

Precariedad y conflictividad en Argentina: un análisis a partir de bases cuantitativas (2006-2010)

Precariousness and conflict in Argentina: an analysis based on a quantitative basis (2006-2010)

Artículo recibido: Septiembre 29 de 2011.
Artículo aceptado: Octubre 16 de 2011.

Autora: Julieta Longo
Licenciada en Sociología, Universidad Nacional de La Plata.
Doctoranda en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Becaria doctoral del CONICET.
Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL).
Buenos Aires, Argentina.
Correo electrónico: Julieta_longo@yahoo.com.ar



La recuperación económica que tuvo lugar en Argentina desde el año 2003, tuvo como consecuencia el crecimiento de los puestos de trabajo asalariados. Esta recomposición del movimiento obrero modificó la estructura de la conflictividad de los años previos: resurgieron los conflictos en los espacios de trabajo. En este contexto, el artículo analiza la evolución de los conflictos laborales

en el período 2006-2010, atendiendo a las demandas que esgrimen los actores en los conflictos, en particular aquellas que se dirigen contra la precariedad laboral. El análisis se realizó a partir de la recodificación de la base cuantitativa de conflictividad laboral que desarrolla el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Palabras clave: Conflictos laborales – Precariedad – Bases cuantitativas.

Abstract: The economic recovery that happened in Argentina since 2003 resulted in the growth of salaried jobs. This rebuilding of the labor movement changed the structure of the conflict: the conflicts in the work space resurfaced. The paper analyzes the evolution of labor conflicts between 2006 and 2010, particularly those which are directed against the precariousness. The analysis was made from the recoding of the quantitative basis of labor unrest developed by the Ministry of Labor.

Keywords: Labour conflicts – Precariousness – Quantitative basis.

1. INTRODUCCIÓN

A partir del proceso de recuperación económica iniciado en el año 2003, y la recomposición del movimiento obrero ocupado, resurgió en la última década la

conflictividad laboral. En este sentido, en los últimos años se configuraron dos hipótesis opuestas en relación con los cambios que operaron en el mercado laboral. Algunos autores plantean que “estaríamos asistiendo a una transición entre el régimen de precarización laboral instalado durante los '90 y un nuevo régimen de regulación del trabajo” (Palomino, 2008: 121). Los conflictos laborales contra las distintas formas que asume la precariedad laboral serían, desde esta perspectiva, parte de la transformación del mercado laboral, en una nueva relación entre trabajadores-estado-sindicatos pos 2001 (Bauni, 2010). Contrariamente otros autores, entienden que la recuperación económica pos-devaluación mantiene a la precariedad y la informalidad como característica estructural del mercado laboral (Pérez et al, 2010), y que la competitividad que adquirió el país en la última década se basó en la superexplotación del trabajo (Féiz, 2008).

En el marco de este debate, la presente ponencia se propone analizar la evolución de los conflictos laborales que en el período 2006-2010, se dirigieron contra alguna de las formas en que se materializa la precariedad laboral.

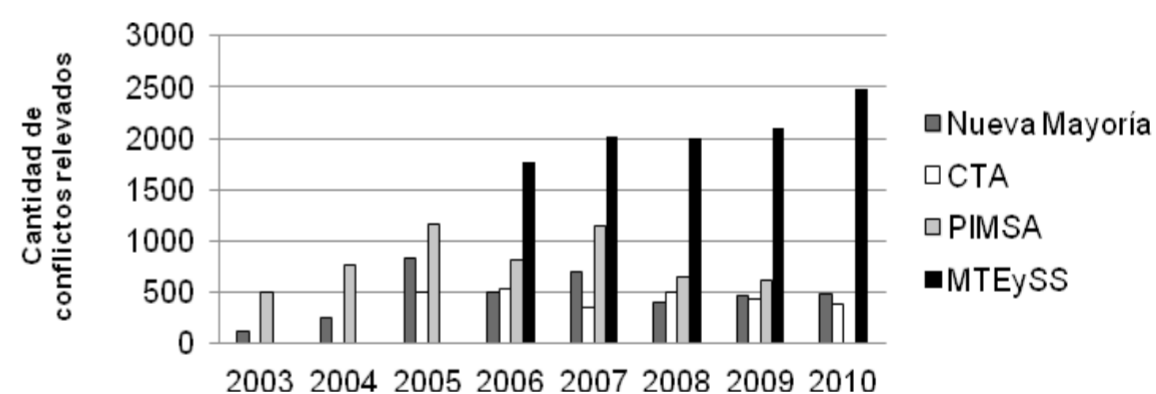
2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

a. Evolución de la conflictividad laboral (2003-2010)

