

Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001

CECILIA SENÉN GONZÁLEZ*

JULIETA HAIDAR

pp. 107-125

Resumen

En la década de los noventa se produjo en Argentina una crisis del sindicalismo, es decir, un debilitamiento de los sindicatos como organizaciones protectoras de la clase trabajadora. Diez años después, tras la crisis económica, política y social de 2001, en una coyuntura de crecimiento económico y fortalecimiento político, encontramos un renovado protagonismo sindical, fenómeno al que denominamos «revitalización». Dicho concepto es una readaptación local del debate internacional sobre las estrategias sindicales para afrontar reestructuraciones capitalistas proveniente de la literatura europea y anglosajona. El objetivo de este trabajo es comparar estos dos períodos históricos—los noventa hasta la crisis de 2001 y el período que se inaugura tras la crisis de recomposición productiva— desde la llamada teoría de recursos de poder (TRP). El estudio se inscribe en el marco disciplinario de las ciencias políticas y las relaciones laborales buscando aportar a los estudios sobre sindicatos.

Palabras clave

Recursos de poder / Revitalización / Sindicatos / Argentina

Abstract

In the 90s a union crisis took place in Argentina, that is, a weakening of unions as protective and representative organizations of the working class. Ten years later, after the 2001 economic, political and social crisis, in a new situation of economic growth and political and institutional strengthening, we find a renewed leading role of unions, phenomenon we will call «revitalization». This concept is a local readaptation of the international debate on trade union strategies to face capitalist restructurings from the European and Anglo-Saxon literature. The aim of this work is to understand and compare this two historical periods since the so called power resources theory. We will contrast the power resources mobilized by unions in the period that goes from the 90s to the 2001 crisis and in the period that begins after the crisis. After the 2001 crisis, in the context of a rebuilding of production, employment and labor institutions, unions recovered the centrality of industrial and political resources. This study is realized within the disciplinary framework of political sciences and labor relations and seeks to contribute to studies on unions using the power resources theory and debates on union revitalization.

Key words

Power resources / Unions renewal / Trade unions / Argentina

* C. Senén: Investigadora del CONICET con sede en el IIGG-Argentina. Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, UBA. Actualmente consultora del Ministerio de Trabajo en la SSPTyEL.

Correo-e: csenen@fibertel.com.ar

J. Haidar: Licenciada en Ciencia Política y doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, UBA. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales, Relaciones Laborales de la UBA, UNL y de la UNER.

Correo-e: julietahaidar@yahoo.com.ar

Introducción

Existe gran consenso en señalar que en Argentina durante la década de los noventa, los sindicatos sufrieron una crisis en su rol de protección y representación de la clase trabajadora, lo cual se evidenció en la caída de la tasa de afiliación, la descentralización e individualización de la negociación, y la pérdida de protagonismo sindical en acciones conflictivas frente a otras expresiones colectivas como los movimientos de desocupados, «piqueteros», cooperativas y empresas recuperadas.¹

Tras la crisis de 2001, en una nueva coyuntura económica,² política e institucional, encontramos un renovado protagonismo sindical en esos tres indicadores: crecimiento de la afiliación, revalorización de la instancia de la negociación colectiva y aumento del conflicto laboral. A este fenómeno lo denominamos «revitalización sindical» (Senén González y Haidar, 2009) pero vale aclarar que este concepto es una recepción local del debate internacional sobre las estrategias sindicales para afrontar las reestructuraciones capitalistas («renewal») y que el mismo ha sido definido de diferentes formas.

En este trabajo buscamos interpretar los dos períodos históricos mencionados desde la llamada «teoría de recursos de poder» (TRP). Ello implica comparar cuáles fueron los recursos movilizadas por las organizaciones sindicales históricamente más poderosas y protagonistas en la historia del sindicalismo argentino, y que se nuclean en la Confederación General del Trabajo (CGT)³ (fundada en 1930) en el período de crisis y en el de revitalización.

El artículo lo estructuramos de la siguiente manera. En la primera parte desarrollamos brevemente la TRP.⁴ En la segunda, recuperamos las interpretaciones realizadas desde esta teoría acerca del comportamiento sindical en los años noventa frente a las reformas de mercado; destacamos en particular cuáles fueron en esta etapa los recursos de poder fortalecidos y cuáles los debilitados.

En la tercera parte analizamos, a partir de la revisión de la literatura especializada y de las producciones que venimos desarrollando sobre la «revitalización sindical» (Senén

¹ Estos movimientos sociales en Argentina se caracterizaron por representar diversas formas de reclamos y modos de supervivencia constituyéndose desde el año 2001 en una respuesta social al modelo neoliberal en el marco de altas tasas de desocupación (más del 20 por ciento de la tasa de desempleo y el 38 por ciento de la tasa de empleo no registrado). Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2004.

