



Vol. 9, No. 1, Fall 2011, 203-236
www.ncsu.edu/project/acontracorriente

**Trabajadores y sindicatos frente a la flexibilización laboral:
¿aceptación o resistencia? Los casos de Argentina y Chile a
partir de los setentas**

Diego Quattrini y Marcela Emili

Universidad Nacional del Cuyo/CONICET

Introducción

Hacia 1970 se produjo un agotamiento del régimen social de acumulación que había regido durante los últimos treinta años en la mayoría de los países capitalistas que provocó modificaciones en las regulaciones de las relaciones laborales y en las formas de organización del trabajo. Esta crisis estructural permitió la consolidación de una hegemonía sostenida a través de los principios del neoliberalismo, cuyas ideas y políticas habían perdido anteriormente vigor con el crecimiento del estado de bienestar y el sostenimiento del pacto capital-trabajo logrado después de la Segunda Guerra Mundial. Los partidarios del libre mercado pasaron a la ofensiva en 1974, aunque no llegaron a dominar las políticas gubernamentales hasta 1980, con la excepción de Chile, donde una dictadura militar basada en el terror permitió a los asesores (formados en su mayoría en la Universidad de Chicago) instaurar una economía neoliberal, tras el derrocamiento en 1973 de un gobierno popular (Hobsbawm, 2001: 409).

Con el propósito de modificar ese régimen, y así superar la crisis de finales de los setenta, asistimos a un proceso de cambios estructurales

en el sistema capitalista global, y particularmente en los países latinoamericanos, que reorientó determinadas modalidades, acusando a las antiguas estrategias y políticas como rígidas para las necesidades de acumulación imperantes. El resultado fue la sustitución del régimen social de acumulación, por lo que se recurrió en la mayoría de los países a una combinación de políticas de represión, captación y aislamiento de los sindicatos y de los sectores combativos (Murillo, 2001: 186).

Esta combinación se dio de manera notable en Chile entre 1973 y 1989 (como mencionamos más arriba) y también, en Argentina a partir de 1976. En ambos países se desmontaron instituciones del modelo anterior a través de dictaduras militares claramente anti-sindicales y con intervenciones dramáticamente represivas (Alonso, 2007: 49, Marshall, 2006: 5). En ambos casos las Fuerzas Armadas tomaron el control del Estado y exterminaron planificadamente a los opositores, disciplinando al resto de la sociedad mediante el ejercicio del terrorismo, instalando un miedo organizado a fin de evitar resistencias, y así formular las nuevas reglas de acumulación. Durante los gobiernos militares se comenzaron a aplicar políticas de liberalización económica, instaurando un modelo ideológico que transformó la estructura económico-social, quebrantando largas décadas de desarrollo industrial, redefiniendo el papel del Estado y restringiendo drásticamente el poder de negociación que poseían los trabajadores. El nuevo marco de acumulación se produjo en un cuadro de especulación financiera, de niveles salariales limitados por la competencia externa y con altos niveles de desocupación y precarización laboral (Schorr, 2005: 16).

Sin embargo en Argentina no fue posible completar la transformación bajo el gobierno dictatorial. Fue necesario esperar hasta fines de la década del ochenta, con la democracia ya recuperada, para efectivizar los cambios y orientaciones propuestos por la dictadura.

En este trabajo nos proponemos acercarnos a uno de los aspectos que forma parte de los cambios necesarios para reemplazar el régimen de acumulación. Nos referimos a las formas que adquirió en la región la flexibilización laboral, las transformaciones en el mundo del trabajo y sus consecuencias sobre los trabajadores. Intentaremos hacer un ejercicio comparativo sobre tales políticas y medidas y las respuestas que generaron en sindicatos y trabajadores en Argentina y Chile. La

selección de los casos se basa en el hecho de que gran parte de los autores consultados coinciden en afirmar que fue en esta región donde esas disposiciones fueron más cabalmente aplicadas, aún cuando la puesta en marcha no haya sido simultánea. Sin embargo, sí lo fue el punto de partida, es decir, la dictadura, que en Chile llevó adelante la política ultraliberal y en el caso argentino preparó el terreno para su aplicación. Por ello creemos que la intensidad que alcanzaron las medidas y reformas habilita la comparación, aun cuando no se trate de procesos estrictamente sincrónicos (en el sentido de coincidir en el tiempo o suceder simultáneamente).

Si bien los periodos que abarcaremos están delimitados cronológicamente, ello no implica dejar de lado las etapas anteriores o posteriores a los mismos, con el fin de, por un lado, entender la situación que precede en los casos estudiados la puesta en marcha de la flexibilización laboral y, por otro, dar cuenta de la continuidad de tales políticas en etapas posteriores.

Comenzaremos planteando las características principales del régimen social de acumulación instaurado a partir de los setentas, luego nos detendremos en el contexto que atravesaba cada uno de los países seleccionados al aplicarse las nuevas políticas. Entrando más específicamente en el tema veremos a continuación las particularidades del sindicalismo chileno y argentino durante el anterior régimen de acumulación y la forma que tomó en los mismos la puesta en marcha de la flexibilización laboral, atendiendo en especial a sus consecuencias para los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Por últimos analizaremos las respuestas de estos sujetos a la desregulación laboral.

Transformaciones socioeconómicas en los setenta—hacia un nuevo régimen social de acumulación¹

El escenario económico, social y político del sistema mundial de la década del setenta se caracterizó por el agotamiento de un régimen social de acumulación que había regido durante los últimos treinta años, que se caracterizaba por un modelo de desarrollo cimentado en la

¹ La categoría de régimen social de acumulación refiere tanto a las estrategias y tácticas que utiliza el capital para la acumulación, como también a las instituciones sociales (incluyendo las estructuras políticas e ideológicas) que garantizan esa acumulación, la tornan viable y aseguran cierta estabilidad y predictibilidad al proceso, es decir limitan en la mayor medida posible la conflictividad que el mismo genera (Nun, 2003).

participación de los capitales nacionales tanto privados como públicos²; en el dinamismo de un sector industrial protegido y orientado hacia el mercado interno y pleno empleo (Zapata, 2003:5); en un rol protagónico de los sindicatos en el diseño de políticas económicas, sociales y laborales, conquistando contratos colectivos y leyes de trabajo protectoras. Este proceso se caracterizó por la búsqueda de acuerdos y consensos entre trabajadores y empresarios, con el objetivo de una mediación y canalización estatal de la conflictividad laboral, especialmente en el caso de Argentina. De lo que se trataba era de institucionalizar un sistema de “cooperación” que pudiera equilibrar la tensión entre las partes, a partir de ciertas concesiones hechas hacia los trabajadores; concesiones que, claro está, no obstaculizaran la dinámica de acumulación y valorización del capital. Así, el estado de bienestar o estado social (y su correlato organizacional productivo, el fordismo) se constituyó como *tecnología política de regulación social*, es decir, como un mecanismo de disciplinamiento y normalización de la conflictividad propia del sistema capitalista (Antunes, 2005).

Sin embargo, hacia finales de los setenta emergió un proceso de cambios estructurales en el sistema capitalista global que reorientó determinadas modalidades, acusando a las antiguas estrategias y políticas como rígidas para las necesidades de acumulación imperantes.

En dicho periodo se evidenció un persistente déficit fiscal y un aumento considerable de la deuda externa de la mayoría de los países latinoamericanos. Esto produjo la imposibilidad de seguir sosteniendo con el gasto público la acumulación del capital. Esta crisis, sumada a la crisis de la productividad, en que la industria protegida se mostró incapaz de competir en el mercado internacional, generó cambios en la regulación, que posteriormente, repercutieron en las relaciones entre los capitales regionales y los transnacionales y en el sistema de intercambio y de relaciones entre sindicatos, estado y capital (De la Garza Toledo, 2001: 14).

Las nuevas políticas de liberalización económica provocaron la internalización de los mercados y el predominio de las empresas transnacionales, que establecieron nuevos parámetros de competitividad

² Lo que no implicaba que en el capital extranjero en este periodo no haya desempeñado un papel importante en el financiamiento de ciertos sectores de la industria pesada como siderurgia por ejemplo (ver Zapata, 2003 y Schorr, 2005).

(Novick, 2001; Gandarilla Salgado, 2003; Zapata, 2003). El capital trasnacional impulsó un ritmo de renovación tecnológica y nuevos métodos de producción, que arruinó y absorbió a las empresas menores, monopolizando los segmentos más rentables. De esta manera, propició un proceso de concentración, extranjerización, privatización y cambios en las formas de contratación y de intensificación del uso de la fuerza de trabajo (Gandarilla Salgado, 2003:47). Se transformaron así las oportunidades de empleo, las condiciones de contratación, las calificaciones requeridas y el nivel y la modalidad de los sistemas de remuneraciones (Novick, 2001: 26).

Las nuevas lógicas de acumulación se cimentaron en una nueva acción combinada entre el Estado y el capital, enmarcada en lo que algunos autores nombraron como “patrón de acumulación flexible” (Antunes, 2005). Estas nuevas estrategias transformaron las instituciones sociales, flexibilizando mediante reformas institucionales el mundo del trabajo, tanto en la dimensión contractual como organizativa (Palomino, 2000a:16). A fin de hacer efectivas estas estrategias se apuntó a alterar, de manera radical y con carácter irreversible, la relación de fuerzas sociales derivada de la presencia de una clase obrera industrial acentuadamente organizada y movilizadada y estrechamente vinculada a la expansión del mercado interno con eje en el sector fabril (Schorr, 2005:17).

