

Estrategias sindicales frente a la desindustrialización. La industria automotriz en los años '90, Córdoba-Argentina

Tomadoni, Claudia*
Koessler, Manfredo**

Resumen

La reestructuración industrial en los años 90' en Argentina se produjo bajo un *régimen de acumulación* neoliberal y con un *modo de regulación* flexible. El resultado del proceso es una *reestructuración industrial regresiva* caracterizada por la desindustrialización del tejido industrial local. El juego de todos los agentes participantes, y en especial el juego desarrollado por los agentes sindicales, permiten interpretar algunos de los cambios generados en el territorio consecuente del proceso. Para considerar las estrategias sindicales se revisan en este artículo los elementos en los que se sustenta el poder de los sindicatos, las consecuencias del accionar sindical en relación a la implementación del modelo productivo flexible y la fragmentación y dispersión del trabajo.

Palabras clave: Reestructuración industrial, agentes sindicales, fragmentación y dispersión del trabajo.

Union Strategies in Confronting Dis-Industrialization. The Automotive Industry in the 1990s, Córdoba - Argentina

Abstract

Industrial restructuring in the 1990s in Argentina took place under a regime of neo-liberal accumulation and a flexible regulation mode. The result of the process is a regressive industrial restructuring characterized by the "dis-industrialization" of the local textile industrial. The strategy of all the participating actors, and specially that developed by labor union agents, allows researchers to interpret some of the changes generated in the resulting terrain of this process. In order to consider union strategies, the elements on which they are based, and on which union power is based, are reviewed in this article. The consequences of union activity in relation to the implementation of the flexible production model and the fragmentation and dispersion of the work are also analyzed.

Key words: Industrial re-structuring, union agents, labor fragmentation and dispersion.

Recibido: 04-11-20 • Aceptado: 05-09-05

* Universidad Nacional de Córdoba, Argentina y Bauhaus Universität Weimar, Alemania.

** Universidad Nacional de Córdoba y Universidad Nacional de Villa María, Argentina. Profesor de Teoría Política de la Universidad de Antioquia, Medellín. Colombia. E-mail: manfredokoessler@hotmail.com

Introducción

El proceso de reestructuración industrial acaecido en los años 90 en Argentina, transcurrió en una década por demás significativa, en tanto significó la cristalización del modelo económico neoliberal. Una parte importante de los cambios registrados tienen relación directa con las situaciones económicas turbulentas de años anteriores, pero sin lugar a duda los cambios emprendidos en los años 90 marcaron un giro en la estructura socio económico territorial de Argentina.

En relación a la industria este proceso supuso en Argentina una transición del *modelo de industrialización fordista* al *modelo de industrialización posfordista*, con las características singulares que estos modelos adquieren en los ámbitos periféricos, es decir en aquellos lugares y/o países no incluidos en los centros de decisión a escala global. Ahora bien, el paso de un modelo a otro se dió en la consideración de Argentina como “mercado emergente” para las transnacionales (Bastos, 1998) y que, desde el análisis que aquí se propone, se considera como “mercado sumergente” para la sociedad (Tomadoni, 2000).

La reestructuración producida bajo un *régimen de acumulación*, a nivel macroeconómico, neoliberal y con un *modo de regulación* flexible ha generado un *modelo de desarrollo* (Lipietz y Leborgne, 1990) concomitante al proceso de *globalización* en el cual uno de los agentes protagónicos habrían sido las empresas transnacionales. El resultado del proceso es una *reestructuración industrial regresiva* (Azipiazu y Khavisse, 1983; Nochteff, 1991; Schorr, 1999), caracterizada por la desindustrialización del tejido industrial local.

En el caso de las empresas transnacionales automotrices la reestructuración crista-

liza en una sustitución de estrategias con cambios de lógica localizacional, innovaciones tecnológicas y organizacionales y genera un *espacio en red* de características singulares. Estas nuevas estrategias producen impactos que ponen en evidencia una gran contradicción: quien teje la red no tiene puesto su interés en el desarrollo del territorio en cual se asienta la red. Por el contrario, el interés estuvo puesto en la reproducción ampliada del capital transnacional a partir de un mercado considerado emergente, como el MERCOSUR.

Entonces cabría preguntarse ¿qué sucedió? ¿Por qué el territorio antecedente derivó en un territorio consecuente de características insustentables? (Tomadoni, 2004b). Se trata pues de sistematizar todas aquellas cuestiones que permitan señalar que en Córdoba a partir de los años 90’ se asistió a una Nueva Lógica Territorial Glocaldependiente (Tomadoni, 2004a), en tanto que las empresas transnacionales diseñaron estrategias globales de segmentación productiva con diversificación de riesgo y jerarquización territorial que acompañadas por estrategias locales de atracción de capitales por parte del gobierno y avaladas por un accionar sindical de corte autoreproductivo, generaron una situación dependiente tanto para los agentes individuales –trabajadores- como para la ciudad de Córdoba y su región metropolitana, lugar donde se produjo el “juego de los agentes”.

El juego de todos los agentes participantes, y en especial el juego desarrollado por los agentes sindicales, permiten interpretar algunos de los cambios generados en el territorio consecuente del proceso. En este artículo se revisan las estrategias sindicales teniendo en cuenta los elementos en los que se sustenta el poder de los sindicatos históricamente en Argentina, las consecuencias del accionar sin-

dical en relación a la implementación del modelo productivo flexible y la fragmentación y dispersión del trabajo.

Para demostrar estas afirmaciones se trabaja con un soporte metodológico basado en estrategias de investigación cualitativa fundamentadas en entrevistas a informantes clave, revisión de publicaciones periódicas de circulación local y observaciones in situ.

Una de las cuestiones a dilucidar, en relación a las estrategias del trabajo en el contexto de la reestructuración industrial, es acerca de la contradicción entre el resultado obtenido por algunas estrategias implementadas por las empresas, en menoscabo de los derechos laborales, y la historia combativa que tuvieron los sindicatos de Córdoba, durante la década de los 60' y 70', de los cuales los sindicatos relacionados con el área metalmecánica fueron algunos de sus principales partícipes. Hechos como el "Cordobazo", o las actividades de los sindicatos "clasistas" combativos Sitrac y Sitram (1), parecen no coincidir con las actitudes complacientes o resignadas frente a hechos que, veinte o veinticinco años atrás, hubieran significado tomas de fábricas, movilizaciones y huelgas de envergadura.

