

La acción sindical en el conflicto salarial de la Argentina post-convertibilidad (2006-2010)¹

The Union Action in Wage Dispute In Argentina During the Post-Convertibility Period (2006-2010)

A ação sindical na disputa salarial na Argentina pós-conversibilidade (2006-2010)

Facundo Barrera Insua²

Becario doctoral, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET), Buenos Aires-Argentina
fbarrera@ceil-conicet.gov.ar

Recibido: 19.01.14

Aprobado: 21.10.14

1 Este trabajo forma parte de la Tesis doctoral que el autor se encuentra realizando, financiada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de la Argentina.

2 Magíster en Economía Política. Doctorando en Ciencias Sociales.

Resumen

Luego de las transformaciones científico-técnicas ocurridas en el capitalismo global desde mediados de la década del setenta del siglo pasado, diversos autores cuestionaron la centralidad del trabajo (y las organizaciones de los trabajadores), como categoría relevante para estudiar el conflicto social y su dinámica. Mediante el análisis estadístico con base en datos de conflictos laborales para el período 2006-2010, y la construcción de las categorías *acción sindical* y *no sindical*, el presente trabajo objeta este argumento al demostrar que la *acción sindical* no sólo es responsable del incremento del conflicto laboral en Argentina, sino que lo sostiene en momentos claves como el de negociación colectiva y vacaciones de los trabajadores, al tiempo que favorece la conformación de una nueva organización gremial.

Palabras clave: Conflicto Social, Reclamo Salarial, Sindicatos, Argentina, Post-Convertibilidad.

Clasificación JEL: J01, J51, J52, Y10.

Abstract

After all scientific and technical transformations that occurred during the global capitalism since the mid-seventies, last century, several authors questioned the centrality of labor (and workers' organizations) as a relevant category to study the social conflict and its dynamics. Using statistical analysis based on data from labor conflicts during the period 2006-2010, and building categories of union and non-union action, using statistical analysis based on data from labor conflicts for the period 2006-2010, and the construction of categories and nonunion labor action, this paper refutes such argument by proving that union action is not only responsible for the increment in conflict labor in Argentina, but that it also holds it in crucial times like during the collective negotiation such the and workers' vacations, while contributing to the incorporation of a new union organization.

Keywords: Social Class Conflict, Wage Dispute, Unions, Argentina, Post-Convertibility.

Resumo

Após a transformação técnico-científica acontecida no capitalismo global desde meados dos anos setenta do século passado, vários autores questionaram a centralidade do trabalho (e as organizações de trabalhadores) como uma categoria relevante para estudar o conflito social e sua dinâmica. Usando uma análise estatística baseada em dados de conflitos laborais, para o período 2006-2010, assim como a construção de categorias de ação sindical e ação não-sindical, este trabalho questiona este argumento. Mostra assim, que a ação sindical não é apenas responsável pelo aumento dos conflitos trabalhistas na Argentina, também os sustenta em momentos-chave, tais como a negociação coletiva e as férias dos trabalhadores, favorecendo além do mais, a formação de uma nova organização de trabalhadores.

Palavras chave: Conflito Social, Disputa Salarial, Sindicatos, Argentina, Pós-Convertibilidade.

Introducción

Las transformaciones científico-técnicas, ocurridas en el capitalismo global a partir de mediados de la década del setenta del siglo pasado, indujeron lecturas que cuestionaron la centralidad de la categoría trabajo en los análisis sobre el conflicto social (Gorz 1990; Habermas 1971). La retracción de la cantidad de trabajadores manuales, el achicamiento de las horas de trabajo poco calificado a partir de la incorporación de nueva tecnología y el incremento de la participación del sector servicios, entre otros elementos, llevaba al confinamiento de los trabajadores tradicionalmente más activos en lo que a resistencia se trata: los trabajadores manuales del sector industrial. Las luchas de base material perdían espacio a manos de problemáticas tan diversas como las de género, ambientales, estudiantiles o indígenas. La clase obrera se encontraba en franca desaparición, por tanto, se cuestionaba el rol de sus organizaciones, los sindicatos, como protagonistas del conflicto, postulando la necesidad de estudiar nuevos actores de la dinámica social (Offe 1992; Villarreal 1996).

Las nuevas características del ciclo de valorización del capital a escala global también tuvieron su expresión en la Argentina. De la mano de las políticas económicas implementadas a mediados de los años setenta del siglo pasado³, y profundizadas durante la década de la Convertibilidad (1991-2001)⁴, la ofensiva de los sectores dominantes sobre los trabajadores implicó, entre otras cosas, la aparición de manera generalizada de formas de contratación por plazo determinado, sin aportes jubilatorios, obra social ni derecho a sindicalizarse. Concretamente, el incremento de la informalidad impone desde hace dos décadas que, al menos, una tercera parte de los trabajadores no pueda sindicalizarse⁵ (Barrera 2012).

El presente trabajo se enmarca en una investigación más amplia acerca de los determinantes del poder de negociación de la clase trabajadora⁶. Como primer objetivo, se cuestiona el diagnóstico previamente señalado al exhibir que, a pesar de los cambios en la estructura y base socioeconómica de las luchas, en la Argentina actual la acción sindical se mantiene como articuladora fundamental del conflicto laboral.

3 Azpiazu (1995) y Basualdo (2006), entre otros autores, desarrollan el sentido de la implementación de las políticas de liberalización financiera, apertura comercial y los avances sobre los derechos de los trabajadores.

4 La Ley 23.928 o Ley de Convertibilidad establece, a partir del 1º de abril de 1991, un tipo de cambio fijo entre la moneda argentina y el dólar norteamericano. La mencionada medida fue la que dio nombre a un programa amplio de reformas económicas fundado en tres pilares: a) privatización de empresas públicas productoras de bienes y prestadoras de servicios; b) reconfiguración del marco regulatorio estatal que llevó a la creciente desregulación de mercados; c) profundización del proceso de apertura externa para la gran mayoría de bienes y servicios transables con el exterior (Azpiazu 1995).

5 Las estimaciones de no-registro de los trabajadores se han mantenido por encima del 30% desde principios de los años noventa, llegando a su valor máximo del 50% luego de la salida de la crisis 2001-2002. Hacia finales del año 2010, aún el 35,2% de los asalariados se encontraba en la informalidad.

6 En particular, el plan de trabajo del autor pretende examinar de qué manera la dinámica de la acumulación de capital y el régimen institucional en el período 2003-2012, inciden en la recomposición del poder de negociación de los trabajadores en los distintos sectores económicos, y en qué medida esta recomposición afecta el grado de desigualdad salarial.

La dinámica sindical en general y la tasa de sindicalización en particular, han sido estudiadas por ser factores clave en la determinación salarial. Sin embargo, se presentan al menos dos motivos por los que se justifica buscar herramientas complementarias para dimensionar tal dinámica. Por un lado, existe un proceso que excede a la Argentina, tendiente a modificar las formas de participación de los trabajadores, lo que involucraría una caída en el compromiso de afiliación. Por el otro, la tasa de sindicalización en la Argentina se ha construido a partir de relevamientos puntuales e incomparables entre sí, con información distorsionada por los actores involucrados. En consecuencia, un segundo objetivo es presentar un indicador alternativo para dimensionar el poder de negociación sindical mediante la construcción de las categorías: *acción sindical* y *no sindical*⁷. La primera se construye al considerar los conflictos vinculados con dos tipos de organización: a) *federaciones* y, b) *sindicatos, uniones, asociaciones*. A través de estas, se pretende incluir conflictos vinculados con la estrategia de las asociaciones de trabajadores más representativas, de primer y segundo grado, las que *a priori* están en condiciones de intervenir en las negociaciones e incidir sobre los salarios de sus representados. La categoría *acción no sindical* incluye: a) las formas organizativas que no poseen inscripción gremial como *autoconvocados, asambleas, frentes o coaliciones, trabajadores con organización "espontánea" y otras agrupaciones no sindicales*; y b) aquellas formas susceptibles de no poseer la mayor representatividad, como *comisiones internas, y agrupaciones o listas internas*.