Abatida esta clase se produjo una nueva legislación laboral que bajó los costos de contratación y alivió las responsabilidades empresarias frente a los riesgos laborales. Estas nuevas leyes laborales buscaron controlar el salario y reducir las contribuciones de los empleadores a la nomina salarial, reformulando y limitando el papel de los convenios y del poder sindical y flexibilizando los contratos de trabajo (Marshall y Cortez, 1999: 14; Zapata, 2003: 49). Además se logró privatizar las relaciones en el interior del proceso de trabajo, fortaleciendo la unilateralidad patronal y rediseñando los puestos de trabajo, aumentando la jornada laboral y ampliando las tareas y responsabilidades de los trabajadores frente al proceso productivo (Zapata, 2003; Sánchez Díaz y Belmont Cortés, 2006: 386).

Contextos nacionales de aplicación de las nuevas políticas laborales: los casos de Argentina y Chile

Las políticas de liberalización de la economía enmarcadas en el programa del Consenso de Washington³ se aplicaron, con mayor o menor intensidad, en la gran parte de los países de América Latina. En los dos países que aquí proponemos estudiar las mismas comenzaron a ponerse en marcha bajo dictaduras militares, aunque en el caso de Argentina fueron efectivizadas recién con el gobierno civil que comenzó en 1989. En este apartado presentaremos brevemente la situación en la cual las reformas liberales fueron aplicadas y alcanzaron el “éxito” esperado. Aun cuando sostenemos que en el caso de Argentina las mismas no fueron puestas en marcha en su totalidad bajo el gobierno dictatorial, haremos una breve mención al mismo dado que creemos que su aplicación en los noventa no hubiera sido posible sin el disciplinamiento de la sociedad implementado por la vía del terrorismo de estado a partir del año 1975.

Chile fue el país pionero dado que tempranamente, en 1973, el gobierno elegido por sufragio popular de Salvador Allende fue violentamente desalojado por las Fuerzas Armadas y comenzó una larga dictadura que se prolongó hasta el año 1989. En ese período el general Pinochet gobernó combinando la represión masiva con la innovación económica, apoyándose en una coalición de capitalistas, tecnócratas y mayoría de militares, al igual que otros gobiernos burocrático autoritarios del continente (O’Donnell, 1982). Los tecnócratas que apoyaron al gobierno⁴ idearon un plan económico para reformar la economía chilena sustituyendo el estatismo imperante desde los años treinta por un modelo de libre mercado. Entre 1977 y 1981 impulsaron un dramático crecimiento económico basado en las exportaciones no tradicionales, en la importación de bienes de consumo y en el ingreso de capitales financieros externos (Drake y Jaksic, 1993: 30,31). Las consecuencias sociales de esta política modificaron los ingresos de los asalariados y la distribución del ingreso, afectando principalmente a los

³ Algunas de las reformas que incluía el “consenso” eran el disciplinamiento fiscal, la reforma tributaria, la flexibilización de las leyes laborales para ajustar los costos salariales, la liberalización del comercio, la privatización de las empresas públicas, disminución del gasto público en salud y educación, entre otras (Bresser Pereira, 2001).

⁴ Estos funcionarios e ideólogos formaban parte de grupo de la derecha renovada representada por elementos nacionalistas y principalmente por el “Gremialismo” (un grupo de derecha de la Universidad Católica de Chile) y los llamados “Chicago Boys” (un núcleo de economistas de la Universidad Católica que realizaron sus estudios de posgrados en la Universidad de Chicago) (Gazmuri, 2001: 2)

trabajadores, aunque también sectores tradicionalmente protegidos de la industria y la agricultura sufrieron efectos negativos con el nuevo modelo económico. Desde 1973 los sindicatos perdieron casi todo su poder y sufrieron una legislación laboral restrictiva y severa, la brutal represión de sus afiliados y la estrechez económica.

En el caso de Argentina, la dictadura instalada en marzo de 1976 tenía como punto central de su política económica (en consonancia con las políticas que se venían implementando a nivel continental en Chile), la destrucción de las ideas centrales con las que había funcionado la economía del país desde la década del cuarenta, en especial la de sostener el crecimiento industrial como eje dinámico de la economía, promoviendo el consumo interno y garantizando el pleno empleo. Sin embargo, a pesar de haber producido avances en la implementación de una nueva ingeniería capitalista no fue totalmente eficaz a la hora de poner efectivamente en marcha esa política. De hecho en esos años se continuó con la protección de importantes sectores industriales y se incrementó en vez de disminuir el gasto público (Novaro, 2009).

Entre las políticas liberales generadas por la dictadura argentina podemos mencionar el dictamen de la Ley 21.297 en 1976 que mutiló la Ley 20.744 derogando el salario mínimo profesional, los principios referidos a los derechos de huelga sobre el contrato de trabajo, el cercenamiento de los derechos sindicales en materia de derecho colectivo y de derecho individual del trabajo, entre otras derogaciones. Pero hubo que esperar hasta 1989, para terminar de configurar un esquema de restructuración regresiva que permitiera un nuevo salto en el proceso de acumulación. Esto fue logrado gracias a la aplicación—por la fuerza—de la “violencia del dinero”, es decir el proceso hiperinflacionario y a una creciente sub-utilización de la fuerza de trabajo (Montes Cató, 2010: 54). El gobierno justicialista de Carlos Menem consumó la liberalización de la economía argentina, aplicando reformas liberales ortodoxas. La hiperinflación⁵ anterior parecía ser

⁵ La hiperinflación, como ejemplo práctico del nivel de disolución social al que se podía arribar, y la posterior estabilización vía el Plan de Convertibilidad, representaron la cara del ‘infierno’ social, y la contracara de un ‘purgatorio’, aceptable sobre todo por ser un ‘orden’ frente al caos anterior. En ese contexto, el ajuste estructural pudo ser eficazmente presentado como la única alternativa posible, y la dirección de las políticas públicas por el gran capital como la posibilidad exclusiva para restaurar un orden (Campioni, 2002: 10).

suficientemente insoportable para justificar reformas de mercado, así como la concentración de poder y la manipulación de los procedimientos institucionales a las que el nuevo presidente recurrió para concretarlas (Novaro, 2009).

Mas allá de las intenciones y lo que efectivamente pudieron lograr, si hay algo que comparten ambas dictaduras es el hecho de instalar el miedo como elemento central de sus gestiones. El disciplinamiento de todos los sectores que se oponían a las políticas implementadas o en vías de implementarse a través de la represión feroz, la eliminación física de los militantes y el desfondamiento de los derechos sociales conquistados en diversos procesos de lucha en los años anteriores forman parte de esa estrategia necesaria para imponer las reformas que modificaran el régimen social de acumulación dominante desde aproximadamente mediados de la década del cuarenta del siglo XX.

Consideraciones sobre el sindicalismo en el nuevo y en el viejo patrón de acumulación en Argentina y Chile

En América Latina durante el régimen de acumulación social anterior predominaron dos tipos de sindicalismos: el clasista y el corporativista (De la Garza y Toledo, 2001). Ambos tipos de sindicalismo se desarrollaron en un modelo que se caracterizaba por una vocación interventora por parte del Estado, y por formas diferenciadas de dirimir conflictos. Para De la Garza Toledo (2001: 10) el sindicalismo clasista predominó más en Uruguay, Chile, Bolivia y, en períodos más cortos o de manera menos generalizada, en Colombia, Perú, Ecuador. En cambio el corporativista dominó más, en general en México, Venezuela, Brasil, Argentina, Paraguay y en períodos cortos en Perú y Bolivia.

El sindicalismo clasista se caracterizó en términos generales por ser un sindicalismo de lucha de clases, influenciado ideológicamente por el marxismo leninismo, o como el caso de Bolivia, también por el marxismo trotskista. Los clasistas se mostraron más preocupados por actuar como una fuerza política influyente en las definiciones de las políticas estatales que por las luchas y las relaciones laborales en un nivel interior de las empresas. En la mayoría de los casos estuvieron muy influenciados por los partidos de izquierda. Y al ser su frente de

oposición privilegiado el estado, fueron casi siempre contrarios a los gobiernos (salvo en períodos muy cortos, como durante el gobierno del Frente Popular en los años '30 y el de Salvador Allende en 1970 en Chile, o del primer gobierno boliviano después de la Revolución) (De la Garza Toledo, 2001: 14).

En el caso chileno, el sindicalismo estuvo muy influenciado por los partidos de izquierda y tuvo, al menos antes de 1973, altos niveles de democratización interna y de participación de las bases, característica propia del sindicalismo clasista. Aunque algunos grupos eran altamente dependientes de los partidos políticos, los efectos negativos de esa subordinación eran compensados por la variedad y el pluralismo de la oferta política disponible. Además adquirieron un rol participativo creciente en el diseño de las políticas y planes económico-sociales y fueron estableciéndose progresivamente como legítimos voceros de los sectores pobres-urbanos y, en menor medida, también de los pobres rurales. Claro que también estos movimientos tenían sus puntos débiles, ya que las acciones sindicales permanecían fragmentadas, mientras que las burocracias sindicales no estaban bien desarrolladas, lo que dificultaba construir capacidad de negociación frente a los gobiernos y al sector patronal (salvo algunas excepciones, como por ejemplo, en el caso de los sindicatos del cobre) (Angell, 1993: 351).