Luego de una década de conflictos defensivos, y de alcanzar los niveles históricos más bajos de conflictividad laboral en los años 2002 y 2003, a partir del 2004 resurgieron los conflictos de trabajadores ocupados, desplazando paulatinamente a los desocupados del centro de la escena de la conflictividad social (Antón et al, 2010). El nuevo protagonismo de las luchas obreras se vio reflejado en el renovado interés en relevarlos. Las principales bases que analizan la conflictividad laboral, elaboradas por la Central de Trabajadores Argentina (CTA) y el Ministerio de Trabajo de la Nación (MTEySS), comienzan a registrar conflictos a partir del año 2005 y 2006 respectivamente(1).

Pese a las divergencias entre las bases que relevan los conflictos laborales, podemos señalar que la conflictividad tiende a crecer durante el período 2003-2010 (Gráfico 1). En relación con algunas características generales de los conflictos, según los datos de la base de conflictividad del MTEySS (de aquí en más BC-MTEySS), el sector público mantiene su primacía al representar el 60% de los conflictos laborales. Por otro lado, si bien siguen primando en los conflictos las demandas salariales, en términos relativos crecen más los conflictos con demandas no salariales, principalmente en el último año del período. Los sindicatos son quienes dirigen la mayoría de los reclamos (75%), mientras que las organizaciones de base representan el 12% de los conflictos. Por último, el período se caracteriza por la inexistencia de huelgas generales contra el gobierno nacional, con excepción del paro convocado por la CTA ante el asesinato de Fuentealba en el año 2007, al que la CGT adhirió durante dos horas.

Gráfico 1. Evolución anual de los conflictos laborales según las distintas Bases de Conflictividad (2003-2011)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MTEySS, CTA, Nueva Mayoría y PIMSA

Por otro lado, podemos identificar tres “sub-períodos” en relación a las tendencias de la conflictividad laboral y a las características de los conflictos más visibilizados por los distintos medios de comunicación, organizaciones sindicales y políticas.

Un primer sub-período comienza a fines del año 2003,



con las primeras luchas del movimiento obrero ocupado y se extiende hasta el año 2005. En estos años se registra un gran incremento de la conflictividad laboral, paralelo a un retroceso de la conflictividad protagonizada por trabajadores desocupados (Anton et al, 2010). Los conflictos más importantes de este primer sub-período fueron el de los trabajadores telefónicos y el de los trabajadores de SUBTE, que mostraron un nuevo tipo de conflicto que ganaría peso en los años siguientes.

En primer lugar, fueron conflictos protagonizados por trabajadores de empresas privadas, y no por trabajadores del sector público o de empresas recuperadas, que en los años previos tuvieron un mayor protagonismo. Plantearon demandas salariales y lograron importantes triunfos que sobrepasaron las intenciones de aumentos esperados. Y mostraron una nueva forma de organización

sindical que crecería en los últimos años: el llamado "sindicalismo de base" (Lenguita, 2011).

Un segundo sub-período comenzó a partir del año 2005, donde el gobierno y la CGT articularon una serie de políticas para encauzar la conflictividad laboral. Estas políticas incluyeron la reunificación de la CGT, la consolidación institucional de las negociaciones colectivas, y una política más dura desde el gobierno frente a algunos conflictos sindicales radicalizados (Stolnik, 2009). Durante este período se sucedieron importantes conflictos, pero se desarrollan a través de una particularidad: la mayoría fueron reprimidos, judicializados, y finalmente aislados, finalizando con derrotas para los trabajadores. A estas derrotas de los conflictos obreros, se le suman durante el 2008 dos crisis que impactaron sobre el mercado de trabajo: la llamada "crisis del campo" y la crisis internacional. La influencia de ambas crisis se percibe entre principios del año 2008 y mediados del 2009, tanto en un estancamiento de los conflictos como en un cambio cualitativo en las demandas esgrimidas: aumentan los reclamos defensivos que alcanzan a representar en el año 2008 el 38% de las demandas(2).

En el segundo semestre del 2009 se inicia un tercer sub-período a partir de un nuevo crecimiento de la conflictividad laboral y del retroceso de las demandas defensivas. Los dos conflictos más importantes de esta etapa fueron el conflicto de los trabajadores de Kraft (ex Terrabusi), y el de los trabajadores terciarizados del ferrocarril Roca, a partir del cual la lucha contra la precariedad laboral volvió a pasar a primer plano.

