera, puede suceder que un sindicalismo con una estrategia opuesta asuma en determinado momento acciones más radicales, sin por ello modificar su orientación estratégica.



En segundo lugar, y en relación a un debate más teórico, nos preguntamos cómo opera lo político en la configuración de las estrategias sindicales especialmente en este tipo de sindicalismo. Sin lugar a dudas, en toda estrategia sindical hay componentes políticos que pueden expresarse a través de métodos más o menos radicales pero que en última instancia son reflejo de la disputa de intereses entre el capital y el trabajo. Es decir, no podemos leer lo político solamente a través de las acciones o de los métodos de decisión sino que es necesario considerar aquello que se expresa más allá de las demandas inmediatas. Este caso nos muestra cómo sucesivos conflictos que parecen presentarse ligados a cuestiones económicas (condiciones de trabajo, salarios, despidos, etcétera), tienen un componente político que se radicaliza a medida que avanza el conflicto. Recuperando los aportes de Cohen (2011) señalamos que en este caso la política no se produce desde afuera, sino que encontramos una politización de las contradicciones inherentes al espacio de producción. En este proceso de politización, cobran un lugar destacado los vínculos con organizaciones políticas, pero principalmente la propia dinámica de la lucha. Este punto, incluso, nos permite preguntarnos si el cuestionamiento de Cohen acerca de la manera en que los líderes sindicales puede “sobre-politizar” las luchas, no está sobrevalorando el poder de los líderes sindicales, y subvalorando el rol del contexto en el que se desarrollan las luchas.

Finalmente, la última pregunta planteada es acerca de los límites y potencialidades de este tipo de sindicalismo. El principal límite que se demostró en el caso aquí estudiado, y que ya fue señalado por Denis (2012), es que se trata de una estrategia sindical que requiere un alto grado de compromiso por parte de los trabajadores. En este caso, sin embargo, se agregan nuevos elementos, ya que el compromiso no se relaciona tan sólo con la existencia de un alto grado de movilización, sino también con las características que adquirió la confrontación con la patronal, con el Estado y el sindicato. El enfrentamiento cotidiano tanto físico como simbólico por parte de los tres actores, fue quizás uno de los elementos más difíciles que los trabajadores tuvieron que sortear a lo largo del conflicto. Sin embargo, este límite nos plantea también un interrogante acerca de sus *alcances*. ¿Cómo pudo un conflicto, con un nivel de enfrentamiento tan elevado, mantenerse durante seis meses? En este sentido, se presenta la pregunta acerca de qué tiene este tipo de sindicalismo, que reintroduce la política en el espacio de trabajo y democratiza las prácticas y decisiones de los trabajadores, que pese a las evidentes dificultades genera apoyo activo entre los trabajadores (tanto antes del conflicto, como luego de los despidos). Este elemento, consideramos, no puede explicarse sólo por la presencia de organizaciones sindicales y políticas, ni por la existencia de liderazgos, ya



que interpela a la legitimidad que tiene la estrategia sindical asumida para las bases. Si bien encontramos en testimonios algunos indicios para contestar a esta pregunta. Por ejemplo, cuando los trabajadores se referían que se están “atropellando de sus derechos” y que no van a “dejarse pisotear”, y rescataban positivamente la “solidaridad” y “apoyo” que encontraban en cada medida realizada. Sin embargo, para poder contestar este interrogante, que se pregunta por la legitimidad de la orientación estratégica sindical, es necesario recuperar la voz de los actores. Y en este sentido, es una pregunta que queda abierta para futuras investigaciones.

Referencias bibliográficas

Anderson, Perry (1973); “Alcances y límites de la acción sindical. Economía y política en la Acción Sindical”. En: Cuadernos de Pasado y Presente, N° 44: Córdoba

Atzeni, Maurizio (2010); “Workplace conflict. Mobilization and solidarity in Argentina”. London: Palgrave Macmillan

Atzeni, Maurizio y Ghigliani, Pablo (2007); “The Resilience of Traditional Trade Union Practices in the Revitalisation of the Argentine Labour Movement”. In Phelan, C. (ed) Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 37 Nations. Dusseldorf: Peter Lang.

Beherens, Martin; Hamann, Kerstin; Hurd, Richard (2004); “Conceptualizing Labour Union Revitalization”, In: Carola M. Frege, John Kelly (eds), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, p. 11-29.

Cohen, Sheila (2011): “Left agency and class action: The paradox of workplace radicalism. *Capital & Class*, 2011 35: 371

Connolly, Heather Y Darlington, Ralph (2012); “Radical political unionism in France and Britain: a comparative study of SUD-Rail and the RMT”. *European Journal of Industrial Relations*, vol 18, n° 3, p. 235-250.

Denis, Jean-Michel (2012); “ The case of SUD-Rail: the limits of ‘radical political unionism’”. *European Journal of Industrial Relations*, vol 18, n° 3, p. 267-272.

D’Urso, Lucila (2013): “Relaciones laborales y crisis internacional. Análisis del conflicto laboral y la negociación colectiva en el sector automotriz argentino (2007-2011)”, 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET, Buenos Aires

Etchemendy, Sebastián y Collier, Ruth B. (2008); “Golpeados pero de pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007)” en POSTData, n° 13, pp. 145-192.

Senén González, Cecilia y Haidar, Julieta (2009); “Los debates acerca de la “revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nro, 22, Caracas, Venezuela.

Ferrero, Juan P. y Gurrera, Silvana (2007); "El sindicalismo de movimiento social: Algunas



reflexiones en torno del concepto" en Fernández, Arturo (Ed.) Estado y sindicalismo en perspectiva latinoamericana. Prometeo, Buenos Aires.