Los asalariados agrícolas no formaban parte del clasismo sindical ya que estaban excluidos del derecho a la sindicalización hasta 1967. En ese año una nueva ley (ley de sindicalización campesina) impulsó la creación de sindicatos agrícolas, que llegaron a representar un 10 por ciento del total de sindicatos en 1969. La mayoría de los empleados del sector público tampoco tenía derecho a sindicalizarse, pero podía crear “asociaciones”—no reconocidas legalmente como sindicatos. (Marshall, 2006: 9). Más tarde, la sindicalización fue incentivada gracias a un contexto social y político favorable creado por el gobierno de Allende, cuando se reconoció legalmente a las federaciones sindicales en 1971 (Marshall 2006: 16).

A diferencia del clasismo, el sindicato corporativista contrajo subordinaciones con los gobiernos y los partidos políticos. Su “corporativismo partidario”, se estableció en algunos casos, por la existencia del carisma de los liderazgos latinoamericanos y sobre el

sistema de relaciones políticas e ideológicas que fueron formalizando con los partidos.

En este sentido, fin de evitar el conflicto interclasista y mantener los límites de la gobernabilidad, algunos regímenes de gobierno populistas (Argentina, Brasil, México) propusieron articular sus intereses con el sector empresarial y con ciertas organizaciones sindicales. Es importante remarcar que estos acuerdos interclasistas fueron generándose al calor de la lucha de clases o de su potencialidad latente, relacionados algunas veces por la subordinación del capital a algunas políticas protectoras logradas por la presión de los sindicatos, otras por falta de autonomía de la clase obrera que representaba el corporativismo, o directamente, en algunos sectores, por la cooptación de sus dirigentes por parte del Estado⁶.

El modelo corporativista favoreció prácticas cupulares de negociación entre trabajadores y empresarios. Este modelo estableció un criterio de monopolio de la representación sindical por rama de actividad, la exclusión de liderazgos independientes y la actuación de la confederación sobre los escenarios políticos y macroeconómicos. Su burocracia era la encargada discutir y presionar las políticas económicas, y en diferentes marcos sectoriales logró importantes acuerdos, preferentemente en materia de fijación de salarios (Novick, 2001: 27).

En el caso de Argentina, el estado peronista favoreció la creación de un aparato sindical centralizado que reprimió sistemáticamente las expresiones de posiciones disidentes y acciones de protesta no sancionadas oficialmente. Pero también en ese período los sindicatos argentinos lograron obtener reconocimiento legal, monopolio de la representación, aumentos de afiliados e inclusive impulsaron provisiones de servicios sindicales, como beneficios en recreación, deportes y turismo o el esquema de obras sociales sindicales, que se transformaría más tarde en la base para el reclutamiento de afiliados sindicales (Marshall 2006: 13).

⁶ Para De la Garza Toledo existieron en América Latina diferentes tipos de corporativismo. Algunos corporativismos menos subordinados al estado y vinculados a un sistema político competitivo y democrático, y otros corporativismos más subordinados con sistemas de partidos casi únicos y autoritarios (De la Garza Toledo, 2001: 11).

En ese periodo la clase obrera se incorporó a la política argentina, el estado comenzó a regular sistemáticamente las relaciones obrero-patronales, articuló políticas gremiales que apuntaron a influir las modalidades de la práctica sindical y expandió el ámbito de la legislación laboral (Cavarozzi, 1984).

Este modelo argentino de sindicalismo se desarrolló y estructuró así fuertemente a dos niveles no siempre conectados: a un nivel de base, en los establecimientos industriales, a partir de las comisiones internas de delegados⁷, y a un nivel de cúpula, desplegando una dirigencia que actuaba centralizando las negociaciones colectivas en materia de salario y condiciones de trabajo (Novick 2001:27). La estrategia de acción sindical se fue conformando a partir de la presencia de una estructura burocrática organizada por niveles (menguada en autonomía política y organizativa con respecto a las políticas del estado), la figura del sindicato único por rama de actividad y de la central de trabajadores de Argentina (CGT) y el despliegue de fuerzas para mejorar convenios por cada rama de actividades (Novick 2001: 28, Campione 2002: 3).

Entre 1968 y 1975, con intensidad y características diferentes se abrió en la Argentina un ciclo de elevada conflictividad obrera, en el cual emergieron agrupaciones de base y direcciones alternativas (Lenguita y Varela, 2010) que, sin embargo, no lograron desplazar el predominio de las direcciones burocratizadas y terminaron finalmente derrotadas por la acción represiva de grupos parapoliciales y por las Fuerzas Armadas encaramadas en el poder estatal, acción que en muchas ocasiones contó con la complicidad de sectores de la dirigencia sindical tradicional (Campione 2002: 4).

Ambos modelos de sindicalismo, el corporativismo argentino y el clasismo chileno, entraron en crisis a fines de los setenta. Sus demandas se volvieron un obstáculo al nuevo régimen de acumulación, ahora basado en la flexibilidad del mercado y de los procesos de trabajo. Las nuevas estrategias de gobierno intentaron no contemplar la participación de los sindicatos en las discusiones y en los diseños de

⁷ La presencia de las comisiones internas y cuerpos de delegados en el corazón mismo de la fábrica fueron muy resistidas por los patrones ya que significaban el fin del control unilateral que ejercían sobre la vida laboral de la empresa. Su presencia y acciones podían cuestionar las relaciones de producción y dominación en el propio ámbito de producción, pero también podían cuestionar la dominación capitalista en su conjunto. Este tema puede consultarse en Doyon (1984); Lenguita y Varela (2010).

políticas económicas, sociales y laborales. Para la nueva lógica de acumulación las antiguas leyes laborales y los contratos colectivos de trabajo eran incompatibles con las exigencias de productividad internacional (De la Garza Toledo, 2001: 12). En este contexto adverso, se fue debilitando la influencia de los sindicatos en la determinación de las políticas de empleo, no pudiendo frenar el nuevo plan de degradación de las condiciones de trabajo. Los sindicatos mostraron paulatinamente un desgaste en su capacidad de negociación, tanto en la pérdida de obtención de aumentos salariales, como en sus nuevos arreglos colectivos, arreglos que fueron marcando un deterioro en las condiciones de trabajo (Marshall, 2006: 22).

Cambios en la organización del trabajo y la decadencia del poder de los sindicatos. La desregulación laboral a partir de los setentas

Sin dudas que las políticas de flexibilizaciones impuestas por los gobiernos, ya sean dictatoriales o democráticos, han influido en la desestructuración de las instituciones sindicales. En este sentido, estos colectivos han sufrido la represión, la desindustrialización, las privatizaciones de los servicios públicos, la desocupación, la subocupación, la disminución del salario, entre otras consecuencias. Esto generó una redefinición de la clase trabajadora y del propio sindicalismo⁸.

La aplicación de estas disposiciones flexibilizadoras estuvo mediada por el Consenso de Washington. Los países latinoamericanos, a pesar de no participar en la formación de este supuesto consenso, fueron quienes mejor cumplieron estas propuestas. Como consecuencia de dicha aplicación se produjeron cambios en la estructura productiva y en las formas de organización del trabajo que afectaron las posiciones ideológicas y de poder de los sindicatos

Las privatizaciones producidas entre finales de los setenta y principios de los ochenta (Chile) y finales de los ochenta y principios de los noventa (Argentina) debilitaron a un sector importante del sindicalismo, debido a que en las empresas estatales (siderurgia,

⁸ Existen varios factores que dan cuenta del proceso de pérdida de representatividad y de poder de los sindicatos. Aquí sólo se analizara brevemente cuatro aspectos que pueden explicar el proceso de crisis de los últimos 30 años: las privatizaciones, la desregulación laboral, la subcontratación y los cambios en la organización interna del proceso productivo.

minería, electricidad, bancos, telecomunicaciones, servicios públicos, etc) se habían desarrollado con mayor fuerza y movilización obteniendo excelentes contratos colectivos de trabajo⁹ (Zapata, 2003:10). Si bien ciertos sectores estatales (como los maestros o los trabajadores del sector salud), han conservado sus organizaciones y han continuado ejerciendo presión sobre el Estado, en períodos discontinuos, la privatización contribuyó a modificar las formas de negociación y debilitó la centralidad de la acción del movimiento obrero.

Una de las prácticas que perjudicó el accionar de los sindicatos fue la terciarización de la economía y la subcontratación. Las grandes empresas en los '80 y en los '90 tendieron a reducir sus tamaños, en cuanto a la cantidad de trabajadores contratados permanentes. Para lograrlo descentralizaron parte de sus actividades hacia otras empresas, hacia filiales o hacia trabajadores independientes, con objeto de reducir costos y ganar en competitividad. La subcontratación fue otra forma de flexibilizar el trabajo y permitió a las empresas adquirir trabajadores más fáciles de despedir, varios des-sindicalizados o con convenios colectivos más precarios en términos de prestaciones, de salarios y otras contribuciones a la seguridad social. De esta manera, varias empresas utilizaron la subcontratación para precarizar las relaciones con sus trabajadores evitando enfrentarse a los sindicatos y a sus convenios, pasando la responsabilidad a otra empresa (Palomino, 2000a: 22).

En la gran minería en Chile, por ejemplo, las tareas de limpieza y reparación de las instalaciones, el transporte de los trabajadores de sus hogares a las minas, las tareas de construcción civil, comenzaron a ser realizadas por subsidiarias de las empresas matrices cuyas condiciones de trabajo no guardan ninguna relación con las imperantes en la matriz. Otro caso es el de los servicios financieros (bancos, casas de bolsa) que encargan el procesamiento de datos a empresas subcontratistas, incluso localizadas en países diferentes de los que se encuentran las empresas contratantes. Estas prácticas generan fuertes diferencias de ingreso y en

⁹ La disminución del empleo público fue una de las principales consecuencias del proceso de flexibilización. En la Argentina, la disminución del sector público se realizó mayormente en el ámbito de las empresas estatales nacionales que de 242.094 en 1991 paso a tener 50.516 trabajadores en 1995. Por otro lado, una gran parte del personal de la administración nacional pasó a engrosar las administraciones provinciales y municipales, debido al traspaso a esos ámbitos de los sectores de la salud y la educación, entre otros (Drolas, Duhalde, Ventricci 2010: 165).

los beneficios sociales que reciben los trabajadores de las empresas contratantes y las subcontratistas (Zapata, 2003).

