



Conflictos contra la precariedad (2006-2010): Un análisis a partir de bases cuantitativas

Lic. Julieta Longo*

Introducción

A partir del proceso de recuperación económica iniciado en el año 2003, y la recomposición del movimiento obrero ocupado, resurgió en la última década la conflictividad laboral. En este sentido, en los últimos años se configuraron dos hipótesis opuestas en relación con los cambios que operaron en el mercado laboral. Algunos autores plantean que “estaríamos asistiendo a una transición entre el régimen de precarización laboral instalado durante los '90 y un nuevo régimen de regulación del trabajo” (Palomino, 2008: 121). Los conflictos laborales contra las distintas formas que asume la precariedad laboral serían, desde esta perspectiva, parte de la transformación del mercado laboral, en una nueva relación entre trabajadores-estado-sindicatos pos 2001 (Bauni, 2010). Contrariamente otros autores, entienden que la recuperación económica pos-devaluación mantiene a la precariedad y la informalidad como característica estructural del mercado laboral (Azpiazu y Schorr, 2010; Lucita, 2006; Pérez et al, 2010), y que la competitividad que adquirió el país en la última década se basó en la superexplotación del trabajo (Félez, 2008).

En el marco de este debate, la presente ponencia se propone analizar la evolución de los conflictos laborales en el período 2006-2010, atendiendo a las demandas que esgrimen los actores en los conflictos, en particular aquellas que se dirigen contra las distintas formas en que materializa la precariedad laboral. El análisis se realizará a partir de series estadísticas y documentos que relevan conflictos a lo largo de la última década.

1- Crecimiento económico y recuperación del movimiento obrero

Los dos gobiernos “kirchneristas” (2003-2011) se caracterizaron por mantener altas tasas de crecimiento económico, superior al 7% del PBI anual, impulsado por la exportación de commodities agrarias y de algunos productos industriales de bajo valor agregado. La combinación de altos precios de las materias primas, junto con bajos salarios, benefició extraordinariamente a los grupos exportadores, al tiempo aumentó la concentración y se acentuó la extranjerización de la cúpula empresarial (Ortiz y Schorr, 2009).

De la mano de esta recuperación económica, y como consecuencia de la “protección” que implicó la devaluación, se expandió en la última década el mercado interno y el empleo industrial. En los últimos años, cuatro millones de trabajadores fueron incorporados al mercado laboral. Sin embargo, el crecimiento del mercado interno, la creación de puestos de trabajo, y en definitiva la expansión de la industria, encuentran un freno en los bajos salarios necesarios para garantizar altas tasas de ganancias de los sectores exportadores (Félez, 2008). La inflación constituye en este sentido, una de las precondiciones de la acumulación pos-convertibilidad, al disminuir rápidamente los salarios reales y mantenerlos a un nivel de crecimiento menor que el de la productividad, lo que generó una “nueva y fenomenal transferencia de ingresos desde los trabajadores hacia los empresarios” (Ortiz y Schorr, 2009: 15). De esta manera, el aumento de la tasa de ganancia en la última década se explica principalmente por el crecimiento de la “tasa de explotación”

*Lic. Sociología UNLP Becaria CEIL/CONICET

(Félez, 2008). Y si bien, el empleo no-registrado disminuyó del 48% en el año 2003 al 35% en el año 2010 (Palomino, 2008), Pérez, Chena y Barrera plantean que existe una “funcionalidad de la informalidad”, ya que “las actividades informales constituyen una precondition para el desarrollo y progreso de aquellas actividades que se entienden como formales” (Pérez et al, 2010). Por último, si bien el gobierno comenzó a intervenir activamente en las relaciones capital-trabajo, principalmente a partir de la reactivación de la negociación colectiva¹, y en contraposición a la década del '90 más del 86% de las negociaciones colectivas pautaron principalmente aumentos salariales, en la negociación no salarial de la pos-convertibilidad se mantuvo la introducción de cláusulas de flexibilidad laboral a niveles similares a los del primer lustro de la década del '90 (Campos y Campos, 2010).

