

¿Combatividad encauzada o recomposición del trabajo organizado? La dinámica de la negociación colectiva en los gobiernos kirchneristas

Cecilia Anigstein¹

RESUMEN

En años recientes en Argentina, el crecimiento cuantitativo de la negociación colectiva, la ampliación de su cobertura y el restablecimiento de la pauta negociada por rama de actividad como instrumento prioritario de política salarial, implicaron una discontinuidad con respecto a la dinámica vigente, en el contexto deflacionario del período precedente. Sin embargo, no debe perderse de vista que el legado neoliberal ha impuesto límites a este proceso, fundamentalmente la presencia consolidada de fracciones sociales que se sitúan por fuera de las fronteras del derecho colectivo. Dichos límites alcanzan a los asalariados convencionales, ya que no se han excluido ni revertido en profundidad aquellos mecanismos de individualización de las relaciones laborales, que fueron incorporados en los convenios colectivos de trabajo durante el auge de las políticas neoliberales. Asimismo, imputar de manera unilateral el crecimiento de la negociación salarial al proceso inflacionario o considerarla como un instrumento para el encauzamiento de la conflictividad laboral de base, puede conducir a una mirada que subestime el papel jugado por el actor sindical y el conjunto de las y los trabajadores/as. Este trabajo describe la dinámica asumida por la negociación colectiva entre 2004 y - 2010 y se interroga por el papel que en este proceso ha jugado el movimiento obrero organizado.

PALABRAS CLAVE: Negociación colectiva, Sindical, Relaciones laborales, Argentina, gobiernos kirchneristas

ABSTRAC

The quantitative growth of collective bargaining, the expansion of its coverage, and the restoration of the pattern bargaining by industry as priority wage policy instrument, in recent years in Argentina, all implied a discontinuity in relation to the dynamics of the previous period, which had taken place in an inflationary context. Nevertheless, it should be considered that the neoliberal legacy has imposed limits to this process. Mainly, the consolidated presence of social fractions that are outside the frontiers of collective right. Those limits affect the associated workers, since the individualisation mechanisms of labor relations integrated on collective bargaining agreements during the peak of neoliberal politics have been neither excluded nor deeply reversed. Also, unilaterally attributing the growth of wage bargaining to the inflationary process or thinking of it as an instrument for the regulation of labor conflicts could lead to an underestimation of the role played by associated and non-associated workers. This work describes the dynamics of collective bargaining between 2004 and 2010, and explores the role that the organised labor movement has played on this process.

KEY WORDS: Collective bargaining, Associated workers, Argentina, Kirchner governments, Labour Relations

¹ Mg. en Ciencias Sociales UNGS-IDES, becaria CONICET-UNGS. Contacto: ceciliaanigstein@gmail.com. Una versión preliminar de este trabajo se presentó en las IV Jornadas de Sociología de la UNGS, en abril de 2012. Se agradecen las sugerencias de las coordinadoras de mesa Gabriela Wyzcykier y Mariana Barattini, y del comentarista Martín Armelino. Asimismo, se agradecen los comentarios de Paula Rey Fortes y la lectura de Lucila Anigstein.

Introducción

El ciclo de crecimiento económico iniciado en Argentina luego de la devaluación cambiaria de 2002 favoreció el descenso del desempleo y creó condiciones propicias para la recreación de patrones de intervención político sindicales que parecían extintos tras la instauración del neoliberalismo. Esto se ilustra con el proceso de revitalización de la negociación colectiva, que se desarrolló a partir de la derogación de la Ley “Banelco”², la convocatoria al Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil y la reunificación de la mayor central obrera nacional, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (en adelante CGT).

Si bien en este proceso es destacable el protagonismo estatal, no debe soslayarse el rol jugado por las organizaciones de trabajadores, que hallaron en las paritarias anuales una herramienta óptima para la obtención de reivindicaciones, la legitimación de las dirigencias frente a sus bases e inclusive para su recomposición política y organizativa. Esto se puso de manifiesto en un renovado protagonismo público del actor sindical y una sólida alianza entre el gobierno y la CGT, conducida por una fracción del movimiento obrero resistente al neoliberalismo³.

