RIDAA
Repositorio Institucional
Digital de Acceso Abierto de la
Universidad Nacional de Quilmes

Universidad
Nacional
de Quilmes

Delfini, Marcelo

Conflictividad laboral y reapropiación del lugar de trabajo

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Sin Obra Derivada 2.5
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/

Documento descargado de RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes de la Universidad Nacional de Quilmes

Cita recomendada:
Delfini, M. , Drolas, A. , Montes Cató, J. (2013). Conflictividad laboral y reapropiación del lugar de trabajo. Revista de ciencias sociales, 5(24), 109-129. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1582

Puede encontrar éste y otros documentos en: https://ridaa.unq.edu.ar

Universidad Nacional de Quilmes
Roque Sáenz Peña 352 // Bernal
Buenos Aires // Argentina
t.: (+41 11) 4365 7100
f.: (+54 11) 4365 7101
info@unq.edu.ar

Marcelo Delfini, Ana Drolas
y Juan Montes Cató

Conflictividad laboral y reapropiación del lugar de trabajo

Introducción

El modelo de acumulación argentino que estalló en 2001 sentó las bases para el inicio de una nueva fase, luego de la devaluación del año 2002, y con la llegada de Néstor Kirchner al gobierno. A partir de ese momento el país comenzó a transitar un proceso de recomposición obrera e integración de las clases subalternas a través de diversas políticas que lograron mejorar la trama social, golpeada por el programa neoliberal instaurado durante la década de 1990. Las políticas depredatorias de las conquistas obreras, hilvanadas en largas luchas sociales –ya detenidas a partir del golpe cívico-militar de 1976 que logró despolitizar a las bases obreras–, tuvieron, en democracia, su puntapié inicial con la hiperinflación de fines de la década de 1980 que pulverizó salarios, y se extendieron con las reformas estructurales del gobierno de Carlos S. Menem que continuó el de Fernando de la Rúa.

En el ciclo que se inicia en el 2003, los trabajadores fueron ganando protagonismo gracias a un aumento de la conflictividad laboral, la negociación colectiva y el reposicionamiento de una fracción de la dirigencia sindical que entabló una alianza estratégica con el gobierno.

En este artículo nos interesa analizar el ciclo de acumulación económica del período 2003-2011 desde la perspectiva del trabajo, y más específicamente nos preguntamos qué forma asumió el conflicto laboral. Para ello analizamos, inicialmente, el desenvolvimiento y

revista de ciencias sociales, segunda época
N° 24, primavera de 2013, pp. 109-129

las contradicciones que asumen el mercado de trabajo y las relaciones laborales en esta nueva fase, para contar con los soportes en los que el conflicto se sostiene. Ambos campos nos permitirán discutir con aquellas perspectivas que sostienen la inauguración de un nuevo régimen de trabajo, como así también del advenimiento de un proceso de revitalización sindical. Planteadas las limitaciones de ambas perspectivas, abordamos las características de la conflictividad laboral, resaltando su marcada descentralización, en la que sobresale el espacio productivo como ámbito dinámico del conflicto capital-trabajo. Sostenemos que la reapropiación de los espacios de trabajo como espacios estratégicos del conflicto se ha potenciado y que ello está ligado a los rasgos del modelo de acumulación actual, al modo sindical en la Argentina y a la tradición de lucha gremial que caracteriza al movimiento obrero de nuestro país. Para sostener la hipótesis propuesta apelamos tanto a datos cuantitativos como cualitativos.[1]

En el primer apartado, revisando los supuestos sobre los que se basa la noción de *revitalización sindical*, se discutirán los rasgos del mercado de trabajo y las relaciones laborales. Siguiendo la senda del estudio de la negociación colectiva, en el segundo apartado discutiremos la evaluación de esta dimensión sin contemplar la morfología cualitativa por ella adoptada (descentralización y preeminencia de acuerdos salariales) y el contenido de las cláusulas. Seguidamente comenzaremos a estudiar los rasgos de la conflictividad laboral, señalando la importancia que asumen las reivindicaciones en los espacios descentralizados de las comisiones internas y las regionales. En el tercer apartado, nos enfocaremos en los conflictos en el lugar de trabajo, subrayando la importancia que han tenido en términos históricos para el movimiento obrero y cómo se resignificó a la luz de las experiencias recientes y de la recuperación de la tradición de lucha.

Cambios en el mercado de trabajo y *revitalización sindical*

El fin de la convertibilidad en 2002 inauguró un nuevo período de la economía argentina, anclada en un tipo de cambio alto y en las retenciones al sector primario (Kicillof *et al*., 2010), que posibilitó un crecimiento del producto casi sin precedentes en la historia argentina, a una tasa promedio anual del 8%. Siguiendo a Pinazo (2011), la devaluación permitió compensar los bajos parámetros de productividad de una parte importante de la industria argentina a través de una reducción significativa en el costo salarial. Más específicamente, la devaluación supuso una caída del costo salarial

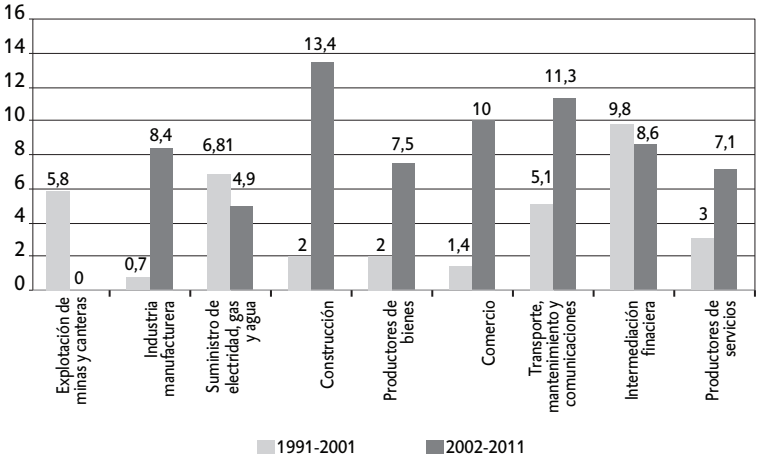
[1] El artículo se basa en los hallazgos y debates alcanzados en los proyectos "El sindicalismo en el lugar de trabajo. Estudio cualitativo sobre la descentralización del conflicto laboral en Argentina", PIP-Conicet 2011-2013 y "La gestión de la fuerza de trabajo en empresas multinacionales y su impacto sobre las relaciones laborales en la firma. Entre la convergencia y la divergencia de estrategias", UBACYT 2011-2014.

en dólares de aproximadamente el 75% para el conjunto del sector industrial. Entonces, si, por un lado, la medida generó un fuerte salto en materia de producción industrial y de empleo asalariado, su contracara estuvo en los pisos que exhibió el poder adquisitivo del salario durante todo el período (Pinazo, 2011).