En el terreno de las organizaciones obreras, los últimos años se caracterizaron por el refortalecimiento de los sindicatos, a partir de la reunificación de la CGT en el año 2004, y la posterior alianza entre el gobierno y el líder de la CGT y camioneros, Hugo Moyano. Este mayor poder, se evidencia en la recomposición de las negociaciones colectivas, el aumento de la tasa de afiliación y el aumento de la conflictividad laboral. Sin embargo, pese a esta revitalización de la actividad sindical se mantuvieron las tradicionales prácticas sindicales y la burocratización de sus cúpulas (Atzeni y Ghigliani, 2007). Pero por otro lado, el período se caracteriza también, por el surgimiento del llamado “sindicalismo de base” (Lenguita, 2011). Experiencias que si bien se mantuvieron muchas veces como aisladas, protagonizaron importantes conflictos posicionándose como vanguardia del movimiento obrero.

En síntesis, el actual modelo de crecimiento económico tiene como consecuencia directa la

¹ El año 2004 significó una inflexión en la tendencia de la negociación colectiva, ya que la cifra de convenios y acuerdos colectivos homologados duplicó el promedio de los diez años anteriores. A partir de ese año, se incrementó sistemáticamente el número de acuerdos y convenios anuales (Scolnik, 2009).

recomposición del movimiento obrero y con ello el resurgimiento de la conflictividad laboral que se expresa tanto en el mayor poder de las organizaciones sindicales tradicionales, como el surgimiento de organizaciones de base. Pero por las características del modelo actual, se tiende a conformar y consolidar una estructura del mercado laboral fragmentada. Entendemos entonces, que uno de los principales desafíos para la organización del movimiento obrero es superar la fragmentación. Hacia allí se dirigen los conflictos que desafían las distintas formas en que se materializa la precariedad, y que analizaremos en los próximos apartados.

2- Evolución de la conflictividad durante el kirchnerismo (2003-2010)

Luego de una década de conflictos defensivos, y de alcanzar los niveles históricos más bajos de conflictividad laboral en los años 2002 y 2003, a partir del 2004 resurgieron los conflictos de trabajadores ocupados, desplazando paulatinamente a los desocupados del centro de la escena de la conflictividad social (Antón et al, 2010). El nuevo protagonismo de las luchas obreras se vio reflejado en el renovado interés en relevarlos. Las principales bases que analizan la conflictividad laboral, elaboradas por la Central de Trabajadores Argentina (CTA) y el Ministerio de Trabajo de la Nación (MTEySS), comienzan a registrar conflictos a partir del año 2005 y 2006 respectivamente².

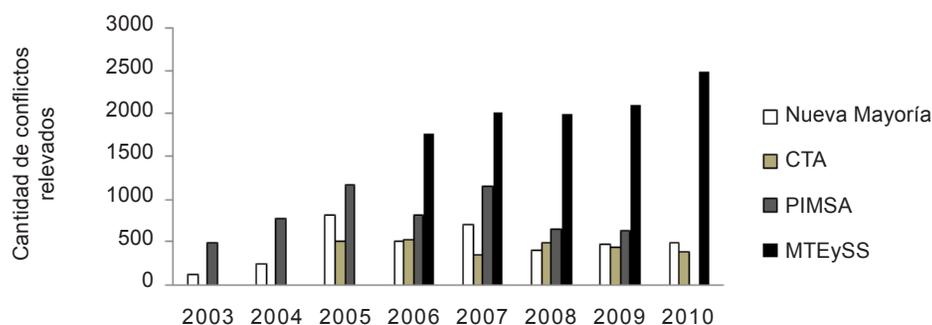
Pese a las divergencias entre las bases, podemos señalar que la conflictividad tiende a crecer durante el período 2003-2010. En relación con algunas características generales de los conflictos, según los datos de la base de conflictividad del MTEySS (de aquí en más BC-MTEySS), el sector público mantiene su primacía al representar

² Las bases de períodos más amplios como la de la OSAL o PIMSA se refieren a la conflictividad social en general y no exclusivamente a la conflictividad laboral.



Gráfico 1.