En resumen, desde el año 2004 los conflictos laborales crecieron sistemáticamente. Sin embargo, a lo largo del período observamos modificaciones en el crecimiento y cambios cualitativos en las demandas en base a lo cual se identificaron los tres sub-períodos.

b. ¿Qué significa luchar contra la precariedad laboral?

Como se señaló, el objetivo del artículo es analizar los conflictos laborales que se dirigieron contra la precariedad laboral. Sin embargo, un primer problema que surge al considerar estos conflictos, es que el propio concepto de precariedad es esquivo, y adquiere distintos significados de acuerdo a la corriente teórica que lo aborde, a la situación del movimiento obrero y sus conquistas en los años previos, y en última instancia a la realidad política, económica y social de cada país (Paugam, 2000; Bouffartigue y Busso, 2010). En este sentido es preciso, en primer lugar, definir el concepto de precariedad laboral.

En un primer momento se definió al empleo precario como aquel que se alejaba del empleo “típico”. Desde esta perspectiva, se hacía hincapié en la variable jurídica-contractual como la característica principal que daba cuenta de los cambios en el mundo del trabajo (Galín, 1986; Pok, 1992). Pero, esta conceptualización de la precariedad conlleva algunos problemas. En primer lugar, al definir a la precariedad por lo que no es, el empleo estable, se agrupa a un conjunto de situaciones laborales muy heterogéneas. Por otro lado, el hecho de definirlo en contraste con el “empleo típico”, parece pensarlo como una “desviación” de la “normalidad”, cuando por el contrario es discutible la normalidad del “empleo típico” en los países de América Latina. Por último, como señala Serge Paugam (2000), el análisis de la precariedad laboral debe tener en cuenta, además de las formas de contratación laboral, la calidad del empleo y la satisfacción en el trabajo. Paugam propone entonces dos dimensiones para pensar la precariedad. Hablará de “empleo precario” en situaciones laborales donde, para el trabajador, su empleo es incierto y no puede prever su futuro profesional. Esta situación se caracteriza por una fuerte vulnerabilidad económica y por una restricción, al menos potencial, de los derechos sociales. Pero por otro lado, se referirá al “trabajo precario” en las situaciones donde el trabajador no tiene un debido reconocimiento material y simbólico por su actividad.

Se definió al empleo precario como aquel que se alejaba del empleo “típico”. Desde esta perspectiva, se hacía hincapié en la variable jurídica-contractual como la característica principal que daba cuenta de los cambios en el mundo del trabajo.

Sin embargo, esta perspectiva también contiene algunas limitaciones. Ya que si bien incorpora los aspectos relacionados con calidad del empleo y a la subjetividad del trabajador y su reconocimiento como tal en el trabajo, sigue definiendo al empleo/trabajo precario a partir de los trabajadores, pensados conceptualmente como individualidades. En este sentido, Paul Bouffartigue (2008) plantea que además de la precariedad del empleo y el trabajo, se precarizan las relaciones profesionales. Es decir, podemos hablar de trabajadores precarios pero también, ya que es donde el concepto tiene especialmente capacidad explicativa, de relaciones laborales entre el capital y trabajo precarias.

Siguiendo esta última conceptualización, entendemos que la precariedad constituye una forma histórica de la relación de fuerzas entre capital y trabajo donde el capital avanza y dispone más enteramente del trabajo. Así definida, la precariedad laboral de constituir un estado para transformarse en un proceso (Bouffartigue y Bérout, 2009).

Ahora bien, entendiendo a la precariedad como una forma que asume una relación de poder, es necesario pensar cómo se materializa, y esto depende de



los procesos históricos de cada país. En el caso de Argentina, la precariedad del mercado laboral es el resultado de la derrota del movimiento obrero iniciada con la última dictadura militar y profundizada durante la década neoliberal. De esta manera entendemos que existen tres dimensiones, interrelacionadas, donde se materializa la precariedad. La primera está contemplada en la definición jurídica/contractual y tiene que ver con capacidad de flexibilizar la forma de contratación y uso de la fuerza de trabajo. En segundo lugar, la precariedad se materializa como producto de la degradación de los trabajos a través de la simplificación y rutinización de las tareas, el aumento del despotismo en el trabajo, la desubjetivación de la producción, y la contratación de trabajadores sobre o sub calificados con respecto a las tareas que deber desarrollar. En tercer lugar, se precarizan las relaciones laborales, lo que se manifiesta en la fragmentación del colectivo de trabajo y en la prohibición o ausencia de organizaciones sindicales que representen los intereses de los trabajadores.