² Para ofrecer una noción de la magnitud del cambio de contexto, la tasa de desempleo descendió de un 21,5 por ciento en 2002, a un 7,1 por ciento en el primer trimestre de 2014; la tasa de empleo no registrado pasó del 38 por ciento al 32,8 por ciento en ese mismo período, marcando su mayor descenso desde los años ochenta (MTEySS, 2010; BEL-MTEySS, 2014).

³ No obstante, existe en la actualidad otra central sindical alternativa, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), que nació como central autónoma en el año 1992 y obtuvo reconocimiento del Ministerio de Trabajo en 1997, aunque la misma no puede por Ley representar con exclusividad a los trabajadores, como se verá más adelante. La CTA nucleó a los principales gremios estatales que resistieron las políticas neoliberales, así como a nuevos colectivos (organizaciones piqueteras, etc.). Estos últimos sujetos, si bien importantes, no fueron estudiados con detenimiento en nuestra investigación, ya que lo que se buscaba era señalar los recursos de aquellas organizaciones que, precisamente, detentaron históricamente espacios de poder en el mercado de trabajo y en los espacios políticos.

⁴ Se considera para el análisis de los TRP un trabajo reciente de Haidar (2013).

González y Haidar 2009; Senén González y Del Bono, 2013), los principales recursos de poder movilizados por los sindicatos en el nuevo contexto inaugurado tras la crisis de 2001.

La teoría de recursos de poder

En los años setenta, momento en que las ciencias sociales estaban dominadas por dos grandes paradigmas que expresaban la confrontación entre capitalismo y socialismo, pluralismo y marxismo, respectivamente, emergió la llamada «teoría de recursos de poder» (TRP) como una tercera vía que también venía a reflejar teóricamente una construcción política, la de la socialdemocracia escandinava de la mano del Estado de Bienestar.

En esta dirección Esping-Andersen (1985), uno de los fundadores de este enfoque (junto con John Stephens y Walter Korpi), señalaba que la TRP representaba un intento de teorizar y explicar la experiencia socialdemócrata que no parecía ser suficientemente contenida por las interpretaciones del pluralismo y el marxismo. En su lugar, lo que estos autores postularon es que el desarrollo del Estado de Bienestar es el resultado del equilibrio de poder entre las clases sociales en pugna política o, en otros términos, que la distribución de los recursos de poder entre los actores de clase es la principal causa del desarrollo y estructura del Estado de Bienestar.

¿Qué se entiende por poder para esta teoría? Mientras que para Robert Dahl (1961), principal exponente del hasta entonces dominante conductismo, el poder residía en la capacidad de A de conseguir que B hiciera algo que de otra manera no elegiría hacer (definición relacional que retomará luego Ian Robinson, 1998) y que por tanto estaba asociado al control del comportamiento,⁵ para la nueva corriente tales fenómenos constituían solamente la «parte visible del iceberg del poder» (Korpi, 1985) y para captarlo en su conjunto había que ampliar la mirada: lo importante no era solo el ejercicio de poder, sino los recursos que lo hacían posible.

Así, el término «recursos de poder» refiere a una concepción de poder no relacional sino acumulativa. Los mismos son «atributos que proporcionan a los actores la capacidad de sancionar o premiar a otros actores» (Korpi, 1983). Según esta perspectiva los recursos pueden ser múltiples de acuerdo a quienes los detentan y al criterio de clasificación de los mismos. En el caso de las clases sociales, Korpi distinguía recursos de capitalistas y trabajadores: mientras que los primeros –por ser los poseedores de los medios de producción y controlar las decisiones económicas– disponían de poder para influir en los conflictos distributivos, los segundos tienen como único modo de incrementar sus recursos de poder

⁵ En términos metodológicos, se observan aquellos fenómenos en que se da el ejercicio de poder en una relación entre actores cara a cara o en los procesos de toma de decisiones.

(inicialmente limitado a su propia fuerza de trabajo) la acción colectiva, creando estructuras organizativas como partidos políticos y sindicatos.

Años más tarde algunos teóricos de la TRP (Esping-Andersen, 1990) incorporaron a este repertorio la importancia de dos elementos: el legado histórico y las inercias institucionales heredadas en la formulación de políticas sociales; ambos, junto con dichos recursos de poder, habrían contribuido al desarrollo del Estado de Bienestar (objeto de estudio privilegiado de esta teoría).

En relación a los recursos disponibles para los trabajadores, en el caso de los partidos obreros, el recurso básico radicaba en la posibilidad de influir en la toma de decisiones del gobierno. A su vez, en el caso de los sindicatos, Korpi (1985) señalaba dos recursos centrales: la tasa de afiliación y la estructura de los mismos; privilegiando que se tratara de organizaciones industriales y no de oficios, y que las mismas estuvieran federadas en una gran confederación con un funcionamiento centralizado.

Más allá de estos factores ligados a la expresión más institucional de la clase trabajadora, los politólogos suecos Korpi y Shalev (1979) consideraron también a la huelga como uno de los recursos más importantes para la clase obrera y estudiaron las diferencias en las tasas de huelga en los principales países europeos.

