

RESURGIMIENTO DEL CONFLICTO LABORAL

en la Argentina posdevaluación: un estudio en el sector aceitero*

**Cecilia Senén
Bárbara Medwid**

Este estudio analiza si la revitalización del conflicto laboral en Argentina se debe sólo a las posibilidades que brinda la nueva coyuntura económica, política e institucional abierta desde 2003 o a las características propias de los actores sindicales y sus estrategias para aprovechar, resistir o adaptarse a un nuevo contexto que cuestiona las reformas neoliberales de la década de 1990.

Palabras clave: neoliberalismo, conflicto laboral, sindicatos, Argentina.

ABSTRACT

This research inquires into the renewal of the labor conflict in Argentina. It manages to reveal whether it is the new economic, political and institutional environment open since 2003 or is the actors' patterns and strategies to take advantage, resist or adapt to the neoliberal reforms, the most suitable variable to explain this revitalization of this type of conflict.

INTRODUCCIÓN

Las investigaciones referidas al impacto de las reformas neoliberales sobre los sindicatos y sus estrategias durante la década de 1990 son ciertamente abundantes. En líneas generales, existió un relativo consenso en la literatura argentina (Palomino, 1995; Bisio, 1999; Fernández, 2005; Novick y Catalano, 2005; Neffa, 1999; Montes Cató,

* La información original y las entrevistas realizadas provienen de una investigación mayor efectuada durante 2006 en la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a cargo de la licenciada Marta Novick.

2005; Marshall, 2004; entre otros) e internacional (Katz, 1993; Katz y Darbishire, 2000; Hyman, 1999; Van Ruysseveldt y Visser, 1997; Bensusán, 2004; Cardozo, 1999; De la Garza, 2005) en señalar el papel decreciente de los sindicatos en su rol tradicional de protección y representación de la clase trabajadora. Así, se reconocieron tendencias comunes hacia la descentralización e individualización de la negociación, aumento de la comunicación directa entre empleados y gerentes y la erosión de la base de afiliación sindical.

En este contexto, Zapata (2004) señalaba que el sindicalismo atravesaba una crisis cuyas dimensiones estaban relacionadas con las profundas transformaciones económicas y sociales que afectaron a los países latinoamericanos desde 1982, y que implicaron la modificación del contenido y la forma de operar de los sistemas políticos y la redefinición de la democracia. Estos cambios afectaron las estructuras ocupacionales y se evidenció un paso hacia el predominio de la economía de los servicios.

Sin duda, la *crisis sindical* fue coherente con las modificaciones introducidas por las políticas neoliberales y el debilitamiento estatal en su rol regulador de las relaciones entre los trabajadores y empresarios.

En el caso argentino, las reformas neoliberales llevadas a cabo por el gobierno de Carlos Menem, representante del Partido Justicialista,¹ vieron su quiebre con la crisis económica de 2001, que puso fin al ciclo de reformas estructurales, ajuste fiscal y achicamiento del Estado. El resultado de dichas reformas fue el desempleo, la precariedad y la incertidumbre, escenario que favoreció la ofensiva empresarial y debilitó a los sindicatos, reduciendo drásticamente las manifestaciones del *conflicto laboral*,² especialmente las huelgas como su máxima expresión. Durante la década de 1990 el conflicto se desplazó del sector industrial al sector público,³ disminuyendo los reclamos por aumentos salariales, aunque se evidenciaron otras formas de expresar la protesta social, como los movimientos de “empresas recuperadas” o los “piqueteros”⁴ (Palomino, 2003; Auyero, 2002).

¹ Candidato en esas elecciones del Partido Justicialista, expresión partidaria del movimiento peronista.

² En este estudio se considerará al “conflicto laboral” como una situación de discrepancia entre trabajadores y empleadores en la que los trabajadores expresan una reivindicación o queja (OIT, 1993).

³ El sector público se caracteriza por ser un lugar donde la situación de estabilidad laboral, para una buena parte de los empleados, no se pone en riesgo, ya que existen resguardos legales de protección al trabajo. En este sector se aplicó durante la década de 1990 una política asociada a reducciones salariales y al pago de parte del salario en bonos que sustituyeron la moneda corriente.

⁴ Estos movimientos sociales en Argentina se caracterizaron por representar diversas formas de reclamos y modos de supervivencia, constituyéndose desde el 2000 en una respuesta social al modelo neoliberal en el marco de altas tasas de desocupación y pobreza.

Sin embargo, en el breve lapso de tres años, el *contexto actual* en Argentina parece ser radicalmente diferente al de mediados de la década de 1990. A partir de la asunción del presidente Néstor Kirchner⁵ en 2003, se abre una nueva etapa que se caracteriza por la reactivación económica, el crecimiento del mercado interno y una política activa de salarios en el marco de una recuperación sostenida del empleo. Los conflictos y las huelgas son nuevamente protagonizados por los sindicatos; la tendencia a la desocupación y desempleo parece ir revirtiéndose y la intervención del Estado parece haber tomado nuevo rumbo favorable a los trabajadores.⁶

Para explicar el trasfondo de este fenómeno, numerosos estudios se concentran en argumentar que en contextos de recesión económica los sindicatos y los trabajadores emplean *estrategias* básicamente *defensivas* –centradas en la defensa de garantías y derechos de sus afiliados–, mientras que la *conflictividad laboral* tiende a disminuir ante el temor a perder el empleo. Al contrario, en momentos de reactivación económica, se supone que los sindicatos adoptarán *estrategias ofensivas* dirigidas a una mejor distribución de las ganancias.

Nos proponemos evaluar hasta qué punto esta *revitalización del conflicto laboral* se debe sólo a las posibilidades que brinda la nueva *coyuntura económica, política e institucional* o a las características propias de los *actores sindicales* y sus estrategias para aprovechar, resistir o adaptarse a las exigencias del nuevo contexto. En otros términos, nos interesa conocer si es la nueva coyuntura o son las características de los *actores sindicales* –entendidas por su capacidad de presión– las que influyen en el *surgimiento, modalidad y resultados* de los conflictos.

Esta perspectiva de trabajo se inscribe en un debate teórico que busca conocer si es la modificación del contexto y las instituciones o son las estrategias de los actores las que condicionan o determinan los cambios estructurales en cada contexto nacional (Hall y Taylor, 1999; Thelen y Steinmo, 1992; Powell y Di Maggio, 1991; North, 1990; Locke, Kochan y Piore, 1995). También puede asociarse al debate sobre *estrategia y/o estructura* que en las ciencias sociales forma parte de una polémica mayor que incluye a diversas conceptualizaciones opuestas o combinadas y que van desde el análisis de las relaciones entre *agency y estructura* (Giddens, 1984), *actores e instituciones sociales* (Turner, 1991, Streeck, 1993), *estructura o contingencia* (Hyman, 1987) como componentes dicotómicos, hasta las miradas que buscan superar esta dicotomía y piensan ambos elementos como constitutivos inseparables de la interacción en la que se plasma la

⁵ También representante del Partido Justicialista.