Pero, para analizar estas dimensiones de la precariedad en los conflictos laborales a partir de bases cuantitativas de conflictividad, es necesario proponer indicadores. En el trabajo consideraremos exclusivamente los conflictos con demandas no salariales que incluyeron demandas contra alguna de las siguientes dimensiones de la precariedad laboral:

(1) Conflictos contra la precariedad contractual: aquellos conflictos que se dirigen tanto contra las formas irregulares e ilegales de contratación, como contra las formas legales de flexibilización de los contratos de trabajo, así como aquellos conflictos donde se despiden a trabajadores con contratos precarios(3).

(2) Conflicto contra la precariedad en el uso de la fuerza de trabajo, son los que incluye demandas contra las condiciones que flexibilizan la jornada de trabajo, el espacio de trabajo, y las tareas, como aquellos conflictos que se denuncian falta de personal, de materiales de trabajo, e insuficiencias en la infraestructura o los que exigen el cumplimiento y/o incorporación de medidas seguridad e higiene, o reclamos ante accidentes de

trabajo.

(3) Conflictos contra la precariedad en las relaciones laborales: son aquellos los conflictos por reencuadramiento gremial, o donde la demanda está vinculada al desconocimiento de la organización gremial y/o se denuncian persecuciones gremiales.

En resumen, precariedad en las formas contractuales, precariedad en las condiciones de trabajo, y precariedad en las relaciones laborales son entonces las tres dimensiones de la precariedad laboral que abordaremos en los siguientes apartados.

3. METODOLOGÍA UTILIZADA

El análisis del presente artículo se realizó a partir de la recodificación de la BC-MTEySS. Esta base se construye a partir de la consulta diaria de más de 125 medios de prensa de todo el país y medios especializados en noticias gremiales, y está disponible para el período 2006-2011. En relación con la unidad de relevamiento, en la base se amplía la noción de huelga a la de “conflicto laboral” a partir de entender “la necesidad de relevar aquellas acciones de trabajadores que no involucran, como las huelgas, la interrupción del trabajo” por la importancia que adquieren estas acciones en los últimos años (Palomino, 2007: 17).

La elección de esta base tuvo que ver con que registra más del doble de conflictos que otras bases, tiene un mayor alcance de los conflictos que se desarrollan en el interior al relevar más diarios regionales y locales, y nos permite una mejor identificación de los conflictos que se dirigen contra alguna de las formas de precariedad que se señalaron.

A partir de la recodificación de la BC-MTEySS, se construyeron dos tipos de conflictos que incluyeron demandas contra la precariedad (CCP). Por un lado, aquellos que contienen alguno de estos reclamos en la demanda principal a los que denominamos “conflictos

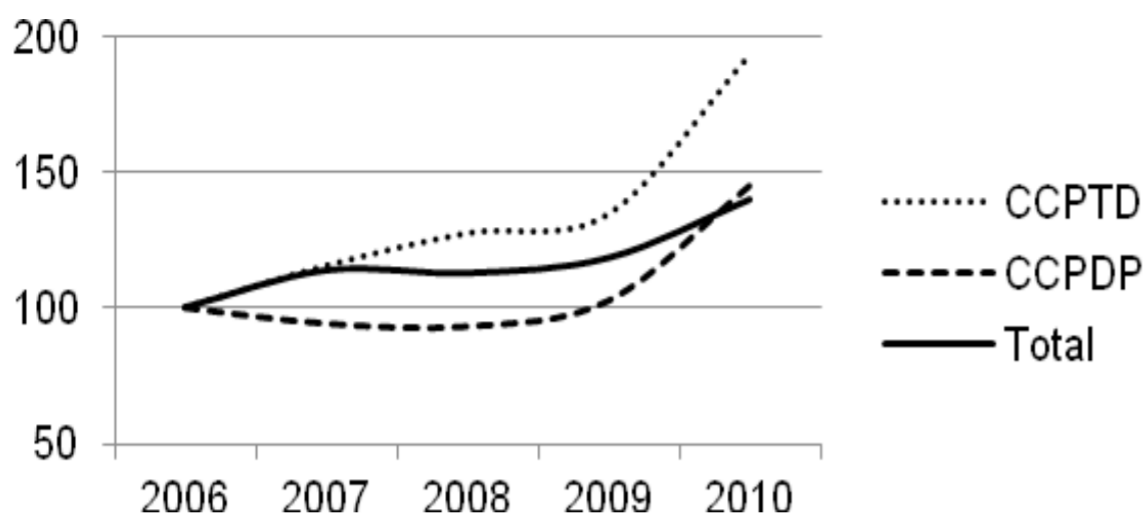
contra la precariedad en la demanda principal” (CCPDP), y por otro los conflictos que incluyen estos reclamos en alguna de sus demandas, y que llamamos “conflictos contra la precariedad en todas las demandas” (CCPTD). Interesa esta distinción, ya que como veremos los CCPDP tienden a variar en la coyuntura mucho más que los CCPTD.