Si bien la huelga era un recurso posible, a juicio de Korpi (1983), el éxito del movimiento obrero consistía en desplazar el conflicto de la esfera económica (donde está en desigualdad con el empresario) al terreno político (que se rige, aunque sea de modo imperfecto, por el principio «una persona, un voto»), de forma que no tuviese que recurrir a aquel instrumento de lucha considerado como tremendamente costoso. Esta corriente señalaba que, en los países donde un partido obrero lograba llegar al gobierno, la tasa de huelga tendía a caer de manera significativa y duradera (Korpi y Shalev, 1979) y que, allí donde el movimiento obrero contaba con más recursos de poder y había sido capaz de forjar políticas sociales, había menores niveles de conflictividad industrial.

Bajo esta perspectiva, la huelga sería el recurso de presión al que recurre la clase trabajadora cuando carece de otros canales para desplegar sus reivindicaciones (comités de empresa, negociación colectiva, fuerza parlamentaria, organismos tripartitos, etc.). De ahí que ponga el énfasis en los recursos de poder provenientes de la esfera política, lo que, aplicado al estudio de las relaciones laborales, implica sostener como tesis central que el principal recurso de poder de las organizaciones sindicales radica en su relación con el Estado para obtener ventajas en el plano industrial.

Esta tesis ha sido fuertemente criticada por el enfoque marxista para el cual en todo caso el «poder político» deviene del «poder industrial» y no de algún acuerdo institucional, entendiendo por poder industrial aquél proveniente de la asociación entre los trabajadores y la lucha contra el capital en las esferas de la producción.

En este marco el sindicato puede ser definido como la organización que rompe la competencia entre los trabajadores y los une para defender sus intereses frente al capital, existiendo así una intrínseca relación de lucha (Hyman, 1981). Las diferencias estructurales entre trabajo y capital llevan a diferencias en el poder y en las lógicas de acción colectiva de las respectivas organizaciones de clase (Offe y Wiesenthal, 1985); en el caso de los sindicatos quienes siguen esta corriente lo han desarrollado como «teoría de la movilización (de recursos)», centralmente Kelly (1998) y también Tilly (1978). Tilly en su modelo de movilización distingue un repertorio de categorías: oportunidad-de-actuar, movilización, acción colectiva, organización, definición de intereses. Para Kelly la «mobilization theory» representa una base conceptual importante para el estudio de la acción colectiva, tanto por sus categorías (injusticia, liderazgo, organización, oportunidades) como por su fundamento en el análisis marxista de las relaciones laborales. La injusticia es la base de la movilización, es la condición sine que non de la movilización; los líderes son ejes de la misma como organizadores de la acción.

En ambos casos, movilización es un concepto analítico que no debe ser entendido en sentido literal o restringido (que sería una forma de acción colectiva) sino que remite al más amplio proceso por el cual un grupo utiliza recursos para la acción colectiva.

En Argentina han sido escasos los trabajos que abordaron las transformaciones de la acción colectiva sindical desde esta perspectiva,⁶ siendo dominantes en cambio las investigaciones desde la TRP. Si bien esta teoría constituyó en sus orígenes (fines de los años setenta) un intento de explicar el desarrollo del Estado de Bienestar teórica y empíricamente (a partir del estudio de los países escandinavos), ha sido utilizada para interpretar fenómenos disímiles. Como tal constituye una teoría versátil y potente para llevar a cabo estudios comparativos, como el que aquí nos proponemos realizar sobre las organizaciones sindicales en Argentina en dos etapas históricas. A tal fin y recogiendo los aportes de los principales teóricos de los recursos de poder (Korpi 1985, Robinson 1998), así como las producciones empíricas sobre el caso argentino (Murillo, 1997) empleamos los siguientes conceptos:

– Recursos económicos o industriales: son aquellos que permiten influir en el mercado de trabajo y en el proceso productivo. Los principales indicadores para analizar estos recursos son la negociación colectiva, la afiliación y la movilización o conflictividad laboral, que tiene como máxima expresión la huelga.

– Recursos políticos: permiten influir en los gobiernos y en los partidos políticos. Los principales indicadores de estos recursos son la participación sindical en mesas políticas, espacios de diálogo social y estructuras partidarias.

⁶ Un ejemplo se encuentra en el libro de Maurizio Atzeni (2010) y en Ghigliani (2006).

– Recursos organizativos: son aquellos que permiten fortalecer la estructura interna de los sindicatos. Incluyen patrones de liderazgo, finanzas y la capacidad de proveer incentivos selectivos, es decir, incentivos que se otorgan únicamente a sus miembros con el fin de estimular la afiliación.