Así es precisamente como podemos afirmar que, las actividades sindicales en defensa de sus representados, están ausentes -para el caso de medidas combativas-, resultando en el mejor de los casos: a) medidas "defensivas" en la desesperación ante hechos consumados, como por ejemplo las tomas de "fábricas" -Fiat en 1996, y plantas Montich, Bertrand Faure y Pistones Persan en el 2001- o, b) medidas laxas, resignadas o incluso "entreguistas" en las negociaciones, -acuerdos con Fiat en el año 1996 por parte de la Unión Obrero Metalúrgica (UOM) o, en el caso de la planta Renault en el año 2001 por parte del

Sindicato de Mecánicos, Afines del Transporte Automotor (SMATA).

Para intentar articular algunas respuestas, analizaremos la acción del trabajo en dos aspectos: los sindicatos, y sus representados, los trabajadores.

1. Trabajadores a la deriva y sindicatos no representativos. Génesis de los actuales sindicatos argentinos. El "pecado original"

Para comprender de modo cabal las estrategias de los sindicatos en los años 90', se hace necesario analizar los elementos en los que se sustenta el poder de los sindicatos argentinos, que le permiten -o no- negociar, imponer o evitar determinadas medidas que afectan a sus representados. Estos elementos son: el *apoyo estatal*, el *apoyo del Partido Justicialista*, la *existencia de alternativas "peligrosas" para el capital*, el *peso económico y social de las actividades representadas*, la *organización interna y legitimidad*, la *relación con las bases* y, por último, el *modelo de producción en las empresas*.

• El *apoyo estatal* es un elemento clave para analizar el poder sindical en la Argentina desde 1945. Los sindicatos, como los conocemos en la actualidad, no nacieron desde una lucha combativa enfrentados al poder del capital y a los poderes del Estado, como sucedió en buena parte de los países europeos, sino que fueron creados desde el gobierno del General Perón, a partir de 1945, quién les dio el marco regulativo a través de las respectivas legislaciones, entre cuyas características se destaca, el control desde el Estado respecto a sus actividades y la potestad de reconocer a los sindicatos.

De esta manera, desde el gobierno se disponía de las herramientas necesarias para

influir, e incluso controlar en algunos casos, en las actividades gremiales, siendo clave -por los diversos intentos que hicieron sucesivos gobiernos para utilizarlos a su favor- la herramienta del “reconocimiento sindical”, que le permitía: otorgar el reconocimiento a nuevos sindicatos, paralelos a los ya existentes -para así disminuir su poder-, o directamente quitarles ese reconocimiento -y con ello al manejo de fondos sindicales-.

Por otro lado les daba, pero manteniendo la potestad de modificar dicha situación en cualquier momento, dos elementos claves para su poderío económico: el manejo de los aportes sindicales (afiliados) y el manejo de las obras sociales (cotizantes). Para el trabajador resultaba ya difícil evitar la afiliación al sindicato, pero evitar la afiliación a la obra social resultaba imposible debido a su obligatoriedad.

En cuanto a las llamadas “conquistas laborales” que se dieron en éste período -1945/1955- si bien se debieron a las actividades combativas de los sindicatos, son principalmente resultado de decisiones políticas gubernamentales del peronismo. De esta manera la relación peronismo-sindicatos-trabajadores, resultó fundamental para el proceso político y sindical argentino en la segunda mitad del siglo XX.

De este modo, se cumple con el concepto de la Matriz Estadocéntrica (MEC) (Cavarozzi, 1996), que resulta importante para comprender la particular manera de negociar por parte de los sindicatos frente al Estado y frente a la patronal. Debido al instrumento legal del reconocimiento sindical, el gremio depende, para su existencia legal, y los beneficios que ello implica, de la aceptación por parte de otro de los integrantes del sistema político: el Estado.

Esta dependencia frente al Estado, limita las posibilidades de negociación de los

sindicatos. Así, por ejemplo posteriormente en el caso del gobierno de Menem tuvo la intención de imponer nuevas medidas laborales, e incluso crear nuevas leyes para limitar aún más el poder sindical -Decreto 2184/90, que regula y limita el derecho de huelga, por ejemplo-. Esta cuestión permite criticar el concepto de “concertación” que utilizan Etchemendy y Palermo (1998) para denominar las negociaciones entre Estado, asociaciones empresarias y sindicatos, en tanto no se puede “concertar” libremente en una mesa de negociaciones, si uno de los miembros de la mesa puede vetar la misma existencia del otro (Koessler, 2000).

• Muy relacionado con lo anterior es la necesidad del *apoyo del Partido Justicialista*. Como ya se mencionó anteriormente, el sindicalismo conocido actualmente nació desde la promoción gubernamental de sus actividades durante el gobierno de Perón. De esta manera, los trabajadores son por un lado, las bases del sindicato, y por el otro, el sector en el que se apoyaba el Partido Peronista (2), pero en definitiva se identifican con un líder carismático (Weber, 1982) aglutinándose alrededor de un “movimiento” político con pretensiones hegemónicas. Esta situación hacía imposible una escisión entre el partido y el sindicato.

El caso particular argentino, a diferencia de la mayoría de los partidos políticos de masas clásicos en las que se relacionan gremios y partidos, el sindicato y el partido político fueron creados al mismo tiempo, y dentro del marco de un movimiento social y político. Mientras que en los partidos políticos de masas clásicos, se daba o que el partido político “creaba” al sindicato para aumentar su inserción en las clases trabajadoras (Partido Comunista), o el sindicato creaba un partido político para defender sus intereses (Partido Laborista Inglés). De esta manera desde sus orígenes las elites políticas y sindicales se generaban de

manera diferente. O había una preeminencia de las decisiones sindicales sobre las del partido, ó de las decisiones partidarias sobre la conducción sindical. En cambio, la creación de ambas entidades en el mismo tiempo, pero bajo el manto de un liderazgo tan carismático como el de Perón, dentro del movimiento, hacían dependientes ambas elites del apoyo del líder del “movimiento”.

Si bien resulta muy fuerte afirmar que los líderes sindicales resultarían meros “intermediarios” entre Perón (ya sea en el gobierno como en el exilio) y los trabajadores, si es posible constatar que el número de sindicatos que no tuviesen una dirigencia eminentemente peronista eran un número muy inferior a aquellos peronistas. Por lo tanto, el requisito de la adscripción al partido resultaba en muchos casos ineludible. Adscripción que debía ser aceptada por el líder a través del partido, lo que le permitía controlar a la dirigencia sindical.

Luego de la muerte de Perón en 1974, y después de un breve intervalo entre 1975 y 1976, en los que los líderes sindicales tienen una importante capacidad de decisión dentro del partido -y el gobierno-, el poder se decanta hacia los jefes del partido, que si bien su determinación acerca de la adscripción al partido resultó mucho menor, no dejaba de ser importante.