⁶ Durante el 2006 el Ministerio de Trabajo de la Argentina registró más de 1 300 conflictos laborales. Casi 60% de los mismos fueron dentro del sector público, mientras que sólo 40% se registró en el sector privado.

praxis social (Bourdieu, 1972, Giddens, 1984).⁷ Para responder a estas preguntas, el presente trabajo toma como estudio de caso los sindicatos del sector aceitero. Actualmente, este sector tiene un lugar estratégico en la economía del país debido a su incidencia en el conjunto de las exportaciones.⁸

Los resultados de la investigación que se presenta se estructuran del siguiente modo: en la primera parte se exponen brevemente algunos rasgos del *nuevo contexto* económico, social y jurídico en el que se desenvuelve el sector aceitero; en la segunda parte nos ocupamos de analizar la potencialidad del conflicto y la *capacidad de presión* de los sindicatos que lo componen; la tercera parte desarrolla las nuevas estrategias conflictivas sindicales diseñadas durante el 2006 y, por último, se presentan las conclusiones.

¿CAMBIO EN LAS ESTRUCTURAS DE OPORTUNIDADES?: LAS NUEVAS REGLAS DE JUEGO Y SUS IMPLICACIONES EN EL SECTOR ACEITERO

Después de una década atravesada por reformas estructurales, apertura, liberalización y el imperativo de reducir costos mediante la flexibilización laboral, se asiste hoy en Argentina a un *periodo de transición* caracterizado por la intervención estatal destinada a elevar el *salario mínimo*, fortalecer la *negociación colectiva*, promover el *registro del empleo* y reordenar el sistema jurídico tendiente a garantizar mayor protección de los trabajadores. Esta transición se produce en un escenario de reactivación económica, reducción de la incertidumbre respecto del sector externo y crecimiento del mercado interno.

En el *plano macroeconómico*, la cesación de pagos de la deuda pública, la derogación de la Ley de Convertibilidad⁹ y la devaluación pos crisis de 2001, alteraron las reglas de juego que habían estructurado el funcionamiento de la economía durante 10 años (Felder, 2006). Desde 2003, la economía Argentina ha crecido de modo sostenido y muestra indicadores favorables en materia de crecimiento, superávit externo y fiscal. De acuerdo con Trajtemberg (2005), el crecimiento económico focalizado en el sector manufacturero es la primera evidencia de las diferencias entre el régimen económico actual y el que imperó en la década de 1990 hasta fines de 2001. El cambio de precios relativos permitió mejorar la competitividad del sector manufacturero, orientado tanto al mercado interno como al externo.

⁷ Estas polémicas teóricas se describen y discuten en Senén González (2006).

⁸ El sector aceitero es uno de los principales productos de exportación. En el último trimestre del 2006 aportó el 15% de las divisas provenientes de la exportación (INDEC).

⁹ Que determinó durante más de una década que un peso argentino era igual a un dólar estadounidense.

Por otra parte, entre 2003 y 2006 se ha producido un importante crecimiento del empleo, disminuyendo la *desocupación* del 20.4 al 11.4 por ciento.¹⁰ El nuevo empleo creado se diferencia de la década pasada principalmente por el predominio del empleo registrado.¹¹ En este sentido, la *activa política salarial* del gobierno mediante el incremento del salario mínimo, los aumentos generales por decreto presidencial para los trabajadores del sector privado y público, etcétera, son según nuestra perspectiva el rasgo fundamental del *nuevo contexto político*. Este dato es relevante ya que los primeros meses de gobierno de Néstor Kirchner estuvieron marcados por el bajo porcentaje electoral que lo llevó a la presidencia.¹² Ello generó la necesidad de formar alianzas con distintos sectores sociales. Dentro de este contexto se produce una “coalición” entre el gobierno y los sindicatos principalmente con la central sindical mayoritaria, la oficial Confederación General del Trabajo (CGT),¹³ lo que derivó en una mayor intervención estatal en los conflictos laborales y el estímulo hacia la negociación colectiva (Étchemendy y Collier, 2006). Así, se produjo la renovación de muchos de los convenios colectivos de trabajo¹⁴ a través del llamado a comisiones paritarias,¹⁵ mismas que se llevan a cabo bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo de la Nación para tratar aumentos de salario o mejoras de las condiciones laborales. Sin embargo, no sólo participaron funcionarios del Ministerio de Trabajo sino que intervino directamente el presidente de la Nación sellando, de este modo, la alianza entre gobierno y sindicatos y devolviendo a éstos últimos el protagonismo perdido en la década de 1990.

Durante el 2006, el rasgo distintivo de la relación Estado-sindicato fue la negociación de salarios. Siguiendo esta línea, el segundo aspecto a destacar del cambio en el contexto

¹⁰ Datos provenientes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) del primer trimestre de cada año, periodo en el que la tasa de empleo aumentó de 36.3 a 40.7 por ciento.

¹¹ Desde el inicio de 2003, el nivel de empleo registrado aumentó 10.8 por ciento (según datos de la Encuesta de Indicadores Laborales).

¹² En las elecciones presidenciales de 2003 el ex-presidente Carlos Menem obtuvo la mayoría de los votos (24.36%) y Kirchner obtuvo el segundo lugar. Al no haberse presentado Menem al *ballotage*, Kirchner accedió a la Presidencia con sólo 22 por ciento de los votos. Cabe aclarar que la Constitución Argentina reformada en 1994 prevé segunda vuelta (*ballotage*) en elecciones presidenciales, en el caso que la fórmula más votada no hubiere obtenido más del 45 por ciento de los votos o si habiendo alcanzado el 40 por ciento, la diferencia entre la primera y la segunda no supere 5 por ciento.

¹³ Fundada en 1930, su relación con el Justicialismo comienza en el congreso de la CGT de 1950, constituyéndose en “la rama gremial” del Partido Justicialista.

¹⁴ Los convenios colectivos de trabajo se definen como cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales.

¹⁵ Las comisiones paritarias son procedimientos de negociación entre los representantes de los trabajadores y del sector empresario.

político, fue la convocatoria del diálogo tripartito mediante el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil, que significó no sólo la puesta en funcionamiento de un instituto laboral que había estado largo tiempo inactivo, sino también una activa participación de actores sindicales, no sólo de la CGT sino de la opositora Confederación de Trabajadores de la Argentina (CTA). Como resultado, se acordó un aumento del salario mínimo mensual de 800\$ (aproximadamente 270 dólares estadounidenses) a partir de noviembre de 2006.