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



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

el 60% de los conflictos laborales. Por otro lado, si bien siguen primando en los conflictos las demandas salariales, en términos relativos crecen más los conflictos con demandas no salariales, principalmente en el último año del período. Los sindicatos son quienes dirigen la mayoría de los reclamos (75%), mientras que las organizaciones de base representan el 12% de los conflictos. Por último, el período se caracteriza por la inexistencia de huelgas generales contra el gobierno nacional, con excepción del paro convocado por la CTA ante el asesinato de Fuentealba, al que la CGT adhirió durante dos horas.

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

Un primer sub-período comienza a fines del año 2003, con las primeras luchas del movimiento obrero ocupado y se extiende hasta el año 2005, momento en el cual hubo un “cambio de política hacia la conflictividad laboral por parte del gobierno nacional y la CGT” (Scolnik, 2007: 234). En estos años se registra un gran incremento de la conflictividad laboral, paralelo a un retroceso de la conflictividad protagonizada por trabajadores desocupados (Anton et al, 2010). Los conflictos más importantes de este primer

sub-período fueron el de los trabajadores telefónicos y el de los trabajadores de SUBTE, que mostraron un nuevo tipo de conflicto que ganaría peso en los años siguientes. En primer lugar, fueron conflictos protagonizados por trabajadores de empresas privadas, y no por trabajadores del sector público o de empresas recuperadas, que en los años previos tuvieron un mayor protagonismo en los conflictos laborales. Por otro lado plantearon demandas salariales que sobrepasaron las intenciones de aumentos esperados y lograron importantes triunfos. Y por último, mostraron una nueva forma de organización sindical que crecería paulatinamente en los últimos años: el llamado “sindicalismo de base”.

Un segundo sub-período comenzó a partir del año 2005, donde el gobierno y la CGT articularon una serie de políticas para encauzar la conflictividad laboral. Estas políticas incluyeron la reunificación de la CGT, la consolidación institucional de las negociaciones colectivas, y una política más dura desde el gobierno frente a algunos conflictos sindicales más radicalizados (Stolnik, 2009). Este cambio en la estrategia gubernamental, tuvo su correlato en el estancamiento de la conflictividad laboral a partir del año 2005, que se agudizó a partir del año 2007. Sin embargo, durante este período también se sucedieron importantes conflictos, como por ejemplo el conflicto del Casino Flotante, el de FATE



o el de los trabajadores docentes de Neuquén y Santa Cruz, pero se desarrollan a través de una particularidad: la mayoría fueron reprimidos, judicializados, y finalmente aislados, finalizando con derrotas para los trabajadores. A estas derrotas de los conflictos obreros, se le suman durante el 2008 dos crisis que impactaron sobre el mercado de trabajo, la llamada “crisis del campo” y la crisis internacional. La influencia de ambas crisis se percibe entre principios del año 2008 y mediados del 2009, tanto en un estancamiento de los conflictos como en un cambio cualitativo en las demandas esgrimidas. Aumentan entonces los reclamos defensivos que alcanzan a representar en el año 2008 el 38% de las demandas³.

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

En resumen, desde el año 2004 los conflictos laborales crecieron sistemáticamente. Sin embargo, a lo largo del período observamos modificaciones en el crecimiento y cambios cualitativos en las demandas esgrimidas por los trabajadores en conflicto. Los triunfos de SUBTE y telefónicos en la primera etapa, así como el conflicto de Kraft y Ferroviarios del Roca en los últimos años del período influyen, y son al mismo tiempo expresión, de las curvas ascendentes de conflictividad, y de alguna manera condensan nuevos tipos de reclamos que se suceden en el movimiento obrero.

³ Entendemos aquí como conflictos defensivos: los conflictos por salarios atrasados, despidos a trabajadores y por trato discriminatorio o sanciones.

3- ¿Qué significa luchar contra la precariedad laboral?

Un primer problema que surge al considerar los conflictos que luchan contra las distintas formas en que se materializa precariedad laboral, es precisamente que el propio concepto es esquivo, y adquiere distintos significados de acuerdo a la corriente teórica que lo aborde, a la situación del movimiento obrero y sus conquistas en los años previos, y en última instancia a la realidad política, económica y social de cada país (Paugam, 2000; Bouffartigue y Busso, 2010). En este sentido es preciso, en primer lugar, definir el concepto de precariedad laboral.