La difusión de la subcontratación no provocó una gran respuesta en las organizaciones sindicales en general. Pocos sindicatos, se movilaron e intentaron colocar a los trabajadores subcontratados bajo su cobertura, buscando igualar las condiciones y garantías de trabajo. En la Argentina la excepción fue la estrategia seguida por el SMATA (Sindicato de mecánicos) que nucleó a los trabajadores de las terminales automotrices con sus proveedores de autopiezas y de servicios en la producción. Pero la mayoría de los sindicatos concibieron a los subcontratados como trabajadores externos a su cobertura, aceptando la primacía de estos contratos, resignándose a aceptar la segmentación de trabajadores entre “internos” y “externos” (Palomino, 2000a: 19).

Correlativamente con estas políticas de flexibilización, se plantearon nuevas doctrinas gerenciales que promovían cambios en la gestión dentro de los procesos de trabajo. Algunos autores llamaron el paso de una gestión de regulación de la fuerza de trabajo taylorista/fordista a otra postfordista/toyotista¹⁰. A partir de 1930 y hasta la década del '70, el taylorismo fue el modelo hegemónico que, promovido por los países capitalistas avanzados, tenía como eje de la acumulación la producción y el consumo de masas. Y su forma de producción y reglas de acumulación estaban relacionados con un régimen propio de los estados de bienestar y por los acuerdos tácitos con el sindicalismo en temas como montos salariales o los aumentos en los ritmos de producción.

Con la implementación de la nueva gestión (toyotismo) se produjeron cambios en los requerimientos en la organización productiva, promoviendo nuevas exigencias en los puestos de trabajo, bajo la utilización de la noción de competencia. El sistema por competencia promovió formas no prescriptas en los saberes necesarios que los trabajadores debían obtener para ser aptos en sus actividades. La nueva gestión rompió con las antiguas políticas de evaluación, ascenso y promociones los trabajadores. El ascenso ya no puede ser

¹⁰ No desconocemos las diferencias existentes entre estos sistemas productivos (taylorismo/ fordismo) sino que las señalamos a fin de marcar un quiebre y una ruptura en estos históricos modelos de acumulación-regulación. Asimismo no es nuestra intención ignorar que al interior de cada formación social concreta pueden coexistir ambos modelos (fordismo/posfordismo).

justificado por la antigüedad ni por los diplomas, quien califica ahora las tareas sólo es la apreciación de las jerarquías, fundamentada en el desempeño de los trabajadores y en el resultado de los objetivos impuestos. Las nuevas modalidades lograron prescindir de la opinión de los sindicatos en materias de formas de reclutamiento, movilidad interna y salario. La definición y la jerarquización de los empleos quedó efectuada únicamente por la intervención de expertos en recursos humanos y directivos de las empresas en detrimento de los compromisos surgidos anteriormente en las negociaciones colectivas (Drolas, 2010: 66).

La desregulación laboral: el caso de Chile y Argentina

Veamos ahora la especificidad que tuvieron estos cambios en los países que estamos analizando. Entre 1973 y 1989 en Chile se estableció el primer ensayo de implementación de las políticas llamadas de economía de mercado. El régimen militar fomentó más radicalmente una serie de medidas destinadas a hacer extensivos estos principios del libre mercado a la organización de los servicios sociales y a la administración de los servicios públicos. Las políticas más destacadas fueron la privatización de la seguridad social y de la previsión médica, la descentralización administrativa del Estado y la adopción de un Código Laboral que restringía severamente la libertad de acción de las organizaciones laborales (Silva, 1993: 201).

En cuanto a la participación sindical se clausuró toda instancia de participación política y la prohibición de discutir la política laboral. El Decreto ley 198 de diciembre de 1973 restringió las reuniones sindicales a temas de carácter informativo o relativas al manejo de la organización y exigiendo que se informe previamente a la fuerza policial del temario y lugar de reunión. Inclusive las elecciones sindicales se prohibieron hasta 1978, y al igual que sucedió en la Argentina, la persecución de los dirigentes sindicales comprometidos fue violenta. Algunos fueron apresados, otros salieron al exilio o fueron enviados a zonas inhóspitas del sur del país (caso de los dirigentes de la Confederación de Trabajadores del Cobre¹¹) y muchos desaparecieron. Las organizaciones que siguieron funcionando quedaron acéfalas. La

¹¹ Estos dirigentes sindicales aparecerían luego involucrados en la convocatoria a los movimientos de protesta nacional surgidos a partir de 1983 (Bastias y Henríquez, 1984: 103).

Central Única de Trabajadores y otras organizaciones importantes fueron prohibidas, allanadas, canceladas en su personalidad jurídica. Muchos locales sindicales fueron clausurados, la documentación, fondos y bienes que poseían, incautados. A varios se les impidió seguir funcionando (Bastias y Henríquez, 1984: 103).

Sin embargo, la medida paradigmática de desregulación del trabajo fue la sustitución en 1979 del Código de Trabajo que había estado vigente desde 1931 por la instauración de un nuevo Plan Laboral (Zapata, 2003: 10, Murillo, 2000: 12, Marshall, 2006: 18, Bastias y Henríquez, 1984: 105, Silva, 1993: 212). La reformulación del código permitió organizar sindicatos a nivel de compañías y la negociación colectiva sin los sindicatos. El plan laboral cambió la clasificación de las organizaciones de trabajadores, antes divididos en sindicatos industriales, profesionales y agrícolas, remplazándolos por cuatro nuevas categorías: sindicatos de empresa, inter-empresa, independientes y transitorios, de los cuales sólo los primeros tenían derecho a negociar colectivamente. Se permitió la existencia de varios sindicatos en una empresa pero se establecieron limitaciones a la creación de sindicatos basadas en cantidad de empleados y proporción de afiliados. Los sindicatos debían adaptar sus estatutos a la nueva legislación para ser reconocidos (Zapata, 1992: 706).

En la práctica la negociación de los salarios por parte de los trabajadores quedó totalmente limitada a los parámetros fijados por las autoridades locales y al mercado como el principal regulador de las relaciones laborales. La ley privilegió el sindicato de base como el único que tiene atribuciones para negociar las condiciones de trabajo y sólo podía hacerlo dentro del ámbito de la empresa. La legislación prohibió la negociación por federaciones y confederaciones y estimuló la fragmentación, incluso en el interior de un centro de trabajo, permitiendo la negociación por grupos de trabajadores estén o no sindicalizados, estableciendo la afiliación voluntaria, admitiendo la formación de sindicatos paralelos (Bastias y Henríquez, 1984: 104). Los trabajadores se vieron obligados a aceptar las disposiciones gubernamentales que condicionaban las mejoras posibles a pisos establecidos antes que tuviera lugar la negociación.

Las huelgas estaban autorizadas dentro de márgenes reducidos, en calendarios fijados por las autoridades. Incluso algunos sectores

como de la Gran Minería del Cobre, no tenían derecho a la huelga o ésta estaba severamente reglamentada. Además la huelga era posible sólo si existía un arbitraje previo. Si duraba más de sesenta días, el regreso al trabajo era obligatorio. No obstante, dicho regreso se realizaba con base a un reajuste obligatorio equivalente al alza del índice de precios al consumidor durante el periodo que se encontraba en negociación (Zapata, 1992:707).

El resultado fue una disminución aguda de la sindicalización en sectores de mayor densidad como la minería, la industria y el agro y restricciones importantes en la organización del sector público y de los trabajadores temporarios (en la construcción) (Marshall, 2006: 18, Murillo, 2001: 12). Luego que la legislación se fue adecuando en los años posteriores llegando a remover todas las limitaciones al despido, la supresión de los tribunales especiales del trabajo, las normas que otorgaban beneficios especiales a algunos sectores de trabajadores (entre los cuales estaba el sector marítimo), finalmente desencadenó una rebaja nominal de salarios, en un 15% entre los meses de diciembre de 1981 y diciembre de 1982. En diciembre de 1983 su caída llegó a 20% (Bastias y Henríquez, 1984: 105).

La Concertación de Partidos por la Democracia (CPD), que gobernó entre 1990 y 2002, no derogó las disposiciones legales establecidas durante la dictadura militar en materia laboral. Si bien se ampliaron las formas de representación a través de la flexibilización de los procedimientos para crear sindicatos y la legalización de las confederaciones, se mantuvo el arbitrio empresarial en materia de despidos, la restricción del derecho de huelga a sesenta días, la limitación del derecho de organizar sindicatos inter-empresas y la posibilidad de que los empresarios sustituyan (y no sólo reemplacen temporalmente) a los trabajadores en huelga. Se legalizaron los contratos temporales, contratos de capacitación para jóvenes entre 18 y 24 años por un máximo de 2 años, la semana de trabajo alternativa en donde una redistribución de la carga semanal de trabajo permite la eliminación del sobrepago de las horas extraordinarias además de otras medidas tendientes a flexibilizar el tiempo de trabajo (Zapata, 2003: 33

y 35). Sin embargo debemos mencionar, como medida diferente, la evolución efectiva que atravesaron los salarios durante ese período¹².