Algunos análisis críticos explican el aumento cuantitativo de la negociación colectiva por la necesidad de adecuar de manera frecuente los salarios a los índices inflacionarios (Kabat, 2011). No obstante, imputar de manera unilateral al proceso inflacionario el crecimiento de la negociación colectiva, puede conducir a una mirada que no tome en consideración los cambios en la orientación estatal y especialmente, puede llevar a la subestimación del papel jugado por el movimiento obrero organizado y el conjunto de los trabajadores/as. Esta advertencia es extensiva a ciertas perspectivas que ven a la negociación colectiva como mero instrumental para el encauzamiento de la beligerancia obrera de base, pasando por alto el íntimo vínculo que une una organización interna en los lugares de trabajo, conflictividad laboral y negociación paritaria.

En otras palabras, soslayando que el convenio colectivo es una de las primeras herramientas a la que echan mano activistas y delegados para impulsar la organización de los trabajadores en los locales productivos.

Legado neoliberal e impulso restituyente

En Argentina, durante la segunda mitad del siglo XX, la negociación por rama de actividad se constituyó en un instrumento fundamental para las organizaciones de trabajadores y en material de disputa permanente con los sectores del capital y los gobiernos. Con un importante rol del Estado que por medio de la homologación se reservó la última palabra en la materia como si fuese un contratante más en el convenio, la negociación colectiva cubrió casi la totalidad del sector privado y se caracterizó por sus efectos niveladores y homogeneizadores del conjunto laboral (Novick, 2001), derivados principalmente de la centralización de la negociación a nivel de las ramas y de la pauta institucionalizada de negociación imitativa entre las entidades. Esto se relacionó con la existencia de una única central confederal (o de un número reducido de ellas, de acuerdo a la coyuntura histórica),

²En el año 2000, pese a la resistencia sindical y a las denuncias por sobornos a los representantes de la Cámara de Senadores Nacionales se sancionó la Ley 25.250, que profundizó la flexibilización laboral instaurada durante la década de 1990 en Argentina. Entonces trascendió públicamente que el Ministro de Trabajo Alberto Flamarique en una reunión con grupo de dirigentes sindicales sostuvo “para convencer a los senadores tenemos la Banelco”, expresión que se popularizó a partir del escándalo.

³Nucleamiento de organizaciones sindicales liderada por el camionero Hugo Moyano, uno de los referentes del Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), corriente interna de la CGT, que junto a otras organizaciones de trabajadores como la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y la Corriente Clasista Combativa (CCC), protagonizaron entre mediados de la década de 1990 y 2001 la resistencia a las políticas de ajuste implementadas por los gobiernos de Carlos Saúl Menem y Fernando De La Rúa.

una fluida relación entre ésta y el Estado, junto con la persistencia de tasas de inflación elevadas y de desempleo relativamente bajo (Marshall y Perelman, 2004).

Pero luego de la última dictadura militar, en un contexto de vigencia del sistema democrático que coincidió con una ofensiva del capital concentrado sin precedentes, se re-individualizó y desjuridizó el mundo del trabajo (Álvarez Leguizamón, 2008). Uno de los efectos más dramáticos de estas transformaciones fue el establecimiento de fronteras internas asociadas a la emergencia de un derecho laboral de segundo tipo, mediante la legalización de distintas formas de precarización laboral. Simultáneamente, se extendieron las formas de trabajo que operan sobre las fronteras externas del derecho de trabajo, que quedaron bajo la órbita del Derecho Civil o Mercantil, lo que implicó una transformación notable del estatus del trabajo (Palomino, 2002). La dimensión de las transformaciones llevadas a cabo, afectó a casi la totalidad de los institutos y normas del derecho laboral, a pesar de que aspectos predominantes del modelo de relaciones laborales sobrevivieron al embate⁴.

Particularmente, hacia 1991 se realizaron modificaciones normativas que habilitaron la “disponibilidad colectiva”, la vulneración del principio de ultra-actividad convencional, el establecimiento de formas de desenganche convencional, particularmente para las pequeñas y medianas empresas, y el condicionamiento de los incrementos salariales a la obtención de aumentos en la productividad.

Frente a estos procesos los sindicatos asumieron una posición defensiva. Algunas organizaciones se refugiaron en la ultra-actividad convencional, mientras que otras adecuaron sus convenios a los nuevos criterios de flexibilidad o consintieron la negociación por empresa. En consecuencia, el “modelo histórico de negociación” se fue desmoronando, dando lugar al predominio de la fragmentación y la pérdida de coordinación (Novick, 2001). La ausencia de inflación, los cambios normativos, los altos índices de desempleo y una correlación de fuerzas marcadamente desfavorable para los asalariados principalmente, explicaron el pasaje de una pauta de negociación salarial ligada al costo de vida a otra basada en la productividad (Marshall y Perelman, 2004).