Los recursos de poder sindical frente a las reformas de mercado

Durante el primer gobierno del Dr. Carlos Menem⁷ –de la mano de las leyes de «Emergencia Económica» (23.697/89) y «Reforma del Estado» (23.696/89)– se implementaron en Argentina una serie de reformas de mercado que atacaron las bases del modelo «nacional desarrollista». La primera ley suspendió los regímenes de promoción industrial, regional y de exportaciones; quitó prioridad a las manufacturas nacionales en las compras del Estado; licenció empleados públicos y clausuró los esquemas salariales de privilegio en la administración, mientras que la segunda ley habilitó la privatización de empresas públicas (telefonía, gas, electricidad, etc.).

Estas reformas impactaron el mercado de trabajo y las organizaciones sindicales. Aumentó el desempleo y la informalidad laboral, lo cual erosionó la base de afiliación y el nivel de representatividad de los sindicatos, y propició la flexibilización de las condiciones de contratación y empleo, los modos de remuneración del trabajo y los procedimientos de disciplinamiento en el lugar de trabajo; todo lo cual generó una disminución del espacio de acción de las organizaciones sindicales (Senén González y Haidar, 2009).

Sobre la base teórica del corporativismo, los pocos investigadores que se ocuparon de estudiar las estrategias sindicales frente a las reformas de mercado observaron que los sindicatos que las pudieron afrontar exitosamente –entendiendo por tal cosa la preservación de las instituciones del convenio colectivo de trabajo⁸ y las obras sociales, y en algunos casos incluso la posibilidad de acceder a negocios habilitados por las reformas, fenómeno que se ha dado en llamar «sindicalismo empresarial»– lo hicieron porque se pudieron adaptar a los cambios siguiendo la tradición «corporativa» y «burocrática» (Novick, 2001) o porque pudieron negociar de manera «innovadora» con el gobierno (Murillo, 1997; Etchemendy, 2001).

La primera interpretación parte del supuesto de que en la Argentina de postguerra la representación de intereses funcionales, sobre todo del sindicalismo, se estructuró bajo el «corporativismo estatal», donde corporativismo refiere a un sistema de representación de intereses basado en categorías funcionalmente diferenciadas y reconocidas por el Estado, que les otorga monopolios de representación dentro de sus respectivas categorías a cambio

⁷ Representante del Partido Justicialista, expresión partidaria del movimiento peronista.

⁸ Los convenios colectivos de trabajo se definen como cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales.

de controles sobre el proceso de selección de dirigentes y la articulación de demandas (Schmitter, 1992).⁹

Esta idea de corporativismo, que supone fuerte intervención estatal y escasa autonomía sindical, se ha emparentado en la literatura argentina con las nociones de «sindicalismo corporativo» y «sindicalismo burocrático». En esta dirección, el término sindicalismo corporativo alude a una estructuración corporativista que conformaría la identidad del modelo de organización sindical, cuyos rasgos son: a) regulación del Estado en materia de relaciones laborales y b) negociación colectiva centralizada por rama de actividad con cobertura extensa. Respecto al Estado, la característica distintiva de este modelo es su intervención por ley, la Ley de Asociaciones Sindicales N° 3.551, sancionada en el año 1988, concebida ya en el decreto 467/1943. El primer elemento clave es la «personería gremial». El gobierno, a través de este instituto, en su rol de autoridad de aplicación, otorga el «monopolio de representación» al sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada rama de actividad o de empresa. El reconocimiento del sindicato como único actor sindical autorizado para la firma de convenios colectivos es uno de los derechos asociados al acto de la personería gremial. También le reconoce al sindicato la potestad para representar sus intereses colectivos e individuales, incluyendo a los no afiliados, recaudar cuotas sindicales a través de las retenciones de los empleadores y administrar sus propias obras sociales. El segundo elemento que caracteriza la intervención del Estado es la «homologación de convenios y acuerdos colectivos». El Ministerio de Trabajo debe proceder al acto de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para que se transforme en un instrumento de cumplimiento obligatorio para sindicatos y empleadores que estén representados por Convenios Colectivos de Actividad o de empresa. El tercer elemento es la «cobertura». La Argentina se caracteriza por ser «extensa», es decir, se aplica el concepto *erga omnes* por el cual los CCT homologados rigen obligatoriamente para todos los trabajadores que se encuentren bajo los ámbitos de actuación de la representación sindical y empresaria, independientemente de la afiliación gremial de los trabajadores.

En cuanto a los sindicatos, el sindicalismo argentino se caracteriza por el notorio predominio de los sindicatos «verticales» organizados por rama de actividad o de producción, con estructuras internas piramidales y un doble juego de representación: por un lado, ante los empresarios y el gobierno y, por el otro, ante la gerencia de la empresa, a través de los delegados de personal o las comisiones internas. Esta forma de organización promueve

⁹ El «corporativismo estatal» característico de los países de América Latina se diferenciaría del «corporativismo societal» o «neocorporativismo» (propio de los países del norte de Europa) en que la estructuración de intereses está determinada por el Estado y no por los procesos de la sociedad civil. Se trataría de un sistema de intermediación de intereses que están subordinados al Estado o directamente creados por éste (Marques-Pereyra, 1999).

la negociación colectiva centralizada. En función de las estructuras internas piramidales, pueden distinguirse tres grados de organización sindical: sindicatos o uniones de primer grado; federaciones de segundo grado –formadas por sindicatos– y confederaciones de tercer grado –formadas por federaciones– (Senén, Trajtemberg y Medwid, 2010, Palomino y Senén, 2006).