Las principales políticas de reforma laboral, en el caso argentino, a diferencia del chileno, se llevaron a cabo en contextos de consolidación democrática y con el apoyo de algunas organizaciones sindicales. Sectores del movimiento sindical participaron en la reformulación de las políticas públicas, varios de los líderes sindicales formaron parte del bloque parlamentario sindical, tuvieron posiciones asignadas dentro del poder ejecutivo e intervinieron en la formulación de las políticas desreguladoras llevadas a cabo durante los dos mandatos de la presidencia de Menem (1989-1999) (Etchemendy, 2004: 137).

Los objetivos institucionales de las políticas laborales de la década del noventa fueron: reducir los impuestos a la nómina salarial, flexibilizar los contratos de trabajos, eliminar el derecho a huelga, reformular el papel de los convenios, limitar el poder de las confederaciones y de los sindicatos y reducir los costos de las indemnizaciones por despidos (Marshall y Cortez, 1999: 14).

El punto de partida de la flexibilización fue la sanción de la Ley Nacional de Empleo (24.013) en el año 1991 (Bertolo, 2003: 5). Esta ley fue promulgada con el argumento de que para crear empleo productivo y reducir el trabajo no registrado se debía estimular moratorias y promover nuevas modalidades de contratación laboral sin derecho a un contrato de duración por tiempo indeterminado ni estar protegidos legalmente contra los despidos arbitrarios mediante el preaviso y el pago de la indemnización. En este sentido, dentro de las reformas aparece el denominado “período de prueba” para contratos por tiempo indeterminado, durante el cual el empleador adquirió el derecho de despedir al trabajador sin incurrir en el pago de indemnización, y exceptuando en los contratos el pago de algunas contribuciones patronales a la seguridad social. Además, se incorporaron otras formas de flexibilización de las contrataciones: el contrato por tiempo determinado para tareas no transitorias o estacionales, los contratos por “aprendizaje”, y las “pasantías”. Cada contrato estaba contemplado según la legislación bajo diferentes objetivos, destinatarios, período de

¹² En 1980, los salarios mínimos pasaron de 73.3 a 122.2 entre 1990 y 2000 mientras que los salarios medios pasaron de 105.8 a 155.5 en el mismo periodo (Zapata, 2003: 34).

duración y descuentos en las contribuciones patronales, por lo que fueron caracterizados por la Ley con el nombre de Fomento del Empleo, Lanzamiento de nueva actividad, Práctica laboral para jóvenes y Trabajo de formación (Bertolo, 2003: 6, Palomino 2000b: 123).

La participación de los sindicatos en esta ley fue activa ya que para hacerla efectiva y que tuviera vigencia las empresas necesitaban de su aprobación en convenios colectivos de trabajo. El gobierno justicialista para facilitar su implementación busco aliarse con la Confederación General del Trabajo (CGT), ofreciéndole el mantenimiento del monopolio sindical, que ésta demandaba desde su unificación en 1992. Además por el apoyo, el sindicalismo obtuvo a cambio permiso para crear fondos de pensión sindicales en la reforma de jubilaciones, así como también modificaciones en la reforma de seguridad social para restringir la entrada de proveedores privados de obras sociales que competirían con los fondos de salud dirigidos por los sindicatos (Murillo, 2000: 11).

La ley de empleo también decretaba la eliminación del derecho a huelga en los “servicios esenciales”¹³, lo que provocó un rápido disciplinamiento de los asalariados de empresas públicas a fin de alcanzar la privatización de las empresas estatales. Dicha estrategia fue facilitada además por la represión que sufrieron algunos de los sindicatos que se resistieron a las políticas de privatización y a la aprobación de otros que participaron en la venta de dichas empresas públicas (Marshall y Cortez, 1999: 15, Murillo, 2000: 11).

Lo que profundizó aún más la desregularización fue el fenómeno de la subcontratación. Un dictamen de la Corte Suprema en 1994 influyó sobre los jueces, estableciendo una interpretación que rechazaba la responsabilidad de las empresas contratantes sobre los trabajadores terciarizados (Palomino, 2000a: 21). Este nuevo comportamiento judicial estimuló la estrategia de subcontratación de las empresas, que no se restringió, como en el pasado a los servicios tradicionales de seguridad, catering y limpieza, sino que se extendió a múltiples actividades que antes realizaban las empresas con personal propio,

¹³ En 1990 el Ministerio de Trabajo dictó un decreto limitando la aplicación del derecho constitucional de huelga en los servicios públicos, con el objetivo de atenuar las presiones de los sindicatos afectados por la privatización de las empresas estatales, y satisfacer al mismo tiempo la demanda de los futuros adquirentes de esas empresas (Palomino 2000b: 123).

sustituyéndolo por trabajadores de empresas subcontratadas sobre los que ya no rige la responsabilidad del contratante. Esto afectó, como se observó, a los sindicatos que, restringidos a la representación del personal contratado directamente, encontraron dificultades para incorporar en su cobertura la representación de los trabajadores de las empresas subcontratadas (Palomino, 2000a: 21).

El mecanismo de la subcontratación fue utilizado también por las empresas de servicios públicos privatizadas no sólo como una herramienta de gestión, sino como un medio de desgastar las bases de los sindicatos que se habían desarrollado previamente en estas empresas. En la distribución de gas, en la producción y distribución de petróleo, en las empresas de energía eléctrica, en los ferrocarriles, en las empresas de teléfonos, los planteles de personal propio fueron reducidos abruptamente. Gracias a la subcontratación se desplazaron trabajadores, algunos en parte se integraron en las nuevas empresas que pasaron a operar bajo el régimen de subcontratación, y otros en parte fueron a engrosar las filas de los desocupados. Por ambas vías abandonaron la pertenencia sindical previa (Palomino, 2000a: 22).

A partir del año 1993 se avanzó en la descentralización de las negociaciones colectivas, estimulando convenios por empresa. En 1995 una ley permitió la negociación separada para las pequeñas empresas, que podían acordar condiciones menos favorables para los trabajadores que las establecidas por el código de trabajo. Los decretos de 1996 intentaron también profundizar dicha descentralización. Una vez establecidas las desregulaciones, el segundo gobierno menemista intentó excluir al corporativismo sindical. Sin embargo, el sub-bloque sindical, el bloque peronista y los gremios disidentes bloquearon sus proyectos de ley en el congreso y en la justicia (Etchemendy, 2004: 149, Marshall y Cortez, 1999: 14).

Además, en 1995, se sancionaron dos nuevas leyes flexibilizadoras favorables para la perspectiva empresarial. Estas fueron la Ley N° 24.465, que creó nuevas modalidades de trabajo que promovían mayores beneficios patronales, y la Ley N° 24.467 para Pequeñas y Medianas Industrias (PyMEs), que estableció condiciones más favorables a estas empresas para contratación de trabajadores (Bertolo, 2003: 7). Posteriormente, se sancionó hacia el año 2000—bajo el gobierno de Fernando De la Rúa—una nueva Ley de Reforma Laboral

Nº 25.250, que continuó con este proceso de precarización laboral. Los dos cambios más significativos que introdujo esta ley fueron la transformación del eje de validación de los convenios colectivos y la modificación del período de prueba previo a la contratación definitiva en las empresas. En este sentido se habilitaron las modificaciones que introducen los convenios colectivos firmados en el ámbito de una empresa o región, permitiendo que se acordara un menor salario que el fijado por el convenio nacional de la actividad. A su vez se extendió el período de prueba hasta seis meses—y a un año en el caso de las PyMEs—lapso durante el cual las empresas podrán prescindir de sus nuevos empleados sin pagar indemnización por despido (Bertolo, 2003: 8).

Las políticas laborales argentinas de la década del '90 lograron que al menos el 75% de los acuerdos negociados introdujeran una cláusula de flexibilidad. El ítem más negociado fue el de jornada (el 32% de los convenios '91- '99 tenían alguna cláusula vinculada a la flexibilidad de jornada) (Novick, 2001: 34). Sin embargo las reformas no alcanzaron los objetivos declarados de crear empleo productivo o genuino, sino que instituyeron formas de empleo precarias que produjeron una pérdida significativa de derechos adquiridos, un notable deterioro de los ingresos de los trabajadores y cifras de desempleo inéditas.

Respuestas de los trabajadores: aceptación/resistencia frente a la flexibilización laboral

Hasta aquí hemos realizado una descripción de las medidas y disposiciones que tanto en Chile como en Argentina sirvieron como basamento legal de la *flexibilización laboral*. En este punto nos centraremos en la actitud de los trabajadores organizados sindicalmente frente a las mismas. Tales actitudes abarcan un espectro amplio que va desde la aceptación hasta la resistencia, resistencia que adquirió distintas formas.

De modo general podemos decir que, ante la necesidad de innovar sus estrategias para manejar nuevos temas, los sindicatos tomaron diferentes elecciones. Sin embargo, esta innovación estratégica se desarrolló lentamente, y según Murillo (2001: 2), tomó al menos alguna de las siguientes formas: respondieron generando nuevas alianzas, buscaron mantener una cierta autonomía organizacional o

desarrollaron una participación activa en la nueva lógica extorsiva del proceso productivo. En el primer caso, los sindicatos rompieron sus lazos con los viejos aliados y buscan otros nuevos, lo que incluye una nueva articulación con nuevos partidos políticos y otros sectores populares. En el segundo caso, se concentraron en la supervivencia de la organización a través de la adquisición de nuevos recursos creados por la apertura económica (la CGT oficialista argentina tomó esta actitud). Y en la última opción tomaron un papel más activo en la implementación de las nuevas políticas de flexibilización, apoyando nuevas estrategias tecnológicas a fin de aumentar la productividad laboral y hacer más competitiva la economía.