A partir del año 2003, en un nuevo escenario económico y político, algunas de las reformas al derecho laboral introducidas en los años noventa experimentaron contramarchas y modificaciones. Las reformas en esta etapa fueron diversas y abarcaron distintos aspectos, siendo algunas muy significativas para contextualizar el crecimiento de la negociación colectiva y reflexionar sobre el reposicionamiento del actor sindical.

En 2004 se convocó por decreto el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario. Desde entonces, los incrementos del el Salario Mínimo Vital y Móvil (estancados durante 10 años, e incrementados mediante decretos del Poder Ejecutivo Nacional a lo largo de 2003 y 2004⁵) comenzaron a ser negociados en el marco de la Ley 24.013.

Ese mismo año se derogó la polémica ley “La Banelco” del año 2000, y se sancionó la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral para regularizar los cuestionamientos en torno a la extensión del período de prueba, el régimen de “preaviso” de extinción del contrato de trabajo, la reducción general de los

⁴ Este marco normativo está integrado por la ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo, la Ley de Asociaciones Sindicales y la Ley de Obras Sociales.

⁵ Fueron excluidos explícitamente de estos aumentos los trabajadores agrarios, del servicio doméstico y del sector público en todos sus niveles.

aportes patronales, la eliminación de la ultra-actividad convencional⁶ y del principio de prevalencia de la norma colectiva más favorable⁷. Estas modificaciones legales, como así también otras no vinculadas directamente con la negociación colectiva⁸, constituyen señales que ponen en entredicho la “gubernamentalidad neoliberal” (Alvárez Leguizamón, 2008). Además, tienen una impronta restituyente; consisten en la derogación de leyes y reglamentos celebrados en la década anterior y en la sanción de otros que recrean, aunque parcialmente, las condiciones previas a las reformas.

Sin duda alguna se trata de un cambio de orientación estatal. Pero el rol jugado por las organizaciones de trabajadores mediante movilizaciones, concentraciones, presentación de proyectos legislativos y activa intervención en los debates parlamentarios que las precedieron, ha quedado bajo un cono de sombra. Su examen, aún pendiente, requiere una indagación que sobrepasa los objetivos de este trabajo⁹.

La revitalización de la negociación colectiva

A partir de 2004 la negociación colectiva experimentó un gran crecimiento observable en la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados anualmente, así como en la ampliación de su cobertura. Mientras que el total de convenios y acuerdos firmados entre 1991 y 2002 fue de 2119, el total acumulados desde 2003 hasta 2010 superó los 7.000.

Como puede observarse en el gráfico N° 1, la negociación colectiva, que permaneció contraída entre 1991 y 2003, experimentó un crecimiento progresivo desde el año 2004 hasta el 2010. Se destaca la recuperación de la negociación por actividad, que había registrado una drástica disminución a favor de la negociación por empresa desde 1993 hasta 2002, si bien ésta última no cesó de crecer.