4. CONFLICTIVIDAD Y PRECARIEDAD, UN ANÁLISIS A PARTIR DE LA BC-MTEYSS

En el siguiente apartado se analizará las características de los CCP desde el año 2006 hasta 2010, entendiéndolo dentro de un período más amplio que comienza en el 2003. Recordemos entonces, que esta etapa comienza con un estancamiento de la conflictividad laboral con respecto al bienio 2004-2006, está atravesado por dos crisis que generaron una modificación cualitativa en las demandas, y finaliza con un crecimiento de la conflictividad a partir del segundo semestre del 2009. Entre los años 2006 y 2010 más de un tercio de los conflictos (el 37%) incluyeron alguna demanda contra la precariedad (CCPTD). De los cuales el 60,3% plantearon demandas contra formas de contratación precarias o contra despidos a trabajadores contractualmente precarios, 34,5% contuvieron demandas contra condiciones de trabajo precarias, el 14,1% incluyeron reclamos contra las relaciones laborales precarias. Por otro lado, el 19% de los conflictos tuvo como demanda principal un reclamo contra la precariedad laboral (CCPDP).

En relación con la evolución de estos conflictos, observamos un comportamiento distinto entre los CCPTD y los CCPDP. Mientras los CCPTD se duplican entre los años 2006 y 2010, por encima de la evolución media de los conflictos, los CCPDP tienen un crecimiento negativo hasta el segundo semestre del año 2009, año a partir del cual se duplican (Gráfico 2).

Gráfico 2. Evolución anual de los conflictos. 2006=100.



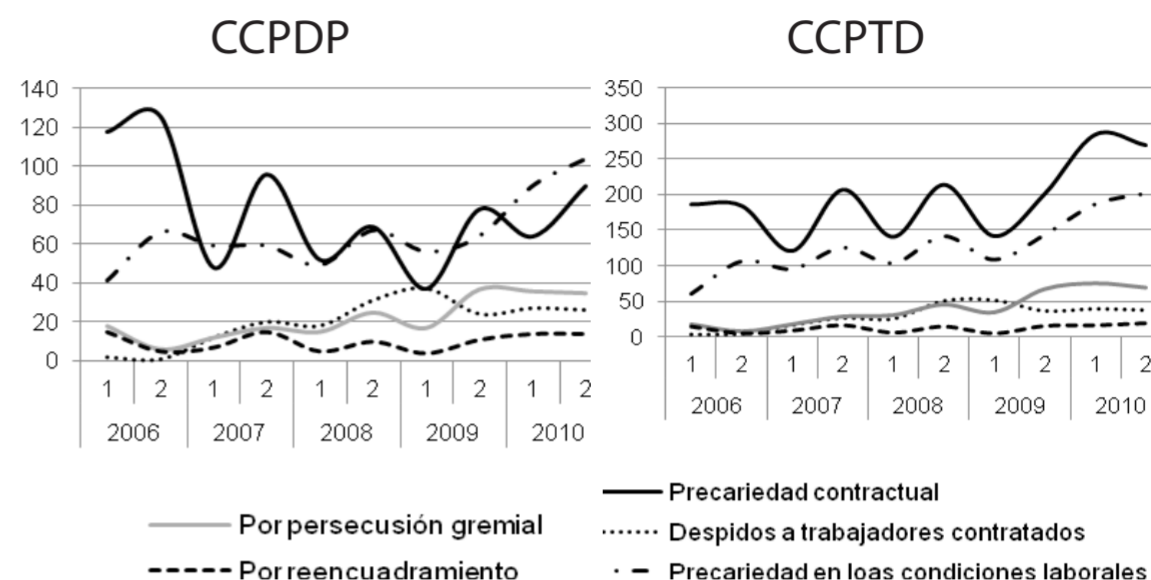
Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS

En referencia a las características de las demandas, el 83% de los CCPTD articularon demandas ofensivas(4). Sin embargo, a lo largo del período aumentan en términos relativos los conflictos defensivos, pasando de representar el 8% de los CCPTD en el 2006, al 20% en el año 2010. En el año 2009, los conflictos defensivos alcanzan a representar el 27% de los reclamos totales. Es decir, la situación de crisis entre los años 2007 y 2008 significó un cambio cualitativo de las demandas que esgrimieron los CCPTD, al aumentar el carácter defensivo de los reclamos.