Este sindicalismo «tradicional», paradigma del modelo de sindicalismo «corporativo» nacido al calor del Estado de Bienestar, habría cumplido un rol sustentado en una fuerte relación con el Estado y una presencia importante en la discusión y presión en materia de políticas económicas (Novick, 2001).

A esta caracterización del sindicalismo se agrega a partir de los años sesenta el mote de «burocrático». La literatura argentina señala que, tras la resistencia peronista, la represión y el avance sobre las condiciones de trabajo, los sindicatos se integraron al sistema político e institucional –a través de la negociación, el pragmatismo y la aceptación de la realpolitik– para forjarse un espacio como agentes de poder. Esto habría tenido como corolario la burocratización y aumento del empleo de los métodos autocráticos para regular la vida interna de los gremios (James, 1999).

Este sindicalismo corporativo y burocrático sería el tipo considerado «tradicional» en Argentina, nacido durante el primer gobierno peronista (1946)¹⁰ y reformulado tras su caída (1955).

Esta línea interpretativa, construida sobre estos supuestos, entiende que ante la emergencia de las reformas neoliberales y con un nuevo modelo de relaciones laborales orientado hacia la precarización del empleo, la descentralización de la negociación colectiva, la flexibilidad, la desindicalización y la privatización de las obras sociales sindicales, la estrategia general de los sindicatos corporativos consistió en apelar a los recursos político-institucionales para tratar de adaptarse y de reconstruir su alianza añeja con el Estado. En este marco se interpreta que los sindicatos que permanecieron en la conducción de la CGT (central sindical que detenta la personería gremial en Argentina y que encarnaría el modelo «tradicional») reaccionaron en forma «corporativa» e intentaron seguir manteniendo el poder y la identidad a través de viejos mecanismos como el diálogo, la negociación y el pragmatismo.

En otros términos, frente a las reformas de mercado, los sindicatos cegetistas habrían seguido una respuesta «conservadora adaptativa», apelando a recursos políticos donde el eje del intercambio y la negociación de los dirigentes sindicales fue la defensa de sus prerrogativas corporativas, lo cual reforzó además la brecha entre el aparato sindical y los trabajadores que caracterizaba al sindicalismo «burocrático».

¹⁰ Los primeros gobiernos del Presidente Argentino Juan D. Perón abarcaron los años 1946 y 1955.

Una segunda línea interpretativa que también se sostiene sobre el corporativismo y la teoría de recursos de poder entiende que en el marco de las reformas de mercado que impactaron sobre el empleo y la organización del trabajo, los sindicatos a través del uso de *recursos organizativos* llegaron a una suerte de «concertación» con el Estado, obteniendo «compensaciones» (Etchemendy, 2001) o «concesiones» (Murillo, 1997).

En esta línea Etchemendy (2001) advierte que el Estado no llevó a cabo las reformas de mercado unilateralmente sino que desarrolló un proceso de construcción de coaliciones sustentado en la implementación de una política de compensaciones hacia «los ganadores» (ciertos productores y trabajadores) frente a los costos de las reformas. De tal forma que, ante a los costos resultantes de los aumentos salariales atados a la productividad,¹¹ la desocupación,¹² los acuerdos colectivos nuevos y más flexibles en las empresas privatizadas, los sindicatos obtuvieron: por una parte, una desregulación parcial que supuso preservar el monopolio sindical y la negociación centralizada; mantener la ultra-actividad de los viejos convenios;¹³ limitar la flexibilización en contratos individuales a ciertas categorías de trabajadores y lograr la desregulación parcial de obras sociales y, por otra parte, una asignación directa de rentas que implicó la participación sindical en los negocios abiertos por las reformas (jubilación privada, activos del Estado, etc.).

Acercándose a una explicación de la noción de compensaciones selectivas, Etchemendy argumenta que los ganadores fueron aquellos actores que habían incrementado su poder en términos económicos (patrimonio) y organizacionales en los años previos a la reforma, y que por ello representaban una amenaza mayor a la sustentabilidad política del proceso. En el caso de los sindicatos, los ganadores estuvieron entre aquellos que, al momento de producirse las reformas, tenían un liderazgo centralizado y una estructura financiera consolidada, frente a otros menos poderosos económicamente y más fragmentados organizativamente.