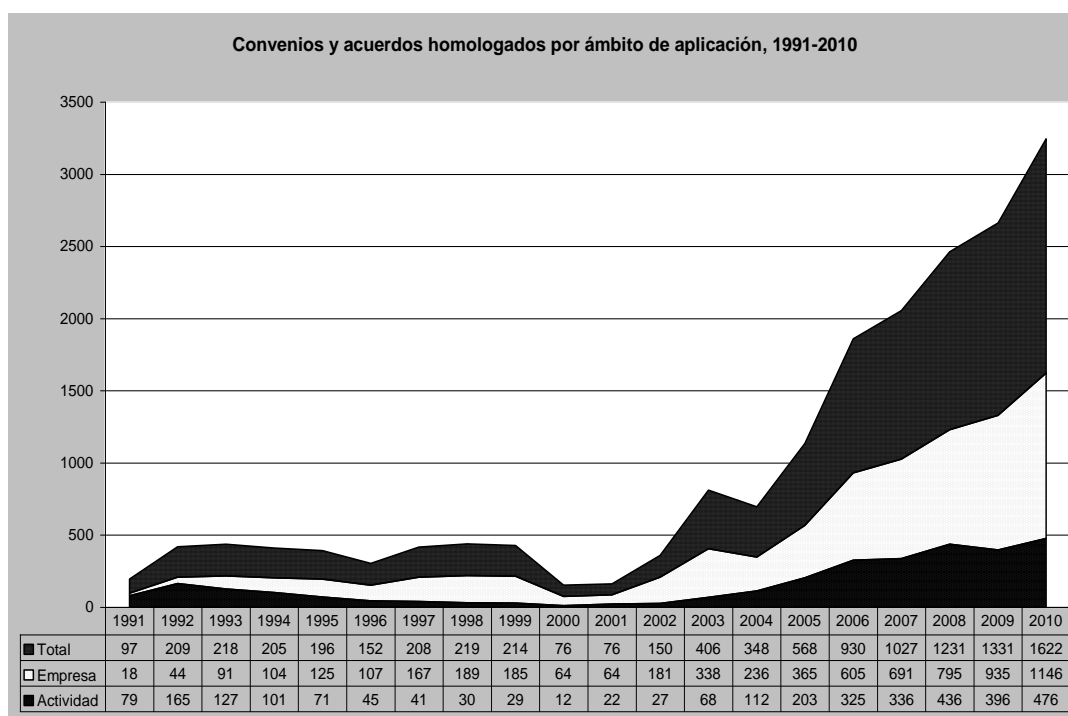
Gráfico N° 1: Convenios Colectivos de Trabajo y Actas Acuerdos homologados según ámbito de aplicación, 1991-2010

⁶ La regla de presunción de ultra-actividad de las convenciones colectivas había sido eliminada mediante la Ley 25.250 y reemplazada por la regla no ultra-actividad. Con la sanción de la Ley 25.877 se retornó al criterio tradicional en Argentina.

⁷ Posteriormente, en noviembre de 2008 se realizó una modificación a la Ley de Contrato de Trabajo que repuso el texto original de la Ley del año 1975 alterado durante la última dictadura. Esto implicó la restitución de la regla *indubio pro operario* como forma de manifestación del principio protector. En otras palabras, se establece que, en caso de duda se debe establecer la solución más favorable al trabajador.

⁸ Por ejemplo la sanción de la Ley 26.425 en noviembre de 2008 que eliminó el régimen previsional de capitalización, disponiéndose la unificación en un único régimen denominado “Sistema Integrado Previsional Argentino” administrado por la Administración Nacional de la Seguridad Social, cuyo impacto en términos de financiamiento estatal ha impulsado intensos debates de una significación política mayúscula, que merecen un tratamiento particular.

⁹ En distintas publicaciones del representante legal de la CGT y Diputado Nacional del FPV, Héctor Recalde, se reconstruyen los procesos políticos que precedieron las reformas legislativas y las respuestas del sindicalismo para resistirlas y posteriormente, derogarlas. Véase: Recalde (2001); Recalde (2003) y Recalde y otros (2005).



Fuente: elaboración propia en base a datos publicados por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo SPTyEL-MTEySS.

En lo referente a la cobertura, mientras que en 2002 la misma alcanzaba a 2.746.000 trabajadores del sector privado, hacia 2011 alcanzó 5.116.000, registrando un crecimiento del 86% en ese período¹⁰. Además, un estudio indica que los trabajadores potencialmente convencionados sobre el total de ocupados pasaron del 38% en 2003 al 50% en 2009 (Persia, 2011).

Pero no se trata únicamente de un crecimiento cuantitativo, sino que en la etapa bajo análisis se advierten cambios en los patrones de negociación, en discontinuidad con las tendencias vigentes durante la etapa de la convertibilidad que reenvían al patrón histórico en Argentina, lo que ha dado lugar a interpretaciones controvertidas.

En la actualidad se insinúan dos posicionamientos predominantes en torno a la revitalización de la negociación colectiva en Argentina. Si bien desde las dos visiones que aquí se esbozan, se señala el pronunciado y sostenido aumento de actividad negocial desde 2004 hasta el presente, sus diagnósticos difieren en lo relativo a contenidos y actores.

Uno de los ejes de las discusiones alrededor del fenómeno se relaciona con la pauta (centralizada o descentralizada) de la negociación, y está vinculado a su vez con argumentos de defensa o cuestionamiento al modelo sindical vigente en Argentina, particularmente al sistema de personería gremial, denominado alternativamente por estos sectores “monopolio sindical” o “unidad promocionada”.