Por último, en el *plano jurídico* se destaca la sanción de una nueva Ley de Ordenamiento Laboral (LOL) (Ley 25.877) de 2004, que aumentó la protección a los trabajadores frente al despido, mientras que en el plano colectivo se introdujeron algunas modificaciones (cambios referidos a la negociación colectiva y a los conflictos colectivos). En materia normativa, la *huelga* está regulada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza a los *gremios* el *derecho de huelga*. Aunque la nueva LOL se ocupa exclusivamente de la regulación de la huelga en los *servicios esenciales* (artículo 24), incide también en el derecho de huelga en general; en especial, porque las reglas ahí diseñadas absorben los principios y recomendaciones de la OIT¹⁶—prohibición de sustitución de huelguistas, prohibición de sancionar a huelguistas, licitud de la huelga en tanto no sea “violenta”, etcétera— delimitando las condiciones en virtud de las cuales el derecho a huelga puede ejercerse reconfigurándose a nivel jurídico la libertad sindical (Tribuzio, 2005).

A esta reforma se le suman algunos fallos de la Cámara de Trabajo y la Corte Suprema de Justicia que muestran un retorno a los principios protectorios del trabajo y que revierten la interpretación jurídica de normas que durante la década de 1990 habían incidido significativamente en la *precarización de las relaciones laborales*.

Acerca del alcance de estos cambios visibles en Argentina, cabe mencionar que algunos estudios recientes señalan el gran interés que suscita un nuevo escenario en el que se cuestionan las recomendaciones flexibilizadoras de la década de 1990 y el modelo neoliberal (Bensusán, 2005; Piore, 2005; Novick, 2006). Otros, en cambio, no coinciden sobre la envergadura de estos cambios y afirman que los indicadores favorables no constituyen por sí mismos una transformación estructural respecto de esa década, teniendo en cuenta que se mantienen altas tasas de desempleo y pobreza y se ha producido una mayor concentración de la riqueza (Felder, 2004; Dinerstein, 2004).

¹⁶ En especial el Convenio 87 acerca de la Libertad Sindical y la Protección del Derecho a la Sindicación, y el Convenio 98 acerca del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de rango constitucional.

EL SECTOR ACEITERO EN ARGENTINA

La producción aceitera está íntimamente asociada con la expansión del cultivo de la soja que desplazó a otros cultivos tradicionales como girasol, maíz o sorgo. Entre 1994 y 2005 la producción aceitera ha incrementado su volumen 132.3 por ciento. Si bien no siempre ha mantenido una tendencia positiva –fue afectada por la crisis de 2001–, durante los últimos 20 años no manifestó síntomas de retroceso ni crisis significativas como sucedió en otros sectores manufactureros.

Aunque la mayoría de los establecimientos ya existían a mediados de la década de 1990, el auge productivo se debe, además de la expansión de la soja, a las importantes *inversiones en infraestructura* y tecnología de punta realizada a partir de 2004, donde se presenció una verdadera reestructuración de las plantas productoras. Las inversiones fueron dirigidas tanto a *ampliar la capacidad de molienda* como a la *construcción de puertos fluviales* para la exportación directa de los productos.

La mayoría de las plantas aceiteras en Argentina están situadas a orillas del río Paraná, más precisamente en lo que conforma el “cordón industrial de San Lorenzo” y el departamento de Rosario (ambos pertenecientes a la provincia de Santa Fe).¹⁷ Esta región se ha convertido en un importante centro exportador gracias a los puertos fluviales. Allí se produce 80 por ciento de la producción total nacional, de la cual el 85 por ciento se destina a la exportación directamente desde estos puertos. Según datos del Ministerio de Economía, el sector oleaginoso, en el que el sector aceitero es el más importante, aporta 20 por ciento de las divisas provenientes de la exportación.

En el sector podemos distinguir tres grupos de empresas: las multinacionales, las empresas de capital mixto¹⁸ y las nacionales (Cuadro 1).

Las empresas multinacionales tienen un fuerte impacto en la producción aceitera en su conjunto. Son las firmas que han liderado las inversiones y desde Argentina han proyectado las principales tendencias mundiales en la producción de aceite de soja. En palabras de representantes de las cámaras aceiteras, “las estrategias de las grandes empresas parecen responder más a la estrategia global de las multinacionales en todo el mundo que a las cuestiones coyunturales de la economía argentina”.¹⁹ Este es el caso de las empresas Cargill, Bunge y Dreyfus.

Los casos más particulares son probablemente los de las empresas de capital mixto: Molinos Río de la Plata y Terminal 6, entre otras. Estas empresas, aunque originalmente

¹⁷ El resto de las plantas se encuentran distribuidas en la ciudad de Buenos Aires, en la provincia de Buenos Aires, alguna en Entre Ríos y una planta muy importante en la provincia de Córdoba.

¹⁸ Se entiende por capital mixto el de procedencia privada nacional y extranjera.

¹⁹ Entrevista personal realizada en abril de 2006 a directivo de la cámara aceitera en Buenos Aires.

CUADRO 1
Principales empresas aceiteras según origen de capital

TIPO DE CAPITAL	EMPRESA
Empresas multinacionales	Cargill Bunge Dreyfus
Empresas mixtas	Molinos Río de la Plata Terminal 6 Nidera Oleaginosa Moreno Oleaginosa Oeste
Empresas nacionales	Vicentín Buyatti Aceitera General Dehesa (AGD)

FUENTE: elaboración propia con información de diversas fuentes y entrevistas.

pertencieron a familias aristocráticas argentinas, en la actualidad su capital se ha fusionado con distintos grupos económicos internacionales. Como se mencionará más adelante, la incorporación de capital extranjero en este sector produce significativos cambios en la relación de las empresas con los sindicatos.

Finalmente se encuentran las empresas nacionales, cuyos propietarios pertenecen también a familias tradicionales que mediante estrategias innovadoras han logrado exitosamente adaptarse a las exigencias internacionales y han invertido fuertemente en su reconversión productiva –especialmente la familia Urquía, dueña de AGD (véase Cuadro 1), invirtiendo en la construcción de Terminal 6 y Buyatti en la remodelación de su planta.

Estos cambios han afectado no sólo la capacidad de molienda, sino también modificado las relaciones laborales al interior de las plantas –no así su cantidad de empleados. La cantidad de *trabajadores directamente empleados* en las industrias se ha mantenido relativamente estable a lo largo del decenio 1994-2004, aunque en el 2000 se registra una caída de empleo que se recupera hacia el 2003. La productividad en el mismo decenio aumentó 190 por ciento.