Fichter, Michael y Greer, Ian (2004); "Analysing social partnership: a tool of union revitalization?" In: *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, ed. C. Frege and J. Kelly, p. 71–92. Oxford, UK: Oxford University Press.

Frege, Carola; Kelly, John (2003); Union revitalisation strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations* 9(1): 7–24.

Fantasia, Rick y Stepan-Norris, Judith. (2004); "The Labor Movement in Motion, In: David A. Snow, Sarah A. Soule et Hanspeter Kriesi (eds), *The Blackwell Companion to Social Movements*, Londres, Blackwell, p. 555-575.

Galvão, Andréia (2014a); "A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro" en *Crítica Marxista*, n° 38, pp.

Galvão, Andréia (2014b); "O sindicalismo enquanto movimento social: enfrentando rupturas e dicotomias" Ponencia presentada en 38° Encontro Nacional da ANPOCS, Caxambu, 27 a 31 de outubro de 2014.

Hyman, Richard (1978); "El marxismo y la sociología del sindicalismo", México, Era.

Kelly, John (1998); "Rethinking Industrial Relations", London: Routledge.

McIlroy, John (2012); "Radical political unionism reassessed". *European Journal of Industrial Relations*, vol 17, n° 4, p. 251-258.

Mezzi, Dominique (2012); "Le syndicalisme. Un 'mouvement social' !" In : Dominique Mezzi (coord.), *Nouveau Siècle, Nouveau Syndicalisme*, Syllepse, 2013, p. 7-18

Moody, Kim (1988); "Towards an international social movement unionism". *New Left Review*, n. 225, p. 52-72.

Senén González, Cecilia; Trajtemberg, David; Varela, Hernán y Baldi, Lucila (2006); "Negociación colectiva en el sector automotriz", Revista Trabajo, Ocupación y Empleo, Nro 4, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Senén González, Cecilia y Del Bono, Andrea (coord.) (2013); "La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas". Editorial Prometeo / UNLaM. Buenos Aires.

Silver, Beverly (2005); "Fuerzas de trabajo. Los movimiento obreros y la globalización desde 1870". Ed. Akal, Madrid.

Taylor, Graham; Mathers, Adrew; Upchurch, Martin (2012): "Beyond 'political economism': New identities for unions in Western Europe?" *Capital & Class* February 36: 17-34,

Upchurch, Martin (2009); "Partnership: New Labour's third way?" In: Daniels, Gary; McIlroy; John. *Trade unions in a neoliberal world*. British trade unions under New Labour. London: Routledge, p. 230-253.

Upchurch, Martin; Mathers, Andy (2011); "Neoliberal globalisation and trade unionism: Toward radical political unionism?" *Critical Sociology* 38(2), p. 265–280.



Varela, Paula (2014); “Estado y sindicatos en la Argentina post-devaluación. El retorno del debate estratégico” en *Crítica Marxista*, n° 38, pp.

Otros documentos:

Documentos sindicales:

Boletín de Lucha de los trabajadores de Lear (n° 1 a n° 58) [Boletín]

Comunicados de la Comisión Interna [Comunicados]

Declaraciones de los trabajadores despedidos y la Comisión Interna de Lear [Declaraciones]

SMATA (30 de mayo 2014) “Los trabajadores mecánicos decimos basta” [Solicitada]

SMATA (9 de agosto 2014) “Los trabajadores mecánicos decimos basta” [Solicitada]

Informes y datos del MTEySS:

Base de conflictividad laboral sector automotriz (2006-2014)

MTEySS (2015). “La conflictividad laboral durante el primer semestre del año 2014” Disponible en:

<http://goo.gl/c7wkhp> [Informe]

Artículos periodísticos:

Ámbito Financiero (22 de julio). “Agrupaciones de izquierda denuncian a Pignanelli por conflicto en Lear” Disponible en: <http://goo.gl/vVu03S>

Ámbito Financiero (12 de agosto). “Pignanelli: “La izquierda busca una desgracia”” Disponible en: <http://goo.gl/80y6eu>

La Izquierda Diario (17 de diciembre 2014). “El abogado de Lear explica: ¿qué significa la reinstalación?” Disponible en: <http://goo.gl/UNF9P2>

La Izquierda diario (27 de mayo 2015). “Insólito lock out de Lear y el SMATA en defensa de la patota sindical” Disponible en: <http://goo.gl/2jfaFl>

La Nación (23 de diciembre 2014). “Para Lear si el conflicto no se arregla no tiene futuro en el país” Disponible en: <http://goo.gl/4iRwDM>

La Verdad Obrera (3 de julio 2014). “Lear: comenzó una gran batalla de clase” Disponible en: <http://goo.gl/I5kzuc>

Política del Sur (10 de julio 2014). “Delegados de la autopartista Lear le piden al SMATA que se ponga al frente de su reclamo”. Disponible en: <http://goo.gl/PwY52N>

Prensa Obrera (19 de julio 2014). “Lear, una lucha clave”. Disponible en: <http://goo.gl/r8HQLV>

Telam (24 de octubre 2014). “Capitanich dijo que el conflicto en Lear “es de carácter político” y defendió el desalojo en Panamericana” Disponible en: <http://goo.gl/1wtKOT>

Videos:



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EL TRABAJO EN SU LABERINTO. VIEJOS Y NUEVOS DESAFÍOS.
BUENOS AIRES, 5, 6 Y 7 DE AGOSTO DE 2015.

aset
ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

Palabras más palabras menos (9 de agosto) Disponible en: <http://goo.gl/xLGyZM>

Discursos presidenciales:

14 de agosto 2014. Palabras de la Presidenta de la Nación, Cristina Fernández de Kirchner, en un acto de lanzamiento de Plan de Viviendas “Vivir más cerca”, en el Salón de las Mujeres Argentinas del Bicentenario. Disponible en: <http://goo.gl/CEIN5c>