

La precariedad y sus efectos sobre la acción colectiva de los/as trabajadores/as

La precariedad se ha convertido en una característica estructural del mercado laboral y de las sociedades de los países del «norte» o del centro. En términos restrictivos, solemos hacer referencia a precariedad como sinónimo de «precariedad laboral» entendida como una situación de fragilidad frente a la ocupación (Cupert, 2005). Sin embargo, conviene tener una visión amplia del concepto, por la cual precariedad es sinónima de «precariedad en las condiciones de vida». Es decir, debe ser entendida desde una perspectiva multidimensional, ya que la precariedad afecta a las condiciones de vida de los/as trabajadores/as, conlleva una pérdida de derechos sociales y un incapacidad para establecer un control sobre el propio proyecto de vida de los que la sufren (Prieto, 1999). Como señala Cano (2004), la precariedad va asociada a situaciones de vulnerabilidad, incertidumbre y dependencia, y se relaciona con la inseguridad laboral, bajas remuneraciones, degradación de las condiciones de trabajo e insuficiencia de protección social. En este artículo voy a centrarme, simplemente, en analizar el impacto que la precariedad laboral tiene para la acción colectiva de los/as trabajadores/as y su capacidad de organización y lucha.

La precariedad laboral y los procesos de «precarización» son una manifestación central de la crisis de la ocupación y la erosión de la «norma social» de empleo hegemónica (aunque no exclusiva) en el período «fordista» y de los procesos de fragilización de la relación salarial que incluyen fenómenos distintos, pero relacionados, como la temporalidad, la subocupación, la extensión de empleos mal remunerados y de los «trabajadores pobres» (los *working poor*) (Medialdea y Álvarez, 2005), así como el propio desempleo, aunque éste haya disminuido en la última década a costa de la creación de empleos precarios y flexibles. En otras palabras, la generalización de la precariedad conlleva la emergencia de una nueva «norma social» de empleo flexibilizado (Prieto, 2002).

La flexibilización de la ocupación debilita al trabajador individualmente y en tanto que sujeto colectivo (Miguélez, 2002) y la precariedad laboral tiene consecuencias obvias para la capacidad de organización y acción colectiva de los/as trabajadores/as. En primera instancia actúa como un elemento disciplinador y desincentivador de la organización en el centro de trabajo y de la acción sindical. El miedo a perder el puesto actúa como un freno para la organización. Más allá de este carácter disciplinador, la precariedad tiene otros muchos efectos negativos. La rotación elevada de centros de trabajo dificulta el arraigo de los/as trabajadores/as en el centro de trabajo impidiendo que se creen las condiciones mínimas de confianza y conocimiento mutuo para la acción en común y desincentivando al mismo tiempo a organizarse en un centro de trabajo cuya permanencia se sabe acotada en el tiempo. Organizarse suele requerir un conocimiento suficiente del entorno y de los compañeros de trabajo, así como la existencia de una cierta perspectiva de continuidad temporal en un lugar. Al mismo tiempo, un cierto tipo de

trabajadores precarios (aunque por supuesto no todos) está formado por jóvenes estudiantes, por ejemplo en sectores como la restauración rápida o los servicios (y a menudo en empleos a tiempo parcial o de fin de semana), para quienes dicho empleo es concebido como transitorio y no «definitivo» y como una forma de conseguir unos primeros ingresos durante la etapa de los estudios. Finalmente, hay que señalar también que mucho de los sectores que se caracterizan por altas tasas de precariedad, como restauración, hostelería y otros servicios, tienen características que los hacen particularmente difíciles de organizar, con centros de trabajo pequeños y aislados, trabajos poco cualificados (los llamados «McJobs») y elevada rotación.

El avance de la precariedad laboral y el «empleo flexible» ha comportado la aparición de una «cultura de la precariedad» entre amplios sectores de los trabajadores jóvenes. Para estos la precariedad se ha convertido en el entorno laboral «habitual» y en el único conocido. Se produce una cierta «naturalización» de la condición precaria (Cano, 2004), que genera situaciones de escepticismo, resignación y pocas expectativas de cambio. Este contexto facilita el ascenso de una creciente cultura individualista y el aumento de un clima de competencia entre los trabajadores, la falta de solidaridad con los demás (Bilbao, 1999), y la búsqueda de salidas individuales, así como una cierta desconexión entre el trabajador precario individual respecto a la identidad colectiva de clase (Cano, 2004).