En esta misma dirección Murillo (1997) realizó una investigación más amplia siguiendo explícitamente la teoría de recursos de poder de Korpi (1985), de donde extrae los conceptos de «recursos políticos» y «recursos económicos», a la cual completa con el concepto de «recursos organizacionales». Por otro lado parece recuperar asimismo de la TRP las nociones de «legado histórico» e «inercias institucionales heredadas» al referirse a la categoría «legados institucionales de los sindicatos». Su trabajo también parte del supuesto de que desde el peronismo la regulación laboral en Argentina era corporativista, lo cual habría contribuido a controlar la organización sindical desde el Estado y a facilitar

¹¹ El Dr. Menem, a través del Decreto presidencial 1334, autorizó aumentos salariales sólo en función del aumento por productividad, situación que generó una gran heterogeneidad e individualización en los salarios de los trabajadores.

¹² Hacia 2000, la tasa de desempleo alcanzó un 21,5 por ciento (Indec, 2004).

¹³ La ultra-actividad refiere a aquellos Convenios Colectivos de Trabajo que siguen vigentes aunque hayan terminado su período de cobertura (que suele abarcar de 2 a 3 años) hasta que se firme un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

que los sindicatos invirtieran en la creación de instituciones (recursos políticos) para resolver más favorablemente el conflicto industrial, en vez de depender de la movilización obrera y las condiciones del mercado laboral (recursos industriales).

Para dicha investigadora, las reformas de los noventa vinieron a golpear este esquema en el que se desenvolvían los sindicatos en tanto se produjo una disminución del número de afiliados, una pérdida de capacidad de movilizar a las bases, un cambio en las instituciones laborales que restringieron la capacidad de acción del sindicalismo y una pérdida de influencia del Partido Justicialista. Frente a esto, las organizaciones de trabajadores habrían reaccionado adoptando diferentes estrategias: «resistencia», «subordinación» y «supervivencia organizativa». Esta última respuesta consistió en el involucramiento de sindicatos en actividades empresariales.

Tomemos el análisis de esta respuesta de carácter innovador a modo de ejemplificación del razonamiento de esta autora. Para Murillo la misma constituyó una estrategia innovadora que buscó disminuir la histórica dependencia del Estado como fuente de recursos organizativos y reemplazarla por mecanismos de mercado promovidos por las reformas estructurales. Así, por ejemplo, la caída de la afiliación a los sindicatos y a las obras sociales sindicales, por causa de la flexibilidad y la desocupación, sería compensada por el aumento de la clientela para servicios y bienes que proveen los sindicatos a los consumidores en general. La «supervivencia organizativa» habría significado una «adaptación estratégica que redujo para los sindicatos involucrados su dependencia directa de un Estado en retirada mediante la participación sindical en actividades mercantiles que fueron revitalizadas por las mismas reformas de mercado» (Murillo, 1997: 431).

No todos los sindicatos habrían adoptado esta opción innovadora sino que frente a las mismas reformas las organizaciones habrían seguido estrategias disímiles. Mientras que en el trabajo de Etchemendy se destacaba que los sindicatos involucrados en el sindicalismo empresarial fueron aquellos más fuertes que tenían poder económico y organizacional, Murillo señala que fueron distintas combinaciones de legados institucionales y recursos organizativos —(ya que los industriales y políticos habían mermado)— las que proveyeron las condiciones necesarias para que los dirigentes sindicales optaran por diferentes estrategias frente a un mismo desafío.

En el caso de las organizaciones que adoptaron la estrategia de «supervivencia organizativa» los legados institucionales refieren a la alianza histórica con el peronismo, en combinación con la tradición de «pragmatismo institucional», y a los recursos organizativos para la gestión sindical de obras sociales y otras prestaciones, acorde con la imagen del sindicato como «agente de servicios».

Desde un enfoque similar, Bensusán (2000a) junto con un grupo de investigadores de Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos, compara distintas estrategias sindicales

frente a la reestructuración neoliberal y busca identificar los principales factores explicativos de dichas estrategias considerando: a) la estructura de oportunidades económicas y políticas en las que actúan; b) los respectivos regímenes institucionales; c) la naturaleza, tipo y fuentes de recursos de poder.

Si bien el análisis sigue el enfoque estratégico, plantea hipótesis diferentes a las de Murillo y Etchemendy. Sostiene, por un lado, que el mayor o menor éxito en la defensa de los trabajadores estuvo asociado con la presencia o ausencia de actores sindicales fuertes e independientes, capaces de adoptar posiciones críticas frente a las políticas gubernamentales, y, por el otro, que en contextos adversos para el intercambio político entre el Estado y los sindicatos, la fortaleza de estos depende en gran medida de la disposición, construcción o reconstrucción de fuentes de recursos de poder autónomas. En esta línea serían fuertes y exitosas las organizaciones que lograron mantener una posición autónoma y recursos propios (una fuerte presencia social y gran movilización), como los sindicatos de Brasil, frente a otros débiles que no lograron hacerlo, dependiendo en mayor medida de los recursos proporcionados por el Estado, como en el caso argentino.