Metodológicamente, a través de estadística descriptiva, se busca realizar una radiografía del conflicto laboral, centrando la atención en aquel que involucra las demandas salariales. Se trabaja con la base de datos sobre conflictos laborales para el período 2006-2010, elaborada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina (MTEySS).

En la primera sección, se presenta el marco de análisis con el que se realiza la investigación. Esto involucra marco teórico y consideraciones metodológicas acerca del objeto de estudio. En la segunda sección, una vez descrito el contexto económico e institucional de la etapa actual, se exhiben las distintas aristas de la *acción sindical* dentro del conflicto salarial en la Argentina. Por último, se presentan las reflexiones finales del artículo.

1. Marco analítico

En el marco de los procesos de formación de clases, el conflicto asume un papel de decodificador de los rasgos de gestación de fuerza social y política, donde opera un proceso que va desde la fuerza de trabajo individual en un mercado, a la constitución de un actor colectivo en un determinado escenario institucional y de relaciones de fuerzas sociales y políticas (Gómez 2000). En este proceso se contribuye específicamente a la consolidación del actor obrero por medio de

7 Vale precisar que al denominar la categoría como *no sindical*, no se entiende que no posee vinculación con las organizaciones de trabajadores, sino que no responde de manera lineal a la forma sindicato, aquella que tiene la atribución de representar a los trabajadores en las rondas de negociación de sus ingresos.

un efecto de cohesión, donde la relativa homogeneidad en términos salariales o profesionales, favorece la aparición de un actor de clase⁸. De esta forma se le da relevancia a la toma de conciencia, la cual importa en términos de la constitución de una acción colectiva que permita el crecimiento y la consolidación de la organización de los trabajadores (Zapata 1986).

Uno de los posibles caminos para el estudio de la acción de los trabajadores es a partir del análisis de la forma sindicato, como condición *sine qua non* para lograr una acción colectiva a gran escala. Esto implica aceptar que el conflicto no surge del estallido de individuos encolerizados sino que es fruto de un proceso colectivo (Shorter y Tilly 1986). En este sentido, en un clásico trabajo sobre las fluctuaciones económicas y huelgas de los trabajadores, Hobsbawm (1979) afirma que las “explosiones” en los movimientos sociales europeos coinciden con el surgimiento de nuevas organizaciones y con la adopción de nuevas ideas, direccionamientos políticos, tanto en las previamente existentes como en las nuevas.

En Argentina, la organización sindical, y en particular su poder de negociación, ha sido usualmente estudiada a partir de la tasa de sindicalización, construida como cantidad de afiliados cotizantes a los sindicatos sobre la cantidad de trabajadores en condiciones de sindicalizarse. Dicha tasa se ha utilizado como *proxy* del poder de negociación de estas organizaciones. Sus determinantes han sido vinculados con explicaciones de carácter macroeconómico como los cambios en la orientación de política económica y laboral, el crecimiento del empleo o el aumento del empleo asalariado registrado (Trajtemberg, Senén y Medwid 2008; Senén, Trajtemberg y Medwid 2010), o bien a nivel de los individuos, al revisar la política sindical o la presencia de delegados en la empresa (Marshall y Groisman 2005; Marshall y Perelman 2008; Delfini, Erbes y Roitter 2011).

A pesar de su frecuente utilización, existe bibliografía que señala que tanto por ciertas distorsiones existentes en las fuentes de información, como por los relevamientos puntuales e incomparables entre sí, deben realizarse con cautela las afirmaciones que involucren los movimientos intertemporales de la cantidad de afiliados (Torre 1973; Godio 2000; Marshall 2001). Este hecho subraya la búsqueda de medidas alternativas que permitan pensar el grado de organización y la acción sindical como dimensiones complementarias. Bajo esta línea argumental se inscriben los planteos realizados por Wallerstein y Western (2000), quienes sostienen que deben tomarse en cuenta variables que complementen la tasa de sindicalización a través de elementos vinculados con la participación de los trabajadores. En este sentido, Prieto y Miguélez (1995) sostienen para el caso español, que existe una tendencia a que se modifiquen las formas de participación de los trabajadores, lo que involucra la pérdida de vínculo directo con el compromiso de afiliación. La conformación del poder de los trabajadores descansa en ambas dimensiones, por lo que *a priori* interesa realizar un análisis que las contemple y contenga. En lo que se refiere a la Argentina, un reciente estudio de Delfini *et al.* (2011) ha incorporado al análisis de los determinantes

8 La pertenencia de clase resulta relevante ya que, en tanto posición “objetiva” en las relaciones sociales de trabajo, explica a la vez las posibilidades de acceso a bienes y servicios, y en parte, las prácticas culturales y las actitudes “subjetivas” de los individuos (Dubar 2003).

de la afiliación, la participación de los trabajadores en actividades sindicales, en instancias de negociación colectiva y el grado de conocimiento del Convenio Colectivo de Trabajo.

En este marco se indaga el conflicto salarial en Argentina, entendiendo que los conflictos vinculados con la disputa por los ingresos requieren de la organización sindical y son expresión de la misma, al tiempo que serán protagonizados por trabajadores sindicalizados y también por aquellos que no lo están. De esta manera se postula la necesidad de complementar la información proveniente de la tasa de sindicalización con el objeto de incorporar la participación de los trabajadores como variable relevante.

Ciertamente, al analizar los conflictos que provienen del ámbito laboral, no es posible conocer la relevancia de las cifras con relación al conjunto del conflicto social. Sin embargo, diversos estudios que analizan los rasgos del conflicto en la Argentina postulan la preeminencia de estas acciones (Etchemendy y Collier 2008), incluso para la década del noventa (Iñigo y Cotarelo 2000), donde existió una importante subutilización de la fuerza de trabajo, al tiempo que se produjo el mayor retroceso de la actividad industrial, tradicional escenario huelguístico.

Por último, dado que los trabajadores en tanto fuerza social pueden ganar o perder capacidad de intervención colectiva, lo que repercutirá en la puja por los salarios (Marshall 2001), conocer las características del conflicto actual permitirá aportar elementos para repensar los actores principales del proceso y la propia dinámica vinculada con la determinación de los salarios.

1.1 La unidad de análisis

Durante largo tiempo, el estudio del conflicto laboral gira en torno a las huelgas, en buena medida, dado su papel de índice o expresión de la lucha de clases (Edwards 1993). El retiro de los trabajadores de sus puestos de trabajo, expresión concreta y generalizada de la huelga, constituye una herramienta primordial para expresar sus reclamos, particularmente en tiempos de escaso reconocimiento de las organizaciones y representaciones obreras. Allí, los reclamos se encontraban mayormente vinculados al conflicto industrial.

A partir de la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT 1993), se reconoce “el surgimiento de nuevas formas de acciones reivindicativas y la necesidad de que sean abarcadas por las normas estadísticas nacionales e internacionales”. Con el objeto de reconocer este criterio, las estadísticas oficiales del MTEySS incorporan la construcción de una base de datos sobre conflictos laborales a partir del año 2006. La definición de una nueva unidad de análisis, el *conflicto laboral*, intenta trascender las limitaciones del concepto de huelga, las cuales tendrían su origen en la administración de los conflictos por parte de los organismo de gobierno y su eficacia en establecer instancias de “prevención” de las interrupciones de trabajo. Estos sistemas de canalización institucional invisibilizarían algunos conflictos ya que los trabajadores recurrirían a ellos por medio de un aviso o manifestación pública, y de esa manera, buscarían movilizar el aparato estatal de mediación para no llegar a la interrupción del trabajo (Palomino 2007).