El ascenso de la precariedad comporta varios desafíos para los sindicatos, que tienen grandes dificultades para llegar al grueso de los trabajadores precarios, en particular en los servicios (pero no sólo), y más en general para representar y organizar a una clase trabajadora crecientemente fragmentada, desestructurada y heterogénea. Para la mayoría de los precarios, los sindicatos son percibidos como instituciones lejanas y con poca capacidad y/o voluntad para ocuparse de sus problemas, apareciendo una situación de distanciamiento y de falta de identificación con los mismos.

Experiencias de resistencia: algunos ejemplos

A pesar de todas las cuestiones señaladas en los últimos años hemos tenido en distintos países varias experiencias de luchas de precarios/as que constituyen posibles caminos para combatir la precariedad y defender los derechos de los segmentos más débiles de la clase trabajadora. Nos muestran también posibles vías de renovación del sindicalismo, en el sentido más amplio del término. Analizaré de forma sintética tres experiencias concretas para proporcionar una visión general de las mismas: luchas de precarios en el sector de la restauración rápida, en concreto McDonald's, en Francia y el Estado español, las campañas de sindicalización de los limpiadores de oficinas en Estados Unidos, y las campañas por un salario digno, también en este último país. La primera experiencia se refiere a luchas concretas dentro de centros de trabajo específicos y aislados, la segunda es una campaña sostenida para sindicalizar a un sector poco organizado, y la tercera es un ejemplo de campaña con un perfil

sociopolítico para mejorar las condiciones salariales de los trabajadores de bajos ingresos. Existen muchas otras experiencias interesantes (desde las manifestaciones del *MayDay* a las movilizaciones contra el CPE en Francia, pasando por las luchas en los *call center* y en telemarketing), pero por razones de espacio, he optado por concentrarme en sólo tres casos concretos. Las tres experiencias seleccionadas son muy diversas entre sí y constituyen ejemplos variados de luchas de trabajadores situados en los segmentos más bajos del mercado laboral para mejorar sus condiciones laborales o para conseguir organizarse sindicalmente. Su análisis nos permite reflexionar sobre estrategias para combatir la precariedad.

Luchas en la restauración rápida: los casos del McDonald's de Strasbourg Saint-Denis y de Granada-Estación

Existen ya varios casos de luchas laborales protagonizadas por trabajadores precarios de grandes empresas de la restauración rápida. Muchos tienen un carácter muy defensivo (frente a despidos, represalias por actividades sindicales...). Analizaré aquí los conflictos en el establecimiento de McDonald's de Strasbourg Saint-Denis cerca de Paris durante los años 2001-2002 y en el McDonald's-Estación en Granada en 2007, que me parecen particularmente relevantes.

El conflicto en el McDonald's de Strasbourg Saint-Denis se desencadenó en octubre de 2001 cuando cinco trabajadores, dos de ellos miembros de la *Confédération Générale du Travail* (CGT), el principal sindicato del país, fueron despedidos falsamente acusados de haber robado dinero, como represalia por sus actividades sindicales. Inmediatamente, el 24 de octubre empezó una huelga espontánea que duraría casi cuatro meses. El conflicto se caracterizaría por la adopción de formas de movilización activas y militantes, como piquetes de huelga en la puerta del restaurante cerrado, la ocupación y/o bloqueo de otros establecimientos, la difusión de octavillas a los clientes de éstos, etc.

En solidaridad con los huelguistas se creó un comité de apoyo externo, que se transformó después en la red *Stop Précarité* formada por delegados sindicales del sector de la restauración, trabajadores de otros restaurantes en conflicto como Pizza

Hut, delegados sindicales de otras empresas de servicios (EuroDisney, MaxiLivres...) estudiantes, militantes de asociaciones como ATTAC, de organizaciones de parados como AC!, de partidos de izquierda como la LCR, el PC y los Verdes, y de sindicatos minoritarios como SUD. *Stop Précarité* actuó como red de apoyo externo de la huelga y se dedicó a

realizar un trabajo propagandístico de difusión del conflicto y a la organización de acciones con impacto, como la ocupación de establecimientos McDonald's cada sábado, con el objetivo de dar a conocer el conflicto y desgastar la imagen de McDonald's entre la opinión pública. La red de apoyo permitió llevar la lucha fuera del restaurante en cuestión, recibir apoyos simbólicos importantes (por parte de organizaciones del movimiento «antiglobalización» como ATTAC, la Confédération Paysanne...) y amplificar su repercusión social, alcanzando momentos importantes como la organización de una manifestación de 2000 personas en apoyo a los huelguistas en París el 2 de febrero (Perrin, 2004). El conflicto terminó finalmente el 17 de febrero, cuando la dirección decidió volver a recontratar a los cinco despedidos, después de varios meses de un conflicto que amenazaba la imagen de marca de toda la firma.