Precisamente, este crecimiento tuvo en la industria manufacturera a uno de los sectores más dinámicos, a diferencia del período 1991-2001 donde los sectores vinculados a los servicios se habían visto favorecidos. En este sentido, si se comparan los períodos de referencia, se pueden observar cambios en la dinámica de crecimiento del producto, a partir de establecer el crecimiento diferencial de los sectores. Así, se puede apreciar que la construcción y en menor medida la industria manufacturera han sido los de mayor nivel de crecimiento promedio anual entre los productores de bienes, perdiendo lugar el sector vinculado a las privatizaciones, como el suministro de electricidad, gas y agua. En relación a los productores de servicios, cuya tasa promedio anual de crecimiento llegó al 7,1%, por encima de ella se ubican los sectores presentados en el gráfico 1 que, salvo la intermediación financiera, crecen por encima del período anterior. En síntesis, el rasgo característico del período actual es el crecimiento experimentado por la construcción y la industria en relación al período anterior (13% y 8% contra 2% y 7%, respectivamente), con el consecuente repunte en la generación de empleo.

Más allá del crecimiento experimentado por la economía desde

Gráfico 1. Tasa de crecimiento promedio anual de los sectores más dinámicos (períodos 1991-2001 y 2002-2011)



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC.

2002, comandado por sectores diferentes al de la década de 1990, se fueron profundizando ciertas dinámicas observadas en períodos anteriores. En este sentido, el actual desarrollo económico posibilitó y se sustentó en las actividades extractivas (básicamente el crecimiento de la minería), la exportación de materias primas y de productos industriales de bajo valor agregado, favorecido a su vez, por el aumento de los precios de los *commodities*.

Esto posibilitó una disminución importante del desempleo. Así, luego de la crisis de empleo más aguda de los últimos cincuenta años, cuyos valores máximos fueron registrados en 2002 con una desocupación abierta de 22%, desde 2003 el mercado de trabajo comenzó a dar muestras de recuperación. Paulatinamente, la desocupación fue disminuyendo hasta ubicarse por debajo de los dos dígitos, al igual que el subempleo. En esta disminución tuvo un rol clave el sector industrial que generó, entre 2003 y 2008, 400 mil puestos de trabajo registrados (Español y Herrera, 2010).

Sin embargo, se ven fuertes dificultades para disminuir los niveles de informalidad que, más allá de no constituir una novedad en países como la Argentina, con la persistencia de sus altos índices constituye un problema. En este sentido, el empleo no registrado se ubica en 2012 en una tasa cercana al 35%, similar a la registrada en 1996, año en que comienza a elevarse hasta alcanzar un nivel cercano al 49% en 2003. Este dato, que aparece como marginal en algunos análisis sobre empleo, implica que más de cuatro millones de trabajadores se ven afectados, en la medida que esta informalidad implica no solo que no se cumple con los aportes correspondientes a la seguridad social, sino también menores niveles salariales y bajas o nulas posibilidades de encarar procesos conflictivos en vista de los procesos de disciplina a los que están sometidos.

Más allá de las contradicciones en las que se desarrolla el proceso iniciado en 2003, el crecimiento económico y su correlación en el plano laboral ha inducido, según lo afirman diferentes autores (Palomino, 2008; Senén González y Haidar, 2009) a un cambio en torno a la conflictividad, pasando de un conflicto social anclado en la demanda de los movimientos de desocupados a un conflicto laboral encabezado por los sindicatos. Así, cercana a la idea de *refundación* de las relaciones laborales en Argentina, desde algunas perspectivas se sostiene que el período abierto en el año 2003 avanza en la concreción de un nuevo *régimen de empleo* en el cual aparecen como pilares centrales la revitalización de la negociación colectiva y la conflictividad laboral. En este sentido, se apunta que la negociación colectiva desarrollada durante el actual período revitaliza la negociación por rama o actividad. En torno a la conflictividad laboral ello es un indicador central para observar la revitalización del accionar sindical.

De esta forma, se sostiene que la conflictividad es encabezada por los sindicatos, desplazando del escenario a la que fue impulsada durante la década de 1990 por movimientos de desocupados. No obstante, estas afirmaciones no contemplan en su forma empírica lo sucedido con el conflicto durante esa misma década y el accionar que tuvieron los diferentes sindicatos durante ese período.

Tomando como variables la afiliación, la negociación colectiva y el conflicto, otros trabajos han puesto de manifiesto la recuperación de la actividad sindical argentina, la cual puede enmarcarse en un proceso de *revitalización sindical*, concepto ampliamente discutido en el espacio europeo. En este sentido, Etchemendy y Collier (2007) sostienen que a partir de 2003 se desarrolla una revitalización sindical de tipo *neocorporativo segmentado*. La característica que presenta esta revitalización supone formas de negociación colectiva a nivel de cúpulas, en las cuales sindicatos de rama o actividad que mantienen el monopolio de la representación, asociaciones empresarias y el gobierno pactan un salario mínimo general y salarios sectoriales acordes a las metas de inflación, que se aplican solo a una minoría sustancial de la fuerza de trabajo en la medida que las mejoras se encuentran vinculadas a los trabajadores formales.

Cercana a esta posición se encuentra el análisis de Barattini (2012) que supone la existencia del resurgir sindical pero bajo las lógicas tradicionales del sindicalismo peronista, lo cual lleva a la autora a nominar como *vitalización sindical* a este proceso, ya que no hubo cambios significativos en torno a las formas tradicionales de acción y de representación. En este sentido, en la medida que los procesos de revitalización sindical suponen su renovación, lo que se ha desarrollado en los últimos años es, en términos generales, la reactualización de viejas prácticas del sindicalismo (Senén González y Haydar, 2009). En esta expresión se parte de la definición de revitalización sindical más cercana a los casos de los países desarrollados en donde la lógica de revitalización se vinculaba a la crisis del sindicalismo, expresada en pérdida de afiliados, derrumbe de la representación, caída en la capacidad de movilización, debilitamiento de los vínculos con los partidos políticos, planteándose a partir de ello una redefinición de las estrategias y prácticas para recuperar el espacio de interlocutor social predominante, y dando lugar a nuevas formas de organización, nuevas alianzas y nuevas vinculaciones (Frege y Kelly, 2003).

En este sentido puede señalarse el desarrollo de dos grandes grupos de estrategias. El primero pone énfasis en la forma de organización, los criterios de alianzas y las formas de intervención (Fairbrother *et al.*, 2005; Hamman y Martínez Lucio, 2003; Baccaro *et al.*, 2003; Ferrero y Guerrera, 2007). En el segundo grupo, el concepto

revitalización es más amplio y refiere a un conjunto de estrategias orientadas a recuperar la fortaleza de las organizaciones sindicales en distintos contextos nacionales y que la forma que adquiera dependerá de los recursos que disponga el actor en el contexto de acción (Baccaro *et al.*, 2003; Senén González y Haydar, 2009).

Tomando en consideración los elementos esgrimidos hasta el momento, el proceso de revitalización sindical en la Argentina se encuentra sustentado en las variables vinculadas a la evolución de la negociación colectiva y el conflicto laboral, y a partir de ellos se describe un proceso de transformación en torno a las relaciones laborales donde la acción sindical se ve vigorizada, recobrando una centralidad perdida durante la década neoliberal.