En un primer momento se definió al empleo precario como aquel que se alejaba del empleo “típico”. Desde esta perspectiva, se hacía hincapié en la variable jurídica-contractual como la característica principal que daba cuenta de los cambios en el mundo del trabajo (Galín, 1986; Pok, 1992; Neffa, 2008). En los últimos años, siguiendo esta perspectiva algunos autores comenzaron a utilizar una concepción reducida de la precariedad, identificándola a los empleos precarios como aquellos empleos “no registrados” (Palomino, 2008). Pero, si la primera definición resulta indeterminada, la segunda es restringida y parcial. Asociar la precariedad con el empleo no registrado implica desconocer las reformas en el mercado laboral que hicieron que la precariedad no constituya una “ilegalidad”. Por otro lado, al definir a la precariedad por lo que no es, empleo estable, se piensa al empleo precario como una “desviación” de la “normalidad”, y además se agrupa a un conjunto de situaciones laborales muy heterogéneas.

Por otro lado, Serge Paugam (2000) desde una perspectiva neo-durkhemiana, plantea que el análisis de la precariedad laboral debe tener en cuenta, además de las formas de contratación laboral, la calidad del empleo y la satisfacción en el trabajo, a partir de variables que no están contenidas por las variables contractuales. Paugam

se referirá entonces como “empleo precario” a las situaciones laborales donde, para el trabajador, su empleo es incierto y no puede prever su futuro profesional. Esta situación, se caracteriza por una fuerte vulnerabilidad económica y por una restricción, al menos potencial, de los derechos sociales. Pero por otro lado, hablará de “trabajo precario” cuando el trabajador no tiene un debido reconocimiento material y simbólico por su actividad.

Sin embargo desde esta perspectiva se sigue definiendo al empleo/trabajo precario a partir de los trabajadores, pensados conceptualmente como individualidades. En este sentido, Paul Bouffartigue y Sophie Bérout (2009) plantean que además de la precariedad del empleo y el trabajo, se precarizan también las relaciones profesionales. Es decir, podemos hablar de trabajadores precarios pero también, y aquí es donde el concepto tiene especialmente capacidad explicativa, de relaciones laborales entre el capital y trabajo precarias. Siguiendo esta última conceptualización de la precariedad, en el presente trabajo, se entiende que la precariedad constituye una forma histórica que asume la relación de fuerzas entre capital y trabajo, donde el capital avanza y dispone más enteramente del trabajo. Por lo tanto, no existiría un momento de no-precariedad versus un momento de precariedad en el mercado laboral, si no distintos grados de precariedad en esta relación de poder. De esta manera, el concepto de precariedad laboral no constituye un concepto normativo sino relacional, y deja de constituir un estado para transformarse en un proceso (Bouffartigue y Bérout, 2009).

Ahora bien, entendiendo a la precariedad como una forma que asume la relación de poder entre capital y trabajo, es necesario pensar cómo se materializa, y esto depende de los procesos históricos de cada país. En el caso de Argentina, la precariedad del mercado laboral es el resultado de la derrota del movimiento obrero iniciada con la última dictadura militar y profun-