El núcleo impulsor de la huelga fueron trabajadores de origen inmigrante, algunos con una cierta experiencia sindical, en el marco sin embargo de una empresa con muy poca sindicalización y agresivas políticas anti-sindicales. Esta es una característica presente en otros conflictos similares que tuvieron lugar en el mismo período, como en Pizza Hut u otros lugares. A pesar de que algunos impulsores de la huelga y de los animadores del comité de apoyo eran militantes o delegados sindicales de la CGT, entre *Stop Précarité* y el sindicato hubieron tensiones recurrentes durante el conflicto, en particular en el terreno de las formas de organización y de acción, a menudo juzgadas como demasiado radicales para el sindicato (Bérout, 2006). La percepción de los huelguistas, y de los delegados o militantes sindicales implicados en la lucha, respecto a la actitud del sindicato es que éste se mantuvo en una posición de ambigüedad durante el conflicto, prestando un apoyo más formal que real. Aparece por su parte una actitud distante respecto al sindicato y una concepción instrumental del mismo (Perrin, 2004): éste es concebido como un instrumento necesario para obtener una cierta cobertura, pero no como el motor impulsor de la defensa y de la lucha de los trabajadores. En este sentido, la cuestión de la relación entre marcos como *Stop Précarité* y los sindicatos aparece como una cuestión estratégica no resuelta para proporcionar a este tipo de luchas una perspectiva a largo plazo, más allá de sus explosividades efímeras y puntuales (Bérout, 2006).

La lucha en el McDonald's de Estación Central de Granada durante el año 2007 tiene algunas características similares. Éste empezó a raíz del intento de un núcleo de trabajadores de presentar una candidatura de CCOO en las elecciones sindicales, la cual resultó victoriosa el 15 de abril frente a una falsa candidatura independiente promovida por la empresa. La gestación del proyecto conllevó meses de preparación, con reuniones de madrugada en el propio restaurante al final del último turno. Desde el momento de constitución de la propia mesa electoral, el 12 de marzo, empezó una feroz campaña de represión por parte de la gerencia del establecimiento, que incluyó reducciones de contrato, despidos encubiertos vía no renovación de algunos trabajadores, presión psicológica diversa, vacaciones impuestas, puesta en marcha de una lista negra con los trabajadores «problemáticos» para hacerla circular entre el sector de la hostelería en la provincia, etc. Una vez constituido el comité el 15 de mayo, la

empresa continuó su política anti-sindical impulsando una recogida de firmas entre los trabajadores para convocar una asamblea revocatoria del comité, que finalmente tuvo lugar el 16 de junio, en un clima de fuerte presión a la plantilla que, bajo el miedo y la presión, votó mayoritariamente a favor de la revocación.

A partir de entonces, empezó un intenso proceso de movilización por parte del núcleo de trabajadores organizados, que promovieron la constitución de un Comité de Apoyo, formado por militantes de varios grupos políticos (IU, PCE, Espacio Alternativo...) y diversas asociaciones, que tuvo la función de dinamizar las movilizaciones. CCOO tuvo un papel de apoyo legal y asesoramiento durante el conflicto, pero la estructura sindical como tal no fue en absoluto el motor de la lucha, que recayó sobre a los trabajadores del restaurante y el Comité de Apoyo. Al mismo tiempo, UGT actuó directamente del lado de la empresa, asesorándola frente a los huelguistas. Las movilizaciones incluyeron el reparto sistemático de octavillas en las puertas del establecimiento, encarteladas por la ciudad, manifestaciones fuera del restaurante, y un intento de coordinación de acciones de solidaridad fuera de Granada. Así, se convocó una jornada de movilización estatal a finales de septiembre donde se preveían acciones frente a establecimientos McDonald's y se empezó a planificar un intento de jornada europea para octubre. Finalmente, días antes de la jornada de movilización estatal, uno de cuyos puntos fuertes estaba en Barcelona, sede de McDonald's-Compañía en el Estado español, la propia compañía intervino en el asunto, forzando a la franquicia de Granada a resolver el conflicto, reconociendo al comité de empresa y readmitiendo a los trabajadores despedidos (ver: Malpica, 2008). El miedo al desgaste público de la imagen de la compañía pesó decisivamente en la resolución del conflicto.