Por otro lado, si desagregamos estos conflictos en los distintos indicadores analizados podemos observar las diferentes tendencias que operan al interior de los CCP. En los CCPDP observamos a partir del año 2007, un aumento de los conflictos por despidos a trabajadores contratados y por persecución gremial, paralelo a una disminución de los conflictos contra la precariedad contractual. Tendencia que se invierte relativamente a partir del segundo semestre del año 2009. Por el contrario en los CCPTD todas las dimensiones, con excepción de los despidos a trabajadores contratados, crecen durante el período (Gráfico 3). Lo cual puede indicarnos que cuando se presenta un contexto desfavorable para plantear demandas ofensivas contra la precariedad,

estas no se anulan sino que pasan a un segundo plano.

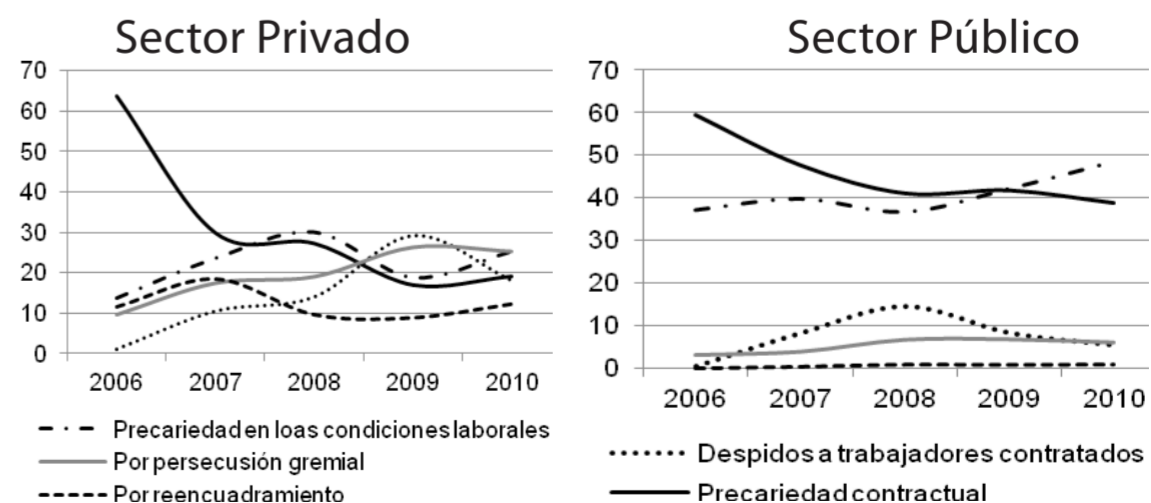
Gráfico 3. Evolución semestral de los CCP desagregados según tipo de demanda.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS

Estas tendencias se polarizan de acuerdo al sector donde se establezca el reclamo. Mientras en el sector privado los conflictos defensivos representaron durante el período el 34,4% de los CCPDP, en el sector público sólo explicaron el 12,6% de los reclamos. Si analizamos la evolución de estos conflictos, observamos que en el sector privado a partir del 2007 aumentan los conflictos defensivos, mientras en el sector público tienen primacía los conflictos ofensivos, a lo largo del período (Gráfico 4).

Gráfico 4. Evolución anual los CCPDP según sector, en % (2006-2010).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS

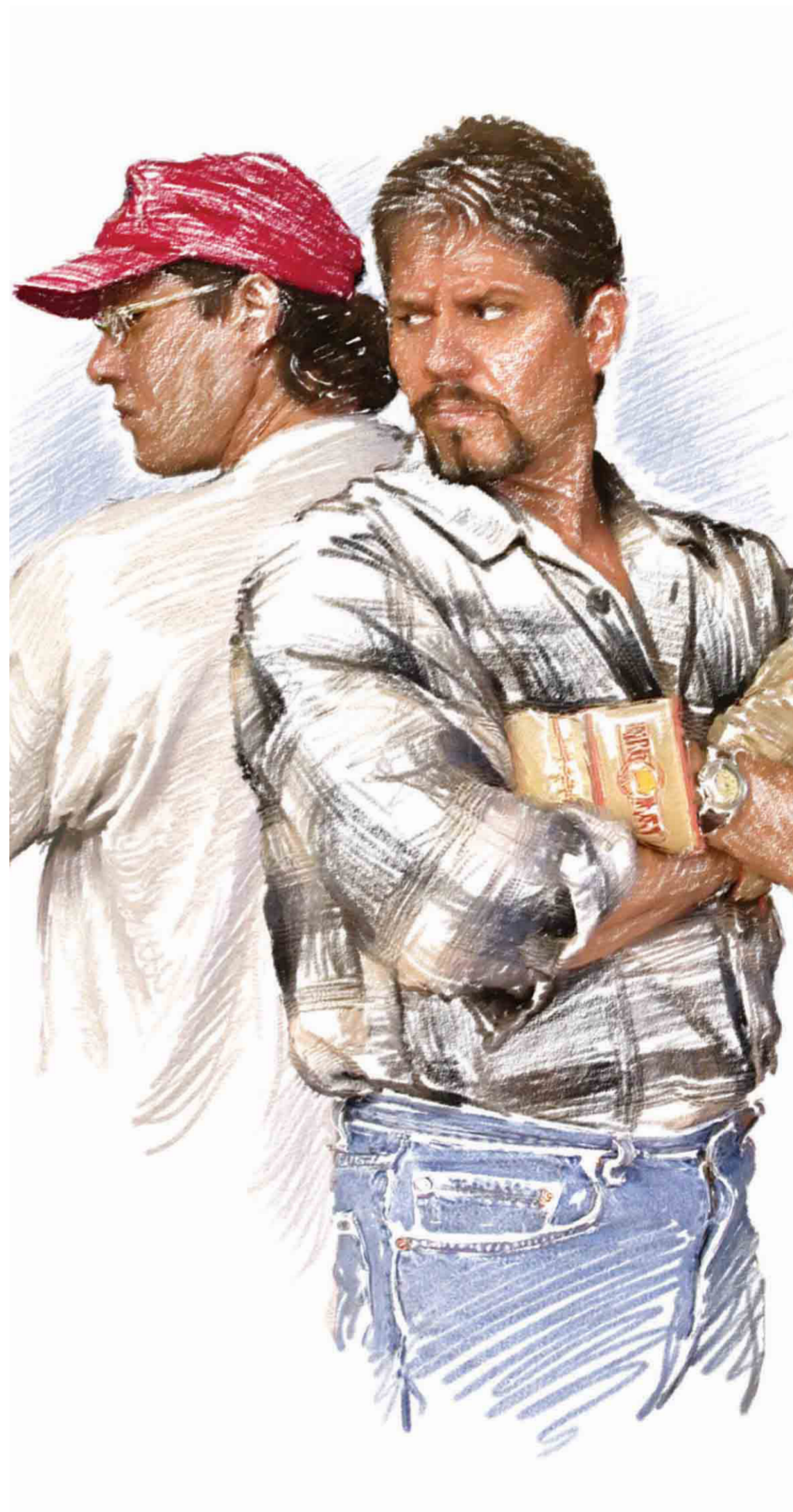
Un último aspecto a destacar es que en cuanto al nivel donde se establece el reclamo, los CCP, en comparación con el total de los conflictos, se desarrollaron en mayor medida en el nivel de la empresa. El 61% de los CCPTD se desarrolló en este nivel, mientras en los conflictos que no incluyeron demandas contra la precariedad este porcentaje disminuye al 48%. Esta tendencia se acentúa en el sector privado, donde el 73% de los CCPTD se desarrolló en el nivel de la empresa, y sólo 18% en toda una rama o actividad.

5. CONCLUSIONES

Entre el año 2006 y el 2010 los conflictos contra la precariedad representaron más de un tercio (37%) de los conflictos laborales, de los cuales el 83% articuló demandas ofensivas. Mantuvieron una tendencia creciente a lo largo del período, y se consolidaron como una característica de los conflictos laborales pos 2001. Podemos plantear entonces, que en la última década los trabajadores protagonizaron numerosos conflictos con el fin de revertir la relación de fuerzas existente entre capital y trabajo en los espacios laborales.

Entre el año 2006 y el 2010 los conflictos contra la precariedad representaron más de un tercio (37%) de los conflictos laborales, de los cuales el 83% articuló demandas ofensivas.