En otras palabras, el *incremento en la producción* no se ha correspondido con un aumento del *empleo directo*.²⁰ Esto se debe, en gran medida, a que la industria se ha ido

²⁰ La cantidad de trabajadores se mantiene estable: 12 mil trabajadores en promedio.

transformando cada vez más en una industria de capital intensivo y de tecnología de punta. En palabras de ejecutivos de la cámara: “el sector probablemente tenga la misma cantidad de personal que tenía hace 15 años, ya que el tipo de tecnología del sector no demandó nueva mano de obra aceitera, aunque tampoco expulsó”.²¹ Por otra parte, el desarrollo de esta actividad, netamente exportadora, requiere mano de obra que no es considerada por los empresarios específicamente de la industria aceitera. Es el caso de los trabajadores requeridos para la construcción de los grandes puertos de embarque y los empleados de servicio necesarios para su funcionamiento (despachantes de aduana, puestos administrativos, de balanceo, etcétera).²²

Con relación al impacto del contexto jurídico y político, las nuevas leyes *laborales* y el cambio de *posicionamiento del gobierno* frente a los sindicatos parece haber incentivado a estos últimos a reclamar por mejores salarios.

Este nuevo contexto –así como la expansión del sector– nos permitirá observar la potencialidad del conflicto y el modo en que se fue reconfigurando la capacidad de presión de los sindicatos aceiteros. De esta manera, podremos conocer si es el contexto o son las características de los actores –entendidos por su capacidad de presión– las que influyen en el surgimiento, modalidad y resultados de los conflictos.

CAPACIDAD DE PRESIÓN SINDICAL: LOS SINDICATOS ACEITEROS

Hemos identificado algunos rasgos de la coyuntura actual en Argentina, mismos que podrían explicar el *resurgimiento* del conflicto laboral. Algunos autores señalan que el crecimiento económico y la necesidad de apoyo social del –inicialmente– débil gobierno de Néstor Kirchner son las razones de peso (Collier y Etchemendy, 2006) para justificar el fortalecimiento del actor sindical y de sus demandas. Sin embargo, estas características no pueden ser consideradas suficientes para explicar la modalidad que asume el conflicto y sus resultados. En el caso aceitero, pese al crecimiento casi ininterrumpido del sector en los últimos 20 años, recién desde 2003 sus sindicatos retomaron las acciones conflictivas y la lucha salarial en línea con sindicatos de otros sectores. Cabe entonces preguntarse ¿por qué los sindicatos no tuvieron una activa lucha de recomposición salarial aun en los momentos de crisis de la década de 1990, cuando el sector aceitero seguía aumentando sus ganancias?, ¿cuáles son las causas que explican que en un mismo sector distintos sindicatos emprendan estrategias diferentes con diferentes resultados? Para dar respuesta a estos interrogantes nos concentraremos en dos dimensiones: potencialidad del conflicto y capacidad de presión de los sindicatos.

²¹ Entrevista personal realizada en abril de 2006 a directivo de la cámara aceitera en Buenos Aires.

²² Postura no compartida por los sindicatos del sector que no se profundizará en este artículo.

POTENCIALIDAD DEL CONFLICTO: EL SECTOR ACEITERO Y SUS ACTORES

Las características propias del sector y la producción aceitera que a nuestro juicio afectan la *potencialidad para el surgimiento del conflicto* es la distribución de todos los trabajadores del sector en pocas fábricas. Esta distribución facilita el contacto entre ellos y los sindicatos. Se trata de un sector cuyas plantas –de proceso continuo– incluyen el control del proceso productivo que se inicia con la descarga de los cereales de los camiones hasta el embarque del aceite crudo directo para la exportación. Por esta razón, aunque los trabajadores realicen escasas medidas de fuerza, las mismas ocasionan importantes pérdidas económicas a los empresarios. De esta forma, dado que es un sector que genera un importante ingreso de dinero, la demanda de un *aumento de la participación de los trabajadores en las ganancias* es un reclamo común a todos los sindicatos con independencia de las divisiones internas que existan o pudieran existir entre ellos.

LOS ACTORES SINDICALES

Los trabajadores aceiteros no tienen una representación única. Por un lado, a nivel nacional se encuentra la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (FOEIAAP),²³ que cuenta con 37 filiales en todo el país y unos 7 560 afiliados aproximadamente. Entre sus sindicatos se destacan: el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEA) con 311 afiliados y el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Capital Federal y GBA, también con 300.

Por el otro lado, en oposición a la Federación se encuentra el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del Departamento San Lorenzo, en la provincia de Santa Fe, desafiado²⁴ de la Federación desde finales de la década de 1980. Este sindicato, aunque tiene menos afiliados que los de la Federación, encuentra en su área de “actuación” la mayor cantidad de empresas aceiteras.

Ambas entidades –Federación y Sindicato San Lorenzo– tienen personería gremial,²⁵ y si bien comparten el objetivo de “luchar y proteger los derechos de los trabajadores y sus afiliados”, utilizan distintos medios para alcanzar este objetivo.

²³ En adelante denominado la Federación.

²⁴ Al no encontrarse afiliado a la Federación queda en total libertad para que otros sindicatos del mismo sector puedan firmar convenios colectivos de trabajo.

²⁵ La personería gremial constituye uno de los pilares del modelo sindical argentino. Otorgada por el Estado, sólo el sindicato con personería gremial tiene plenitud de derechos sindicales, es quien puede representar los intereses colectivos e individuales de los trabajadores, incluyendo a los no afiliados, recaudar cuotas sindicales y administrar sus propias obras sociales (Ley de Asociaciones Sindicales 23.551).

Para los fines de este trabajo, pondremos especial énfasis en las estrategias conflictivas y los resultados de la acción del sindicato de Rosario —afiliado a la Federación—²⁶ y del sindicato de San Lorenzo, ambos localizados en la provincia de Santa Fe.

CAPACIDAD DE PRESIÓN DE LOS SINDICATOS ACEITEROS: LOS SINDICATOS DE ROSARIO Y SAN LORENZO

La segunda dimensión refiere a la capacidad de presión del actor sindical medida a partir del análisis de dos indicadores que permiten explicar en mayor o menor grado la *propensión del sindicato* a incurrir en una acción conflictiva:²⁷ la *capacidad política*, entendida como los vínculos de los sindicatos con otras esferas de poder (medios de comunicación, partidos políticos, etcétera) y la *capacidad de movilización*, es decir, la posibilidad de organizar a sus afiliados y efectuar acciones conflictivas en función de sus recursos económicos y del compromiso de los trabajadores.

Capacidad de presión política

La *capacidad de presión política* de los sindicatos es visible, en primer lugar, en el grado de *acceso a los medios de comunicación* para poder así influir en la opinión pública. En tal sentido, en Argentina, esta capacidad no es homogénea a todos los sindicatos. En lo que respecta a los sindicatos aceiteros estudiados, este acceso es relativamente bajo. Si bien los conflictos son retratados por los diarios de la región, la mayoría de los mismos no aparecen en los medios de comunicación nacionales. La importancia de acceder a estos medios radica en su capacidad de influir en la opinión pública sobre la problemática aceitera. Durante la década de 1990 prevalecía en los medios una percepción negativa de los sindicatos, y esta misma percepción era compartida por vastos sectores de la sociedad.²⁸ En la actualidad, esta tendencia parece ir revirtiéndose y los sindicatos gozan de una renovada (aunque moderada) legitimidad.