dizada durante la década neoliberal. De esta manera entendemos que existen tres dimensiones, interrelacionadas, donde se materializa la precariedad. La primera está contemplada en la definición jurídica/contractual y tiene que ver con capacidad de flexibilizar la forma de contratación y uso de la fuerza de trabajo. En segundo lugar, la precariedad se materializa como producto de la degradación de los trabajos a través de la simplificación y rutinización de las tareas, el aumento del despotismo en el trabajo, la desubjetivación de la producción, y la contratación de trabajadores sobre o sub calificados con respecto a las tareas que deber desarrollar. Todos estos aspectos influyen sobre la percepción del trabajador de su trabajo, principalmente a través de sentimiento de insatisfacción, y por otro lado disminuyen el poder del trabajador frente al capital. Hablamos de esta dimensión de la precariedad como precariedad del trabajo. En tercer lugar, se precarizan las relaciones laborales, lo que se manifiesta en la fragmentación del colectivo de trabajo y en la prohibición o ausencia de organizaciones sindicales que representen los intereses de los trabajadores. Estas tres dimensiones de la precariedad laboral, hacen a la posibilidad del capital de disponer más enteramente del trabajo, y son necesarias para dar cuenta de un fenómeno característico del mercado laboral en las últimas décadas.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de analizar estas dimensiones de la precariedad en los conflictos laborales a partir de Bases de Conflictividad Laboral, es necesario proponer indicadores. En este sentido, en el siguiente trabajo consideraremos exclusivamente los conflictos con demandas no salariales que incluyeron demandas contra alguna de las siguientes dimensiones de la precariedad laboral: (1) Conflictos contra la precariedad contractual: aquellos conflictos que se dirigen tanto contra las formas irregulares e ilegales de contratación; como contra las formas legales de flexibilización de los contratos de trabajo; así como aquellos conflictos donde se des-

pide a trabajadores con contratos precarios⁴ (2) Conflicto contra la precariedad en el uso de la fuerza de trabajo, son los que incluye demandas contra las condiciones que flexibilizan la jornada de trabajo, el espacio de trabajo, y las tareas, como aquellos conflictos que se denuncian falta de personal, de materiales de trabajo, e insuficiencias en la infraestructura o los que exigen el cumplimiento y/o incorporación de medidas seguridad e higiene, o reclamos ante accidentes de trabajo. (3) Conflictos contra la precariedad en las relaciones laborales: son aquellos los conflictos por reencuadramiento gremial, o donde la demanda está vinculada al desconocimiento de la organización gremial y/o se denuncian persecuciones gremiales.

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

4- Conflictividad y precariedad, un análisis a partir de la BC-MTEySS

En el siguiente apartado se analizará la conflictividad desde el año 2006 hasta 2010, entendiéndolo dentro de un período más amplio que comienza en el 2003. En el análisis del presente trabajo se utilizará principalmente la BC-MTEySS, que se construye a partir de la consulta diaria de más de 125 medios de prensa de todo el país y medios especializados en noticias gremiales. Esta base registra más del doble de conflictos que otras bases, y tiene un mayor alcance de los conflictos que se desarrollan en el interior, al relevar más diarios regionales y locales.

⁴ Es necesario señalar aquí que de todos los conflictos por despidos, sólo pudimos identificar el tipo y causa del despido en el 50% de los conflictos. En este 50%, los despidos a contratados significaron el 30% y los despidos por persecución gremial el 18%.

A partir de la recodificación de la base, se construyeron dos tipos de conflictos que incluyen demandas contra la precariedad (CCP). Por un lado, aquellos que contienen alguno de estos reclamos en la demanda principal, a los que denominamos “conflictos contra la precariedad en la demanda principal” (CCPDP); y por otro los conflictos que incluyen estos reclamos en alguna de sus demandas, y que llamamos “conflictos contra la precariedad en todas las demandas” (CCPTD). Interesa esta distinción ya que como veremos si bien las demandas que incluimos en los CCP están cada vez más instaladas en los conflictos laborales, observamos que en momentos de crisis estas demandas permanecen pero se las incluye de manera secundaria en los reclamos. Como veremos, las CCPDP tienden a variar en la coyuntura mucho más que las CCPTD.

a. Evolución y características de los CCP (2006-2010)

Entre los años 2006 y 2010 más de un tercio de los conflictos (el 37%) incluyeron alguna demanda contra la precariedad (CCPTD). De los cuales el 60,3% plantearon demandas contra formas de contratación precarias o contra despidos a trabajadores contractualmente precarios, 34,5% contuvieron demandas contra condiciones de trabajo precarias, el 14,1% incluyeron reclamos contra las relaciones laborales precarias. Por otro lado, el 19% de los conflictos tuvo como demanda principal un reclamo contra la precariedad laboral (CCPDP).