De este modo llegamos a 1989, año en el que Carlos Menem asume como presidente, gobernando hasta 1999. Aquí hay que detallar un aspecto importante que limitaba la capacidad de acción de los líderes sindicales. El apoyo necesario en 1989, que le permite ganar a Menem las elecciones internas en el justicialismo en 1988 y contribuyen al triunfo de 1989, ya no resulta importante en 1995, debido a que, por medio de sus políticas económicas, Menem amplía su base electoral hacia los sectores medios y, especialmente, hacia sec-

tores empresarios. La generación de estas nuevas alianzas del partido, modifican sustancialmente la estructura del mismo, con lo cual la importancia del sindicalismo en el Partido Justicialista, y por ende en las decisiones gubernamentales, resulta muy devaluada.

• Otro elemento importante a analizar, resulta ser la *existencia de alternativas “peligrosas” para el Capital*. Este elemento siempre resultó muy importante para la dirigencia sindical, al momento de las negociaciones. La existencia de sindicalistas y sindicatos “combativos”, así como el mismo hecho de la existencia del comunismo (3), le permitía a los sindicalistas amenazar con las alternativas a las cuales podían correrse las bases trabajadoras, si las negociaciones no llegaban a buen puerto. Este peligro, que en su momento también resultó elemento central de la misma aparición del peronismo para algunos autores, le otorgaba a los líderes sindicales interesantes márgenes de negociación, ya que siempre podían mostrar estos “fantasmas” en las mesas de negociaciones, si las mismas se estancaban.

Para el año 1995, la situación resultaba bastante diferente. Por un lado, la caída del comunismo en el mundo, alteró el equilibrio de negociaciones entre capital y trabajo, quitando al trabajo esta alternativa de negociación (Monedero, 2002), situación que también se dio en Argentina con lo cual, para mencionar el ejemplo más cercano, Cuba ya no resultaba un fantasma para los capitalistas en Argentina.

Por otro lado, la carencia de sindicatos y sindicalistas combativos, literalmente masacrados durante el período 1976-1983 (4), con apoyo o silencio en muchos casos, de muchos líderes sindicales (5), con pocos sobrevivientes para 1995, ya no resultaban importantes dentro del tejido sindical argentino. De esta manera tampoco resultaban un “cuco” a la hora de negociar.

• Otro elemento necesario a considerar es el *peso económico y social de las actividades representadas*. Esto resulta de suma importancia en la mesa de negociaciones ya que determinaba la mayor o menor relevancia que el gobierno daba a dicha mesa. Una actividad que tuviera gran trascendencia económica o afectara a un significativo sector de la población resulta igual de interesante para el gobierno tanto para la paz social como para el circuito económico del país.

De esta manera hay que volver a retrotraerse al período 1976-1983, donde la dictadura militar claramente determinó un modelo productivo agroexportador, en detrimento de la política industrial existente hasta el momento. Así, no es de extrañar que sindicatos relacionados con la producción como la Unión Obrero Metalúrgica (UOM), el Sindicato de Mecánicos Afines del Transporte Automotor (SMATA) o Vestido, que encabezaban las conducciones de las centrales sindicales hasta 1976, de a poco fueran perdiendo terreno frente a representantes que provenían de otros sectores (estatales, servicios).

Así, para el año 1995, la importancia de los sindicatos relacionados con la industria metalmeccánica, había tenido notables caídas en todos los parámetros que se quisieran analizar: número de afiliados, importancia en la actividad económica de su actividad, importancia en la central sindical. De esta manera, una huelga, movilización o toma de fábrica, no resultaba de la importancia social, política o económica, como la que había tenido en los 60 o 70, y por ello la presión que podía ejercerse sobre el Estado para que mediara a favor de los gremios resultaba poco probable.

• Un elemento particularmente espinoso para analizar es la *organización interna y legitimidad de las conducciones sindicales*, por lo que será desarrollado con un poco más de exten-

sión. Las circunstancias de organización de la Confederación General del Trabajo (CGT), resultó muy diferente a los sindicatos anteriores a 1945. Estos sindicatos, de ideología anarquista, socialista o comunista, no tenían reconocimiento estatal, y dependían del reconocimiento que las bases le otorgaban para subsistir, declaradas ilegales con regularidad, perseguidas por los poderes públicos (Policía, Justicia, e incluso Fuerzas Armadas), sus líderes dependían para su legitimidad de su organización interna democrática, además de las conquistas sociales que pudieran obtener.

Muy diferente resultaron los inicios de la Confederación General del Trabajo (CGT), creada desde el gobierno, administradores de cuantiosos fondos provenientes de los aportes sindicales y de obras sociales, resultaron el nexo entre el gobierno de Perón y los trabajadores. Así, en sus inicios, generalmente resultó más importante el apoyo del líder –Perón para legitimarse, que mayores o menores apoyos de las bases (6). Este “pecado original” se mantuvo a través del tiempo, y la falta de renovación sindical resultó una constante en la Confederación General del Trabajo (CGT).

Entre 1955 y 1972, diversos factores coadyuvaron para impedir una renovación sindical y una mayor democracia sindical. Factores que se observan en los distintos períodos que abarca este lapso de tiempo histórico.

Por un lado diversos períodos de clandestinidad, que impedían el llamado a elecciones. Por otro lado el hecho que, estando en el exilio, y sin una presencia física, a Perón le resultaba sumamente importante conservar la lealtad de los dirigentes sindicales, lo que implicó que necesariamente confiara en los conocidos por él, y por ello en la vieja guardia. Por último la dirigencia sindical negociaba con los gobiernos de turno, intercambiando su estabilidad en los puestos dirigenciales, a

cambio de resultar funcionales a las políticas económicas de turno. Esto se observa especialmente durante el gobierno de Onganía (1966/69) y su ministro de Trabajo San Sebastián, quienes necesitaban del apoyo sindical ya que resultaban los únicos interlocutores válidos ante el poder, debido a la prohibición de los partidos políticos en este período. Es en esta época durante la cual las expulsiones de delegados opositores a la conducción oficial de la CGT, así como los fraudes electorales o anulación de resultados adversos en las elecciones sindicales, resultaron moneda corriente (Anzorrena, 1988, O'Donnell, 1982).

Así, entre 1955 y 1972 se caracterizaba por el hecho que la dirigencia sindical mayormente sólo se renovaba por cuestiones biológicas, excepto por aquellos dirigentes que intentaban despegarse del líder en el exilio, los cuales no lograban mantener sus puestos sindicales, y la aparición de fenómenos locales que aprovechaban determinadas circunstancias sociales y políticas regionales, para generar políticas gremiales, pero que no trascendían más allá de sus respectivos distritos.