Así, desde uno de los posicionamientos se resaltan las rupturas con la etapa precedente y se pone de relieve la fuerte coordinación estatal, la cual de la mano del sistema de personería gremial ha logrado promover la restitución de la pauta centralizada de negociación, con efectos sustantivos en términos

¹⁰ **Fuente:** Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SPTyEL-MTEySS).

de determinación colectiva del salario (Senén González y otros, 2010; Palomino y Trajtemberg, 2006). Mientras que desde el otro polo, se enfatizan las continuidades con la década de los noventa en lo concerniente al modelo sindical vigente y al persistente predominio de la negociación descentralizada, por empresa. (Ambruso y otros, 2008; Marticorena, 2010, 2011).

Aunque es cierto que la cantidad de acuerdos y convenios homologados por empresa no ha cesado de crecer y continua siendo superior en términos cuantitativos que los convenios por rama de actividad, resulta destacable que la cantidad de trabajadores cubiertos por convenios de actividad supera generosamente a los cubiertos por negociaciones por empresa, como puede observarse en el Cuadro N° 2:

Cuadro N° 2: Cobertura de la negociación colectiva de acuerdo al ámbito (actividad /empresa) y cantidad de trabajadores cubiertos. I, II y III Trimestre 2010

Período	Negociación por actividad		Negociación por empresa	
	Cantidad de Acuerdos y Convenios	Trabajadores cubiertos	Cantidad de Acuerdos y Convenios	Trabajadores cubiertos
1er Trimestre 2010	86	1935.000	380	121.000
2do Trimestre 2010	172	2.779.000	266	66.000
3er Trimestre 2010	183	1.738.000	440	153.000

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo SPTyEL-MTEySS

Parece entonces más plausible aquella mirada que advierte en la actual etapa el cambio de tendencia desde una pauta descentralizada (por empresa) hacia una pauta centralizada (por rama de actividad). Sin embargo, no puede decirse lo mismo en lo referente a los contenidos de la negociación. Sobre este punto, una vez más se observan interpretaciones encontradas.

Para Senén González y otros (2010), el restablecimiento de la pauta centralizada de negociación significó un cambio cualitativo de los contenidos de la misma, específicamente un desplazamiento de la preponderancia de cláusulas flexibilizadoras en los noventa por cláusulas salariales de forma predominante en la década del dos mil. En efecto, las cláusulas salariales han sido las más frecuentes en esta etapa, véase cuadro N° 3:

Cuadro N° 3: Frecuencia de Cláusulas salariales en la negociación colectiva en la negociación colectiva entre 2005 y 2010, para el tercer trimestre de cada año

Período	% Cláusulas salariales
3er trimestre 2005	83
3er trimestre 2006	91
3er trimestre 2007	87
3er trimestre 2008	90
3er trimestre 2009	80
3er trimestre 2010	79

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo SPTyEL-MTEySS

Al respecto, Palomino y Trajtemberg (2006) sostienen que la determinación colectiva del salario habría impactado sobre la tendencia a la individualización de la relación laboral predominante, a lo

largo de los años noventa. Aunque una mirada pormenorizada de los contenidos de la negociación, obliga a matizar estas afirmaciones.

De acuerdo con un Informe del Observatorio del Derecho Social de la CTA (Ambruso y otros, 2008), durante el período 2003-2007¹¹ la mayoría de las negociaciones se han circunscripto a la cuestión salarial a través de acuerdos colectivos, en detrimento de la celebración de convenios colectivos que impliquen una revisión integral de las cláusulas (salariales y no salariales), que componen la negociación.

Este trabajo es concluyente respecto a que a lo largo del período, la negociación colectiva no exclusivamente salarial, se caracterizó por mantener la incorporación de cláusulas de flexibilización referidas a la jornada laboral y por incrementar sustancialmente la presencia de cláusulas referidas a la organización del trabajo, en los términos existentes en el período 1991-1999, es decir, desfavorables para los trabajadores. Entre el año 2003 y 2007 el 47,52% del total de los convenios homologados se incorporaron una o más cláusulas de flexibilidad de la jornada de trabajo, mientras que el 51% incorporó cláusulas de flexibilización de la organización del trabajo. Es importante aclarar que estas cifras tienen como limitante, que no toman en consideración el nivel de cobertura de las cláusulas en cuanto a cantidad de trabajadores.