La elaboración de indicadores sobre conflictos laborales no es nueva para la Argentina, sino que se remonta a comienzos del siglo XX, donde el MTEySS reúne información estadística sobre huelga y otras formas de acción de los trabajadores en el ámbito de la Capital Federal. Sin embargo, el relevamiento presenta numerosas interrupciones, lo que no permite contar con una serie oficial de mediano y largo plazo.

La fuente de datos que se construye a partir de mediados de la década pasada, procesa información publicada en 125 medios de prensa de todo el país, a los que se agregan medios especializados en noticias gremiales⁹. La amplia cobertura, tanto numérica como geográfica, permite pensar que tienden a resolverse problemáticas como la subestimación de la magnitud global de conflictos y el menor peso relativo asignado a los relevamientos de conflictos sucedidos en el interior del país. Estos problemas se encontraban presentes en los relevamientos que, ante la ausencia de información originada por el propio Estado, con enorme esfuerzo realizaban distintos grupos de investigación (Ghigliani 2009)¹⁰.

El análisis se restringe al período 2006-2010, años en los que el mercado de trabajo exhibe tasas de desocupación y subocupación menores a los dos dígitos, y se restablecen instituciones como el salario mínimo y la negociación colectiva. Tanto por las menos acuciantes problemáticas de empleo como por la activación de las políticas de regulación salarial, se supone un escenario que da a los trabajadores ciertas garantías para encarar el conflicto en coyunturas de negociación salarial. Por otro lado, el trabajo no busca profundizar en la información que surge del movimiento anual de la serie de conflictos, lo que requeriría un paneo temporal más amplio, sino que estudia la evidencia de los datos del período agregados.

2. Conflicto salarial: distintas apariencias ¿un mismo protagonista?

2.1 El contexto económico e institucional

La reactivación del conflicto laboral en la Argentina se enmarca en una etapa signada por los cambios en el modo de acumulación y en las políticas laborales. Luego de la salida de la crisis 2001-2002, las condiciones de rentabilidad del capital¹¹, la fuerte demanda internacional de nuestros *commodities* (inflada por la

9 Una descripción pormenorizada de esta fuente de información puede leerse en Palomino (2007).

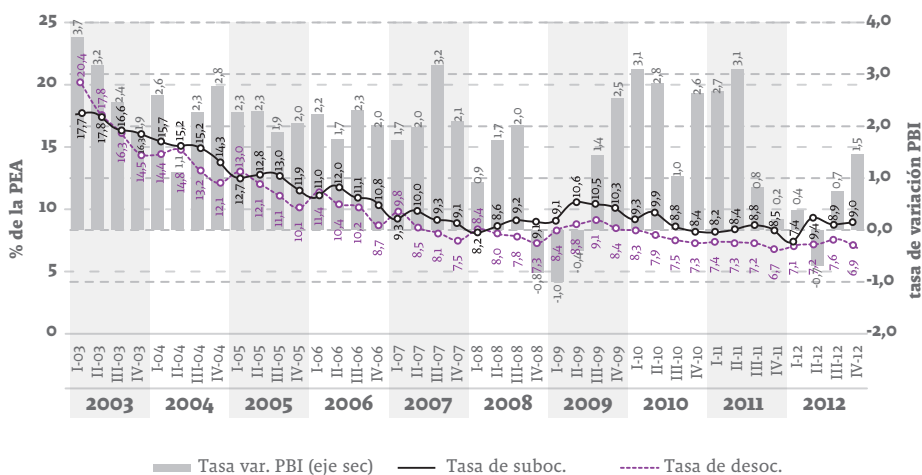
10 A pesar de ello, dado que el presente trabajo no pretende realizar un análisis de los movimientos de la serie de conflictos, no es necesario realizar el supuesto de que la posible subestimación que aún pudiera subsistir se mantenga constante.

11 El incremento en los márgenes de ganancia se da como consecuencia del proceso de concentración y centralización del capital a lo largo de los años noventa, que se agudiza con la crisis de los años 2001-2002. La salida del régimen de Convertibilidad implica un salto en la concentración evidenciado, entre otros indicadores, en el incremento de la participación del valor agregado (VA) por las 500 empresas más grandes del país, en el VA total de la economía. Mientras que en el año 2001 este cociente alcanza el 17%, con la resolución de la crisis llega al 25%, para luego estabilizarse en el 24% promedio para el periodo 2002-2009 (Barrera 2012b).

demanda especulativa)¹² y una devaluación real de alrededor del 40% (reducción de costos unitarios de producción), favorecen un proceso de crecimiento sostenido que se prolonga, ininterrumpidamente, hasta el año 2007. Luego, la variación trimestral desestacionalizada del producto bruto interno (PBI), permite proponer dos subperíodos a lo largo de la etapa post-convertibilidad. El primero recorre los años 2003-2007 con crecimiento sostenido a “tasas chinas”, mientras que el segundo comienza en 2008 con un desenvolvimiento más moderado del PBI y la aparición de tasas de variación negativas¹³. Para explicar el cambio de uno a otro segmento, entre otros elementos, pueden mencionarse los factores productivos ociosos —fuerza de trabajo y maquinaria y equipo— existentes hasta el año 2007 (Marshall 2001) la crisis internacional desatada a partir del año 2008, y la presión inflacionaria con tasas superiores al 20% desde el 2007 en adelante (Arceo *et al.* 2010; Tortul 2011).

Durante los años de fuerte crecimiento, el mercado de trabajo experimenta importantes mejoras en los indicadores de desocupación y subocupación (mayores al 10% y 8%, respectivamente), por lo que una vez finalizado el año 2006, ambos registros se encuentran por debajo de los dos dígitos. A partir de allí las series muestran una trayectoria relativamente estable¹⁴ (Gráfico 1).

Gráfico 1. Crecimiento económico (variación trimestral del PBI), tasa de desocupación y subocupación. Años 2003-2012



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Argentina (INDEC 2013).

- 12 Tortul (2011) menciona que con el comienzo de la crisis se da un proceso conocido como “huída hacia la calidad”, es decir la búsqueda de reaseguro por parte de los capitales financieros especulativos. Esto provoca que los capitales se retiren del país hacia inversiones más seguras, entre las que se encontraban los futuros de *commodities*, lo cual generó un incremento de sus precios.
- 13 Durante el primer período se observa una tasa de crecimiento trimestral promedio de 2,28%, mientras que desde el 2008 hasta el 2012, la tasa cae al 1,23%.
- 14 La varianza de las series desocupación y subocupación en el período 2008-2012 fue de 0,4 y 0,7 respectivamente, valores varias veces menores que los existentes en la etapa 2003-2007 (8,7 y 8,4, en cada caso).

La dinámica devaluación, crecimiento y recomposición del empleo no es nueva para la economía argentina¹⁵. Tal como señala Pérez (2006), el éxito de la política macroeconómica post devaluación se asienta en el sostenimiento de un tipo de cambio real elevado y de superávit en las cuentas externas y fiscales, pero implica una tensión constante con las demandas de recomposición del salario real. En este sentido, el autor sostiene que la búsqueda de los equilibrios macroeconómicos redundaría en el incremento del número de conflictos salariales.