Especialmente entre 1958 y 1971, el sindicalismo se caracterizó por ser uno de los protagonistas más importantes en el sistema político argentino (7), lo que al mismo tiempo generaba severos enfrentamientos y divisiones a la hora de relacionarse con el gobierno.

De todas maneras, es en éste período -y que provoca la finalización del mismo- en el que se produce en la ciudad de Córdoba el "Cordobazo", movimiento de protesta político y sindical. Y es en esta época donde surgen los sindicatos clasistas, dirigentes sindicales combativos peronistas y no peronistas pero, de todas maneras, ambas circunstancias no dejaron de ser un fenómeno local, que aprovechaba las especiales circunstancias industria-

les y universitarias de Córdoba, las mencionadas divisiones en la central sindical, a lo cual cabe agregar el apoyo que Perón les otorgaba desde el exilio por ser muy importantes para su retorno del exilio, y al gobierno; pero es de destacar, que nunca dejaron de ser minoritarios a nivel nacional.

Pero, precisamente a su retorno al gobierno, Perón necesitaba, para la implementación de su "Pacto Social", del apoyo del sindicalismo negociador, para lo cual ya no podía contar con aquellos considerados "combativos", quienes resultaron segregados en la estructura de poder construida por Perón, quien volvía a confiar en los "ortodoxos" negociadores, y que ayudaban a controlar las tendencias más izquierdistas dentro del peronismo, y especialmente, dentro del sindicalismo.

El golpe militar de 1976, generó una dictadura que persiguió al sindicalismo, pero focalizando esta persecución en los dirigentes combativos, los cuadros intermedios y delegados especialmente opositores a la dictadura militar y al sindicalismo oficialista. Esta persecución se notó particularmente en la industria metalmeccánica, en la cual con el apoyo de las grandes terminales automotrices -Ford y Mercedes Benz (8) por ejemplo-, se "desaparecieron" y asesinaron un gran número de dirigentes gremiales combativos (9).

De este modo, el retorno a la democracia en 1983, encontró una dirigencia sindical totalmente desprestigiada, que en la campaña electoral del peronismo no podía aparecer en los actos públicos sin ser abucheada (10).

De todas maneras, aún mantuvo suficiente poder dentro del justicialismo, como para evitar una ley que obligaba a la democracia y renovación sindical (Ley Mucci), gracias al bloqueo que el justicialismo, aliado con partidos provinciales afines, realiza en el Se-

nado, siendo éste el último intento de quebrar la reproducción corporativa en el sindicalismo argentino.

Estos antecedentes históricos tuvieron importantes consecuencias en la organización de los gremios. Para la década del '90, la mayoría de los gremios se manejaban con una organización interna que resultaba funcional hasta ese momento, pero que ya resultaba rígida e inflexible y le otorgaba poca capacidad de generar políticas propias. Así, se denotan graves fallencias en las bases de datos respecto a empresas y a afiliados. Ausencia de información clave para la construcción de estrategias gremiales. Tampoco se había dado la importancia necesaria a las escuelas de formación de dirigentes, la cooptación había hecho innecesaria esta institución, y entre la escasez de cuadros intermedios con inserción en las bases y la falta de formación de otros, no se disponen de los cuadros en la cantidad y la calidad que un adecuado accionar sindical hubiese necesitado. Tampoco habían sobrevivido a la dictadura militar, los centros de estudios -tanto propios, como relacionados con la Universidad Nacional-. Ni siquiera se habían construido y dispuestos fondos de huelga que permitiesen independizarse de la amenaza de la declaración de ilegalidad de una medida de fuerza.

• Lo indicado anteriormente, tenía importantes consecuencias en otro elemento importante para merituar la fuerza del sindicato: *la relación con las bases*. El apoyo que las bases le otorgan a sus dirigentes gremiales, resulta fundamental para merituar su fuerza en las negociaciones. Y es en este caso en el cual el desprestigio de la dirigencia sindical se nota de manera tenaz. De este modo, una dirigencia que se autorreproducía, que -generalmente- nunca, o desde hace mucho tiempo atrás, había sido legitimado en elecciones limpias; sin ningún tipo de control respecto al manejo de

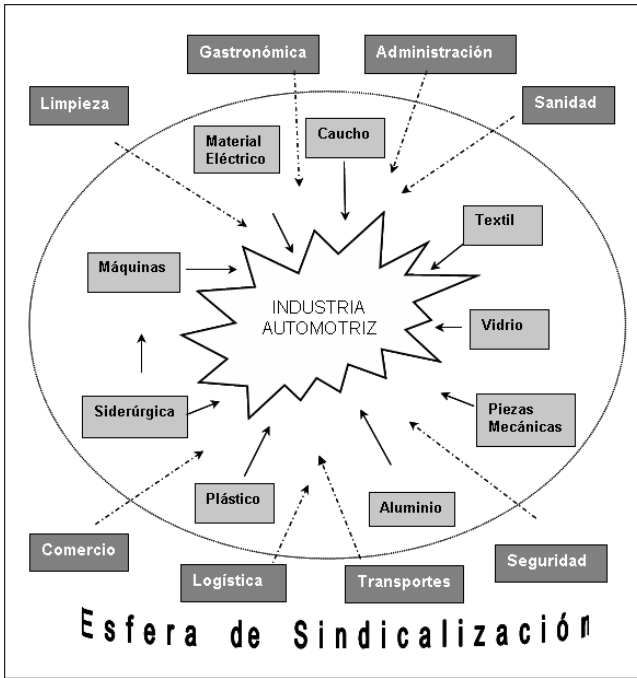
los fondos sindicales, y con actitudes en muchos casos, complacientes con los gobiernos militares, no resultaban de confianza para las bases.

A su vez, tampoco se había logrado la creación de instancias alternativas, debido a la represión militar 1976-1983, que permitiese una renovación adecuada del sindicalismo. De esta manera, los gremios no disponen de mucho margen de negociación, ya que sus bases no confiaban en ellos, lo que aumentaba aún más su dependencia del gobierno.

• Las formas de producción posfordista implementadas en Argentina desde los años '90 se caracterizan por un funcionamiento flexible y en red de la actividad productiva. Esto significa que se produce con criterio "Just in time" y "outsourcing" de todos aquellos productos y servicios que una tercera empresa puede realizar con mayor calidad y eficiencia, y a menor costo para la empresa que terciariza la actividad. Producir de este modo tiene fuertes implicancias en el mundo del trabajo, en tanto que la flexibilidad organizacional se traduce en flexibilización laboral, y esta deriva en precarización (Tomadoni, 2004a).