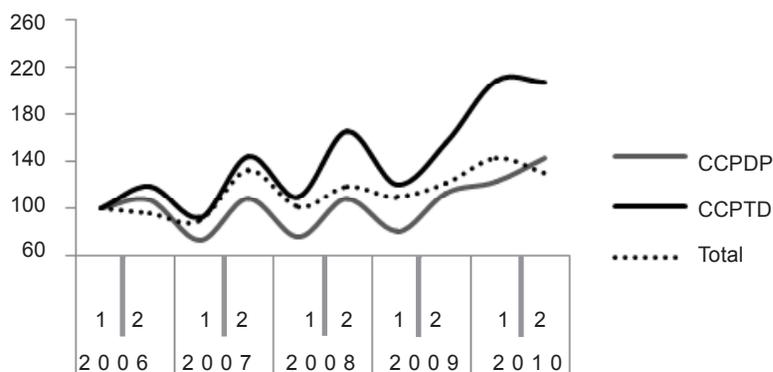
En relación con la evolución de estos conflictos, observamos que mientras los CCPTD se duplican entre los años 2006 y 2010, por encima de la evolución media de los conflictos, los CCPDP tienen un crecimiento negativo hasta el segundo semestre del año 2009, año a partir del cual crecen un 50%.

El 82% de los CCPTD articularon demandas ofensivas, pero a lo largo del período aumentan en términos relativos los conflictos defensivos, pasando de representar el 8% de los CCPTD en el



Gráfico 2.

Evolución semestral de los conflictos (2006-2010). 2006=100.



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

2006, al 20% en el año 2010. El punto más alto de los conflictos defensivos es en el año 2009, donde alcanzan a representar el 27% de los reclamos totales. Es decir, la situación de crisis entre los años 2007 y 2008 significó un cambio cualitativo de las demandas que esgrimieron los CCPTD, al aumentar el carácter defensivo de los reclamos.

Si desagregamos estos conflictos podemos observar las diferentes tendencias que operan al interior de los CCP. En los CCPDP observamos a partir del año 2007, un aumento de los conflictos por despidos a trabajadores contratados y por persecución gremial, paralelo a una disminución de los conflictos contra la precariedad contractual. Tendencia que se invierte relativamente a partir del segundo semestre del año 2009. Por el contrario en los CCPTD todas las dimensiones crecen durante el período. Lo cual puede indicarnos que cuando se presenta un contexto desfavorable para las demandas ofensivas contra la precariedad, estas no se anulan sino que pasan a un segundo plano.

Asimismo, estas tendencias se polarizan de acuerdo al sector donde se establezca el reclamo. Mientras en el sector privado los conflictos defensivos (por persecución sindical y despidos a contratados) representaron durante el período el 34,4% de los CCPDP, en el sector público sólo

explicaron el 12,6% de los reclamos. Si analizamos la evolución de estos conflictos, observamos que en el sector privado a partir del 2007 aumentan los conflictos defensivos, mientras en el sector público tienen primacía los conflictos ofensivos, a lo largo del período.