Por otra parte, el mercado de trabajo hereda de los años noventa y aún mantiene, elevados niveles de empleo no registrado que implican que, hacia el cuarto trimestre de 2012, el 34,6% de los asalariados se encuentre en esta condición. A pesar del impulso del crecimiento económico con un cambio en el patrón de creación de empleo¹⁶, en la actualidad este fenómeno afecta a 2.936.000 trabajadores que reciben ingresos salariales hasta un 40% más bajos que los de sus pares registrados. Asimismo, entre los derechos negados por la condición de empleo precario, aparece el derecho a sindicalizarse, lo cual impone un techo sobre las posibilidades de expansión de la sindicalización y condiciona las características del conflicto.

En el ámbito institucional, a partir de mediados del 2003 se reactiva la administración estatal del salario mínimo, la que conlleva elevaciones periódicas. El mismo se mantiene fijo durante más de una década (1991-2003), lo que desvirtúa su objetivo principal que es el de establecer un piso salarial efectivo para los trabajadores de menor calificación. Entre el año 2004 y hasta mediados del 2006 se produce una fuerte recuperación del salario mínimo con relación al salario promedio de la economía, el cual pasa de representar el 42,8% al 54,2%. A partir de allí, esta participación permanece relativamente constante hasta 2010 (Groisman 2013).

Al mismo tiempo, durante el año 2004 se modifica el marco legal de la Negociación Colectiva (NC) al derogar la Ley 25.250¹⁷. La nueva ley revierte las reformas que habían flexibilizado la contratación salarial a fines del período de la Convertibilidad. La modificación refuerza los convenios sectoriales al incluir

15 La dinámica mencionada ha sido preocupación de numerosos investigadores. Sintéticamente, la etapa de crecimiento económico conlleva el aumento en el empleo, en los salarios y, consecuentemente, en el consumo doméstico. Esto presiona la demanda de bienes industriales (muchos dependientes de maquinaria e insumos importados) y de bienes agropecuarios (base de las exportaciones). El resultado es la elevación de las importaciones y reducción de las exportaciones, lo que afecta la balanza comercial, e imposibilita seguir creciendo ante la escasez de divisas (Pérez 2006).

16 Groisman (2011), señala que en el quinquenio 2004-2009 prevalece la creación de puestos de trabajo asalariados registrados en la seguridad social. Entre puntas, este tipo de empleo creció un 44%, mientras que los puestos no registrados lo hicieron tan solo en un 7%.

17 El día 2 de junio del año 2000 se publica en el Boletín Oficial la Ley de Reforma Laboral, aprobada bajo sospecha de coimas a varios legisladores. La misma flexibiliza el empleo en varios sentidos. En primer lugar, fija un período de prueba en 3 o 6 meses, según el tamaño de la empresa, y permite la ampliación hasta el año. En segundo lugar, obstruye la negociación por actividad: exige nuevos requisitos, establece que en caso de concurrencia de convenios de diferente ámbito sería aplicable el del ámbito menor aunque fuera peor. En tercer lugar, habilita el "descuelgue" del convenio colectivo por acuerdo entre empleador y sindicato y deroga la regla de ultraactividad de los convenios colectivos tanto para los vigentes como para los futuros. Finalmente, reemplaza el decreto de reglamentación de huelga por una disposición legal que permite al MTEySS disponer que la educación sea considerada servicio esencial, y así restringir el ejercicio del derecho a huelga del sector (Recalde 2011).

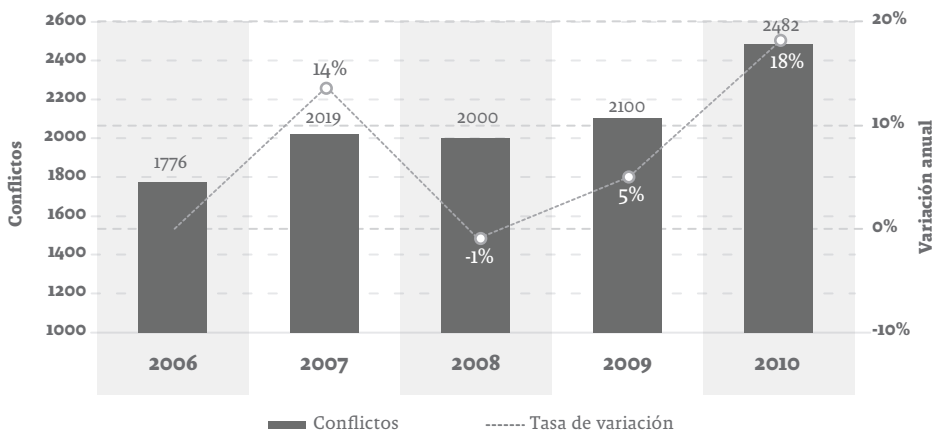
cláusulas inmodificables por la negociación de empresa, y restituir la ultraactividad de los contratos¹⁸. A partir del año 2006, se consolidan las rondas de NC donde los grandes gremios acuerdan y actualizan las pautas salariales del convenio sectorial (Etchemendy 2011).

De esta manera, los cambios institucionales que se dan durante la etapa, tienden a recomponer el poder de negociación de los trabajadores, diezmado durante los años noventa en el marco de la fuerte ofensiva de los sectores dominantes de la Argentina.

2.2 Un escenario de conflicto salarial guiado por la acción sindical

Durante los años 2006-2010 se registraron un total de 10.377 conflictos laborales¹⁹. El período muestra una tendencia ascendente de los mismos, aunque con una amplia variabilidad en los registros anuales. Entre puntas, se evidencia un crecimiento del 40% (Gráfico 2).

Gráfico 2. Conflictos laborales, cantidad (eje principal) y tasa de variación anual (eje secundario). Años 2006-2010. Argentina



Fuente: elaboración propia con base en datos del MTEySS (2013).

18 La legislación laboral argentina contempla la “ultraactividad de los convenios”, lo que significa que estos son válidos hasta que se negocie un nuevo acuerdo, incluso aunque se haya vencido su período formal. Esta figura había sido abolida con la reforma laboral del año 2000, durante el período de gobierno de la Alianza, coalición política que gana las elecciones en 1999, y conduce el país hasta el 20 de diciembre de 2001, con la renuncia del presidente Fernando De La Rúa.

19 No se desconoce que en la acumulación por períodos, tanto los conflictos que se extienden por dos o más meses como los huelguistas que participan de más de un conflicto, aparecen contabilizados en ambas oportunidades (Palomino 2007). Sin embargo, dado que la intención del presente trabajo es contemplar la conflictividad salarial global, se interpreta que la contribución a ese registro es la misma, más allá del origen del conflicto o quiénes son los participantes en cuestión.

Dado el interés en analizar los conflictos vinculados con la negociación de los salarios, se restringe el conjunto de observaciones: de las 10.377 observaciones iniciales, los conflictos salariales —integrados por las categorías *demanda de mejoras salariales genéricas y específicas, pagos adeudados y negociación o paritaria vinculada con lo salarial*— ascienden al 62% de la muestra, con un total de 6.439 observaciones (ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Conflictos laborales según reclamo principal. Años 2006-2010. Argentina

	Cantidad	%	% Acum.
Demanda de mejoras salariales genéricas	3.895	37,5	37,5
Demanda de mejoras salariales específicas	686	6,6	44,2
Pagos adeudados	1.620	15,6	59,8
Negociación o paritaria (salarial)	232	2,2	62,0
Despidos o renovación de contrato	1.177	11,3	73,3
Regularización del contrato laboral	661	6,4	79,7
Condiciones y medio ambiente laboral	765	7,4	87,1
Trato discriminatorio o sanciones	284	2,7	89,8
Reclamos por representación	155	1,5	91,3
Negociación o paritaria (no salarial)	164	1,6	92,9
Demandas de seguridad	120	1,2	94,1
Otras demandas	618	5,9	100,0
Total	10377	100	

Fuente: elaboración propia con base en datos del MTEySS (2013).