Más allá de la evolución que han mostrado estas variables, conjuntamente con otros aspectos sustantivos de la economía y el mercado de trabajo, pueden ponerse en cuestión algunas de estas formulaciones en torno a las lógicas de acción de los sindicatos y básicamente el anclaje en las variables mencionadas. En este sentido, las afirmaciones realizadas en estos análisis parten en primera instancia del supuesto de un pasaje de la conflictividad social, desarrollada durante la década de 1990 a una conflictividad laboral procesada en los últimos años, lo cual implica dejar de lado el desarrollo de la conflictividad y la presencia sindical, aspecto que debería observarse con mayor detenimiento ya que, como atestiguan numerosas investigaciones, hacia la mitad de la década de 1990 comienzan a resurgir en los espacios productivos experiencias organizadas de resistencia que luego serán emblemáticas, como la de los trabajadores del subte, telefónicos, salud y educación.

Por otra parte, la conflictividad actual debe enmarcarse en un proceso inflacionario, que conjuntamente con los niveles de empleo posibilita el desarrollo de un conflicto vinculado a la reactualización de los salarios. Lo que a su vez lleva también a observar y poner en cuestión los aspectos de la negociación colectiva y las características que ella asume, tanto sus aspectos cuantitativos como los cualitativos en torno a la reactualización de aspectos flexibilizadores vinculados a la década de 1990.

El valor relativo de la negociación colectiva y la conflictividad obrera de base

El crecimiento de la negociación colectiva en los últimos años ha sido uno de los fenómenos que se ha puesto de relieve al momento de establecer el desarrollo de la revitalización sindical, poniendo énfasis en que este crecimiento ha sido diferente respecto a las ca-

racterísticas adoptadas por la negociación colectiva en la década anterior. El primer punto a poner en cuestión es en qué medida este crecimiento se sostiene sobre las diferencias experimentadas en relación a la década de 1990, abandonando la empresa como anclaje de la negociación; el segundo se refiere a los cambios en los contenidos de la negociación colectiva y por último, establecer las diferencias en torno a los cambios en la estructura de la negociación, esto es los actores que participan de la negociación.

Durante la década de 1990 se sostuvo que uno de los elementos centrales de la negociación colectiva era el crecimiento en importancia de la negociación a nivel de empresa, lo cual implicaba un pasaje de una negociación centralizada a otra cuyo ámbito de referencia era la empresa. Este pasaje se sostenía en un marco neoliberal que impulsaba este proceso descentralizador en el cual las empresas lograban incorporar ciertas cláusulas favorables a sus intereses, proceso apoyado desde el aparato estatal, en la medida que se sancionaban leyes y decretos que enmarcaban los rasgos descentralizadores y flexibilizadores. Basta tener en cuenta algunos datos: durante el período que va desde 1991 hasta abril de 1999 se llevaron a cabo 1.578 negociaciones, de las cuales el 42% se registró al nivel de la actividad y rama y el 58% restante se desarrolló a nivel de la firma. Comparando 1991 con el año 1998, se puede apreciar mejor el cambio desarrollado en el nivel de negociación. Mientras en 1991 la negociación en la actividad o rama representaba el 82% y la negociación por empresa el 18%, en 1998 esta tendencia se revierte y el 88% de la negociación se desarrolla a nivel de la firma. En este mismo sentido, si se toman en consideración solamente los CCT firmados entre 1991 y 1998, que reemplazaron a los CCT vigentes por ultraactividad o modificaron los vencidos, se destaca que de los 450 homologados, el 66% se llevó a cabo a nivel de la empresa, mientras que el 34% restante a nivel de rama o actividad.

En el período 2005-2011 se observa la continuidad del predominio de una negociación descentralizada por empresa, donde el 69% de la negociación es realizada en el ámbito de la empresa. En este sentido, el incremento de la negociación en el período de referencia se ve claramente impulsado por el aumento de la firma de acuerdos, los cuales también se desenvuelven predominantemente en el nivel de la firma (68% en el período). En este mismo orden, observando la evolución de la negociación por medio de los acuerdos, puede apreciarse que se ve impulsada en la medida que la inflación se va incrementando, lo que pone de manifiesto que estos acuerdos se encuentran anclados en las paritarias salariares que buscan la recuperación del salario real ante la pérdida producida por el proceso inflacionario. En torno a los CCT, durante este perío-

do se firmaron 812 CCT de los cuales el 71% corresponde al nivel de la empresa, dando como resultado un promedio anual de 81 CCT, mayor que el período 1992-1998 que alcanzó un promedio anual de 40 CCT, lo que muestra una clara revitalización de la negociación colectiva, pero cuyo anclaje no abandona el período previo, donde la empresa sigue siendo el ámbito predominante de la negociación colectiva.

Cuadro 1. Negociación colectiva según nivel de negociación por año

	Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Acuerdos	Actividad	172	287	333	518	445	542	504
	Empresa	309	483	625	931	1.094	1.373	1.228
	Total	481	770	958	1.449	1.539	1.915	1.732
CCT	Actividad	34	49	44	27	21	45	23
	Empresa	68	84	105	82	61	88	81
	Total	102	133	149	109	82	133	104
Total		583	903	1.107	1.558	1.621	2.048	1.836

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS.

Por otra parte, otro elemento que cobra importancia en el análisis de la negociación es su aspecto cualitativo, esto es el contenido de la negociación y los cambios que pudieron experimentarse en torno a ellos. Precisamente, uno de los puntos centrales definidos durante la década neoliberal eran los cambios que experimentaron los contenidos de la negociación colectiva, básicamente aquellos introducidos en los CCT y a nivel de empresa, cuyas cláusulas flexibilizadoras se articulaban con un conjunto de normas legales y políticas que las impulsaban. En este sentido, algunos trabajos (Marticorena, 2010; Drolas y Delfini, 2012; Delfini *et al.*, 2012; Medina *et al.*, 2012; Campos, 2012) han analizado comparativamente los CCT firmados durante esa década y los actuales en diferentes sectores de actividad, y sostienen que los nuevos CCT fueron incorporando cláusulas en su contenido vinculadas a los cambios en la legislación, aunque también supone el sostenimiento de prácti-

cas de flexibilidad externa como la posibilidad de incrementar el empleo por medio de la contratación de operarios de agencias de personal temporario o de terceras empresas de perfil técnico específico. Asimismo se sostuvieron las lógicas de flexibilidad interna vinculadas a las formas de producción, la realización de tareas y el sostenimiento de la polivalencia y la multifuncionalidad como formas que tienden a la baja salarial, de achatamiento de la pirámide de categorías y de tope a los procesos de promoción interna. A ello, pueden sumársele otros dispositivos flexibilizadores como el sostenimiento de pagos vinculados a objetivos y metas, ya sean estos por productividad o calidad, y también los mecanismos de evaluación (individuales y grupales) como formas de disciplinamiento y control entre pares, además de constituir una forma de mantener controlado el costo salarial.

En este sentido, si bien los cambios normativos y legales han modificado algunos elementos legales sancionados durante la década neoliberal,[2] estos se han reflejado en la firma de nuevos CCT de manera limitada, sosteniéndose en sus contenidos las lógicas de flexibilidad incorporadas en el período anterior. En este sentido, el mantenimiento de los procesos de descentralización de la negociación colectiva, las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo evidenciadas en los contenidos de los CCT y los procesos de individualización de las relaciones laborales permiten mantener una profunda asimetría entre capital y trabajo.