Por su parte Marticorena (2010; 2011) que analiza la evolución de la negociación colectiva en el sector manufacturero, sostiene que la mayor cantidad de negociaciones no indican *per se* un cambio respecto de las tendencias consolidadas durante la década de los noventa. En el caso del sector manufacturero en particular, se expresa con mayor profundidad la flexibilización de las condiciones de consumo de la fuerza de trabajo: premios e incentivos en la conformación de los salarios, establecimiento de jornadas sobre la base de promedios y diversos mecanismos que suponen mayor libertad patronal para la extensión de la jornada o su intensificación mediante la discrecionalidad para estipular la extensión de los descansos y los momentos de su goce, la polivalencia y movilidad funcional, como así también sobre los criterios de promoción y cubrimiento de vacantes.

Otro trabajo que se sitúa en esta perspectiva analiza la regulación en los convenios colectivos de la presencia de representantes directos en los lugares de trabajo para el período 2006-2008 (Ambruso y otros, 2010) y concluye que sobresalen las cláusulas que imponen límites a la intervención de la representación sindical en los lugares de trabajo.

En suma, es indiscutible que el restablecimiento de la negociación por actividad como instrumento prioritario de política salarial, implica una discontinuidad respecto a la preeminencia de contenidos no salariales y a la pauta descentralizada de negociación, vigentes en el contexto deflacionario del período precedente.

Sin embargo, no debe pasarse por alto la consideración de las características que expresan fuertes líneas de continuidad. Por un lado, la negociación colectiva no necesariamente excluye mecanismos de individualización de las relaciones laborales, por el contrario, puede ser vehículo de dichos mecanismos (Marticorena, 2011), tal como ha sucedido durante la etapa de la convertibilidad, cuando en un contexto productivo profundamente adverso para los colectivos laborales y sus organizaciones, el derecho colectivo denotó su rasgo reversible y se erigió como instrumento patronal para la instauración de nuevas formas de organización del trabajo.

¹¹ Informes más recientes elaborados por los mismos autores ratifican esta tendencia.

Por otro lado, la negociación colectiva contemporánea tampoco ha logrado los efectos homogeneizadores entre las distintas ramas de actividad que se registraron en otras etapas de la historia argentina. En efecto, la presencia consolidada de fracciones sociales que se sitúan por fuera de las fronteras del derecho colectivo, como el trabajo no registrado y precario, el autoempleo, los planes sociales, constituyen un profundo límite a este proceso.

En consecuencia, se han reproducido y amplificado las divisiones al interior de la clase trabajadora. Esto no sólo se observa en la dilatación de las brechas de ingresos, de acceso a prestaciones y seguridad social entre convencionados y no convencionados, sino que además agudiza la distancia entre los colectivos laborales que ejercen la libertad de organizarse sindicalmente y los que se encuentran impedidos de hacerlo.

¿Recomposición del trabajo organizado?

A pesar de que el aumento de convenios y acuerdos homologados, la ampliación de su cobertura y la restitución de la negociación por rama de actividad no han significado una contramarcha profunda de los criterios neoliberales de administración de las relaciones entre el capital y el trabajo, en este escrito se sostiene que el proceso de restitución de institucionalidades colectivas, constituye un ineludible indicio de recomposición del movimiento obrero organizado, luego de la ofensiva capitalista que significó la implementación de políticas neoliberales.

Resulta llamativo como este aspecto del fenómeno ha sido soslayado en los distintos análisis. Ya se trate de ponderar los cambios de orientación de las políticas llevadas adelante por los gobiernos kirchneristas o en el afán de poner en un primer plano las fragilidades del proyecto político en curso, mediante la acentuación de las continuidades con la etapa neoliberal; las investigaciones revisadas coinciden en la consideración del actor sindical como convidado de piedra. No puede negarse que la concurrencia de diversos factores ha propiciado el fenómeno descrito, como la intensa coordinación estatal, el carácter inflacionario de la economía o la necesidad de canalizar institucionalmente la conflictividad laboral. Pero su consideración no debe impedir la construcción de un abordaje que comprenda a los actores subalternos y sus formas organizativas, por más que éstas (con sus idearios, tradiciones y orientaciones) no resulten del agrado del observador.