Ahora bien, una vez circunscrito el campo de interés a los conflictos salariales, se busca conocer cuáles se vinculan con la estrategia de los sindicatos, lo que se define como *acción sindical*, y cuáles no son impulsados, al menos de manera directa, por tales organizaciones, la *acción no sindical*.

Para avanzar con la propuesta se debe realizar un breve repaso por la legislación laboral argentina. En primer lugar, los trabajadores profesionales y no profesionales (técnicos, operativos y no calificados), han establecido un gran número de organizaciones intermedias a través de las cuales defender sus derechos laborales. La estructura sindical es compleja y muestra diversa composición según cuáles sean los trabajadores representados, si corresponde al ámbito privado o estatal, o según se trate de instituciones de primer grado (uniones/asociaciones), segundo (federaciones) o tercer grado (confederaciones). En segundo lugar, la Ley 23.551 del año 1988 establece diferencias de competencias entre las asociaciones de trabajadores que cuentan con el reconocimiento de la autoridad laboral con simple inscripción gremial y las que, además de estar inscritas, poseen personería gremial. Para conseguir la personería, estas asociaciones deben ser las más representativas en su ámbito territorial y personal de actuación, lo que implica: a) estar inscritas según lo fija la misma ley y haber actuado durante un período no menor a seis meses; b) afiliarse a más del 20% de los trabajadores

que buscan representar; c) la calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar²⁰. Una vez que se dispone de la personería, las asociaciones de trabajadores poseen atribuciones específicas que involucran el intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social²¹.

De este modo, la categoría *acción sindical* se construye al considerar los conflictos vinculados con dos tipos de organización: *federaciones*, por un lado, y *sindicatos, uniones y asociaciones*, por el otro. Así, se pretende incluir conflictos vinculados con la estrategia de las asociaciones de trabajadores más representativas, de primer y segundo grado, las que *a priori* están en condiciones de intervenir en las negociaciones e incidir sobre los salarios de sus representados.

La categoría *acción no sindical* incluye, por un lado, las formas organizativas que no poseen inscripción gremial (y aun así canalizan los reclamos), como *autoconvocados, asambleas, frentes o coaliciones*²², *trabajadores con organización "espontánea"* y *otras agrupaciones no sindicales*; y por el otro, aquellas formas susceptibles de no poseer la mayor representatividad, como *comisiones internas, y agrupaciones o listas internas*.

Ahora bien, al analizar los conflictos por tipo de organización se observa una clara preeminencia de la *acción sindical*, dado que representa casi $\frac{3}{4}$ partes del total (72%). Asimismo, se destaca que las organizaciones de primer grado, *sindicatos, uniones, asociaciones*, explican prácticamente el total de la mencionada participación: cerca de 7 de cada 10 reclamos (alrededor de 4.300 conflictos registrados entre los años 2006 y 2010) (Cuadro 2).

Por otra parte, con la categoría *acción no sindical*, la magnitud de los reclamos asociados asciende al 17,7% del total, un valor que *a priori* pareciera ser bajo.

Asimismo, existe un importante número de registros que no posee referencia sobre el tipo de organización (10,3%). Como ejercicio, podría pensarse que aquella fracción se distribuye de la misma forma que lo hace el 90% de las observaciones restantes. Si así fuese, 3 de cada 4 conflictos por reclamos salariales (un 74%, más precisamente), responderían a la categoría *sindicatos*.

20 Argentina. Ley 23.551, Asociaciones Sindicales. Boletín Oficial de la República Argentina. 1988; XCVI (26.366):1-4.

21 La lista completa de atribuciones es la siguiente: a) defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; b) participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas; c) colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores; d) constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades; e) administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo (Palomino y Gurrera 2009).

22 Puede pensarse que los *Frentes o coaliciones* se encuentran impulsados por organizaciones sindicales. Sin embargo, se mantiene el criterio de analizar por separado el comportamiento de aquellas categorías que responden a la forma sindicato en primer o segundo grado. Adicionalmente, se subraya que en lo que respecta a la distribución anual y mensual de los conflictos (lo que se verá más adelante), la inclusión de esta categoría no alteraría los resultados.

Cuadro 2. Reclamos salariales según tipo de organización. Años 2006-2010. Argentina

	(A) Cantidad	%	% Acum.	Distrib. % H(a)	(B) Cantidad H(a)	(A) + (B)	% Acum.
Acción sindical							
Federaciones	188	2,9	2,9	0,3	22	210	3,3
Sindicatos, uniones, asociaciones	4271	66,3	69,2	7,6	492	4.763	77,2
Asociaciones de profesionales	176	2,7	72,0	0,3	20	196	80,3
Acción no sindical							
Comisiones internas o delegados	106	1,6	73,6	0,2	12	118	82,1
Frentes o coaliciones	627	9,7	83,4	1,1	72	699	93,0
“Autoconvocados”	132	2,1	85,4	0,2	15	147	95,3
“Asambleas”	9	0,1	85,6	0,0	1	10	95,4
Agrupaciones o listas internas	20	0,3	85,9	0,0	2	22	95,8
Otras agrupaciones no sindicales	59	0,9	86,8	0,1	7	66	96,8
Trabajadores con organización “espontánea”	186	2,9	89,7	0,3	21	207	100,0
Sin dato (a)	665	10,3	100,0				
Total	6.439	100		10,3	665	6.439	

Nota: la columna (B) distribuye los conflictos “Sin dato(a)” en las restantes categorías, donde se sigue como hipótesis “H(a)” que la distribución es la misma que se da en el 90% restante.

Fuente: elaboración propia con base en datos del MTEySS (2013).

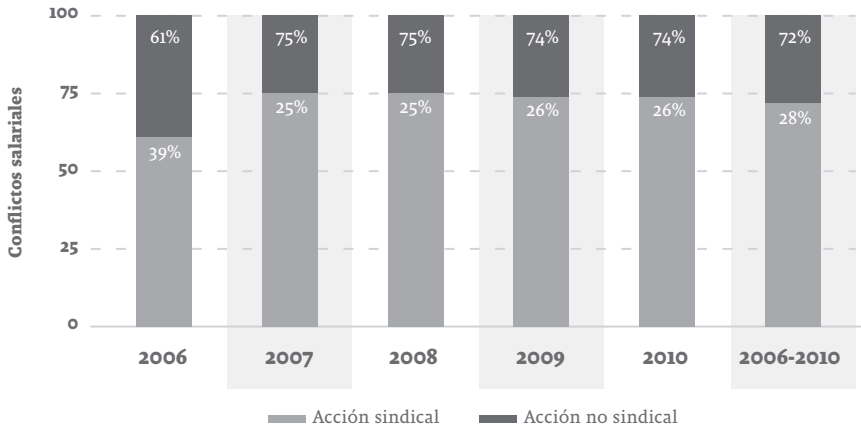
Por ende, para el período bajo estudio, el *sindicato* aparece como figura preponderante, prácticamente excluyente, del conflicto salarial. Si bien esto debería sonar lógico, la magnitud de la influencia sindical no deja de llamar la atención dadas las condiciones de precarización del trabajo que aún hoy mantienen al 35% de los trabajadores sin derecho a sindicalizarse²³, y la pérdida de peso de la industria o la reducción del número de trabajadores manuales, entre otros

23 Según datos del MTEySS, el valor promedio de trabajadores no registrado para el período 2006-2010, alcanzó el 38,3%.

cambios que efectivamente ocurrieron y que fueron señalados como causas de la caída del peso de los sindicatos²⁴.