Asimismo, la negociación colectiva que se lleva adelante en el marco del actual proceso político y económico es, al igual que la realizada en la década de 1990, cupular. Precisamente, el viraje que se produce en esa década es el abandono del escenario negocial de la actividad o rama y llevarlo a la empresa, sin que ello implique un cambio paradigmático en torno a la estructura de la negociación de los sindicatos. De esta forma, en esos años se instaura, y prosigue en la actualidad, una lógica de negociación que tiene a las firmas como centros pero que no abandona la estructura cupular del sindicalismo, en la medida en que la negociación desarrollada en ese espacio no es dirigida por sindicatos de empresa ni por delegados de las firmas, sino por las cúpulas sindicales. Precisamente, esta forma de negociación encuentra su base en la ley de Asociaciones Profesionales, que le permite a un sindicato obtener el monopolio de la representación y al gobierno establecer cierto control sobre las entidades en la medida que es el que extiende la personería gremial, y habilita a sustentar la representación de la rama o actividad y a negociar con la parte empresaria.

Pero el proceso de negociación es mucho más que acuerdos salariales, regulación de horarios y turnos y administración de las

[2] Por su parte, la recuperación del empleo fue acompañada por una serie de reformas en la legislación que buscaron desandar algunos de los impactos más regresivos en las normativas laborales y en la seguridad social. Siguiendo a Berasueta y Biafore (2010) se destacan avances en: a) la relación individual del trabajo en vista de abandonar las estrategias de flexibilidad de ingreso (con reducción temporaria y limitaciones formales tendientes a evitar el fraude laboral, rescatando institutos como la integración del mes de despido; se procede a una reglamentación específica para las agencias eventuales); b) se reestablece el salario mínimo, vital y móvil dejado en desuso desde 1993. A su vez, en el anterior esquema flexibilizador del salario y sus componentes, el rubro "no remunerativo" había ido en aumento impactando en la conformación del salario y en la seguridad social, en el 2008 estos componentes comienzan progresivamente a incorporarse en el salario en carácter remunerativo; c) se produce la unificación del sistema de pasantías. En efecto, el nuevo sistema de pasantías educativas delimita su aplicación a estudiantes universitarios, formación profesional, mayores de 18 años y crea numerosos dispositivos de contralor para monitorear su utilización fraudulenta ocultando bajo el rótulo de formación, relaciones salariales; d) se reinstala la indemnización por antigüedad frente al despido sin causa. Con la sanción de la ley 25.877 se reunifica el sistema indemnizatorio frente al despido sin

formas de cubrir las vacantes. Es también, y quizás de forma sobresaliente, una demostración de fuerzas en las que se ponen en juego la historia del sindicato, sus conquistas y reivindicaciones, sus luchas internas, su ideología y el mapeo de aquellas prioridades a las que no está dispuesto a renunciar. En este sentido, la primacía de una forma de negociar por sobre otra, no puede ser leída solo como una tendencia, sino más bien como una muestra del "espíritu de los tiempos".

En este sentido, hay un dato de la actualidad que resulta significativo. La recuperación de los niveles de empleo y la reactivación del mercado de trabajo, con el consecuente recupero de poder de negociación y presión de los sindicatos, no han hecho mella en las lógicas de negociación gestadas y paridas en la década de 1990. La supremacía de los CCT y acuerdos por empresa no constituyen un dato menor a la hora de hablar de aquellas prácticas que persisten enquistadas en los espacios de trabajo y en las lógicas sindicales, que conforman un paquete de desprotección básica aplicado a la gestión y administración de la fuerza de trabajo. Como lo marca Marticorena (2010) el aumento de la negociación colectiva no implica por sí mismo ni se traduce automáticamente en una modificación de las características configuradas en los años previos. Más aun, en muchos casos la intensificación de la negociación colectiva se traduce en la introducción acelerada de mecanismos desprotectorios y flexibilizadores de las condiciones de trabajo incluso, como dijimos, en momentos de recuperación económica y reposicionamiento del actor sindical y su capacidad de conflicto.

Por otro lado, es de mencionar que esta recomposición y reposicionamiento de las organizaciones sindicales a nivel nacional y en lo que respecta casi exclusivamente a la pelea salarial, potenció experiencias militantes en los espacios de trabajo. Este fenómeno, si bien es difícil de mensurar, puede ser caracterizado a través de ciertos indicadores que permiten aproximarnos al tema en términos cuantitativos. Por un lado, siguiendo los estudios del Observatorio del Derecho Social de la CTA (2010), se verifica una amplia mayoría de conflictos circunscriptos al ámbito de la empresa, que representan el 78% del total. En segundo lugar, se consolida un crecimiento de los reclamos promovidos por sindicatos locales o seccionales, que explican el 64% de los casos en el 2009 (frente al 51% el año anterior). En tercer lugar, persiste una importante cantidad de conflictos (14% del total) llevados adelante por trabajadores donde no se consigna la presencia de representantes sindicales, o por colectivos que poseen una representación de hecho (muchas veces opuesta a la conducción de la organización sindical) construida en el desarrollo del propio conflicto. Esto último es muy importante

causa introduciendo diferentes modificaciones: la base del cálculo será la mejor remuneración mensual, normal y habitual, el monto mínimo de la indemnización será equivalente a un mes de ese salario y el cálculo se realiza en función de la fórmula que resulta más beneficiosa para los trabajadores. A su vez, en el marco de la Ley de Emergencia Económica 25.561 se aprobó la duplicación de las indemnizaciones, factor que fue decreciendo hasta el 2007 cuando la desocupación estuvo por debajo de los dos dígitos.

porque señala la existencia de conflictos que son encabezados por delegados o delegadas *de hecho*, que no cuentan con ninguna cobertura legal contra represalias patronales. Podemos pensar, con la mirada sobre esto último, que la conflictividad laboral asume al menos dos planos de análisis y manifestación: los conflictos que tienen que ver con las relaciones laborales propias de cada colectivo de trabajo, y los conflictos al interior de cada organización sindical. En este último sentido la negociación descentralizada y el recupero relativo del salario potenciaron formas de enfrentamientos que podemos denominar típicas: los que implican una ruptura y la fundación de nuevas entidades gremiales ante la imposibilidad de ver representados sus intereses (como el caso del subte) y aquellos que, sin vocación rupturista, intentan generar condiciones para ganar terrenos de poder dentro de la organización sindical y refundarla sobre nuevos principios (como el caso de la Unión Ferroviaria, Alimentos, Bancarios, entre otros). En ambos casos, la figura de los delegados de base resulta central como motorizadora de pautas de acción y mediadora entre los trabajadores y las diversas estructuras de autoridad a las que se enfrentan y es en definitiva, como se planteará en el siguiente apartado, la que sienta las bases para construir capacidad local de conflicto.