²⁶ La afiliación a la Federación implica la necesaria aprobación de la misma de las negociaciones particulares que realicen sus sindicatos miembros/afiliados. Así, deja abierta la posibilidad de que los sindicatos afiliados firmen acuerdos salariales con cada empresa, pero éstos siempre deben contar con la aprobación final de la Federación.

²⁷ Los indicadores que utilizamos surgen de reformular el estudio de Ian Robinson (1998).

²⁸ En un sondeo realizado por el Centro de Estudios Nueva Mayoría en junio de 2002 la imagen del sindicalismo en la opinión pública lideraba la opinión negativa de los argentinos. Nueve de cada diez personas tienen una percepción desfavorable sobre los sindicatos y casi en el mismo nivel se encuentran los partidos políticos y el Congreso, en un momento de desprestigio generalizado de los representantes políticos (Senén González, 2003).

La capacidad política se manifiesta, en segundo lugar, en la posibilidad de *incidir en la agenda política* de distintos niveles de gobierno local o nacional. Puede observarse esta capacidad en dos aspectos: por un lado, la *vinculación con los partidos políticos* –ya sean oficialistas o de la oposición– y, por otro, su *capacidad de influir en las decisiones de distintos niveles de gobierno*.

Buena parte de la literatura sobre sindicatos latinoamericanos (Schmitter, 1974; Valenzuela, 1994; Levitsky, 2003; entre muchos otros) analiza la estrecha relación entre sindicatos y partidos políticos. Estas alianzas partidarias crearon *lazos de lealtad*²⁹ que infuían tanto en la capacidad para negociar como en las actitudes de los líderes sindicales hacia el gobierno.³⁰ Los trabajadores representados por los sindicatos pueden conformar en muchos casos una importante *base de apoyo electoral* valorada por distintos ámbitos de gobierno, ya sea del Poder Ejecutivo o funcionarios de otros ámbitos que aprecian este apoyo para mantenerse en sus cargos legislativos. De esta manera, la capacidad política puede influir en las conductas legislativas y regulatorias de los gobiernos buscando persuadir al electorado a votar por un partido aliado o un candidato determinado (Robinson, 1998).

En el caso de los sindicatos estudiados, ambos se identifican con el Partido Justicialista y más específicamente, con el movimiento peronista. Aunque no parece haber una relación muy estrecha entre los dirigentes sindicales y funcionarios provinciales justicialistas locales. El sindicato de San Lorenzo tiene una relación con el partido peronista más intensa que la de Rosario, debido al doble rol que cumple el secretario general del sindicato aceitero en el Departamento de San Lorenzo y como secretario general de la CGT regional. En lo que a la base electoral respecta, el sector aceitero no cuenta con muchos trabajadores –a diferencia de otros sectores económicos– por lo que no representa para los partidos políticos una base electoral significativa. De este modo, la alianza electoral entre partido y sindicato se dificulta.

²⁹ La lealtad al partido implica que los líderes sindicales no hagan reclamos cuando sus partidos aliados ocupan el gobierno.

³⁰ Como señalan Zapata (1986) y Korpi (1978), los datos reflejados en el caso argentino confirman esta tendencia: durante los cinco años y medio del gobierno del presidente perteneciente al Partido de la Unión Cívica Radical, Raúl Alfonsín (1983-1989), los sindicatos convocaron 13 huelgas generales –en promedio realizaron una huelga general cada seis meses–; en cambio, durante los cinco primeros años del gobierno de Carlos Menem, perteneciente al Partido Justicialista, la CGT convocó sólo a una huelga general, y a otra en el segundo periodo presidencial. En tanto el breve periodo de Eduardo Duhalde sufrió un paro general cada cuatro meses. Durante el gobierno de Kirchner, si bien se han recrudecido las manifestaciones del conflicto laboral, no se han realizado paros generales.

Capacidad de movilización

Este aspecto incluye dos elementos fundamentales: en primer lugar, la *cantidad de trabajadores a movilizar* y la *capacidad material* para movilizarlos, y en segundo lugar, el *grado de compromiso* de los trabajadores con los *objetivos y estrategias del sindicato*.

En palabras de Robinson (1998), para analizar esta capacidad es necesario tener en cuenta el número de personas que los sindicatos pueden movilizar para las acciones colectivas, así como el tiempo que los trabajadores estén dispuestos a poner a disposición de su sindicato. Sobre la cantidad de trabajadores y los recursos materiales necesarios para movilizarlos, existe un debate inspirado en Olson (1971) entre quienes postulan que para movilizar a grandes grupos –en nuestro caso colectivo de trabajadores– se necesita de incentivos económicos. Así, el financiamiento se vuelve un objetivo esencial de los sindicatos bajo el supuesto que mientras más afiliados tenga el sindicato tendrá más recursos económicos y, por lo tanto, mayor capacidad de movilización. Sin embargo, este razonamiento ha sido fuertemente cuestionado por otros autores quienes critican el razonamiento economicista de este supuesto y afirman que la motivación económica no es la única ni la fundamental para motivar al trabajador. Consideran que aspectos como la *identidad* y el *compromiso* pueden ser variables más explicativas de la movilización que las motivaciones económicas.³¹

Las reformas neoliberales han tenido un fuerte impacto en esta capacidad sindical. La flexibilidad laboral y en particular los cambios en las modalidades precarias de contratación facilitaron que muchos trabajadores que se desempeñan en las empresas productoras no estén afiliados a los sindicatos acéiteros.

En Argentina, el financiamiento del sindicato se obtiene mediante el aporte de los afiliados. Y, en el caso de San Lorenzo, la escasa cantidad de afiliados repercute en la capacidad de acceder a recursos económicos.³² Esta escasez de afiliados está íntimamente relacionada con estrategias empresariales orientadas a desincentivar la afiliación sindical de sus trabajadores mediante el “desaliento y temor” –en palabras de los sindicalistas. Por esa razón, la *capacidad de movilización del sindicato de San Lorenzo es muy baja*. No obstante, las limitaciones no parecen impedir al sindicato efectuar importantes y numerosas acciones conflictivas.

³¹ Robinson (1998), Bensúsán (2004) y Cook (1999), cuyos estudios se inscriben en el debate teórico acerca de los efectos de la reestructuración neoliberal sobre el poder de los sindicatos y las posibilidades existentes para su revitalización.