Lo cierto es que las fuentes empíricas habitualmente consultadas por la literatura especializada y que han sido expuestas en este trabajo, son suficientes para constatar el proceso de revitalización de la negociación, pero poco dicen de los actores que intervienen en la misma. Su análisis demanda la incorporación de diversos registros que repongan sus perspectivas y las prácticas, sus formas organizativas e institucionales, sus programas políticos y las orientaciones de su conducción. En suma, un balance de la dinámica de la negociación colectiva en Argentina, no puede eludir el estudio de las luchas obreras y populares ni el proceso de recomposición política y organizativa del trabajo organizado de los últimos años.

Referencias bibliográficas

AMBRUSO, Marcos, CAMPOS, Julia; CAMPOS, Luis, CASTELLO Felipe, “Actividad y organización de los delegados de personal y comisiones internas. Un análisis de su regulación en los convenios colectivos de trabajo. Argentina, 2006-2008”, *VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, México, 2010.

AMBRUSO, Marcos, CAMPOS, Julia, CAMPOS, Luis, CASTELLO Felipe, GIANIBELLI Guillermo; MEGUIRA, Horacio, *La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo*, Buenos Aires, Observatorio del Derecho Social, Central de Trabajadores Argentinos CTA, 2008.

ÁLVAREZ LEGUIZAMÓN, Sonia, “Focopolítica y gubernamentalidad neoliberal, las políticas sociales”, Ponencia presentada en *II Encuentro argentino y latinoamericano “Prácticas sociales y pensamiento crítico”*, Universidad Nacional de Córdoba, 4 y 5 de julio de 2008.

BERASUETA, Ana Cecilia; BIAFORE, Eugenio; NEFFA, Julio Cesar; WAHLBERG, Verónica Laura. “Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009” en *Empleo, desempleo & políticas de empleo*, N° 3, CEIL-PIETTE CONICET, Tercer Trimestre 2010.

KABAT, Marina. “Una perspectiva histórica de la flexibilidad laboral. El caso de la industria del calzado en Argentina, 1946-2005, diciembre 2011, revista *www.izquierdas.cl*, 11, pág. 118-135.

MARSHALL, Adriana y PERELMAN, Laura. “Cambios en los patrones de la negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos”. *Estudios Sociológicos*, mayo-agosto, año/vol. XXII, número 002, El Colegio de México, Distrito Federal México, 2004, pág. 409-434.

MARTICORENA, Clara. “Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la postconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera”, *Estudios del Trabajo* N° 39/40, Enero-diciembre 2010, Buenos Aires, pág. 59-88.

_____ “Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período de la postconvertibilidad”. *10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “Pensar un mejor trabajo: acuerdos, controversias y propuestas”*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 3, 4 y 5 de agosto de 2011.

NOVICK, Marta. “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales” . En De la Garza Toledo, E. (comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política.*, CLACSO, Buenos Aires, Agencia Sueca de Desarrollo Internacional, 2001, pág. 25-46.

PALOMINO, Héctor y TRAJTEMBERG, David. “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, *Revista de trabajo* Año 2, N°3, julio-diciembre 2006, pág. 47-68.

PALOMINO, Héctor. “Los efectos de la apertura comercial sobre las relaciones laborales en Argentina” En De la Garza Toledo, E y Salas, C. (comp.) *NAFTA y MECOSUR: Procesos de apertura económica y trabajo*, Buenos Aires, CLACSO, 2002.

PERSIA, Juliana. “Algunas cifras sobre los trabajadores y la cobertura de los convenios colectivos de trabajo en el Gran Buenos Aires” en Abal Medina y Diana Menéndez (comp.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*, Buenos Aires, Imago Mundi, 2011.

RECALDE, Héctor. *La tercera década infame. La legislación laboral*, Buenos Aires, Ed. Corregidor, 2003.

_____ *Política laboral ilustrada con drama y humor*, Buenos Aires, Ediciones Colihue, 2001.

RECALDE, Héctor; RECALDE, Mariano, CIAMPA, Gustavo, *Una nueva Ley Laboral: Ley 25.877*, Buenos Aires, Editorial Corregidor, 2005.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia; TRAJTEMBERG, David; MEDWID, Bárbara. “La determinación del nivel de negociación colectiva en la Argentina ¿Una vuelta hacia la centralización? Ponencia presentada en el “VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo”, México, 2010.