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

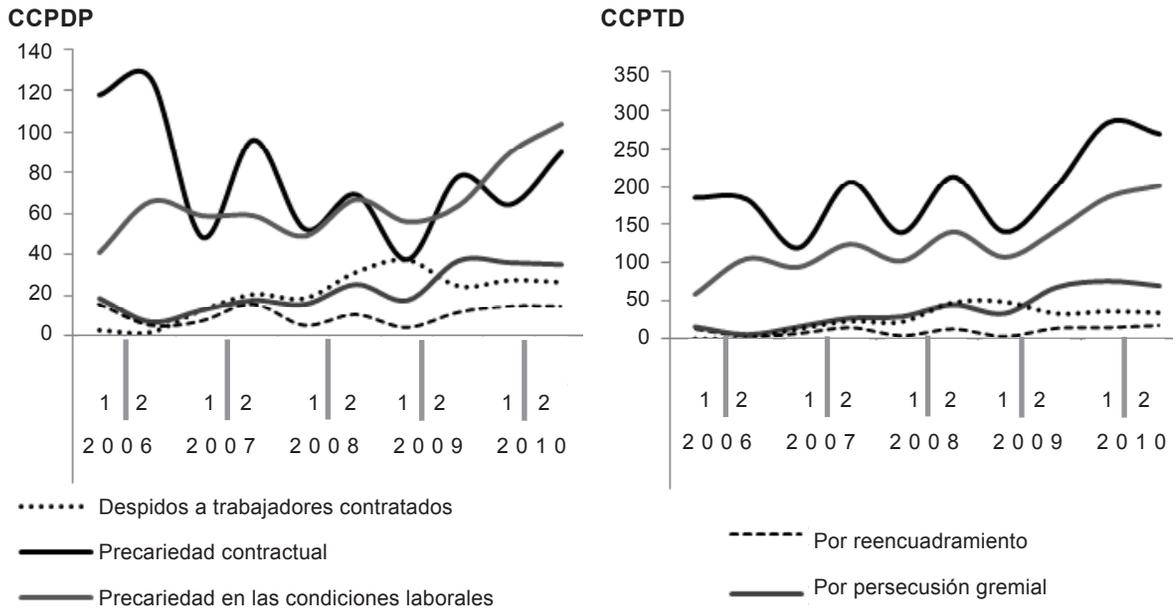
5- Consideraciones finales

El modelo de crecimiento económico implementado a partir del 2003 tiende a combinar la recomposición económica con el mantenimiento de la precariedad en el mercado laboral. En este contexto, los conflictos contra la precariedad (CCP) cobraron protagonismo durante la última década, de la mano de un mejoramiento en las condiciones económicas, y la disminución de los niveles de desocupación. En este sentido, los

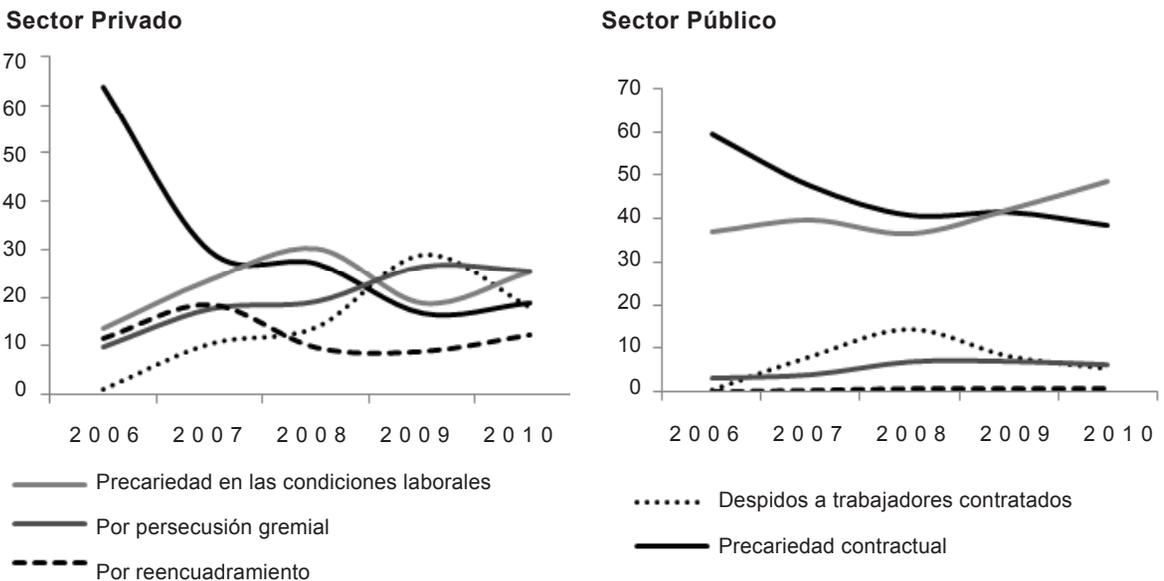


Gráfico 3.

Evolución semestral de los CCP desagregados según tipo de demanda (2006-2010).

**Gráfico 4.**

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

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

trabajadores se encuentran en un contexto más favorable para luchar contra las formas precarias de uso y contratación de la fuerza de trabajo, así como para generar y fortalecer distintas formas de organización que les permitan revertir las relaciones de fuerzas que primaron en los espacios laborales luego de la ofensiva neoliberal.