Para dicha investigadora, en Argentina el «sindicalismo corporativo» asumió como propia la lógica del modelo en materia económica y política, sin alcanzar a articular una perspectiva crítica e innovadora, y a nivel de la negociación colectiva apuntó a una fuerte cooperación con las estrategias empresariales, adoptando el discurso y las prácticas de las empresas, desdibujándose los límites entre la patronal y el sindicato. Esto se debería a que este último tenía importantes prerrogativas legales pero escasos recursos autónomos, lo cual lo volvió dependiente de los recursos institucionales, incentivando estrategias encaminadas a preservarlos. Por otra parte, el «sindicalismo de movimiento social» (que estaría representado por la CTA (central que no posee la personería gremial) si bien había visto disminuir su poder económico, había aumentado su poder político y sus capacidades.

Bensusán (2000b) vincula el llamado «sindicalismo de movimiento social o sindicalismo movimientista»¹⁴ con el tipo organizativo más exitoso, en tanto representaría la confluencia de democracia y eficacia, que para ella en el contexto reformista radicaría en detentar capacidades autónomas respecto al Estado.

¹⁴ Tomando la definición de Robinson (1998), el *sindicalismo de movimiento social* desempeña funciones económicas para sus miembros (negociación colectiva), pero se considera parte de un movimiento social más amplio que propone la reforma del orden económico y político para ampliar la justicia social y la democracia. Además mantiene altos niveles de compromisos de los miembros con las metas sindicales a través de una participación destacada en la definición de sus metas y estrategias, por lo que presenta también altos niveles de democracia interna. El *sindicalismo social* comprende elementos de los otros dos al disponer de una agenda política amplia, buscar la organización de la mayoría de los trabajadores asalariados y representar sus intereses en general mientras, por otra parte, es escasamente crítico frente al orden económico y político, y se interesa poco en la movilización de sus miembros. Por el contrario, descansa más en los recursos institucionales y en la búsqueda de aliados políticos partidarios, como el sindicalismo de negocios.

Por el contrario —en términos esquemáticos— desde la óptica de Murillo y Etchemendy estos sindicatos en los noventa habrían sido los perdedores, los que —frente a las reformas— en condiciones de carencia de legados institucionales, pragmatismo institucional y recursos organizativos heredados ejercieron una resistencia o movilización fallida, frente a los ganadores que a través de la articulación de esas variables lograron obtener concesiones. Estos son los sindicatos que pudieron —con sus recursos industriales y políticos diezmos— innovar y transformarse potenciando los recursos organizativos para conservar sus prerrogativas en el nuevo contexto.

Del análisis de estas interpretaciones se deduce que, más allá de diferencias valorativas sobre la mayor o menor autonomía respecto al Estado, asentadas sobre la teoría de recursos de poder, todas ellas destacan la importancia de la movilización de un conjunto de recursos para definir las estrategias sindicales frente a las reformas de mercado implementadas en los años noventa en Argentina.

También coinciden en señalar que las fuentes tradicionales de poder de las organizaciones dominantes en Argentina han sido los recursos industriales o económicos y los políticos. Que los mismos sufrieron un debilitamiento, lo que se expresó en un conjunto de indicadores: la caída de la afiliación, la negociación colectiva y la movilización o conflictividad laboral.¹⁵ Y luego, algunos autores entienden que ante tal situación, muchas organizaciones fortalecieron los recursos organizativos, lo que se expresó en fenómenos como el llamado «sindicalismo empresarial» (Haidar, 2013).

La crisis de 2001 marcó un punto de quiebre en este esquema y por tanto un reacomodo de los recursos movilizados, según veremos a continuación.

Los recursos de poder sindical tras la crisis

En Argentina, luego de la crisis que se desató a fines del año 2001,¹⁶ tras la devaluación de la moneda y el reposicionamiento en el sistema internacional impulsado por el aumento del precio de los *commodities* exportables, comienza a producirse una importante reactivación económica y una caída sostenida del nivel de desempleo.¹⁷ A su vez, en un contexto

¹⁵ Uno de los datos más relevantes se refiere a la negociación colectiva y la tendencia a la descentralización y negociación a nivel de la empresa así como a la flexibilidad de las cláusulas negociadas (aumentos de la jornada de trabajo, reducción de beneficios, no pago por polivalencia o multifuncionalidad) (Novick y Trajtemberg, 2000). En cambio, como se desarrolla en el próximo apartado, tras la crisis de 2001, la negociación colectiva tiende a volverse más centralizada por rama de actividad y aumenta considerablemente. Según datos del Área de negociación colectiva perteneciente a la Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica del MTEySS, elaborados por David Trajtemberg y equipo, mientras que en 2003 se homologaron 348 acuerdos y convenios, en 2010 la cifra ascendió a 2038 (incrementándose en más de cinco veces) siendo la cifra más alta desde la reinstauración de la negociación colectiva en Argentina en 1988 (tomado de Senén González y Borroni, 2012).