Teniendo en cuenta estos criterios y considerando el caso de Córdoba, para 1996 poner en funcionamiento un automóvil supone una cadena productiva en la que intervienen múltiples ramas interdependientes. Estas ramas abarcan la realización tanto de productos como de servicios (Figura 1). De productos de origen textil, de vidrio, de aluminio, de plástico, de caucho, de siderurgia, de piezas mecánicas, de material eléctrico, electrónico y de robótica (en color gris en la figura); y de servicios de administración, gastronomía, limpieza, sanidad, comercio, logística, transporte, seguridad, etc. (en color negro en la figura). Esta diversidad de ramas se traduce en una esfera de sindicalización muy diversa.

Figura 1
Eslabonamientos productivos de la industria automotriz y esfera de sindicalización



Fuente: Elaboración Claudia Tomadoni (2000).

Se debe señalar que antes de la implementación del modelo de producción posfordista, las actividades de servicios mencionadas eran en su gran mayoría prestadas dentro de las mismas empresas otrora terminales y estaban incluidas dentro de una empresa. Por ejemplo, un trabajador del comedor era un empleado de una empresa automotriz y no de una empresa de servicio de comidas. Esto implicaba que los trabajadores allí afectados, dependían laboralmente de una empresa automotriz y no de una empresa que prestaba servicios a una empresa automotriz. En consecuencia el proceso de terciarización propio del modelo posfordista supuso la participación de trabajadores no sólo de distintas ramas

de actividad sino también de mayor cantidad de las mismas y que por tanto responden a más y diferentes sindicatos.

En efecto esta industria se caracteriza, a partir de la implementación del modelo posfordista de producción, por ser un espacio en el cual industria y servicio aparecen como un continuo. Esto es así en función del proceso de terciarización de actividades realizado por las empresas para desligarse de responsabilidades por riesgos laborales, previsionales y fiscales inherentes a la actividad que desarrollan. Así, se generan *eslabonamientos productivos* o *relaciones interindustriales* que pueden ser de *carácter vertical*, cuando relacionan fases sucesivas de un mismo proceso, o de *carácter*

horizontal cuando relacionan actividades situadas dentro de la misma fase (Méndez y Caravaca, 1996:88). Estos nuevos eslabonamientos se traducen en diferentes estrategias no territoriales y territoriales con fuertes implicancias para el factor trabajo en la medida que se fragmenta no solo el proceso productivo sino también la fuerza, el poder, de quienes llevan adelante dicho proceso productivo.

2. Fragmentación y dispersión del trabajo

Esta desintegración tiene un correlato no territorial y otro territorial interesante de revisar desde el punto de vista laboral en relación a la esfera de sindicalización posible. Desde lo *no territorial* supone una división de fuerzas a nivel de la organización y defensa de los intereses del trabajo. Desde lo *territorial*, la objetivación de dicha división se traduce en la participación de más instancias sindicales. Si bien estos correlatos han existido desde el origen de la industria automotriz, lo que sucede es que con la sustitución de las estrategias multidomésticas por estrategias globales (Mendez y Caravaca, 1996:144-148) por parte de las grandes empresas automotrices, la división se ha multiplicado y con ello se han complejizado los espacios de negociación en torno a las condiciones de trabajo.

La consecuencia de esta división se puede visualizar a dos niveles. Por un lado, a nivel de los trabajadores en sus puestos de tarea, se observa un quiebre de los lazos de solidaridad y pertenencia de clase en tanto la competencia entre los trabajadores para ingresar y/o preservar el puesto de trabajo es altísima. Por ejemplo -tal como atestigua un informante clave- es común la práctica entre los trabajadores de mayor edad de no querer compartir "sus secretos" con trabajadores más nuevos.

La práctica se fundamenta en el temor de que una vez que el aprendiz tiene ese saber, ellos pueden ser despedidos. El reparo no es casual porque, luego de un seguimiento de la historia laboral de muchos entrevistados de mayor edad y experiencia, podemos afirmar que es lo que efectivamente sucedió. Esto evidentemente genera, contrariamente a lo esperado por las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT), el aislamiento y la participación obligada en círculos de calidad "que más que ser un medio para lograr participación de los trabajadores es una nueva estrategia para apropiarse de sus saberes ya que ellos pasan a formar parte del equipamiento y organización del trabajo de las empresas" (Martínez, 1998:73-74). Esta apreciación de Martínez, dicha en términos más sencillos, es lo que reiteradamente dejan traslucir los operarios de línea en las entrevistas realizadas.

Por otro lado, los sindicatos como instancias de representación no han originado estrategias de cohesión de su masa de afiliados como para reconstruir los lazos de solidaridad y pertenencia como tampoco han globalizado sus estrategias para defender al trabajador. Esto último es muy importante porque el capital no sólo ha fragmentado y dispersado proveedores y trabajadores sino también territorios que entran en un juego de seducción con el capital para obtener inversiones a cualquier costo. El juego descoordinado de estos territorios permite al capital negociar mejores condiciones a su favor y obviamente, en desmedro del trabajo. Si el juego sindical fuese coordinado a diferentes escalas, si se globalizaran estrategias partiendo desde los distintos lugares hacia donde el capital puede migrar, tal vez otra sería la historia de las NFOT y sus consecuencias de flexibilización y precarización laboral. Se podría decir entonces que el capital si ha globalizado sus estrategias mientras que

el trabajo continúa jugando sus cartas localmente. Si bien es cierto que se debe reconocer la existencia de la Federación Internacional Metalmeccánica de la cual participa, por ejemplo, el Sindicato SMATA Seccional Córdoba, participación que no se ha visto traducida en la generación de ningún tipo de estrategia que beneficie directamente a los trabajadores que el sindicato representa.

Esta fragmentación del poder sindical es producto de la *centrifugación de las funciones* de los trabajadores afectados a la industria automotriz. Digamos que las funciones son las mismas pero al centrifugarse el sistema, o lo que es lo mismo al terciarizarse, los trabajadores quedan bajo la esfera de terceras empresas. La especificidad de las actividades realizadas en estas empresas hace que sus trabajadores sean captados por diferentes sindicatos, los que lamentablemente, en algunos casos, no tienen un peso específico comparable con el del sindicato del cual los trabajadores han emigrado.

Puede decirse entonces que dentro de una misma empresa, sobretodo en las grandes empresas transnacionales, operan varios sindicatos. Esta fragmentación dificulta la generación de políticas sindicales concertadas porque la realidad muestra sindicatos dispersos y descoordinados en la práctica concreta, más allá de la existencia de instancias de aglutinación como la Confederación General del Trabajo (CGT) la que, asimismo se encuentra dividida y merecería un estudio particularizado.