La campaña «Justicia para los limpiadores» (Justice for Janitors) en los Estados Unidos

La campaña *Justice for Janitors* (justicia para los limpiadores) empezó en Denver y se extendió en 1988 a Los Angeles, a iniciativa del sindicato *Service Employees International Union (SEIU)*. S

Constituye un buen ejemplo de esfuerzo sostenido de sindicalización de trabajadores poco cualificados, mal remunerados y situados en los escalafones más bajos del mercado laboral, la mayoría inmigrantes (en particular latinos) y mujeres. Su origen es una respuesta a la caída brutal de la afiliación sindical y de las condiciones de trabajo en el sector de la limpieza de oficinas durante los años ochenta. La campaña alcanzó su primer momento de notoriedad en el año 1990 cuando, después de una fuerte lucha, los trabajadores de la limpieza de Los Angeles, consiguieron firmar un primer convenio colectivo que incluía algunas mejoras salariales y laborales. Durante los noventa, después del éxito en Los Angeles, la experiencia se extendió a más de 30 ciudades alcanzando a un total de 225.000 trabajadores (Luce y Brenner, 2006). Una de las últimas victorias fue la firma de un primer convenio entre el SEIU y las cinco principales empresas del sector en la ciudad de Houston, que cubría a 5.300 trabajadores en el año 2006.

[1]

La originalidad de *Justice for Janitors* ha consistido, desde el comienzo, en su enfoque militante y activista y en la adopción de tácticas agresivas de movilización y presión. Éstas no se han dirigido a las empresas subcontratistas de la limpieza que emplean a los trabajadores, sino a los propietarios y administradores de los edificios de oficinas, donde reside el verdadero poder. A menudo esto ha requerido un trabajo de investigación complejo para desentrañar la estructura opaca de la industria del sector. Un elemento central de la estrategia sindical ha consistido en buscar alianzas con otras organizaciones, y «territorializar» la protesta. La capacidad de obtener alianzas y crear amplias coaliciones de apoyo ha sido un factor fundamental en las victorias obtenidas (Silver, 2005). Las formas de lucha han combinado huelgas con formas de acción centradas en el territorio (bloqueo de carreteras, vías de comunicación...). Junto con estas estrategias de movilización callejeras, la campaña también ha utilizado tácticas legales agresivas («guerrilla legal tactics») para presionar a las empresas.

El balance general de los logros obtenidos por *Justice for Janitors*, en términos de mejoras de las condiciones de trabajo es bastante limitado, aunque en aquellos lugares donde se han conseguido sindicalizar a los trabajadores, los convenios firmados incluyen algunas mejoras salariales o de otro tipo. Su fuerza radica más, en este sentido, en ser un ejemplo de un esfuerzo sostenido y perseverante en el tiempo para organizar a un sector de trabajadores poco cualificados, precarizados y de un sector poco sindicalizado. Esto no implica que la campaña haya estado exenta de problemas, pues en ella se han combinado por una parte, la adopción de estrategias y tácticas militantes y dinámicas, con, por la otra, concepciones de la acción sindical fuertemente burocratizadas, reacias a la participación de los trabajadores dentro de los sindicatos, y muy orientadas a la «concertación». Si bien el SEIU ha sido motor de esta iniciativa, no por ello deja de ser un sindicato burocratizado, orientado a la concertación y con una concepción «de arriba abajo» de la acción sindical. Estas tensiones entre estas pulsiones opuestas explican algunos de los límites de la experiencia.

El movimiento por un salario digno en los Estados Unidos

El movimiento por un *living wage* (que podemos traducir por «salario digno») es una interesante experiencia que conviene destacar, tanto por el tipo de actores que implica, por el estilo de sus campañas, como por el potencial que presenta. Es una campaña centrada en cuestiones laborales pero su impulso no ha venido de los sindicatos, aunque estos han formado parte de la misma, sino de otras organizaciones sociales como grupos de barrio, iglesias, asociaciones, etc., y no ha tenido el centro de trabajo como ámbito de referencia en su desarrollo. No se trata, por tanto, de una lucha sindical, sino de una campaña o movimiento social cuya reivindicación es el aumento de la remuneración de los trabajadores peor pagados.