Comenzaremos planteando el papel de las centrales sindicales¹⁴. En el caso de Argentina debemos decir que la actitud de los sindicatos que conformaban la CGT no fue uniforme y de hecho se produjeron divisiones y rupturas en su interior durante los años noventa. En términos generales podemos decir que las nuevas medidas de regulación laboral pusieron a los sindicatos a la defensiva, aceptando algunas disposiciones y rechazando otras, en especial las que afectaron la legislación orientada a flexibilizar el mercado de trabajo (Palomino, 2000b).

La mayoría de los sindicatos, nucleados en la CGT “oficial” (Asociación Bancaria, Comercio, Sanidad, Textiles, Alimentación, Sindicato Único de Petroleros) se adaptaron pragmáticamente a las nuevas medidas. Su actitud fue “*conservadora adaptativa*” (Palomino, 2000b:126). Estos dirigentes cambiaron su apoyo al gobierno por la conservación de algunos de sus privilegios corporativos como el monopolio de la representación basado en la personería gremial, su rol en la negociación colectiva (aun cuando aceptaron en varias oportunidades formas de descentralización reguladas y controladas por las comisiones directivas de cada seccional o gremio), el manejo de los fondos de las obras sociales y la ampliación de sus prestaciones, el aporte patronal entre 1 y 2% del salario de cada trabajador para los sindicatos (aprobado en gran parte en los convenios firmados en esa

¹⁴ Cabe aclarar que este punto es analizado desde el papel jugado por los dirigentes de las centrales y sindicatos, lo cual no implica soslayar la compleja relación que existe entre estos y las bases de trabajadores que forman las organizaciones. Si bien no hay entre ambos una total identificación de intereses, también es difícil pensar la existencia de dirigencias (burocráticas o no) que no expresen ningún interés, por mínimo que sea, de los trabajadores.

época). También parte de la dirigencia sindical fue cooptada por medio de cargos en el gobierno (Montes Cató, 2010: 55).

En algunos casos participaron como socios en las privatizaciones (los trabajadores adquirían acciones de las nuevas empresas que eran manejadas por los sindicatos). También asociaron las obras sociales a empresas de medicina prepaga o a administradoras de fondos de jubilación privada (AFJP), donde se destaca el caso de la UOCRA (Unión de Obreros de la Construcción) con la AFJP Claridad, convirtiendo a los trabajadores afiliados en clientela cautiva de las mismas. La figura clásica de la representación sindical, centrada en la defensa de los afiliados en su relación con la patronal, queda difuminada en ese conjunto de relaciones donde predomina la lógica de prestación de servicios o las ganancias comerciales (Campione, 2002: 8).

Hubo también dirigentes sindicales que se opusieron a las nuevas políticas y conformaron dos nuevos agrupamientos con características diferentes. Uno fue el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos) formado en 1994 que rechazó el nuevo modelo impulsado desde el gobierno, sin romper lazos con la CGT. Conformado en el origen por trabajadores del transporte—camioneros, conductores de transporte terrestre y aeronavegantes—se sumaron luego gremios que al comienzo habían apoyado al gobierno de Menem, como trabajadores de la construcción nucleados en la UOCRA, los metalúrgicos de la UOM y mecánicos del SMATA y en las elecciones de 1999 apoyaron a la Alianza (principal opositor del partido peronista).

El MTA logró desarrollar una estrategia de presión, participando en las movilizaciones y medidas contestatarias, protagonizadas por la CTA y la Corriente Clasista y Combativa. En el 2000 estos gremios comenzaron a identificarse como CGT disidente o rebelde, luego de romper con la CGT en el marco de la reforma laboral impulsada por el gobierno de la Alianza, que implicaba una profundización de la precarización laboral (Svampa, 2007: 3). Entre sus planteos se encontraba la reformulación del rol del estado, apuntando a un estado intervencionista en la economía, capaz de mediar las relaciones entre capital y trabajo y orientar ciertas políticas redistributivas de ingreso favorable a los asalariados (Palomino, 2000b).

El otro agrupamiento que se opuso a la flexibilización y a las reformas conformó una nueva central en 1992, la CTA (Central de Trabajadores Argentinos), formada por los sectores estatales, sobre todo docentes y aquellos nucleados en ATE (Asociación de Trabajadores del Estado), empleados judiciales y en menor medida empleados industriales y de servicios. La estrategia más innovadora de la CTA consistió en la ampliación de las formas de representación, a partir del armado de multisectoriales y de la inclusión de otras fracciones de la clase trabajadora, golpeadas por el modelo económico, como los desocupados. Incorporó también a dirigentes de diversos movimientos sociales que habían encabezado las luchas recientes contra la exclusión y el desempleo (Svampa: 2007; Palomino: 2000).

Cabe destacar que en varias oportunidades estas centrales llamaron a huelgas generales¹⁵ que tuvieron amplia adhesión de los trabajadores y otros grupos sociales como estudiantes y fracciones de la pequeña burguesía y pequeños y medianos empresarios, que incluso convocaron a algunas de estas acciones. Hacia la segunda mitad de la década del noventa las huelgas generales con movilización se combinaron con cortes de rutas y calles, ollas populares y en ocasiones choques callejeros (Iñigo Carrera, 2009).

En cuanto a la resistencia protagonizada por sectores de trabajadores que, ya sea al margen o con el apoyo de sindicatos y/o centrales—en caso de estar encuadrados en esas formas de organización—contaron con el apoyo de otros sectores de la población y realizaron acciones no tradicionales de protesta y lucha, los sectores que mayormente se movilizaron fueron los más perjudicados por el nuevo régimen social de acumulación: trabajadores estatales afectados por el ajuste, pequeños y medianos empresarios, trabajadores de actividades regionales afectadas por la apertura económica, desocupados. El apoyo de otros grupos de la población fue posible cuando articularon sus reclamos con derechos universales y ciudadanos, sin caer en demandas particulares.

En este plano debemos destacar las acciones de dos sectores: los trabajadores estatales nucleados en ATE y los trabajadores desocupados. En cuanto a los primeros se destaca el hecho de que a

¹⁵ Entre 1992 y 2001 se realizaron 17 huelgas generales, 14 de las cuales tuvieron una adhesión superior al 50% (Iñigo Carrera, 2009).

pesar de los embates contra los trabajadores del estado, ATE logró aumentar el número de afiliados durante el primer gobierno de Menem (1989-1995). Las razones de este aumento se vinculan con el hecho de que muchos de los trabajadores que perdieron sus puestos de trabajo en las empresas públicas nacionales pasaron a trabajar en las administraciones provinciales y municipales, pero en carácter de contratados. La estrategia seguida por ATE consistió en promover la afiliación de esos trabajadores precarizados que volvían a la administración pública. Los conflictos que protagonizaron tuvieron que ver principalmente con reclamos por retrasos de los pagos y demandas de aumento salarial y mejores condiciones de trabajo ante el desinterés creciente de los gobiernos provinciales por los servicios estatales. Mientras que en el caso de los empleados nacionales, las medidas de fuerza (huelgas, corte de calle, movilizaciones, quites de colaboración, tomas, quemas) fueron mayoritariamente la respuesta a los intentos de llevar adelante el proceso de privatización de las empresas públicas (Drolas, Duhalde, Ventricci, 2010: 169).

Respecto a los trabajadores desocupados, al no tener lugar de trabajo, desarrollaron su lucha en el plano territorial, reivindicando su regreso al mundo del trabajo. Lo central en su modalidad fue las disputas en las calles con expresión principal en los “piquetes” cortando rutas, y buscaron formas de democracia directa, revocabilidad de los dirigentes, funcionamiento asambleario, etc. (Campione, 2002). Muchos de los agrupamientos de trabajadores desocupados entroncaron con la CTA y la CCC.

En el caso de Chile la resistencia de los sindicatos fue totalmente controlada por el régimen autoritario que suspendió toda actividad sindical y disolvió la Central Única de Trabajadores (CUT). El gobierno también restringió los derechos sindicales (se prohibieron las reuniones sindicales, la renovación de directivos de sindicatos, la negociación colectiva y las huelgas) y se tomaron medidas de corte netamente autoritarias como la detención, tortura y fusilamientos selectivos a dirigentes sindicales y a políticos identificados con la izquierda (Alonso, 2007: 49; Marshall, 2006: 17).

Al quedar la CUT desmantelada, la oposición a las reformas fue protagonizada por sectores específicos y en formas fragmentarias. Con los terribles resultados de la implementación de estas reformas más las

consecuencias que generó el Plan Laboral de 1979, comenzó a organizarse hacia 1980 la Coordinadora Nacional Sindical, que agrupó distintas tendencias políticas, cuyo fin común fue derrocar a la dictadura, y cuya plataforma era eliminar el Plan Laboral (Trafilaf y Montero, 2001: 104). Sin embargo, esta coordinadora no logró obtener demasiado protagonismo¹⁶ y las resistencias más activas fueron desarrolladas por el sindicato del cobre¹⁷.