En definitiva, se visualizan dos procesos: uno de fragmentación del poder sindical, y otro simultáneamente, de dispersión de interlocutores válidos a la hora de las eventuales negociaciones tanto con las empresas como con el Estado. El resultado ha sido trabajadores a la deriva contenidos de alguna manera por políticas gremiales y clientelares sin plan-

teos combativos para hacer frente a las NFOT. Los sindicatos en su gran mayoría se han reducido a ofrecer paliativos asistencialistas para sus afiliados y pocos han podido generar políticas para gestionar mejoras en las condiciones de trabajo en un nuevo contexto de producción que requiere del replanteo y el estudio de estrategias muy bien diseñadas basadas en la sistematización de información. No es descabado recordar aquí dos cuestiones, la primera que la información es poder y ayuda en su construcción y segundo, que la sistematización de información debería ser considerada una herramienta para generar estrategias para el trabajo. Pero al respecto de la información se pudieron constatar diferentes situaciones. Algunos sindicatos directamente no poseen bases de datos que puedan dar cuenta de la situación de sus afiliados, otros que efectivamente tienen manejo de información no la usan ni la brindan, otros construyen bases de datos muy simples y ad hoc para responder al requerimiento solicitado y finalmente, otros disponen de bases de datos y están dispuestos a ofrecerlas para la consulta y además están proponiendo la construcción de esas bases y sistemas de información geográficos (11).

Habiendo hecho estas apreciaciones, cabe preguntarse: por qué se produce esta fragmentación. Desde una mirada territorial, se deben considerar varias cuestiones, en primer término, que dentro de un mismo espacio industrial coexisten afiliaciones a diferentes sindicatos lo que implica un espacio de negociación intersindical muy amplio, complejo y a construir. En segundo término, aparecen en escena nuevos sindicatos relacionados a actividades de servicios que no habían participado del sector automotriz hasta los años noventa y que desconocen la dinámica del sector, lo cual agrega más complejidad pues son recién llegados al campo de juego. Y en tercer lugar,

con la desintegración de la producción, muchas actividades que se desarrollaban al interior de una empresa se terciarizaron produciendo simultáneamente un traspaso de afiliados de un sindicato a otro, con lo cual los grandes sindicatos del sector -SMATA y UOM- perdieron afiliados.

Por ejemplo, un trabajador que estaba sindicalizado con el gremio de Mecánicos pasa al gremio de sanidad pues su puesto de trabajo era en la enfermería de una empresa que terciariza el servicio a otra empresa especializada en salud. Así el trabajador es desvinculado de la empresa automotriz y pasa a desempeñarse en una empresa de salud cambiando su sindicato de referencia. Esta migración de afiliados asestó un duro golpe a los grandes sindicatos que aglutinaban trabajadores de las grandes empresas que son las que realizan el mayor número de terciarizaciones. Si a este proceso se suman los despidos, efectivamente los sindicatos entran en un fuerte proceso de pérdida de afiliados. Por ejemplo, el Sindicato de Mecánicos, Afines del Transporte Automotor (SMATA) Seccional Córdoba que en 1990 contaba con diez mil afiliados llega al año 2000 con solo seis mil quinientos afiliados, número que en los últimos tres años se ha reducido aún más.

Pero, y esto es de destacar, la aparición de sindicatos “nuevos”, ya sea por creación o por ocupación de áreas reservadas históricamente a los sindicatos metalmeccánicos, no trajo aparejado la aparición de nuevas políticas sindicales. Los gremios que ingresaron en este sector, tenían los mismos caracteres que los clásicos, y sus actividades se orientaron a ocupar espacios que anteriormente no habían ocupado, por lo que la disminución de dicho espacio no les preocupaba demasiado.

Y esto resulta en un elemento interesante a destacar: los aportes sindicales y socia-

les se realizaban sobre la base de los sueldos de los trabajadores, por ello cabía suponer que una reducción de los mismos no resultaban del agrado de la dirigencia sindical pero, y además de las causales ya mencionadas anteriormente respecto a los caracteres de los sindicatos, para un sindicato que hasta ese momento no tenía ningún afiliado en la industria automotriz, cualquier afiliación resultaba positiva, aunque la misma aportara un monto muy inferior que anteriormente, ya que le significaba un aumento en términos absolutos.

En el caso particular de Argentina del cual se puede dar cuenta de manera empírica por el trabajo realizado, cada sindicato sigue actuando de manera atomizada e imbuido en una suerte de reproducción corporativa sin diseñar políticas acordes a los intereses de los trabajadores a los cuales debería representar. Reconozco que el planteo es muy fuerte pero es lo que se desprende de las múltiples entrevistas realizadas a trabajadores. Términos como “abandono” y “traición” son los conceptos que reiteradamente aparecen entre las palabras de representados que sienten que sus representantes “no representan a nadie, solo nuclean para cobrar la cuota sindical...”, tal como señala para citar un ejemplo, un operario de la Volkswagen Córdoba.

La reproducción corporativa podría ser una de las interpretaciones que serviría para poder intentar bosquejar por qué actuaron como actuaron los sindicatos a lo largo de toda la década del noventa y cómo continúan haciéndolo hasta el presente. Sin embargo, existen otras cuestiones que hacen a la actuación sindical que permiten esbozar otro tipo de interpretaciones.

En el caso del espacio industrial de la Región Metropolitana Córdoba los trabajadores del sector automotriz se afilian y/o cotizan en los siguientes sindicatos: el Sindicato de

Mecánicos Afines del Transporte Automotor -SMATA-, la Unión Obrero Metalúrgica -UOM-, el Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y afines -SOIVA-, el Sindicato Obrero del Caucho, Anexos y Afines -SOCA-YA-, el Sindicato Obrero de la Industria del vidrio y Afines -SOIVA-, el Sindicato Obrero del Plástico -UOYEP-, el Sindicato de Trabajadores de PERKINS, el Sindicato de Vigilancia Córdoba -SUVICO-, el Sindicato de Camioneros y Choferes, el Sindicato de la Sanidad, el Sindicato de gastronómicos, el Sindicato de Limpieza y el Sindicato de Comercio.