Retomando párrafos anteriores, este aumento considerable de los conflictos laborales, tanto en los espacios acotados de trabajo como promovidos por las seccionales o regionales de los sindicatos nacionales, podría marcar una tendencia a la descentralización de la conflictividad laboral que se enmarca en lo que se dijo antes y que tiene que ver con el recupero del salario real. Cuando las reivindicaciones laborales son casi exclusivamente salariales, el empuje de los sindicatos nacionales, federaciones o centrales es más notorio y prominente que cuando las reivindicaciones y conflictos son motorizados por cuestiones no salariales, ya que estas se encuentran relativamente cubiertas. También es cierto que estos conflictos atomizados pueden tener que ver con el hecho de que aunque la negociación colectiva se realice más asiduamente en los niveles de empresa, el actor que negocia continúa siendo el sindicato nacional que conoce poco acerca de las realidades propias de cada espacio de trabajo y negocia "a libro cerrado".

La fantasía de muchos analistas era que la descentralización de la negociación implicaba la democratización de los procesos de toma de decisión interna de los sindicatos al puntualizarse y enfocarse en los problemas a los que debía enfrentarse cada colectivo de trabajadores en sus espacios de trabajo particulares. En este sentido, se la defendió como una ampliación del marco protectorio del trabajo concreto y no de colectivos abstractos. Se sostuvo

además que la negociación por empresa rompía con la distorsión de la negociación centralizada en relación al cálculo salarial y las condiciones de trabajo y contratación, entre otras cosas. Pero la descentralización de la negociación colectiva se dio, y continúa dándose, en Argentina de una manera tramposa. La democratización no es tal, en la medida en que los CCT se firman por empresas pero son discutidos por el sindicato regional o nacional y no por las estructuras gremiales internas de los espacios de trabajo que son las que en definitiva, si existen, son capaces de responder acerca de lo que sucede hacia adentro. Los delegados e integrantes de las comisiones internas no participan del proceso y si lo hacen, es en calidad de *partenaire* de los dirigentes que son los que comandan el proceso. Esto nos da la pauta de que el trasfondo de la descentralización, así planteada, no es dar cuenta de las particularidades de cada proceso de trabajo, sino imponer condiciones que en una negociación centralizada serían más difíciles, dada la heterogeneidad propia de cada sindicato.

Despliegue de la potencialidad gremial y recuperación de la tradición de lucha obrera

Las estrategias sindicales fueron estudiadas por muchos autores a partir de la comprensión de diferentes factores como los recursos de poder, las identidades y las lógicas de intercambio político. Aquí hacemos hincapié para comprender la dinámica del conflicto y su relación con las prácticas sindicales a la dinámica impuesta en los espacios productivos donde comisiones internas y delegados dan vida cotidianamente a la organización sindical. Algunas interpretaciones sobrevaloran el peso específico de los intercambios políticos y las relaciones corporativas entre los sindicatos y el Estado al momento de comprender la determinación de las estrategias de las organizaciones gremiales. Estas teorías tienden a oscurecer lo que sucede en los espacios productivos y por lo tanto a descuidar la incidencia que tiene este ámbito en la determinación de las estrategias generales del sindicato y en la dinámica del conflicto. Estimamos de importancia comprender el modo en que se procesa la relación entre los dirigentes y las bases en vista de resituar la dinámica sindical interna, las disputas y modos en torno a la representación.[3]

Para abordar esta tensión distinguimos la *representación* de la *representatividad*. Puesto que el modelo argentino establece que solo un sindicato puede contar con la potestad de representar a los trabajadores encuadrados en una determinada actividad, ofi-

[3] Nuestra propuesta apunta a considerar los límites de las interpretaciones que comprenden los avatares sindicales observando el comportamiento de la dirigencias sindicales. Busca estudiar los condicionantes que imponen estas experiencias de base sobre el posicionamiento de las dirigencias sindicales.

cio o tarea, la personería gremial es la clave que permite acceder legalmente a la representación colectiva para la firma de convenios colectivos de trabajo, representar en litigios a los trabajadores o componer comisiones de negociación.[4] La personería concede poder institucional como capacidad normativa al habilitar la firma de convenios y, a su vez, poder económico al asegurar una contribución sindical que se les descuenta a todos los trabajadores registrado de la rama, afiliados o no (Fernández Madrid y Caubet, 1993). Por lo tanto, la representación es una potestad concedida externamente por la autoridad estatal competente. Esta *automaticidad* obtenida por contar con la personería gremial no redunda necesariamente en el establecimiento de una dinámica dialógica de transmisión de deseos y de agregación de intereses, ni en la construcción de redes y lazos solidarios, ni en la inspiración de mutua confianza entre los que ejercen la representación y los representados. No implica que se desplieguen mecanismos legitimados, de ahí que la representatividad responda a una naturaleza diferente que no puede ser reducida al reconocimiento institucional que el Estado concede. La representatividad refiere a la capacidad que poseen los representantes de canalizar las demandas de los trabajadores.[5]

Esta preocupación coloca a las prácticas sindicales, al activismo y la militancia de los trabajadores en los lugares de trabajo en el centro de atención para comprender una faceta de la organización sindical alternativa a las caracterizaciones que hacen hincapié en los recursos de poder o a la relación entre las cúpula y el Estado (corporativismo o neocorporativismo), y nos conduce a adentrarnos en la naturaleza de la práctica sindical, ahí donde los trabajadores participan del proceso de trabajo, en definitiva el *locus* donde se efectiviza la extracción de plusvalía. Esta presencia se vincula con el carácter dual al que están sometidas las comisiones internas en cuanto tensionan dos relaciones. Si por un lado hace referencia a su capacidad para disputar el control de la producción y por lo tanto la rentabilidad empresaria, por otro lado, se colocan en un lugar neurálgico en tanto desafían el control de la burocracia sindical.[6] Estos aspectos habían sido planteados tempranamente por Gramsci:

> […] para alcanzar la autonomía en el campo industrial, la clase obrera debe superar los límites de la organización sindical y crear un nuevo tipo de organización de base representativa y no más burocrática, que incorpore a todas la clase obrera, aun a la que no adhiere a la organización sindical. El sistema de consejos de fábrica es la expresión histórica concreta de la aspiración del proletariado a su propia autonomía (Gramsci, 1990, p. 110).

[4] Pueden existir otros sindicatos pero solo con la inscripción gremial que los habilita a afiliar trabajadores pero no a ejercer los derechos que posee un sindicato con personería gremial. Se calcula que solo entre el 40% y el 50% de sindicatos posee inscripción gremial.

[5] Para poder actuar legítimamente en nombre de aquellos a los que representan, los que asumen el rol representativo, necesitan superar la instancia naturalizada de la relación y encarar un proceso compartido de homogeneización de algo heterogéneo: necesitan hacerse representativos. La representatividad implica por lo tanto, un proceso de jerarquización y simultáneamente de homogeneización de intereses (Drolas, 2004).

[6] Dos debates en torno al carácter político de las comisiones internas. El de la burocratización sindical y el de la construcción de organizaciones obreras capaces de exceder los límites impuestos por el lugar de trabajo. En este sentido Gramsci, en 1920, señalaba que el *comité de fábrica* representa el esfuerzo perenne de liberación que la clase obrera realiza por sí misma, con sus propios medios y sistemas, para fines que no pueden ser sino los suyos específicos, sin intermediarios, sin delegaciones de poder a funcionarios ni a politiqueros de carrera. Para actualizar los debates acerca de la burocratización véase el *dossier* especial de la Revista *Nuevo Topo* del año 2010, "Hacia un debate sobre el concepto de burocracia sindical". En relación al lugar del partido en el proceso revolucionario véase Gilly (1998).