³² El sindicato estima que de los 3 000 trabajadores que integran el sector, sólo 500 están afiliados al sindicato.

El caso de Rosario presenta diferencias *ya que su capacidad de movilización es alta*. Aunque tampoco cuenta con un gran número de afiliados, tiene una importante presencia sindical en las plantas donde se encuentra. La comunicación entre bases y sindicatos fomenta la *identidad* y el *compromiso* de los trabajadores con sus pares sindicales por lo que están más dispuestos a movilizarse por las causas comunes como se mostrará en el próximo capítulo.

EL CONFLICTO LEGITIMADO

Aunque la coyuntura es un factor importante para promover el conflicto, es necesario tener en cuenta también que los principales actores sindicales del sector aceitero poseen *capacidades de presión diferentes*. A continuación describiremos algunos de los principales conflictos y las diferencias en modalidades y resultados según sea la organización sindical que la lidere.

CONFLICTOS EN ROSARIO

Durante el año 2006, los conflictos liderados por el sindicato rosarino tuvieron como objetivo primordial la “recomposición salarial”. El sindicato alega que en el sector hay altas tasas de ganancia pero la participación del costo salarial en el costo final del producto es extremadamente baja. Lo que se reclama es una mejor distribución de las ganancias. Las modalidades de acción conflictivas elegidas por este sindicato son la *huelga* y la *toma de la fábrica*. Si bien esta última modalidad incluye la “huelga”, la particularidad es que los trabajadores se manifiestan al interior de los establecimientos.³³ Para este tipo de acción se necesita una comisión sindical fuerte al interior de la empresa y el respaldo de la mayoría de los trabajadores. En su mayoría son conflictos que suelen ser prolongados y se resuelven mediante la firma de acuerdos salariales. En palabras de los dirigentes del sindicato: *en Rosario todos los acuerdos o convenios que firmaron fueron con un conflicto. No se firmó ningún acuerdo sin conflicto.*

³³ Cabe destacar que esta “toma de fábrica” no está relacionada con el movimiento de “fábricas recuperadas” que se ha expandido en los últimos años en Argentina.

CONFLICTOS EN SAN LORENZO

A pesar del monopolio de representación que el sindicato de San Lorenzo tiene sobre la región desde finales de la década de 1980, encuentra enormes *dificultades a la hora de organizar las acciones conflictivas*. Durante 2006, al igual que el sindicato rosarino, la “recomposición salarial” ha sido el principal *objetivo* de las acciones conflictivas. Los conflictos más prolongados e intensos en cuanto a sus modalidades de acción han sido dirigidos a empresas de capital mixto y transnacionales, especialmente Bunge, Cargill y Terminal 6. En este sentido, los sindicalistas remarcan las significativas diferencias existentes en la relación sindicato-empresa según se trate de una empresa nacional o sean empresas con capital extranjero. Con la excepción de las firmas que están instaladas en la zona desde hace mucho tiempo y son de capital nacional (Vicentín y Buyatti), el resto tiene muy pocos trabajadores afiliados al sindicato. Un problema adicional aunque de igual envergadura es el *incumplimiento de los acuerdos* o convenios firmados con las empresas:

[...] algunas son peores y otras no tanto porque venimos de años atrás. Acá las únicas que medianamente cumplen y dan acceso a que la gente se afilie son las nacionales, ahí podemos estar con la gente y les dan la libertad a la gente de decidir si quiere estar asociados o no.³⁴

El sindicato denuncia una constante *estrategia de las empresas contra la sindicalización* de sus trabajadores. La *ausencia de representación gremial al interior* de las plantas dificulta el diálogo de los trabajadores aceiteros con los sindicalistas, debilitando la posibilidad de creación de una identidad de los trabajadores con sus representantes, a la vez que impide generar un vínculo con las empresas y el reconocimiento como interlocutores por éstas.

A esta falta de comunicación se le suma el hecho de que las nuevas plantas tienen un elevado número de trabajadores *subcontratados* que forman parte de otros convenios colectivos de trabajo que fijan menores costos laborales y condiciones más flexibles.

Por estos motivos –baja tasa de afiliación, estrategias empresariales contra la sindicalización y elevada presencia de subcontratados en las firmas mixtas y multinacionales– la *modalidad* conflictiva que impera en estos conflictos ha sido la organización de “piquetes”. Los piquetes son organizados por el sindicato junto con el apoyo de entidades sindicales de otras actividades económicas, en la puerta de las empresas. Mediante la quema de neumáticos y las manifestaciones evitan el ingreso de los camiones transportadores de cereales y de los trabajadores a las plantas, paralizando de este

³⁴ Entrevista realizada durante junio de 2006 a dirigente del sindicato aceitero de San Lorenzo.

modo la producción. Si bien suele alegarse que la “huelga” es el arma de lucha fundamental de los sindicatos, el sindicato de San Lorenzo no tiene la cantidad necesaria de trabajadores afiliados en las plantas como para poder llevar a cabo –exitosamente– dicha medida de fuerza.

A diferencia del caso rosarino, los conflictos no se destraban mediante la negociación y acuerdo, sino que en reiteradas ocasiones el desalojo (pacífico) de los trabajadores que bloquean el acceso a las plantas se produce a partir de una orden judicial.

El sindicato de San Lorenzo es considerado por los empresarios como el más “*combativo*” del sector aceitero y en muchos de los conflictos, los representantes de las empresas y de las cámaras industriales se niegan a sentarse en la mesa de negociación.

Además, aunque mediante estas modalidades de reclamo el sindicato ha logrado conseguir aumentos y firmar convenios colectivos de empresa y grupos de empresa, el *resultado* del conflicto se ve opacado por la *imposibilidad* que encuentra el sindicato de *hacer cumplir lo que logran firmar*.

En pocas palabras, las características de los conflictos laborales en el sector podrían resumirse de la siguiente manera:

CUADRO 2
Características de los conflictos laborales según organización sindical

SINDICATO	SOEA ROSARIO	SOEA SAN LORENZO
Objetivo de la demanda	Recomposición salarial	Recomposición salarial
Modalidad Conflictiva	Paro Toma de Fábrica	Piquete en puerta de las fábricas
Final del conflicto	Negociación	Desalojo judicial
Acuerdo	Firma de acuerdo	Dificultad para acordar, imposibilidad de hacer cumplir acuerdos

CONCLUSIONES

Como hemos señalado al comienzo del trabajo, el objetivo general del estudio fue evaluar hasta qué punto la revitalización del conflicto laboral se debió sólo a las posibilidades que brinda la nueva coyuntura económica, política y jurídica o a las características propias de los actores sindicales y sus estrategias para aprovechar, resistir o adaptarse a las exigencias del nuevo contexto.