Históricamente, el SMATA y la UOM son los dos sindicatos que aglutinaron a los trabajadores del sector automotriz. No obstante, siempre tuvieron disputas en torno al encuadramiento sindical de los trabajadores que a tareas productivas semejantes podían afiliarse a uno u otro sindicato; es decir, que ha existido desde el inicio mismo de la actividad automotriz una disputa de competencia para afiliarse a los trabajadores. No obstante, estas tensiones se profundizaron a partir de los concluyentes cambios políticos y económicos que acaecieron desde la vigencia de la Ley de Convertibilidad del año 1991. Esta profundización no fue sólo por el ingreso de otros sindicatos a la disputa como resultado de la flexibilidad productiva, como práctica apoyada en la convertibilidad sino, y principalmente, tal como señalan acertadamente Bisio y Freytes Frey, porque estos sindicatos no atinaron a encontrar instancias y roles activos en el proceso de construcción de nuevas formas de regulación económica, social y política (Bisio y Freytes, 1997: 163). Afirmación totalmente válida para todos los sindicatos que intervienen en el sector en la década del noventa.

Puede decirse que ante la falta de nuevas instancias y roles activos de los sindicatos en torno al proceso de cambio ocurrido en el

sector automotriz, y que dio por tierra con el Modelo de Relaciones Laborales Tradicionales (MRL) (12), emergen una serie de palabras de uso reiterado en el discurso de los trabajadores en relación a sus sindicatos de referencia, e incluso de epítetos que no es posible mencionar. Estas palabras son: *traición, abandono, impotencia, entrega...* la carga semántica de ellas habla por sí sola. Los trabajadores no sintieron que sus representantes estuviesen a la altura de las circunstancias y ellos mismo reconocen que el *miedo* a la participación orgánica por la práctica ejemplificadora de las empresas que tarde o temprano se deshacían de delegados y “revoltosos”, -“el que se metía... perdía...” señala un operario-, llevó a la no participación y a la observación impávida de como un nuevo modelo productivo se llevaba conquistas laborales mientras la incertidumbre comenzaba a ser, no sólo una sensación sino la concreción más característica de las Nuevas Relaciones Laborales Flexibles -NRLF-.

Pero también, los trabajadores sienten impotencia tanto hacia las empresas, que en un ejercicio inescrupuloso del poder agudizaron las condiciones flexibles de trabajo, como hacia los diferentes gobiernos que avalaron con leyes esas prácticas empresariales. Salvo honrosos ejemplos empresariales, sobretudo de algunas pymes locales, la práctica hacia el trabajo fue en desmedro de las conquistas laborales conseguidas después de varias décadas de lucha.

En una suerte de autocrítica hacia el accionar sindical en la década del noventa, un sindicalista del caucho reconoce que la estrategia sindical fue de “aguante, no combativa” en realidad, continúa diciendo: fue para que “caigan los menos posibles, la menor cantidad, el menos mal”. Lo más impresionante es que pocos sindicalistas hacen autocrítica de

sus prácticas de reproducción corporativa y de su *sindicalismo empresarial*, en favor de defender un puesto de trabajo que finalmente se pierde de todos modos, porque el problema es del modelo productivo y no tan sólo la gestión puntual de una empresa o un sindicato.

Consideración final

En efecto, en la década del noventa se asiste a una profunda modificación en las actividades sindicales. Los sindicatos pasaron de ser un interlocutor válido y obligatorio en las negociaciones salariales, para no decir un factor de poder que protegía al empleado individual frente al poder de la empresa, a ser un sindicalismo prestador de servicios que intenta ayudar al trabajador a acomodarse a las nuevas circunstancias impuestas por el nuevo modo de regulación y régimen de acumulación (Koessler, 1999: 10). Esta redefinición del sindicato “como un organismo prestador de servicios y formador de recursos humanos” (Martuccelli y Svampa, 1997: 267) ha implicado que términos como plan de lucha, movilización, huelgas y/o tomas de fábricas para exigir aumentos salariales, etc. se hayan transformado en: escuelas de capacitación, huelgas para exigir reincorporación de trabajadores o, -esto último mas a menudo- huelgas y/o tomas de fábrica para impedir el cierre de la misma (Koessler, 1999: 11).

Así tal como expresan los trabajadores en varias entrevistas, la inexistencia de renovación sindical y la falta de dirigentes son algunos de los motivos que impidieron y aún, impiden el diseño de estrategias para reivindicar al trabajador. Hasta tanto esto cambie, las sensaciones de los trabajadores son la *resignación*, la *desesperanza*, la *angustia* y la *descreimiento* del sindicato como instancia de representación. Instancia que coadyuvó en la configuración del

nuevo espacio industrial flexible en el cual los sindicatos fueron funcionales a las empresas (13) y a los diferentes gobiernos. Y si es real lo que señala el secretario general de la UOM en torno a que “no hay sindicatos más fuertes o menos fuertes, lo que debe ser fuerte es la estructura entre sindicato, gobierno y empresas”, lo óptimo sería que cada parte juegue sus cartas con fuerza, con objetivos propios y defendiendo su razón de ser que en el caso de los sindicatos son los trabajadores. Para el logro de esta cuestión es clave pensar nuevas formas de gestión sindical que deberían surgir desde los mismos trabajadores quienes a su vez deberán hacer conciente su capacidad como productores de territorio.

Notas

1. Creados por la Fiat como sindicatos de fábrica, precisamente para debilitar al movimiento sindical, pero que terminaron figurando entre los más combativos.
2. Posteriormente se denomina Partido Justicialista (P.J.)
3. Recordemos que se hace referencia al período 1945-1989, es decir, con mayores y menores matices, al período de la guerra fría.
4. Cabe agregar que el enfrentamiento entre los sindicatos “combativos”, y los que podemos llamar “ortodoxos”, se inicia mucho antes: por lo menos en 1973, en la cual no faltaron los enfrentamientos armados.
5. De esta manera se daba la ironía que los propios líderes sindicales se amputaban un elemento negociador importante.
6. Por supuesto que Perón observaba atentamente la relación de los dirigentes con las bases, y así su apoyo también dependía del apoyo de las bases.