La Confederación del Cobre (CTC), protagonistas de largas luchas sociales a lo largo de su historia, poseía en el año 1983 25.000 miembros, agrupando a todos los trabajadores de la Gran Minería del Cobre, principal producto de exportación y generador del 50% de las divisas logradas por la economía chilena del momento (Bastias y Henríquez, 1984: 111). El régimen militar buscó reducir su poder, despidiendo a muchos dirigentes y nombrando a sus propios partidarios en las posiciones directivas del sindicato. Pero estos líderes no pudieron ganarse el apoyo de las bases. En 1980, durante el primer congreso de la CTC celebrado bajo el régimen militar, los dirigentes oficialistas fueron derrotados. Por otro lado, se intentó disminuir su afiliación sindical, lo cual se logró con el aumento del desempleo y el uso de los mecanismos de sub-contratación y los contratos de corto plazo, que redujeron el número de trabajadores de planta con derecho a integrarse a los organismos gremiales (Angell, 1993: 363).

Sin embargo, estos trabajadores protagonizaron las primeras manifestaciones masivas contra el régimen militar en 1977 en la mina de El Teniente, ubicada en la región de O'Higgins. El gobierno replicó mediante despidos masivos de trabajadores y dirigentes huelguistas. Acciones similares en otras minas provocaron la misma respuesta por

¹⁶ En esta época el sindicalismo de Chile quedó dividido en tres sectores: 1) Los sindicatos tradicionales, basados en confederaciones nacionales altamente politizadas, que representaban un sector restringido de la clase trabajadora y que tendrían sus bases en los tradicionales enclaves mineros e industriales; 2) Sindicatos de empresa, carentes de proyección y estrategias a nivel nacional; 3) Un gran número de trabajadores sin poder de negociación desprovistos de cualquier protección (Angell, 1993: 359).

¹⁷ Esto no quiere decir que fueron los únicos que se enfrentaron al gobierno de facto. Se observan a lo largo de las dos décadas de gobierno militar diferentes ciclos de movilización con diversos actores y movimientos de protesta. Un ejemplo de esto fue un ciclo de movilizaciones que se inició en 1983 que tuvo como protagonistas a los estudiantes, empelados del estado y organizaciones sociales de pobladores (Garretón, 1993: 406). Los obreros textiles ya habían en 1981 organizado una huelga nacional por mejoras de salarios (Angell, 1993: 352).

parte del gobierno. Luego en 1978, en Chuquicamata, el gobierno declaró sin éxito el Estado de Sitio, para evitar una huelga general, pero se vio obligado a hacer, al menos, algunas concesiones a fin de lograr el retorno de los mineros a sus trabajos (Angell, 1993: 364).

El desempleo masivo de 1983, junto con el decreto del Ministerio del Trabajo que generó una nueva reducción importante en los salarios, provocó el comienzo de un ciclo de movilización que duró aproximadamente tres años¹⁸ (Garretón, 1993: 406, Angell, 1993: 355). Quienes llevaron adelante esta protesta fueron los mineros del cobre. Estos lograron un contacto con los obreros industriales de las ciudades y comenzaron exitosamente las protestas en mayo de 1983. La huelga logró convertirse en un amplio movimiento de lucha que comprometió a muchos otros sectores sociales y que más allá de la reivindicación salarial se proyectó en una renovada demanda a favor de la restauración de la democracia. Su éxito se debió a que la protesta era convocada por un sindicato de gran importancia nacional, cuyo pluralismo político garantizaba la participación de amplios sectores de la clase media (Angell, 1993: 364).

Las consecuencias positivas de la primera jornada de protestas llevaron a la creación de una nueva y más amplia Confederación de Trabajadores: el Comando Nacional de Trabajadores, en la cual la CTC tenía un papel protagónico. Sin embargo, la repetición de la protesta en junio tuvo menos éxito. La represión gubernamental fue más eficiente y brutal, la huelga contaba con un apoyo menos sólido y en la región de Chuquicamata no se plegaron los trabajadores a la convocatoria. Muchos huelguistas y dirigentes fueron apartados y el sindicato no tuvo más remedio que limitarse a estériles esfuerzos por lograr la reincorporación de los despedidos. Luego de esta derrota, la iniciativa

¹⁸ El proceso de movilizaciones duró tres años, en que se sucedieron actividades de semi paralización del país, grandes concentraciones de masas, manifestaciones callejeras de diversos sectores, especialmente estudiantiles. A ello debe agregarse los triunfos electorales opositores en todas las organizaciones sociales, lo que dejaba aislados a los partidarios del régimen. Las manifestaciones populares de protesta incluían levantamiento de barricadas y enfrentamientos con la policía que, reforzada por los militares, reprimía violentamente. La forma privilegiada fue la protesta mensual en que los diversos sectores sociales y políticos asumían de diversas maneras la expresión de su oposición al régimen, bajo la idea unificadora de "Democracia Ahora". La convocatoria a estas protestas fue variando desde las organizaciones sindicales a las organizaciones políticas, aunque normalmente se producía una alternancia entre ellas, no exenta de tensiones (Garretón 1993: 406).

en la organización de las futuras protestas pasó a manos de los partidos políticos, quienes en los próximos tres años, organizaron todos los meses un “día de protesta nacional”.

A la distancia se podría decir que la huelga de los trabajadores del cobre fue importante porque fue la precursora de los movimientos de protesta que siguieron más adelante. Hasta ese momento el gobierno había logrado formarse una imagen de invulnerabilidad y creía haber conseguido que los chilenos olvidaran sus pasadas lealtades políticas. Las acciones de los mineros del cobre demostraron que el gobierno podía ser atacado y que las tradiciones de combatividad de los obreros chilenos habían podido ser reprimidas pero no desterradas (Angell, 1993: 365; Silva, 1993: 219).

Luego de este ciclo de protesta, la oposición se agrupó en el Comando Nacional de Trabajadores, que congregaba a casi todas las grandes organizaciones sindicales. Este Comando se perfiló lentamente como el germen de una nueva Central Sindical Unitaria (que en su nombre y sigla recuerda a la histórica CUT—Central Única de Trabajadores), lo que se cristalizó en Agosto de 1988 (Garretón, 1993: 416; Angell, 1993: 352). La nueva CUT fue producto de acuerdos políticos más que de iniciativas de corte sindical. Su formación obedeció a los acuerdos entre los partidos que actuaban en su seno, en un momento en que la atención se centraba en el plebiscito, por lo que se concentró en la lucha por la democratización política más que en intentos de producir cambios en la conducción económica del régimen (Silva, 1993: 234, Angell, 1993: 370). Es por esto, que salvo la demanda por destituir al régimen, dentro de la CUT había grandes diferencias en torno a los objetivos y las tácticas, siendo sus principios y sus plataformas de lucha notoriamente más moderadas que las de la vieja CUT¹⁹.

¹⁹ La vieja CUT se caracterizaba por sus ataques a la propiedad privada y su apoyo a la sociedad sin clases. Los delegados del Partido Comunista intentaron introducir una referencia a la lucha de clases en la Declaración de Principios de la nueva CUT, pero su moción fue rechazada. La nueva plataforma enfatizaba el respeto a los derechos humanos y la defensa de la soberanía económica de la nación, y por supuesto, demandaba en favor de la abolición de las leyes laborales y de la reforma del sistema previsional. Se incluyen asimismo pasajes referentes a los derechos de la mujer (Angell, 1993: 374).

Conclusiones

La impronta neoliberal de los gobiernos que impusieron la desregulación laboral en los dos países contribuyó a reducir fuertemente la capacidad de maniobra de los sindicatos. Transformó el modelo de acumulación, agotando el desarrollo industrial, redefiniendo el papel del Estado y restringiendo drásticamente el poder de negociación que poseía el sindicalismo. Particularmente, delimitó el poder de las federaciones y confederaciones, y de sus dirigentes, afectando los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores. Cuestionó los derechos alcanzados en los convenios colectivos, los procedimientos de contratación y de despidos, la naturaleza permanente de los contratos individuales de trabajo y la reglamentación del derecho de huelga. Y re-privatizó las relaciones laborales, retirando de la mesa de negociación a los sindicatos, quedando los trabajadores expuestos a propuestas asimétricas de los empresarios.

Tanto en Chile como Argentina, la aplicación de las medidas de liberación económica fue amplia, y literalmente ortodoxa, en el sentido en que se respetó casi sin modificaciones, al menos en la etapa de puesta en marcha, las directivas que el programa del “Consenso de Washington” aconsejaba para América Latina.

La primera diferencia que puede marcarse entre los dos países es la coyuntura de aplicación de las políticas flexibilizadoras. Diferencia que cobra importancia a la hora de explicar las respuestas de los trabajadores y de los sindicatos a las mismas. En Chile se estableció el primer ensayo de implementación de estas políticas. Aquí, la represión y desaparición física de esos sujetos, el desmantelamiento de sus organizaciones y la aplicación de las medidas se dieron en forma casi paralela, limitando las posibilidades de reacción y oposición frente a las mismas (exceptuando algunos sectores como el caso de los trabajadores del cobre). De hecho, en ese país la resistencia se organizó sobre todo en torno a la oposición al gobierno dictatorial y la recuperación democrática, dejando de lado por momentos las críticas a la política económica y laboral del régimen de Pinochet.

En Argentina, el grueso de medidas se aplicaron en una coyuntura democrática, con un gobierno surgido en elecciones generales en 1989. Ya destacamos la importancia de la dictadura de 1976 para disciplinar a la sociedad y debilitar al movimiento obrero y

sindical, aun cuando algunos sectores del mismo tuvieran un papel en las luchas por la recuperación democrática desde 1981. Sin embargo, no fueron los gobernantes de esa dictadura los que consiguieron flexibilizar la economía, sino un gobierno democrático, el cual negoció con algunos dirigentes sindicales la aceptación de tales medidas, a cambio de mantener algunas de sus prerrogativas. La decisión de esas dirigencias provocó divisiones y rupturas hacia el interior de la central sindical del país—la CGT—y el surgimiento de una nueva central—CTA .