En los Estados Unidos existe un salario mínimo federal, pero no se ajusta automáticamente a

la inflación, y se requiere la aprobación del Congreso para aumentarlo. Su nivel real se fue deteriorando progresivamente durante los años ochenta, en un contexto de pérdida de poder adquisitivo del grueso de los trabajadores y de crecimiento del fenómeno de los «trabajadores pobres», los *working poor* (Medialdea y Álvarez, 2005). En un escenario político hostil a la adopción de políticas progresistas a nivel federal y de fuerte retroceso sindical, empezaron a emerger campañas de ámbito local, donde las posibilidades de obtener alguna victoria parecían más plausibles (Luce y Brenner, 2006). La primera campaña por un salario digno nació en Baltimore en 1994, donde fue impulsado por una coalición amplia con peso preponderante de grupos religiosos, y desde entonces el movimiento se ha extendido a más de 120 ciudades hasta alcanzar una dimensión nacional. Su objetivo ha sido conseguir la aprobación de ordenanzas municipales por las cuales los empleados públicos y los trabajadores de empresas privadas que trabajan para la administración local cobren un salario digno. En este sentido, el movimiento busca hacer responsables a las instituciones públicas no sólo de los trabajadores que emplea de forma directa, sino también de la actividad que hacen las empresas privadas que subcontrata (Silver, 2005).

Las ordenanzas aprobadas en varias ciudades cubren un total aproximado de unos 100.000 trabajadores, una cifra pequeña en el conjunto de los Estados Unidos, aunque no despreciable. Las ordenanzas han sido distintas en cada ciudad, tanto en lo que se refiere al número de trabajadores cubiertos como a la cuantía de los aumentos salariales fijados, pero van en la misma dirección de mejorar las remuneraciones de los trabajadores peor pagados. El concepto de «salario digno» es poco preciso en términos cuantitativos, pero hace referencia a un salario que permita a un trabajador/a y a su familia poder vivir en condiciones. A pesar de haber llegado sólo a un número reducido de trabajadores, las campañas por un salario digno han permitido generar debates sobre temas que anteriormente estaban fuera del debate público, y las mociones adoptadas a favor de un salario digno abren la puerta a utilizarlas como referencia para luchar por aumentos salariales del conjunto de los trabajadores (Clawson, 2003).

Uno de los elementos más notables del movimiento por un salario digno es que ha fomentado la creación de coaliciones locales entre organizaciones sindicales, movimientos vecinales y barriales (especialmente en las comunidades negras o latinas), grupos religiosos, estudiantes, etc., tanto para conseguir aprobar ordenanzas a favor del salario digno, como para conseguir que se cumplan en caso de ser aprobadas. La amplitud del espectro de organizaciones implicadas en las distintas campañas locales es una de sus grandes fuerzas, aunque también en cierta forma implica algunos puntos débiles, ya que supone que muchas veces el protagonismo directo de las campañas no lo han tenido los propios trabajadores pobres y sus organizaciones, sino sus «aliados» (Luce y Brenner, 2006; Clawson, 2003).

En términos generales, el movimiento por un salario digno se ha convertido en una de las

experiencias más notables en los Estados Unidos de lucha en defensa los trabajadores más pobres y peor pagados. A pesar de sus límites, el movimiento ha conseguido, en un sentido genérico, hacer avanzar las ideas de justicia social, ha tenido un carácter ofensivo luchando por y conquistando pequeñas mejoras para los trabajadores cubiertos por las ordenanzas, y ha contribuido a la creación de leyes sobre el salario mínimo en distintos estados federales. Así, en las elecciones presidenciales de 2004, se aprobaron vía referéndum dos leyes para aumentar el salario mínimo en Florida y Nevada, con gran respaldo popular (Luce y Brenner, 2006). Es un balance limitado pero no despreciable en un contexto muy hostil y de retroceso de los derechos laborales.

Algunos comentarios finales

Experiencias como las analizadas, y otras similares, señalan posibles caminos diversos pero conf luyentes para combatir la precariedad y defender los derechos laborales de los segmentos más débiles de la clase trabajadora y nos muestran, en este sentido, posibles caminos para el renacimiento del movimiento sindical en sentido amplio del término. No se trata de sobrevalorar su importancia, sino de comprender tanto sus límites como sus potencialidades, analizando sus características concretas para ver sus dinámicas de fondo, más allá de sus singularidades específicas.