Entre el año 2006 y el 2010 los CCPTD representaron más de un tercio (37%) de los conflictos laborales, de los cuales el 82% articuló demandas ofensivas. Mantuvieron una tendencia creciente a lo largo del período, y se consolidaron como una característica de los conflictos labora-

les pos 2001. Podemos plantear entonces, que en la última década los trabajadores protagonizaron numerosos conflictos con el fin de revertir la relación de fuerzas existente entre capital y trabajo en los espacios laborales.

Pero es necesario remarcar algunas debilidades en este proceso. En primer lugar, ante un contexto desfavorable, como fueron los años influenciados por “las crisis”, aumentaron significativamente los conflictos defensivos, tendencia que se agudizó en el sector privado, y las demandas contra la precariedad se desplazaron hacia los reclamos secundarios, proceso que se evidencia ante el alto crecimiento de los CCPTP frente a un crecimiento negativo de los CCPDP. En segundo lugar, la mayoría de los CCPTD (61%) se desarrollaron en el nivel de la empresa y sus demandas no se incluyeron en las negociaciones colectivas, sino de forma regresiva. Por último, es difícil saber la capacidad que tienen los trabajadores de avanzar sobre sus reivindicaciones, ya que las bases de conflictividad no poseen datos sobre el resultado de los conflictos.

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

6- Bibliografía citada

- Antón, G.; Cresto, J.; Rebón, J. y Salgado, R. (2010); “Una década en disputa. Apuntes sobre las luchas sociales en la Argentina”, en OSAL, número 28, Buenos Aires.

- Atzeni, M.; Ghigliani, P. (2007); “Nature and limits of trade unions’ mobilisations in contemporary Argentina”, en LabourAgain Publications. Pu-

blicación online. Disponible en: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>

- Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010); Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007. Siglo Veintiuno editores, Buenos Aires.

- Bauni, N. (2010); “La forma de la conflictividad laboral de los trabajadores que luchan contra la precarización, una primera aproximación descriptiva”, ponencia presentada en las V Jornadas de Sociología, UNLP. Buenos Aires.

- Bouffartigue, P y Bérout, S. (2009); Quand le travail se précarise quelles résistances collectives? La dispute/SNEDIT. Paris.

- Bouffartigue, P; Busso, M. (2010); “Precariedad, informalidad: una perspectiva “Norte-Sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo”, ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST. México.

- Campos, J. y Campos, L. (2010); “Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la postconvertibilidad” en Razón y Revolución, número 20. Buenos Aires.

- Félix, M. (2008); “Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo” en Herramienta, número 39. Buenos Aires.

- Galín, P. (1986); “Asalariados, precarización y condiciones de trabajo” en Nueva Sociedad, número 85. Buenos Aires.

- Lenguita, P. (2011); Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino” en Nueva Sociedad número 232. Buenos Aires.

- Lucita, E. (2006); “Apuntes sobre la precarización del trabajo y de la vida”. Disponible en: <http://www.eldiariointernacional.com/spip.php?article376>

- Neffa, J. (Coord.) (2008); La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado

en la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires/CEIL-PIETTE. Buenos Aires.

- Ortiz, R. y Schorr, M. (2009); "A la búsqueda de la burguesía nacional. Notas sobre la invocación de un fantasma durante la posconvertibilidad". Ponencia presentada en las XII Jornadas Interescuelas, Universidad Nacional del Comahue, Bariloche.

- Palomino, H (2008); "La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación", en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET), número 19. Valencia-Venezuela.

- Paugam, S. (2000); *Le salaríé de la precari-cé*. PUF, Paris.

- Pérez, P.; Chena, P.; Barrera, F. (2010); "La informalidad como estrategia del capital. Una

aproximación macro, inter e intra sectorial" en Busso M. y Pérez P. (coordinadores); *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/ Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

- Pok, C. (1992); "Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo", Documento de trabajo número 29, presentado en el Primer congreso nacional de estudios del trabajo. Buenos Aires.

- Scolnik, F. (2009); "El movimiento obrero argentino entre dos crisis: las organizaciones de base antiburocráticas en el área metropolitana de Buenos Aires durante el período 2003-2007" en *Conflicto Social*, Año 2, número 2. Buenos Aires.