Sin embargo, más allá de diferencias en las coyunturas específicas de aplicación de la nueva legislación laboral se observan tendencias comunes. Tanto la CTA argentina como la CTC chilena (que luego se conformaría en el CNT) intentaron reformular las formas históricas de protesta, organización y representación que habían prevalecido en el sindicalismo durante las décadas anteriores, a fin de responder y adecuarse a los cambios económicos y sociales emanados por las reformas, que habían impactado y fragmentado notablemente a la clase trabajadora (clase ya heteroganeizada en trabajadores ocupados y desocupados, subcontratados, pasantes, etc.).

Los trabajadores del cobre chileno realizaron protestas en las que comprometieron a otros sectores sociales superando la reivindicación salarial y apuntando a renovar las demandas por la recuperación de la democracia. La CTA en Argentina aportó novedades en términos de sectores representados (como fue el caso de ATE), convocando a los movimientos sociales, incorporando demandas de la ciudadanía más allá de las reivindicaciones propias de los trabajadores y, sosteniendo una organización más horizontal con democracia asamblearia frente al tradicional verticalismo de la CGT.

Si bien las políticas de flexibilidad laboral aplicadas resultaron exitosas para el capital y alcanzaron una profundidad considerable, cuyos efectos aún sufren los trabajadores, esto no habilita negar la existencia de acciones de protesta frente a las mismas en ambos países. Los ciclos de movilización frente a la dictadura chilena, especialmente en 1983 y las huelgas generales combinadas con cortes de rutas y calles, y en ocasiones ollas populares en la Argentina durante los noventa son ejemplos del proceso de resistencia de los trabajadores. A pesar de sus derrotas, estos consiguieron organizarse para oponerse activamente a la desregulación, y en algunas ocasiones, llegando a frenar su aplicación,

aunque fuera una detención sólo momentánea, bregando por el mantenimiento de la legislación anterior, que era a su vez resultado de sus luchas.

Bibliografía

- Alonso, Luciano. "Modo de dominación y regímenes de violencia en las dictaduras. Un esbozo para la comparación", *e-I@tina - Revista electrónica de estudios latinoamericanos*. (Volumen 5, Nº 20 julio-setiembre de 2007. Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales): 33-58.
- Angell, Alan. "Sindicatos y trabajadores en el Chile de los años 1980", en Drake, Paul y Jaksic, Iván, comps, *El Difícil camino hacia la democracia en Chile 1982-1990*. Santiago de Chile: FLACSO, 1993.
- Antunes, Ricardo. *Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta y TEL, 2005.
- Bastías, Alberto y Henríquez, Helia. "El movimiento sindical en el estado autoritario. La experiencia chilena". *Nueva Sociedad* (Nº 70, Enero-Febrero de 1984): 101-111.
- Bertolo, Maricel. "Mercado de trabajo y Política de Empleo durante la Convertibilidad". Ponencia presentada en el 6to. Congreso Nacional de Ciencia Política de la Sociedad Argentina de Análisis Político. Noviembre de 2003. Disponible en <http://www.saap.org.ar/esp/docs-congresos/congresos-saap/VI/areas/04/bertolo.pdf>
- Bresser Pereira, Luiz. "La crisis de América Latina: ¿Consenso de Washington o crisis fiscal". *Pensamiento Iberoamericano* (Nº 19. 1991).
- Campione, Daniel. *Estado, dirigencia sindical y clase obrera*. 2002
Disponible en:
<http://fisyp.rcc.com.ar/Dirigencia%20sindical%20y%20clase%20obrero>.

- Cavarozzi, Marcelo. "Peronismo, sindicatos y política en la Argentina (1943-1981)", en González Casanova, Pablo, coord, *Historia del movimiento obrero en América latina*. Tomo 4. Buenos Aires: Siglo XXI, 1984).
- De la Garza Toledo, Enrique. *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (Buenos Aires: CLACSO, 2001).
- Doyon, Louise. "La organización del movimiento sindical peronista 1946-1955". *Desarrollo Económico*, (v. 24, N° 94, julio-septiembre 1984): 203-234.
- Drake, Paul y Jaksic, Ivan. "Introducción: transformación y transición en Chile, 1982-1990", en Drake, Paul y Jaksic, Iván, comps. *El Difícil camino hacia la democracia en Chile 1982-1990*. Santiago de Chile: FLACSO, 1993.
- Drolas, Ana. "Los sindicatos frente a la política de competencias. Aportes para un debate necesario". *Revista Theomai* (N°21 – 1° semestre 2010): 62-75. Disponible en http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO%2021/contenido_21.htm
- Drolas Ana, Duhalde Santiago, Ventricci, Patricia. "Reforma del Estado, privatizaciones y resistencia sindical en la Argentina", en Figari, C. Lenguita P, Montés Cató Juan, comps. *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS, 2010.
- Etchemendy, Sebastián. "Represión, exclusión e inclusión: relaciones gobiernos sindicatos y modelos de reforma laboral en economías liberalizadas", en *Comparative Politics* (Vol. 36, N°3. 2004).
- Gandarilla Salgado, José. *Globalización Totalidad e Historia. Ensayos de interpretación crítica*. Buenos Aires: UNAM-Ed. Herramienta, 2003.
- Garretón, Manuel Antonio. "La oposición política y el sistema partidario en el régimen militar chileno", en Drake, Paul y Jaksic, Iván, comps. *El Difícil camino hacia la democracia en Chile 1982-1990*. Santiago de Chile: FLACSO, 1993.
- Gazmuri, Cristián. "Una Interpretación Política de la Experiencia Autoritaria (1973-1990)". Documento de Trabajo N° 1. (Santiago: Instituto de Historia Pontificia Universidad Católica de Chile, 2001).

- Hobsbawm, Eric. *Historia del siglo XX*. Buenos Aires: Critica, 2001.
- Iñigo Carrera, Nicolás. “La huelga general como indicador de momentos de ascenso y descenso en la lucha de la clase obrera. Argentina 1984-2002”. Ponencia presentada en las *XII Jornadas Interescuelas Departamentos de Historia*, Bariloche, octubre de 2009.
- Lenguita, Paula y Varela, Paula. “Una reflexión sobre el rol de las comisiones internas en el sindicalismo argentino”, en Figari, C. Lenguita P, Montés Cató J., comps. *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*. Ediciones CICCUS: Buenos Aires, 2010.
- Marshall, A. y Cortés, R. “La reforma social de los noventa”, en *Desarrollo Económico* (Vol. 39, N° 154. 1999).
- Marshall, Adriana. *Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México*. Buenos Aires: Cuadernos del IDES, 8, 2006.
- Montes Cató, Juan. “Movimiento obrero y sindicalismo: contradicciones y fases de acumulación de poder durante los siglos XX y XXI”, en Figari, C. Lenguita P, Montés Cató J., comps, *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS, 2010.
- Murillo, Victoria. “Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reforma de mercado en América Latina”, *Desarrollo Económico*, (No. 158, July-September 2000).
- . “El sindicalismo latinoamericano en la encrucijada”. *Política y Gobierno* (volumen VIII, number 2, June-December 2001).
- Novaro, Marcos. “Los usos de la historia en la construcción del presente: dictadura y democracia vistas a la luz de sus "historias recientes”, en *La historia reciente como desafío a la investigación y pensamiento en Ciencias Sociales*, (CAICYT CONICET 2009). Cursos Área Ciencias Sociales (<http://ecursos.caicyt.gov.ar>)
- Novick, Marta. “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales”, en Enrique De la Garza, comp., *Los*

sindicatos frente a los procesos de transición política (Buenos Aires: CLACSO2001): 25-46.

Nun, José. *Marginalidad y exclusión social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1ª reimpression, 2003.

O'Donnell, Guillermo. *Modernización y Autoritarismo*. México: Paidós, 1982.

Palomino, Héctor. "Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas", en *Revista de Ciencias Sociales* (Nº 17. Montevideo. Universidad de la República, 2000a).

---. "Los Sindicatos en la Argentina Contemporánea". *Nueva Sociedad* (Nº 169, Setiembre-Octubre del 2000b): 101-111.

Sánchez Díaz, S y Belmont Cortés, E. "Los sindicatos en la transición: interpretación y debates en América Latina", en Enrique de La Garza Toledo, comps. *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*. Madrid: Editores Anthropos, 2006.

Schorr, Martín. *Modelo nacional industrial. Límites y posibilidades*. Buenos Aires: Capital Intelectual. 1º edición, 2005.

Silva, Eduardo. "La política económica del régimen chileno durante la transición: del neo-liberalismo radical al neoliberalismo pragmático", en Drake, Paul y Jaksic, Iván, comps, *El Difícil camino hacia la democracia en Chile 1982-1990*. Santiago de Chile, FLACSO, 1993.

Svampa, Maristella. "Profunda ruptura de las lealtades", en *Le Monde Diplomatique* (año VII, número 91, enero de 2007).

Trafilaf, Juan Carlos y Montero, Raúl. "Chile, sindicalismo y transición política", en Enrique De la Garza, Comp, *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires: CLACSO, 2001.

Zapata, Francisco. "Transición democrática y sindicalismo en Chile". *Foro Internacional* (Nº 130, octubre-diciembre, 1992).

---. "¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?". The Helen Kellogg Institute for International Studies, Notre Dame (Working Paper N° 302, 2003).