Sin lugar a dudas, la *coyuntura* es un fuerte *condicionante* de la revitalización y del surgimiento del *conflicto*. De otro modo, no se explicaría porqué la movilización sindical del sector aceitero es coincidente con la de otros gremios en su conjunto. Cabe recordar que hasta no hace mucho tiempo, el rol de representación de los actores sindicales fue fuertemente cuestionado en el ámbito académico, técnico, y en la opinión pública.

Como se ha podido mostrar a lo largo de este artículo, el sector aceitero no es ajeno a la influencia del contexto económico y jurídico, aunque el análisis de este caso particular, permite subrayar que es *fundamentalmente* el *contexto político* el más adecuado para explicar la *reaparición* del *conflicto laboral* y la *revitalización del actor sindical*. A diferencia de la década pasada donde el aumento de la desocupación y la subocupación había impuesto una barrera al reclamo generalizado, y el aumento de salarios se presentaba como un dilema frente a la necesidad de defender el empleo,³⁵ la situación actual estimula el desarrollo de *estrategias ofensivas* de los sindicatos a la vez que se verifica un aumento de la conflictividad. Es decir, las estrategias sindicales pretenden lograr una mejor “distribución de las ganancias” teniendo en cuenta el contexto de reactivación económica.

Sin embargo, focalizar únicamente en la coyuntura sería un planteamiento determinista e insuficiente para explicar aspectos singulares de la conflictividad laboral.

Por esta razón, vale destacar nuestro segundo objetivo para definir si efectivamente la nueva *coyuntura* o la *capacidad de presión* de los sindicatos son factores que influyen en la *modalidad* y *los resultados* de los conflictos.

En este sentido, se propuso una metodología de análisis aplicable a nuestro estudio de caso a partir de la selección de dos dimensiones: la potencialidad del conflicto y la capacidad de presión sindical. En el primer caso, se comprobó que en el sector aceitero existen fuertes *condiciones estructurales* que *potencian la factibilidad del conflicto*. Fundamentalmente la concentración en pocas plantas favoreciendo el contacto, la sociabilidad, la creación de identidad y la organización de los trabajadores, da como resultado la acción conflictiva. Este rasgo se acentúa más en la región de San Lorenzo donde la concentración y tamaño de las plantas es muy significativo.

La segunda dimensión fue observable a partir de la categoría que hemos denominado “capacidad de presión sindical” –entendida a través de una serie de indicadores como la capacidad política y la capacidad de movilización– que permitió evaluar la *propensión* del actor sindical a incurrir en acciones conflictivas. Los resultados que arroja el estudio permiten comprobar marcadas divergencias en ambos sindicatos. Aunque la capacidad

³⁵ Cabe recordar que hacia 1993 la tasa de desocupación abierta se instaló por encima del 10% de la Población Económicamente Activa (PEA), duplicando prácticamente las tasas de la década de 1980 y llegando al 17% en 2001. Mientras que en el 2005 se ubica en el 10% (INDEC).

política es similar en los dos, la diferencia radica en la *capacidad de movilización*. Esta última capacidad es considerablemente alta en el caso rosarino lo que se visualiza en la *activa participación* de los *trabajadores* y las *comisiones internas* en el proceso de decisión de las acciones conflictivas.

En contraste, San Lorenzo manifiesta ese indicador como el *más débil*. Este sindicato no logra organizarse al interior de las plantas y tampoco alcanzar una coordinación vertical efectiva. Esta limitación afecta el surgimiento y la modalidad del conflicto. Como hemos visto, la diferencia entre una y otra entidad sindical no radica específicamente en la *cantidad de conflictos*, sino en la *modalidad* conflictiva y en los *resultados* alcanzados.

En cuanto a los *resultados* alcanzados puede inferirse cierto alcance ambiguo en el caso de San Lorenzo. Por un lado, el conflicto no necesariamente termina en una negociación y acuerdo sino, como se mencionó, la acción conflictiva culmina con un recurso de amparo y la intervención del Poder Judicial. Por otro, cuando el sindicato logra firmar varios acuerdos, su cumplimiento al interior de las empresas es cuestionado y su alcance muy limitado.

Sobre esto último, cabe destacar que el no cumplimiento de los acuerdos no es atribuible sólo a las capacidades del sindicato sino también a las empresas. Queremos decir con lo anterior, que la escasa tasa de afiliación sindical se debe en gran medida a las *estrategias empresarias*, en particular, de las multinacionales que intentan –exitosamente– evitar la sindicalización. Entre otros medios las estrategias de *subcontratación* de trabajadores que incorporan nuevos trabajadores que no obstante ser “aceiteros” adscriben a otros convenios colectivos con condiciones laborales inferiores a las del sector.

Para finalizar, tomando como referencia el debate teórico eje de este estudio, que busca conocer si es el contexto y las instituciones o son las estrategias de los actores las que condicionan o determinan los cambios estructurales en cada contexto nacional, podemos afirmar que en el caso que nos ocupa ni lo que denominamos contexto ni la capacidad de presión sindical han jugado un rol *determinante*, sino *condicionante* del conflicto laboral. No obstante, hemos subrayado el peso más o menos considerable de alguno de ellos en relación a otros –por ejemplo el contexto político– en función de las distintas dinámicas en que se han ido desarrollando los conflictos estudiados.

Pudimos demostrar que, frente a contextos idénticos, las estrategias se diferenciaban en el mismo sector en buena medida por las características de los actores que intervienen en los conflictos. Al respecto, resultó particularmente productivo considerar el peso explicativo del actor empresarial más allá de las asimetrías naturales derivadas de la relación jerárquica con los trabajadores.

Por último, consideramos que este estudio abre el campo a investigaciones futuras sobre el alcance de los cambios de contexto económico, jurídico y político que cuestionan el modelo neoliberal y que son visibles a través de varios indicadores en Argentina. No

obstante, habría que mencionar que pese al interés que suscita este nuevo escenario, no habría que descuidar cual será la verdadera envergadura y permanencia de estos cambios teniendo en cuenta que aún subsisten altas tasas de desempleo, pobreza y desigualdad social.