7. O'Donnell (1982) llega a hablar de un "pretorianismo sindical" para el período 1958-1966.
8. Al momento de escribir estas líneas (2004) se ha iniciado en Alemania -Nürenberg-, el juicio contra directivos de la empresa por su participación en las desapariciones y los asesinatos de los delegados gremiales de dicha empresa en González Catán.
9. Resulta una lastima que, por razones de tema, no se pueda desarrollar mas adecuadamente lo que significó la dictadura militar, y sus persecuciones, desapariciones y asesinatos, para el movimiento sindical, y para las bases obreras del mismo, pero su importancia se denota en el hecho en que estos hechos, resultan importantes en la mayoría de los ítems señalados.
10. El caso de Lorenzo Miguel (Líder de la UOM y las 62 Organizaciones) y la silbatina por él recibida en el acto judicialista en el estadio de Velez Sarfield en 1983, resulta un ejemplo remarcable.
11. Este último fue el caso de la Unión Obrera Metalúrgica -UOM- filial Córdoba que inclusive puso a disposición un profesional informático para ayudar en la consulta a realizar. De este sindicato fue del único que se pudo conseguir una sistematización de datos en torno a altas y bajas de empresas y estado de situación de los trabajadores. El registro comenzó a construirse desde 1995.
12. Bisio y Freytes Frey señalan que el MRL se basó en una decisiva intervención regulatoria del estado, en una fuerte centralización de las negociaciones colectiva, en una conducción sindical altamente de cúpula (CGT, federaciones, sindicatos únicos, y personería gremial) y en una muy fuerte cohesión ideológica en torno al peronismo. Frente al nuevo escenario productivo planteado a partir de la convertibilidad con el retiro del Estado como regulador de la economía, con la apertura económica, así como con el nuevo contenido de competitividad productiva y las nuevas formas de organización del trabajo acordes a ella, se produce un agotamiento y crisis del MRL tradicional que requería un reacomodamiento de las estrategias sindicales (Bisio y Freytes Frey, 1997).
13. En términos de funcionalidad, resulta paradigmático citar el caso que actualmente se dirime en la Justicia de Córdoba -también presentado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- por la que se entabla una demanda contra la empresa Renault por suspensión de 857 trabajadores y posterior despido. Señalemos que el sindicato SMATA participó de las negociaciones por la cual hizo firmar a los trabajadores, ante la apertura del procedimiento preventivo de crisis presentado por la empresa en abril de 2002, la suspensión por un año con el cobro de \$400 mensuales no remunerativos y la adhesión al artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo. Lo primero puede considerarse dentro de todo una medida de "resguardo de los trabajadores" pero la segunda es un desatino, "un fraude" porque por la adhesión al 241, el trabajador aceptaba sin saberlo su despido "por voluntad concurrente de las partes", con lo cual se priva a los trabajadores de cobrar el doble pago indemnizatorio que les correspondería por ley y del acceso al fondo de desempleo. Es de destacar que la empresa se ahorraría varios millones de pesos por la maniobra (La Voz del Interior, 30/04/03 Pág.9).

Bibliografía citada

- Anzorrena, O. (1988). **Tiempo de violencia y utopía (1966-1976)**. Editorial Contrapunto. Buenos Aires.
- Aspiazu, D. y Khavisse, M. (1983). **La estructura de los mercados y la desindustrialización en la Argentina: 1976-1981**. Editorial CET. Buenos Aires
- Bastos, P. et al. (1998). Impacto del Mercosur en la dinámica del sector automotor. www.iadb.org/intal/publicaciones/sector_automotor.pdf
- Bisio, Raúl y Freytes, Ada (1997). "Nuevos escenarios de negociación laboral. UOM vs. SMATA: ¿divergentes planteos estratégicos de acción sindical? En: VILLANUEVA, Ernesto (comp.) **Empleo y Globalización**. Editorial Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires.
- Cavarozzi, M. (1996). **El capitalismo político tardío y su crisis en América**. Ed. Homo Sapiens. Rosario.
- Etchemendy, Sebastián y Palermo, Vicente (1988). "Conflicto y Concertación. Gobierno, Congreso y Organizaciones de Interés en la Reforma Laboral del Primer Gobierno de Menem (1989-1995)". En: **Desarrollo Económico**, Vol.37 N° 148 (Enero-marzo 1998), Revista de Ciencias Sociales. Buenos Aires Págs. 559-591.
- Koessl, Manfredo (2000). "Crítica al concepto de "Concertación", en la reforma laboral del Primer gobierno de Menem". Trabajo inédito en el marco de la Maestría en Ciencia Política en Iberoamérica. Universidad Internacional de Andalucía. España.
- Koessl, Manfredo (1999). "Sindicalismo y política. Algunos indicadores de la crisis estructural del modo de regulación durante las presidencias de Carlos Menem". Trabajo inédito en el marco de la Maestría en Partidos Políticos. CEA. Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba.
- Lipietz, A. y Leborge, D. (1990). "Nuevas Tecnologías, Nuevas Formas de Regulación. Algunas consecuencias espaciales". En Albuquerque Llorens F. et al. **Revolución tecnológica y Reestructuración Productiva: impactos y desafíos territoriales**. Grupo Editor Latinoamericano. Bs. As: 103,104.
- Martínez, Oscar (1998). "Los trabajadores frente a las nuevas formas de organización del trabajo. El mito de la Gestión Participativa". En: Martínez, Manuel (comp.) **Herramientas Revista de debate y crítica marxista**. Marzo. Buenos Aires.
- Martuccelli, Danilo y Svampa, Maristella (1997). **La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo**. Ediciones Lozada Bs. As.
- Méndez, Ricardo y Caravaca, Inmaculada (1996). Organización Industrial y Territorio. Editorial Síntesis. Madrid.
- Monedero, Juan Carlos (2002). "Representación Política". En: **Diccionario crítico de Ciencias Sociales**, Madrid.
- Nochteff, H. (1991). "Reestructuración industrial en la Argentina: regresión estructural e insuficiencias de los enfoques predominantes". En **Revista Desarrollo Económico**. No. 123, Volumen 31, Octubre-Diciembre 1991. Buenos Aires.
- O'Donnell, Guillermo (1982). **1966-1973. El Estado Burocrático Autoritario. Triunfos, derrotas y crisis**. Ed. de Belgrano. Buenos Aires.
- Schorr, M. (1999). "Principales rasgos de la industria Argentina tras una década de ajuste estructural. Un análisis del de-

sempañe de las grandes firmas manufactureras durante la década del noventa”. <http://www.iade.org.ar/Re/articulos/NA/PDF/170.pdf>

Tomadoni, Claudia (2000). “Impactos territoriales de la Reestructuración industrial del sector automotriz en el Área Metropolitana Córdoba”. Tesis inédita. Universidad Internacional de Andalucía (UIA). España.

Tomadoni, Claudia (2004a). “Production flexible et précarité du travail sur un territoire “glocaldépendant” En: Annales de Géographie. 113^e Année. N° 635. janvier-février. Paris. Pp. 3-28.

Tomadoni, Claudia (2004b). “Nuevo patrón de localización industrial. El caso de la Región Metropolitana Córdoba”. Ponencia en IV Congreso Europeo CEISAL de Latinoamericanistas. Julio 2004. Bratislava.

Weber, Max (1982). *Escritos Políticos*. Editorial Folios. México.