Lo cierto es que hacia la segunda mitad de la primera década del siglo XXI, el retroceso de la organización sindical evidenciado durante los años noventa no parece haber sido definitivo: luego de un valor inicial del 60%, la participación de los conflictos sindicales en el total se instala en torno al 75% y se mantiene en ese nivel (Gráfico 3).

Gráfico 3. Conflictos salariales totales y por acción sindical. Años 2006-2010. Argentina



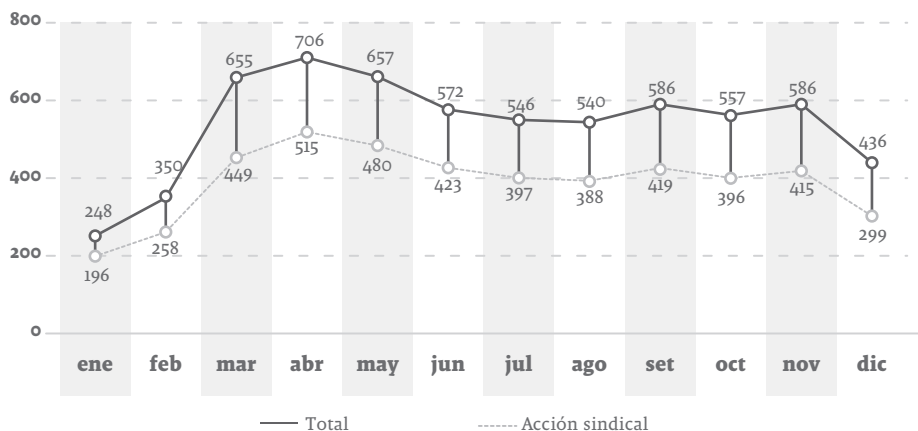
Fuente: elaboración propia con base en datos del MTEySS (2013).

Por otra parte, la “estacionalidad” del conflicto laboral, es decir, meses de mayor y menor cantidad de conflictos año a año, permite apreciar no solo la relevancia cuantitativa de la *acción sindical*, sino también su significación cualitativa.

El lapso de tiempo que va de marzo a junio se destaca como el de mayor conflicto salarial con más de seiscientos registros mensuales. Este período es coincidente con el momento de la firma de acuerdos colectivos, lo que permitiría explicar el fenómeno. En el otro extremo se encuentran los meses de enero y febrero, vinculados con el período habitual de vacaciones de los trabajadores²⁵ (Gráfico 4).

24 A estos factores, análisis más vinculados con la ciencia política incorporaban razones adicionales como el desprestigio de las prácticas tradicionales del movimiento sindical peronista (principal fuerza sindical) (Palomino y Suriano 2005).

25 En la Argentina, las vacaciones de verano se dan entre los últimos días de diciembre y los primeros días del mes de marzo.

Gráfico 4. Conflictos salariales totales y por acción sindical, por mes. Años 2006-2010. Argentina

Fuente: elaboración propia con base en datos del MTEySS (2013).

Cabe destacar el rol sindical en el proceso. En primer lugar, durante el período de negociaciones salariales, que se extiende de marzo a junio principalmente, la participación de los conflictos por acción sindical aumenta²⁶. En segundo lugar, durante el mes de enero, donde se registra la menor cantidad de conflictos²⁷, la participación de la acción sindical llega a ser la más alta (79%), lo que evidencia una caída mayor de los reclamos no sindicales. Por lo tanto, puede afirmarse que la acción sindical resulta cualitativamente relevante: toma un rol protagónico en la etapa de negociación salarial, y se encarga de sostener el conflicto en momentos de fuerte descenso del mismo.

2.3 ¿Conflictos menos conflictivos? La participación de los trabajadores en la acción sindical

Hasta el momento se ha visto que la organización sindical es la protagonista principal en el impulso y sostenimiento del conflicto. Sin embargo, para completar el cuadro resulta interesante conocer cuál es la participación de los trabajadores en el marco de la *acción sindical* y por fuera de ella²⁸. Sobre todo considerando los planteos acerca de la caída en el compromiso de afiliación y la necesidad de contemplar la participación de los trabajadores en actividades sindicales. Así, se presenta información proveniente de dos variables: cantidad

26 La participación se eleva entre uno y dos puntos por encima del promedio anual (72%), con la única excepción del mes de marzo.

27 En enero se contabiliza una tercera parte de los conflictos existentes en abril, el mes más revulsivo.

28 Cabe aclarar que no se está evaluando el compromiso de afiliación, trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, sino los participantes en conflictos impulsados por los tipos de organización consignados en la categoría *acción sindical*, o por fuera de ellos.

de huelguistas²⁹, tradicional en la literatura sobre el tema; y jornadas individuales no trabajadas (JINT)³⁰.

Al analizar el período 2006-2010, llama la atención que la participación de los trabajadores es menor a la esperada. Del total de huelguistas registrados, tan solo el 54% participa de los 4.635 conflictos impulsados por la *acción sindical*, los que representan el 72% de los casos. Las jornadas individuales no trabajadas responden al mismo comportamiento. Hay más de 20 puntos porcentuales entre la participación de los conflictos vinculados con la *acción sindical* y las JINT que responden a esta categoría (48%). Por otra parte, si bien los registros anuales de huelguistas muestran mayor variabilidad, como es de esperar existe una elevada correlación positiva (0,72), entre esta serie y la de las JINT (Cuadro 3).

Cuadro 3. Acción sindical y Frentes o coaliciones en conflictos salariales, huelguistas y jornadas individuales no trabajadas (JINT). Años 2006-2010. Argentina

Categoría\Variables	2006-2010					
	Conflictos		Huelguistas		JINT	
Acción Sindical (AS)	4.635	72%	8.521.844	54%	16.409.600	48%
AS+ frentes o coaliciones	5.262	82%	13.853.892	88%	29.631.216	87%
Total	6.439	100%	15.766.892	100%	34.031.043	100%

Fuente: elaboración propia con base en datos del MTEySS (2013).

Sin embargo, al incluir los *frentes o coaliciones* dentro del análisis, se obtiene una primera respuesta a la pregunta que da origen a esta sección. Mientras que la mencionada categoría incorpora el 10% de los conflictos, adiciona un 34% de huelguistas, y un 39% en las JINT. De esta manera, dado que aquí se expresan los conflictos de mayor masividad, puede pensarse que los *Frentes*, tal como indica su nombre, implican niveles superiores de coordinación de los trabajadores que dan como resultado mayor unidad en la acción³¹.

La información resumida a través de las variables huelguistas y JINT, permite incorporar nuevos elementos al diagnóstico: aunque los conflictos son mayoritariamente impulsados por los *sindicatos*, los que quedan por fuera de esta categoría (una cuarta parte del total) logran, a partir de la mayor cantidad de huelguistas y de la duración de los propios paros, presentar registros similares en cuanto a la participación de los trabajadores. De alguna manera, esto señala que los conflictos ligados con menores niveles de institucionalización, son más agudos y de resolución más compleja.

29 El dato sobre huelguistas es una estimación de los trabajadores comprendidos en el conflicto, a partir de lo publicado en los medios relevados.

30 Las jornadas individuales no trabajadas resultan de multiplicar la cantidad de huelguistas de cada conflicto por la duración de los conflictos con paro. De esta manera, resume la información de variaciones en la cantidad de conflictos, huelguistas y duración de los paros (Chiappe y Spaltenberg 2010).

31 Puede pensarse como ejemplo de conflictos incluidos en esta categoría, los provenientes del Frente Gremial Docente de la Provincia de Buenos Aires, el cual engloba varios sindicatos del sector, y suele ser el espacio de coordinación desde el que se impulsa el conflicto.