Los aspectos más relevantes de experiencias como las analizadas son diversos, de los cuales creo que hay que enfatizar los siguientes: primero, estas luchas se basan en un enfoque militante y activista orientado a la movilización, alejado de los modelos de concertación habitualmente dominantes en el movimiento sindical, y de sus tácticas rutinarias y «pasivas»; segundo, en el caso de las luchas de McDonald's y de la campaña *Justice for Janitors* aparece una combinación de acciones dentro y fuera de la empresa, es decir, centro de trabajo y territorio interseccionan entre sí. En ambos casos, la debilidad de los trabajadores en la empresa, convierte a la acción en el territorio como una variable crucial para el éxito (que no es otro que mejorar las condiciones de trabajo y reforzar el propio poder de los trabajadores en la empresa); y, tercero, ligado a la cuestión anterior, la formación de amplias coaliciones y alianzas sociales adquiere una gran importancia para asegurar el más amplio respaldo social a la lucha en cuestión. Estas coaliciones permiten el trabajo conjunto de sindicatos (o sectores de estos) y movimientos y organizaciones sociales diversas (como asociaciones vecinales, estudiantes...) sobre la base de un enfoque militante. El caso de la campaña por un salario digno es el más claro de los tres analizados, pero también en los dos primeros existe esta dinámica de gestación de alianzas amplias.

Las experiencias analizadas constituyen sólo algunos ejemplos de lucha contra la precariedad y en defensa de los trabajadores en peores condiciones laborales. A pesar de sus límites y debilidades muestran la existencia de un potencial de resistencia y organización frente a la

Luchas contra la precariedad: experiencias, problemas y posibilidades

Escrito por Josep Maria Antentas*

Martes, 13 de Marzo de 2007 14:19 - Actualizado Martes, 15 de Marzo de 2011 20:23

precariedad, aunque partiendo de un contexto estructuralmente muy desfavorable para los trabajadores y con una correlación de fuerzas muy degradada para estos. Nos enseñan posibles caminos para reconstruir solidaridades y procesos de auto-organización de los sectores oprimidos y explotados, y para renovar al sindicalismo en un sentido militante y activista, en la línea de lo que podemos denominar «sindicalismo movimentista (y altermundialista)» (ver: Antentas, 2006).

Aunque todavía incipientes, la importancia de estas luchas radica en su valor ejemplar y en su carácter «inspirador» para otros combates e iniciativas similares. Su generalización a gran escala es el gran reto futuro.

* Prof. de Sociología de la *Universitat Autònoma de Barcelona* (UAB). Miembro de la redacción de *Viento Sur*.

[1] Muchos lectores estarán familiarizados con la campaña *Justice for Janitors* si han visto la película de Ken Loach *Pan y Rosas*.

Bibliografía

Antentas, J. (2006), «Sindicatos y resistencias globales» en *Viento Sur* n. 86, 28-36.

Bérout, S. (2006), «Francia: la frágil emergencia de una nueva forma del proletariado» en *Viento Sur* n. 86, 58-66.

Luchas contra la precariedad: experiencias, problemas y posibilidades

Escrito por Josep Maria Antentas*

Martes, 13 de Marzo de 2007 14:19 - Actualizado Martes, 15 de Marzo de 2011 20:23

Bilbao, A. (1999), *El empleo precario*, Madrid, La catarata.

Cano, E. (2004), «Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad» en *Mientras Tanto* n. 93, 67-82.

Clawson, D. (2003), *The next upsurge*. Nueva York, Cornell University Press.

Cupert, P. (2005), «Capital globalisé, travail atomisé» en aavv. *Classe ouvrière, salariat, lutte des classes*. París, Syllepse. p. 93-101.

Luce, S y Brenner, M. (2006), «Coaliciones sindicales y comunitarias en EEUU» en *Viento Sur* n. 86, 50-57.

Malpica, J. (2008) «Como hacer sindicalismo en un mcdonald's y no morir en el intento» en *Viento Sur* n. 95.

Medialdea, B. y Álvarez, N. (2005), «Ajuste neoliberal y pobreza salarial» en *Viento sur*, n. 82, 56-63.

Miguélez, F. (2002), «¿Por qué empeora el empleo?» en *Sistema*, n. 168/169, 37-52.

Perrin, E. (2004), *Chômeurs et précaires*, París, La Dispute.

Prieto, C. (1999), «Globalización económica, relación de empleo y cohesión social» en *Papers*, n. 58, 13-37.

Luchas contra la precariedad: experiencias, problemas y posibilidades

Escrito por Josep Maria Antentas*

Martes, 13 de Marzo de 2007 14:19 - Actualizado Martes, 15 de Marzo de 2011 20:23

— (2002) «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado» en *Sistema* n. 168/169, 89-106.

Silver, B. (2005), *Fuerzas del trabajo*, Madrid, Akal.