En la historia argentina estos debates se instalan con fuerza con la expansión de las comisiones internas a mediados de 1945 y volverán a aparecer en diversos momentos por la importancia que han tenido para la vida sindical. Como señala Gilly (1980):

> [...] a través de la red de delegados y comisiones internas, la clase obrera argentina tuvo una experiencia de masas inigualable: cientos de miles, millones de trabajadores, durante dos generaciones realizaron el aprendizaje de las asambleas, de la lucha por la dignidad del trabajo, del enfrentamiento organizado contra el despotismo industrial. Decenas de miles de ellos fueron, alternativamente, delegados, miembros de comisiones internas, dirigentes sindicales, dirigentes y organizadores de huelgas, paros, movimientos. Aprendieron a discutir, a hacer volantes, a organizarse y comunicarse clandestinamente durante las dictaduras militares que sucedieron a la caída del peronismo en 1955.

Esa presencia de las comisiones internas permite comprender la particularidad de la dinámica sindical que aparece con fuerza en el sindicalismo de masas vivido en Argentina con el peronismo (1945-1955), y que consistió en la integración de la clase trabajadora a una comunidad política nacional y un correspondiente reconocimiento de su estatus cívico y político dentro de esa comunidad (James, 1990). El creciente y potente proceso de *salarización* de los sectores populares a partir del gobierno peronista de la década de 1940 dio forma al modo en que los sectores subalternos lograron constituirse como actores sociales reconocidos en el ámbito político. En gran medida, el hecho de que el movimiento obrero pudiese expresar casi universalmente la condición de subalternidad se explica en que dicha condición se manifestaba bajo la forma de trabajo asalariado. Los sindicatos, en tanto organizaciones que cristalizaban los intereses de los asalariados, asumían por defecto un doble papel que los establecía como portadores de la representación obrera y de los sectores populares. Este proceso de integración y cooptación tuvo una particularidad: esa autonomía que los dirigentes sindicales en Argentina perdían en el nivel de las cúpulas era recuperada en las bases obreras gracias a una extensa red de comisiones internas que garantizaban la defensa de las conquistas obreras obtenidas en los espacios productivos logrando una politización de las bases que garantizaba movilización y participación por fuera del ámbito estrictamente laboral.[7] Se dio así la experiencia de una clase trabajadora joven todavía en formación, como era aquella que afluía a las fábricas y talleres en los años cuarenta, que llegaba a ocupar posiciones de control sobre el lugar

[7] En la Argentina, durante la década de 1920-1930, el Partido Comunista será uno de los primeros en alentar la formación de comités de fábricas, de lucha y de huelga en los espacios de producción en el marco de un modelo productivo que mutaba hacia uno de mayor industrialización. El desafío no será sencillo, en especial durante la etapa de gobiernos represivos inaugurados tras el golpe de 1930. El resultado de esta estrategia fue variada, lograron tener incidencia en el sector metalúrgico, textil, del vestido, la madera, la carne y la construcción. A partir del gobierno de Perón, en 1945, se logran un conjunto amplio de conquistas obreras (legislación protectora del trabajo, aumento del número de sindicatos y afiliados, mayor incidencia de los sindicatos en la política partidaria, entre otros) y la influencia que tenían el PC y el Partido Socialista sobre la clase obrera queda eclipsada frente a la identificación de los trabajadores con el peronismo.

de trabajo realmente excepcionales (Torre, 2004). Las comisiones internas lograban interpelar a la cúpula sindical a partir de su dependencia del Estado (y del gobierno), que garantiza su legalidad y sus ingresos, y su dependencia de los trabajadores en las bases que garantizan su legitimidad y capacidad de movilización.

Como se dijo, el impacto del desempleo y el efecto disciplinador de las privatizaciones luego de la derrota sindical contra ese proceso fueron devastadoras para la intervención en los lugares de trabajo.[8] A medida que el modelo, tanto en su esfera económica como política, se fue desgastando, surgieron, hacia la segunda mitad de los noventa, expresiones de lucha abierta en los lugares de trabajo, de la mano de las comisiones internas en sectores que habían sufrido el vendaval privatizador y de ajuste (estatales, telefónicos, ferroviarios, petróleo) (Montes Cató y Ventrici, 2010).[9] Expresiones que encontrarán un contexto más propicio para la expresión pública de la resistencia en el marco de la crisis institucional del gobierno en el 2001 y que sentarán las bases para que en la siguiente década vuelva a desarrollarse con intensidad la experiencia de las comisiones de fábrica.[10]

En términos de sectores productivos, las experiencias son variadas: en transporte, el caso del subterráneo de Buenos Aires; en telecomunicaciones, organización de los call-center; en comercio, la discusión sobre prácticas antisindicales de los supermercados; en alimentación, el caso de los delegados de la empresa Kraft; en salud, en el hospital Francés; en autopartistas, el caso Dana; en químicos, la restitución de delegados en la empresa Praxair; en sectores extractivos, la disputa con la dirigencia de los trabajadores petroleros de la Patagonia; en transporte, la organización de los motoqueros;[11] en el sector de trabajadores estatales, la elección de delegados en oficinas, institutos o dependencias que no contaban con representación, entre otros como el caso de neumáticos Fate.

Aunque disímiles en sus grados de organización, alcances y tendencias ideológicas, lo que aparece como significativo es la emergencia de una tensión hacia el interior de los sindicatos que interroga sobre la forma de construcción de poder de una parte del sindicalismo actual. Aparece reflejado en experiencias obreras vinculadas con partidos de izquierda, en otras donde tiene mayor preeminencia la CTA (trabajadores estatales) y ámbitos laborales donde prevalecen sindicatos enrolados en la CGT. Pero todas ellas recuperan una tradición de lucha[12] que, sin desconocer las fuentes ideológicas, colocan en el eje la activación del nivel molecular de la organización obrera.

Esta tendencia de resurgimiento de un sindicalismo de base se vio fortalecida no solo por la vigencia de la figura legal del fuero de

[8] La novedad en cuanto a la conflictividad durante ese período va a estar asociada a los movimientos de desocupados y empresas recuperadas que tuvieron una fuerte incidencia en la resistencia popular.

[9] Muchas de ellas gestadas en la clandestinidad frente a la empresa y en muchos casos frente a las propias dirigencias de los sindicatos. Tal vez, el caso paradigmático de este proceso sea el de los trabajadores del subte que constituyeron, consolidado el proceso de renovación de las comisiones internas, un nuevo sindicato.

[10] La recuperación de las experiencias de resistencia al programa neoliberal de los noventa y principios del 2000, que contribuyeron a la reconfiguración de las luchas obreras, alentaron un proceso de movilización que bregaba por mejores condiciones de existencia y simultáneamente cuestionaba el vaciamiento de las formas de representación y anulación de la política durante la década de 1990. Precisamente este aspecto asambleario y participativo de los movimientos de desocupados y empresas recuperadas confluye con una rica tradición obrera de intervención en los lugares de trabajo y de organización autónoma que convierte esa tradición en un legado resignificado en las luchas obreras.