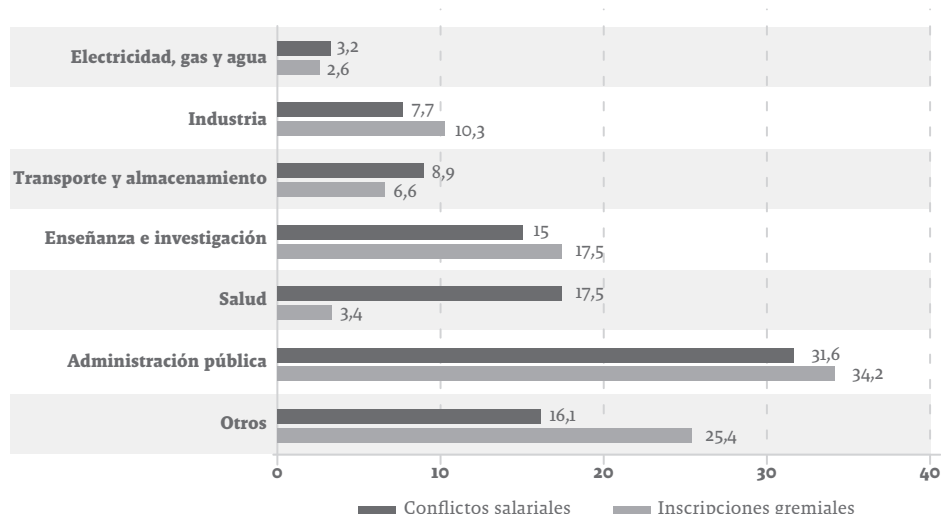
2.4 Dimensiones entreveradas

Hasta aquí se considera la *acción sindical* y *no sindical* como universos estancos, categorías que se mantienen constantes a lo largo del tiempo. Sin embargo, si se está de acuerdo con Gómez (2000) en que el conflicto toma un papel de decodificador de los rasgos de gestación de fuerza social y política, los saldos organizativos se vuelven resultado del proceso. Es decir, los actores que intervinieron en reclamos originalmente impulsados por *autoconvocados*, *agrupaciones o listas internas*, o *trabajadores con organización "espontánea"* podrían pasar, mediante la dinámica del conflicto, a engrosar las filas de la categoría sindical.

Las nuevas representaciones sindicales pueden estudiarse a partir de las inscripciones gremiales del período 2003-2008³², como primera aproximación del carácter asociativo de los trabajadores. Tal como se señaló con anterioridad, según la Ley 23.551, las asociaciones de trabajadores cuentan con un primer reconocimiento de la autoridad laboral a través de la inscripción gremial.

Los conflictos salariales, según los sectores económicos en los que se producen hasta el año 2008, presentan una importante correspondencia con los sectores preponderantes en lo que a inscripciones gremiales se trata. Según participación porcentual en el total, 4 de los 6 primeros sectores (*electricidad, gas y agua; industria; enseñanza e investigación; administración pública*) coinciden en uno y otro caso. Incluso, con la excepción del sector de *salud* y en menor medida *transporte y almacenamiento*, los porcentuales muestran un notable escalonamiento (Gráfico 5).

Gráfico 5. Conflictos salariales (2006-2008) e inscripciones gremiales (2003-2008). Términos porcentuales. Argentina



Fuente: elaboración propia con base en datos del MTEySS (2013) y Palomino y Gurrera (2009).

³² Ante la imposibilidad de obtener información que vuelva coincidente el período, se restringe la base de conflictos al año 2008, lo que permite aproximar el período de las observaciones.

La evidencia señala que en aquellos sectores económicos donde el conflicto es más alto, es también donde más crece la organización sindical, particularmente observado a partir del mayor registro de inscripciones gremiales.

Por último, la apertura sectorial permite advertir dónde se localiza el conflicto según el ámbito institucional. En este sentido, se destaca la participación mayoritaria del sector público, no solo por la preponderancia de los conflictos salariales de la *administración pública*, sino porque a continuación se ubican *salud y enseñanza e investigación*, sectores donde la actividad privada es minoritaria³³.

3. Reflexiones finales

El conflicto laboral en la Argentina post-convertibilidad presenta una tendencia creciente durante la segunda mitad de la década pasada, y la acción sindical ha sido una pieza clave del proceso.

De manera complementaria al estudio tradicional sobre tasa de sindicalización, el presente trabajo presenta evidencia sobre el rol sindical en el conflicto salarial actual, en particular referido a las organizaciones de trabajadores capaces de sentarse ante la autoridad pública y representantes de la patronal, a negociar el incremento de salarios. De esta forma, luego de seleccionar los reclamos de carácter salarial, se define la categoría *acción sindical* integrada por conflictos impulsados por este tipo de organizaciones.

Los reclamos salariales vinculados con la *acción sindical* representan una abrumadora mayoría. Tal es así que, sin considerar la *acción sindical* producto de las organizaciones de segundo nivel o asociaciones de profesionales, los reclamos que forman parte de las estrategias sindicales se elevan a 7 de cada 10, mientras que los conflictos restantes representan tan solo el 18% del total. Al mismo tiempo, se corrobora que la relevancia no solo es cuantitativa sino cualitativa, ya que la participación de la *acción sindical* se incrementa en dos períodos claves del año para los trabajadores: los meses de negociación de las paritarias y los de vacaciones de verano. Es decir, a pesar de las lecturas que señalan la pérdida de centralidad de la categoría trabajo y de las organizaciones de los trabajadores para estudiar el conflicto social, en la Argentina actual la dinámica sindical aparece como protagonista casi excluyente en un conflicto laboral ascendente.

A partir de la caída en el compromiso de afiliación y la pérdida del derecho a sindicalizarse producto de la precarización de la fuerza de trabajo, los estudios sobre el poder de negociación sindical comienzan a hacer hincapié en la participación de los trabajadores. Esta dimensión se incorpora mediante la variable *huelguistas*, y duración de los conflictos con paro, a la vez sintetizadas en las *jornadas individuales no trabajadas*. Inicialmente, se encuentra que la participación de los trabajadores en el marco de la *acción sindical* no es tan alta, ya que aunque los sindicatos se hallan detrás de la amplia mayoría de los conflictos, no logran alcanzar una magnitud similar de huelguistas, ni de JINT. Sin embargo, al incorporar la categoría *frentes o coaliciones*, las magnitudes porcentuales se

33 En una apertura por ámbito institucional se encuentra que en promedio para el período 2006-2010, el 66% de los reclamos salariales fueron realizados en el ámbito público, un 32% en el privado y un 2% en un ámbito mixto.

equiparan. Por tanto, la búsqueda concreta de unidad en la acción para negociar los salarios -expresada en la construcción de frentes que impulsan conflictos de mayor masividad y extensión en el tiempo-, implica que la categoría *acción sindical* deba tomar en cuenta el proceso de unidad de las organizaciones de los trabajadores para caracterizar correctamente la dimensión de la participación.

Por último, aunque no menos importante, si bien con el objeto de dimensionar las categorías se las estudia como compartimentos estanco, se entiende que el conflicto favorece la institucionalización de las organizaciones de los trabajadores, es decir, favorece la forma sindicato. En este sentido, se encuentra que aquellas acciones que pudieron ser originalmente impulsadas por tipos de organización no sindicales (autoconvocados, asambleas, agrupaciones), luego la dinámica del conflicto lleva a que se conformen como líneas internas dentro de los sindicatos o como nuevos gremios. Con la intención de observar este fenómeno, a modo de aproximación, se expuso evidencia acerca de la alta correlación existente entre los sectores económicos más dinámicos en el conflicto y las inscripciones gremiales que realiza el Ministerio de Trabajo de la Argentina.