Pero es necesario remarcar algunas debilidades en este proceso. En primer lugar, ante un contexto desfavorable,





como fueron los años influenciados por “las crisis”, aumentaron significativamente los conflictos defensivos, tendencia que se agudizó en el sector privado, y las demandas contra la precariedad se desplazaron hacia los reclamos secundarios, proceso que se evidencia ante el crecimiento negativo de los conflictos que tienen como principal demanda un reclamo contra la precariedad (CCPDP) y el aumento de los conflictos que se dirigen contra la precariedad en alguna de sus demandas (CCPTD). En segundo lugar, la mayoría de los conflictos contra la precariedad se desarrollaron en el nivel de la empresa y sus demandas no se incluyeron en las negociaciones colectivas, sino de forma regresiva. Por último, es difícil saber la capacidad que tienen los trabajadores de avanzar sobre sus reivindicaciones, ya que las bases de conflictividad no poseen datos sobre el resultado de los conflictos.

En resumen, es todavía incipiente plantear un cambio estructural en el mercado laboral en relación con la precariedad laboral, lo que sí es posible remarcar es que de la mano del mejoramiento en las condiciones económicas y de la disminución de los niveles de desocupación, existe una mayor capacidad organizativa de los trabajadores para luchar contra las formas que precarizaron y precarizan el mercado laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

1. Antón Gustavo; Cresto, Jorge; Rebón, Julián; Salgado, Rodrigo. 2010. Una década en disputa. Apuntes sobre las luchas sociales en la Argentina. Revista OSAL. N° 28. Buenos Aires.
2. Bauni, Natalia. 2010. La forma de la conflictividad laboral de los trabajadores que luchan contra la precarización, una primera aproximación descriptiva. Ponencia presentada en las V Jornadas de Sociología, UNLP. Buenos Aires.
3. Bouffartigue, Paul. 2008. Précarités professionnelles et action collective. Le forme syndicale à l'épreuve. Revista Travail et emploi. N° 116. Francia.
4. Bouffartigue, Paul y Bérout, Sophie. 2009. Quand le travail se précarise quelles résistances collectives? La dispute/SNEDIT. Paris.
5. Bouffartigue, Paul; Busso, Mariana. 2010. Precariedad, informalidad: una perspectiva “Norte-Sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo. Ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST. México.
6. Félix, Mariano. 2008. Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo. Revista Herramienta. N° 39. Buenos Aires.
7. Galín, Pablo. 1986. Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. Revista Nueva Sociedad. N° 85. Buenos Aires.
8. Lenguita, Paula. 2011. Revitalización desde las bases

del sindicalismo argentino. Revista Nueva Sociedad. N° 232. Buenos Aires.

9. Palomino, Héctor. 2007. Un nuevo indicador del MTEySS: los conflictos laborales en Argentina. Informe del MTEySS. Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar> (Consultado el 28-09-2011)

10. Palomino, Héctor. 2008. La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. N° 19. Valencia-Venezuela.

11. Paugam, Serge. 2000. Le salarié de la precaricé. PUF, Paris.

12. Pérez, Pablo; Chena, Pablo; Barena, Facundo. 2010. La informalidad como estrategia del capital. En Busso M. y Pérez P. (coord); La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral. Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

13. Pok, Cynthia. 1992. Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo. Documento de trabajo número 29. Presentado en el Primer congreso nacional de estudios del trabajo. Buenos Aires.

14. Scolnik, Fernando. 2009. El movimiento obrero argentino entre dos crisis: las organizaciones de base antiburocráticas en el área metropolitana de Buenos Aires durante el período 2003-2007. Revista Conflicto Social. N° 2. Buenos Aires.

NOTAS

(1) Las bases de períodos más amplios como la de la OSAL o PIMSA se refieren a la conflictividad social en general y no exclusivamente a la conflictividad laboral.

(2) Se entiende como conflictos defensivos los conflictos por salarios atrasados, despidos a trabajadores y por trato discriminatorio o sanciones.

(3) Sólo se pudo identificar la causa del despido del 50% de los conflictos. En este 50%, los despidos a contratados significaron el 30% y los despidos por persecución gremial el 18%.

(4) Se entiende que los CCP ofensivos son aquellos que buscan mejorar la situación en la que se encuentran los trabajadores, al avanzar sobre las medidas de precarización del mercado laboral que se impusieron en los '90. Incluimos aquí los conflictos que se refieren al mejoramiento de las condiciones de trabajo y a la reversión de las formas contractuales precarias, así como los reclamos por reencuadramiento sindical. Por el contrario los CCP defensivos, son aquellos que surgen como producto de la utilización de situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores. Entendemos entonces como conflictos defensivos a los despidos a los trabajadores con contratos precarios así como a las distintas formas de persecución gremial que incluyen sanciones o despidos a trabajadores que se organizan sindicalmente o forman parte de alguna medida de lucha. 