[11] Se trata del sector que agrupa a los trabajadores que realizan actividades de reparto de correspondencia utilizando sus motocicletas. De ahí que la denominación motoqueros deriva de la utilización de la moto como herramienta de trabajo.

los delegados, sino por una serie de fallos judiciales que extendieron las garantías a activistas que, sin contar con el aval formal de la organización sindical, actuaron de hecho. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia pronunció una serie de fallos que disponen que en los lugares de trabajo pueden elegirse delegados que no pertenezcan a la asociación sindical con personería gremial. Como complemento de este fallo del 2008, en diciembre de 2009 y en consonancia con sucesivos fallos de instancias inferiores, la Corte Suprema extendió la protección laboral a todos los delegados, ya sean de sindicatos con personería legal o simplemente inscriptos. Se establece, de este modo, la ampliación a todos los delegados de la tutela sindical que los resguarda contra prácticas antisindicales por parte del empleador, lo cual supone el impedimento de suspender, despedir o modificar las condiciones de trabajo del representante gremial sin autorización judicial. El pronunciamiento de estas sentencias, que reconocía numerosos antecedentes de tribunales de menor alcance, tuvo consecuencias muy concretas tanto para los procesos ya en curso –con la reinstalación de sindicatos en formación o de simple inscripción–, como para las experiencias incipientes, en la medida que se constituyó como una garantía de amparo legal a la libre iniciativa gremial en los espacios de trabajo (Ventrici, 2012). Además, en cierto sentido, también es posible pensar que el surgimiento de estas dos sentencias, que cuestionan tan severamente ciertos pilares del modelo sindical, constituye una cristalización institucional –de máximo nivel– de un proceso subyacente de cierta recomposición de la representación directa de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Conclusión

En este artículo nos propusimos analizar la relación entre el modelo de desarrollo de la posconvertibilidad y el conflicto desde la perspectiva del trabajo. Para abordar dicha relación propusimos comprender, en primera instancia, los cambios en el mercado de trabajo y las relaciones laborales realizando una evaluación sobre los avances, límites y contradicciones a las que están sometidas ambas dimensiones. Si uno de los datos relevantes que permitieron recomponer la fuerza de trabajo estuvo de la mano de la baja sustantiva de la desocupación, la persistencia de altos niveles de trabajo no registrado proyecta una estructura segmentada en la que, mientras millones de trabajadores acceden a los beneficios sociales ligados a la relación salarial estable, otros tantos quedan fuera. Los continuos ajustes salariales son un indicador alentador aunque se-

[12] Entendemos la noción de tradición de lucha en los términos en que Thompson lo propone en *La formación de la clase obrera en Inglaterra* (1989), donde lo vincula con las relaciones de producción y con los procesos de lucha que, según el autor son los que dan lugar a la existencia de la clase obrera como tal. Reconstruir la experiencia implica tener en cuenta las acciones y las relaciones, las ideas y las instituciones.

gún la actividad productiva, no se otorgan de igual modo, y en los últimos años han comenzado a verse retrasos frente al impacto de las crisis internacionales.

También se sostuvo que las relaciones laborales se vieron mejoradas tanto en el plano de la legislación como en el ejercicio cotidiano gracias a un fortalecimiento de las comisiones internas y la disminución de la desocupación como factor disciplinador. Sin embargo, la estructura de la negociación no se modificó sustancialmente y en el contenido de la materia negociada no se han incorporado mayormente cláusulas que vayan más allá de la actualización salarial. Incluso, ha ido surgiendo todo un articulado referido a las formas de evaluar al personal (con impacto en los salarios individuales y en las perspectivas profesionales) que estaba ausente en la década de 1990. Hubo mejoras importantes en lo referente a la flexibilidad externa y en menor medida en la flexibilidad interna. En este sentido, la etapa sociopolítica que acompaña el desarrollo supuso límites importantes a la discrecionalidad del capital, aunque el lugar de trabajo sigue siendo el campo de disputa por excelencia al requerir la formalización de los trabajadores no registrados y la mejora en las condiciones de uso de la fuerza de trabajo. Precisamente, uno de los rasgos de la conflictividad laboral es que existe un activismo en ascenso que logra movilizar a los trabajadores y cristalizar las aspiraciones por mejoras en las condiciones generales de trabajo y que aún no se expresan de manera masiva en la negociación colectiva.

Nos hemos preguntado dónde radica este auge del activismo de base y la conflictividad. Para ello la descripción del mercado de trabajo y de las relaciones laborales nos permitieron comprender las disposiciones generales sobre las que se asienta esta expansión transversal (tanto en el sentido de actividades productivas como de anclaje político-ideológico) de las comisiones internas y delegados, pero intentamos complejizar la comprensión teniendo en cuenta cómo una legislación que protege al delegado, en los últimos años y gracias a una serie de fallos judiciales, se vio reforzada y extendida, no solo a los delegados de derecho sino a los delegados de hecho (activistas) que por razones de prácticas antisindicales de las empresas o por el cerrojo corporativo de las dirigencias de los sindicatos obstaculizan el surgimiento y la alternancia de nuevos dirigentes. Finalmente, recuperamos la noción *thompsoniana* de tradición de lucha para articular una interpretación que contempla las condiciones materiales de existencia, las normas y la formación ideológica de la cultura obrera. La fuerte impronta que tuvo la presencia sindical en los lugares de trabajo en la formación de la clase obrera argentina, su recuperación en el proceso de recompo-

sición de la lucha y el conflicto hacia fines de los noventa inscriben la conflictividad actual en una línea de continuidad resignificada a la luz de las experiencias de movilización de las clases subalternas y los desafíos actuales.

Bibliografía

Baccaro, L., K. Hamman y L. Turner (2003), "The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, N° 1, pp. 119-133.

Barattini, M. (2012), "La vitalización sindical durante el período de la post convertibilidad en Argentina", en *VII Jornadas de sociología*, Los Polvorines, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento.

Berasueta, A. y E. Biafore (2010), "Principales reformas normativas en el ámbito laboral. Período 2002/2009", en Neffa, J., D. Panigo, P. Pérez (comps.), *Transformaciones del empleo en la Argentina. Estructura, dinámica e* instituciones, Buenos Aires, Ciccus.

Campos, L. (2012), "La negociación colectiva en la posconvertibilidad: recuperación histórica y acumulación de tensiones", *Revista Digital de Economía Política*, Nº 3, pp. 33-44.

Delfini, M., A. Drolas y J. Medina (2012), "Continuidades y rupturas en las relaciones laborales de Argentina tras la crisis del neoliberalismo", *Observatorio Laboral Revista Venezolana,* vol. 6, N° 11, pp. 50-70.

Doyon, L. (1984), "La organización del movimiento peronista, 1946-1955", *Desarrollo Económico*, vol. XXIV, Nº 94, pp. 203-234.

Drolas, A. y M. Delfini (2012), "Negociación colectiva en las empresas multinacionales en Argentina", *VII Congreso Portugués de Sociología*, Universidad de Porto.

—— (2004), "Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidad de la identificación", en *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Buenos Aires, Editorial Prometeo.