Este trabajo no intenta llegar a conclusiones cerradas ni proclamar juicios definitivos, sino incorporar al análisis de la negociación salarial, el poder vinculado con la *acción sindical* en los conflictos laborales como una dimensión válida para continuar el relevante estudio de la dinámica de los salarios.

Referencias bibliográficas

- Arceo, Nicolás, Mariana González, Nuria Mendizábal y Eduardo Basualdo. *La economía argentina de la posconvertibilidad en tiempos de crisis mundial*. Buenos Aires: Cara o Ceca, 2010.
- Azpiazu, Daniel. *Las empresas transnacionales de una economía en transición: la experiencia argentina en los años ochenta*, Serie Estudios e Informes de la CEPAL, n° 91. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 1995.
- Barrera, Facundo. *Informalidad y valorización del capital en la Argentina reciente. Un estudio sobre su funcionalidad basado en la Matriz Insumo-Producto*. Tesis de Maestría en Economía Política. Buenos Aires: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2012.
- Basualdo, Eduardo. *Estudios de historia económica argentina: desde mediados del siglo XX a la actualidad*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2006.
- Chiappe, Mercedes, y Ricardo Spaltenberg. «Una aproximación a los conflictos laborales del sector docente en Argentina durante el período 2006–2009». Documento presentado en *II Seminário da Rede de pesquisadores sobre associativismo e sindicalismo dos trabalhadores em educação*, Rio de Janeiro, IUPERJ, 2010.
- Delfini, Marcelo, Analía Erbes y Sonia Roitter. «Participación sindical de los trabajadores en Argentina: principales determinantes y tendencias». *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 66, n° 3, 2011: 374–396.
- Dubar, Claude. «Sociétés sans classes ou sans discours de classe?». *Lien social et Politiques*, n° 49, 2003: 35–44.

- Edwards, Paul. «El conflicto laboral: temas y debates en la investigación reciente». *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 3, 1993: 139-192.
- Etchemendy, Sebastián. *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*. Buenos Aires: OIT, 2011.
- _____, y Ruth Collier. «Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)». *PostData*, n° 13, 2008: 145-192.
- Ghigliani, Pablo. «Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas». *Revista Conflicto Social*, Vol. 2, n° 2, 2009: 76-97.
- Godio, Julio. *Historia del movimiento obrero argentino: 1870-2000*, Vol. 1. Buenos Aires: Ediciones Corregidor, 2000.
- Gómez, Marcelo. «Conflictividad laboral y comportamiento sindical en los 90: transformaciones de clase y cambios en las estrategias políticas y reivindicativas». Ponencia presentada en *Seminario intensivo «Mercado de trabajo e intervención sindical: ¿nuevas pautas?»*, Programa de Estudios Socio-Económicos Internacionales (PESEI) del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES), Buenos Aires, 4-5 de octubre del 2000.
- Gorz, André. «The New Agenda». *New Left Review*, Vol. I, n° 184, 1990: 37-46.
- Groisman, Fernando. «Argentina: los hogares y los cambios en el mercado laboral (2004-2009)». *Revista de la CEPAL*, n° 104, 2011: 81-102.
- _____. «Salario mínimo y empleo en Argentina». *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, Año 6, Vol. 11, 2013: 9-47.
- Habermas, Jürgen. *Toward a Rational Society: Student Protest, Science, and Politics*. Boston: Beacon Press, 1971.
- Hobsbawn, Eric. «Las fluctuaciones económicas y algunos movimientos sociales a partir de 1800». En *Trabajadores: estudios de historia de la clase obrera*, 147-183. Barcelona: Crítica, 1979.
- Iñigo, Nicolás y María Cotarelo. «La protesta social en los 90. Aproximación a una periodización». *Documento de Trabajo (Programa de Investigación sobre el Movimiento de la sociedad argentina)*, n° 27, 2000: 1-9.
- Marshall, Adriana. «Fuerzas del mercado, política laboral y sindicatos: efectos sobre la desigualdad salarial». En *5° Congreso Nacional de Estudios del trabajo, ASET*, Buenos Aires, 1-3 de agosto, 2001.
- _____, y Fernando Groisman. «Sindicalización en la Argentina: análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual». Estudio presentado en *7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET*, Buenos Aires, 10-12 de agosto, 2005.
- _____, y Laura Perelman. «Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina». *Desarrollo Económico*, Vol. 48, n° 189, 2008: 3-30.
- Offe, Claus. «Los nuevos movimientos sociales cuestionan los límites de la política institucional». En *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales*, 163-239. Madrid: Editorial Sistema, 1992.

- OIT. «Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales». Enero 1 de 1993. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—stat/documents/normativeinstrument/wcms_087546.pdf (último acceso: 17 de octubre de 2013).
- Palomino, Héctor. «Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007». *Trabajo, ocupación y empleo*, n° 7, 2007: 17-35.
- _____, y María S. Gurrera. «Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003-2008)». *Trabajo, ocupación y empleo*, n° 8, 2009: 149-175.
- _____, y Juan Suriano. «Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales 1975-2003». En *Nueva historia argentina: dictadura y democracia (1976-2001)*, Tomo 10, dirigido por Juan Suriano, 378-439. Buenos Aires: Editorial Suramericana, 2005.
- Pérez, Pablo. «Tensiones entre la política macroeconómica y la política de ingresos en la Argentina post-Convertibilidad». *Laboratorio: Revista de Estudio sobre Cambio Social*, n° 19, 2006: 5-12.
- Prieto, Carlos, y Fausto Miguélez. *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI Editores, 1995.
- Recalde, Héctor. «Reformas laborales durante la convertibilidad y la posconvertibilidad». En *Voces en el Fénix*, n° 6, 2011. [En línea] <http://www.vocesenelfenix.com/content/reformas-laborales-durante-la-convertibilidad-y-la-posconvertibilidad> (último acceso: 4 de julio de 2013).
- Senén, Cecilia, David Trajtemberg y Bárbara Medwid. «Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas». *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 65, n° 1, 2010: 30-51.
- Shorter, Edward, y Charles Tilly. *Las huelgas en Francia, 1830-1968*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- Torre, Juan. «La tasa de sindicalización en Argentina». *Desarrollo Económico*, Vol. 77, n° 48, 1973: 903-913.
- Tortul, Marina. «Impacto de la crisis internacional sobre la economía argentina». *Revista de Ciencias Económicas*, Vol. 29, n° 1, 2011: 145-159.
- Trajtemberg, David, Cecilia Senén y Bárbara Medwid. «La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL». *Trabajo, ocupación y empleo*, n° 8, 2008: 13-34.
- Villarreal, Juan. *La exclusión social*. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma, 1996.
- Wallerstein, Michael, y Bruce Western. «Unions in Decline? What has Changed and Why». *Annual Review of Political Science*, Vol. 3, n° 1, 2000: 355-377.
- Zapata, Francisco. *El conflicto sindical en América Latina*. México, D.F.: Colegio de México, 1986.

Legislación

- Congreso de la Nación Argentina. *Ley 23.551, Asociaciones Sindicales*. Boletín Oficial del Honorable Congreso de la Nación Argentina. Buenos Aires, 22 de abril de 1988. <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20993> (último acceso: 4 de julio de 2013).

Congreso de la Nación Argentina. *Ley 23.928, Convertibilidad del Austral*. Boletín Oficial del Honorable Congreso de la Nación Argentina. Buenos Aires. 28 de marzo de 1991. <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=328> (último acceso: 24 de julio de 2013).

Congreso de la Nación Argentina. *Ley 25.250, Reforma Laboral*. Boletín Oficial del Honorable Congreso de la Nación Argentina. Buenos Aires, 2 de junio de 2000. <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=63208> (último acceso: 24 de julio de 2013).