BIBLIOGRAFÍA

- Auyero, J. (2002), “Los cambios en el repertorio de la protesta social en la Argentina”, *Desarrollo Económico*, núm. 166, julio-septiembre.
- Bensusán G. (2001), “Efectos de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos”, *Cuadernos del Cendes*, año 18, núm. 47, Caracas, Venezuela.
- (2005), “Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina”, *Revista de Trabajo*, año 2, núm. 2, Ministerio de Trabajo, Buenos Aires.
- Bisio, R. (1999), “Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino”, en Bisio, R. y Fernandez, A. (1999), *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*, Lumen/Humanitas, Buenos Aires.
- Bourdieu, P. (1972), *Esquisse d'une theorie de la pratique*, Droz, Ginebra, París.
- Cardoso, A.M. (1999), *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a Era Vargas acabou?*, FGV, Río de Janeiro.
- Collier, R. y Etchemendy, S. (2006), “Trade Union Resurgence and Neo-Corporatism in Argentina (2002-2006): Evidence, Causes, and Implications”, Paper submitted to the 102nd Annual Meeting of the American Political Science Association (APSA), Philadelphia, del 31 de agosto al 3 de septiembre
- Cook, M.L. (1999), “Estrategias sindicales en tiempos de TLCAN ¿Nuevas limitaciones o nuevas oportunidades?”, en Alimonda, H. (coord.), *Cuadernos de integración y democracia*, México.
- De la Garza, E. (2005), “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”, en De la Garza Enrique (comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Clacso, Buenos Aires.
- DiMaggio, P.J. (1991), “Constructing an organizational field as a professional project: U. S. art museums, 1920-1940”, en Powell W.W. y DiMaggio P.J. (eds.), *The New Institutionalism in Organizational analysis*, The University of Chicago Press.
- Dinerstein, A. (2004), “Más allá de la crisis. Acerca de la naturaleza del cambio político en Argentina”, *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, vol. 10, núm. 1, enero-abril.
- Felder, R. (2004), “The end of a convertible dream: money, stabilization and crisis in Argentina during the 1990s”, mimeo.
- (2006), “Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del Estado en Argentina”, en Fernández, A. (comp.), *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Prometeo, Buenos Aires.

- Fernández, A. (2005) (comp.), *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Prometeo, Buenos Aires.
- Giddens, A. (1984), *The constitution of the society: outline of the theorie of structuration*, Cambridge, Polity Press.
- Hall, P. y Taylor, R. (1999), "La ciencia política y los tres nuevos institucionalismos", *Revista Commemorativa del Colegio nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública*, México.
- Hyman, R. (1987), "Strategy or Structure? Capital, labour and control", *Work, employment and society*, vol. 1, núm. 1.
- (1999), "National Industrial Relations System and Transnational Challenges: An Essay in Review", *Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo*, núm. 9, ALAST, Sao Paulo.
- Katz, H. (1993), "The decentralization of collective bargaining a literature review and comparative analisis", *Industrial and labor relations review*, vol. 47, núm. 1, USA.
- y Darbishire, O. (2000), *Converging Divergences*, ILR/Cornell University Press.
- Korpi, W. (1978), *The Working Class in Welfare Capitalism*, Routledge & Kegan Paul, Londres.
- Levitsky, S. (2003), *Transforming Labor-Based Parties in Latin America: Argentine Pronism in Comparative Perspective*, Harvard University, Massachusetts.
- Locke, R. y Thelen, K. (1998), "Comparacoes contextualizadas: uma abordagem alternativa para a analise da política sindical", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 8, Brasil.
- Marshall, A. (2004), *Labour Market Policies and Regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and Impacts*, Prepared for the ILO's project on Employment Challenges in Argentina, Brazil and Mexico.
- Montes Cató, J. (2005), "La configuración del poder en los espacios de trabajo. Dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores", *Revista Sociología del Trabajo*, núm. 54, Madrid.
- Murillo, M.V. (2000), "Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reformas de mercado en América Latina", *Desarrollo Económico*, núm. 158, Buenos Aires.
- Neffa, J.C. (1999), "Emergencia, crisis y transición de las relaciones de trabajo. Prólogo", en Fernández y Bisio (eds.), *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*, op. cit.
- North, D.C. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performances*, Cambridge University Polity Press.
- Novick, M. (2006), "¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (en prensa).
- y Catalano, A.M. (1995), "Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos", *Revista de Trabajo*, Ministerio de Trabajo, año 2, núm. 8, Argentina.
- OIT (1993), Recomendación estadística adoptada en la décimo quinta conferencia [www.ilo.org].
- Olson, M. (1971), "The logic of collective action: Public Goods and the Theory of Groups", *Harvard Economic Studies*, Harvard.
- Palomino, H. (1995), "Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina", en Acuña, C. (comp.), *La nueva matriz política argentina*, Nueva Visión, Buenos Aires.

- Palomino, H. (2003), "Las experiencias actuales de autogestión en la Argentina. Entre la informalidad y la economía social", *Revista Nueva Sociedad*, núm. 184, Venezuela.
- (2003), "Las experiencias actuales de autogestión en la Argentina. Entre la informalidad y la economía social", *Revista Nueva Sociedad*, núm. 184, Venezuela.
- Piore, M. (2005), "En busca de un sistema de regulación laboral flexible en Latinoamérica y Estados Unidos", *Revista de Trabajo*, año 2, núm. 2, Ministerio de Trabajo, Buenos Aires.
- Robinson, I. (1998), *Neoliberal restructuring and Union Political Power in Canada*, Chapter One: Theoretical Framework First Draft (29 de marzo).
- Schmitter, P. y Lhembrush, G. (1979), *Trends Towards Corporatist Intermediations*, SAGE, Londres.
- Senén González, C. (2006), "Teoría y práctica de las relaciones industriales en Argentina", *Revista Trabajo*, UAM/OIT, año 1, núm. 2, tercera época, Plaza y Valdéz, México.
- (2003), "Según pasan los años. Escenarios cambiantes en el mundo laboral", presentado en el Sexto Congreso Nacional de Ciencia Política, Rosario.
- y Palomino, H. (2006), "Desenho legal e desempenho real: Argentina", en Bensusán, Graciela (coord.), *Instituições Trabalhistas na América Latina: desenho legal e desempenho real*, Revan, Río de Janeiro.
- Streeck, W. (1993), "The rise and Decline of Neocorporatism", en Ulman, Eichengreen y Dickens (eds.), *Labor and an integrated Europe*.
- Thelen, K., Steinmo S. y Longstrem, F. (1992), *Structuring politics. Historical institutionalism*, Cambridge, University Press, Cambridge.
- Trajtemberg, D. (con la colaboración de Hernán Varela) (2005), "La negociación colectiva en 2005", *Serie Estudios*, núm. 4, "Trabajo, ocupación y empleo", Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, SSPTyEL.
- Tribuzio J. (2005), "La legalidad condicionada en la nueva jurisprudencia de la corte suprema de justicia argentina", *Revista Derecho Laboral*, núm, 217, Montevideo.
- Turner, L. (1999), *Democracy at Work*, Cornell University Press.
- Valenzuela, S. (1994), "Labour Movements and Political systems: come Variation", en Regini, M. (ed.), *The future of Labour Movements*, *Studies in International Sociology*, Newbury Park, California.
- Van Ruysseveldt, J. y Visser, J. (1997), *Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions*, SAGE Publications, Londres.
- Zapata, F. (2004), *¿Crisis del sindicalismo en América Latina?*, Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México, México.