——, M. Delfini, y J. Montes Cató (2012), "Procesos de flexibilización de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina. Continuidades y rupturas desde la implementación del programa neoliberal", *Revista de Estudios Transfronterizos*, vol. 12, pp. 30-44.

Español, P. y G. Herrera (2010), "Empleo industrial en la post convertibilidad. Una aproximación del período 2003-2008 bajo una mirada de largo plazo", en Neffa, J., D. Panigo y P. Pérez (comps.) (2010), *Transformaciones del empleo en la Argentina. Estructura, dinámica e instituciones*, Buenos Aires, Ciccus.

Etchemendy, S. y R. Collier (2007), "Down but not out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina: 2003-2007", *Politics and Society*, vol. 35, N° 3, pp. 363-401.

Fairbrother, P. (2005), "Wanted, a new trade unionism for Europe", *Eurotropia*, N° 1, pp. 135-147.

Fernández Madrid, J. C. y A. Caubet (1993), *Leyes fundamentales de trabajo. Comentarios a la Ley de contrato de trabajo 20.744, con las reformas de la ley 21.297 y modificaciones posteriores*, Buenos Aires, Editorial Pulsar.

Ferrero, J. y M. Guerrera (2007), "El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto", en Fernández, A. (comp.) (2007), *Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Buenos Aires, Ed. Prometeo.

Frege, C. y J. Kelly (2003), "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective". *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, Nº 1, pp. 7-24.

Gilly, A. (1980), "Democracia obrera y consejos de fábrica: Argentina, Bolivia, Italia", en AA. VV., *Movimientos populares y alternativas de poder en América Latina*, Puebla, Universidad Autónoma de Puebla.

—— (1998), "La anomalía argentina. Estado, corporaciones y trabajadores", en González Casanova, P. (1998), *El Estado en América Latina: teoría y práctica*, México, Siglo XXI.

Gramsci, A. (1986), *Cuadernos de la cárcel*, México, Ediciones Era.

—— (1990), *Escritos políticos (1917-1933)*, México, Siglo XXI.

Haidar, J. (2009), "Revitalización sindical en Argentina: ¿sindicalismo de movimiento social o neocorporativismo segmentado?", *XXVII Congreso ALAS 2009 "Latinoamérica interrogada"*, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Hamman, K., M. Martínez Lucio (2003), "Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, N° 1, pp. 61-78.

James, D. (1990), *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana.

Kicillof, A. *et al.* (2010), "La macroeconomía después de la Convertibilidad", en *CENDA, La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual. La economía argentina período 2002-2010*, Buenos Aires, Ed. Atuel.

Marticorena, C. (2010), "Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera", *Estudios del Trabajo*, vol. 39/40, pp. 80-104.

Medina, J, A. Drolas y M. Delfini (2012), "Las relaciones laborales en la postconvertibilidad. Continuidades y rupturas en la negociación colectiva", en *VII Jornadas de sociología*, Los Polvorines, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento.

Montes Cató, J. y P. Ventrici (2010), "El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte", *Revista Theomai*, N° 22, pp. 101-119. Disponible en: <http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO%2022/contenido_22.htm>.

——, P. Lenguita y P. Varela (2010), "Trabajo y política en Argentina: la potencialidad de la acción gremial en el lugar de trabajo", *Revista Estudos Politicos*, vol. 2, Río de Janeiro. Disponible en: <http://revistaestudospoliticos.com/trabajo-y-politica-en-argentina-la-

potencialidad-de-la-accion-gremial-en-el-lugar-de-trabajo-por-juan-montes-cato-paula-lenguita-y-paula-varela/>.
Observatorio del Derecho Social-CTA (2010), *Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual 2009.* Disponible en <www.observatorio-juridico@cta.org.ar>.
Palomino, H. (2008), "La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo,* N° 19, pp. 121-144.
Pinazo, G. (2011), "Comentarios sobre la relación entre el crecimiento y el empleo en la Argentina de los últimos años", *Trabajo y Sociedad*, vol. XV, N° 18, UNSE.
Senén González, C. y J. Haidar (2009), "Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nº 22, pp. 5-31.
Thompson, E. P. (1989), *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Barcelona, Editorial Crítica.
Torre, J. C. (2004), *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno*, *Argentina 1973-1976*, Buenos Aires, Siglo XXI.
Ventrici, P. (2012), "Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea", doctorado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, marzo del 2012. Disponible en: <http://www.metrodelegados.com.ar/IMG/pdf/Tesis_Ventrici.pdf>.

(Recibido el 23 de abril de 2013.)
(Evaluado el 27 de mayo de 2013.)

Autores

Marcelo Delfini es doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires, investigador del Conicet con sede en la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y docente en la Carrera de Relaciones del Trabajo (UBA). Campo de investigación: relaciones laborales en empresas multinacionales. Publicaciones recientes:
—— "La afiliación sindical en Argentina: análisis sobre sus determinantes", *Revista Internacional de Sociología*, vol. 71, Nº 1, 2012.
—— "*As relações de trabalho nas empresas multinacionais. Uma análise sobre suas estratégias nas filiais Argentinas*", *Sociologia on line. Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*, Nº5, noviembre, 2012.
—— "Relaciones laborales y 'gestión de recursos humanos' en filiales de Empresas Multinacionales en Argentina", *Revista Sociedad y Economía*, Nº 20, 2011.

Ana Drolas es doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires, investigadora del Conicet con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Campos de investigación: sociología del trabajo, sindicalismo, prácticas políticas.

Publicaciones recientes:
—— "Procesos de flexibilización de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina. Continuidades y rupturas desde la implementación del programa neoliberal", *Revista de Estudios Transfronterizos*, vol. 12, Nº 2, 2011.
—— "Los sindicatos frente a la política de competencias. Aportes para un debate necesario", *Revista Theomai*, Quilmes, Universidad Nacional de Quilmes, 2010.
—— "La apropiación del saber en los espacios de trabajo: de las prácticas coercitivas a la concreción hegemónica", *Estudios Sociales. Revista de Investigación Científica*, vol. 18, Nº 35, 2010.

Juan Montes Cató es doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires, investigador del Conicet con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) y profesor en la Carrera de Relaciones del Trabajo (UBA). Campos de investigación: movimiento obrero, sindicalismo, explotación capitalista y resistencia.
Publicaciones recientes:
—— "Revitalización sindical de base y disputa del control patronal en Argentina", *Trabalho e sindicalismo no Brasil e na Argentina*, 2012.
—— "Formas de explotación capitalista y procesos de resistencia en la Argentina contemporánea", *Estudos do Trabalho*, 2011.
—— "Labor Union Renewal in Argentina Democratic Revitalization from the Base", *Latin American Perspectives*, vol. 38, Nº 6, pp. 38-51, 2011.

Cómo citar este artículo

Delfini, M., Ana Drolas y Juan Montes Cató, "Conflictividad laboral y reapropiación del lugar de trabajo", *Revista de Ciencias Sociales, segunda época*, año 5, Nº 24, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes, primavera de 2013, pp. 109-129, edición digital. En línea: http://www.unq.edu.ar/catalogo/322-revista-de-ciencias-sociales-n-24.php