¹⁶ Dicha crisis política, económica y social puso fin a la «convertibilidad», que de acuerdo a la Ley Nro. 23.928/ 91 había establecido la paridad cambiaria 1US\$ = 1 peso y la imposibilidad de indexar precios y salarios.

¹⁷ Datos que han sido ya mencionados en la nota al pie n° 4.

de quiebre del consenso neoliberal se da una recuperación progresiva de las instituciones laborales, de la mano del fortalecimiento de la intervención del Ministerio de Trabajo de la Nación y de la legislación laboral que da marcha atrás sobre muchas de las disposiciones flexibilizadoras de los años noventa.¹⁸

En este marco se produce un renovado protagonismo de las organizaciones sindicales frente a otras expresiones que habían emergido con la crisis de 2001 (como las organizaciones de desocupados), fenómeno que, como dijéramos, denominamos «revitalización sindical» aunque difiere del empleado en otras latitudes.¹⁹ Buena parte de la bibliografía internacional especializada aborda la temática de la revitalización sindical en el actual marco de globalización económica, prestando atención a las estrategias que emprenden los sindicatos para paliar los efectos del neoliberalismo y la globalización sobre sus fuentes de poder (Frege y Kelly, 2003; Fairbrother, 2005; y otros). Sin embargo, el proceso de revitalización sindical en la Argentina, aunque también en otros países de la región como Uruguay y Brasil, reviste características distintivas en relación con el que ocupa la reflexión de la literatura anglosajona y europea, ya que no se trata de sindicatos respondiendo ante los desafíos de un contexto adverso, sino de actores sindicales que, habiendo sobrevivido al neoliberalismo, se adaptan exitosamente a una nueva coyuntura que resulta propicia para reinstalarse como actores decisivos en el campo político, económico y social.

Para un enfoque institucionalista, la revitalización consistiría en un aumento del activismo político de las organizaciones sindicales, que seguirían diferentes estrategias de acuerdo a la disponibilidad de recursos político-institucionales (Baccaro, Hamann y Turner, 2003).

Desde esta perspectiva, los sindicatos cuya fuente primaria de fuerza está en la base de sus miembros y donde los canales institucionales tradicionales están cerrados, ponen quizás el foco en la comunidad más que en la empresa y en buscar un soporte externo, organizando y movilizándolo a quienes aún no están afiliados, y construyendo coaliciones con movimientos sociales y grupos de ciudadanos a niveles local y nacional. Este sería el caso de los sindicatos estadounidenses y británicos, que por disponer de una débil posición institucional han promovido de manera creciente la organización y la movilización. Siguiendo esta argumentación, por el contrario, sindicatos más vinculados con el sistema socio político, es decir, con mayor disponibilidad de recursos institucionales (incluyendo el acceso a la hechura de la política) colocarían sus esfuerzos en acrecentar su influencia en el mercado laboral y tendrían menos incentivos para movilizar a sus miembros, organizar

¹⁸ Un buen ejemplo lo constituyen algunos fallos de la Cámara y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) que revierten la interpretación jurídica de normas que incidieron significativamente en la precarización de las relaciones laborales en Argentina de los noventa. Los pronunciamientos actuales de la CSJN muestran un retorno a los principios protectorios del trabajo (Tribuzio, 2005).

¹⁹ Las distintas posturas en el debate sobre revitalización sindical las tomamos de un trabajo anterior (Senén González y Haidar, 2009).

nuevos afiliados, construir coaliciones con otros grupos sociales o dar apoyo a las iniciativas populares. Dentro del estudio comparado, este sería el caso de las organizaciones sindicales de Alemania, Italia y España, que se centran en la inserción institucional.

Esta corriente parece coincidir en aquella tesis de Korpi y Shalev (1979) acerca de que el éxito del movimiento obrero consistía en desplazar el conflicto de la esfera económica al terreno político, el cual es relegado solo en caso de no disponer de recursos para intervenir en él.

Una visión crítica (Heery, Kelly y Waddington, 2003; Fairbrother, 2005) en cambio, entiende que la revitalización necesariamente debe tener un componente innovador e implica mirar más allá del sindicato, crear canales para constituir una organización acorde al lugar de trabajo, la comunidad y los desposeídos; promover la organización de campañas; ampliar el reclutamiento más allá de los familiares de los miembros de las bases; establecer relaciones fluidas entre los diferentes niveles sindicales. El énfasis está puesto en la participación, el control e involucramiento públicos, orientados a un sindicalismo democrático con procesos de movilización participativos que cimenten una alianza genuina con los movimientos sociales y que no se aten a la negociación en instancias institucionales.

Sobre este debate en la literatura local encontramos un predominio de interpretaciones que en línea con la TRP y el corporativismo plantean el resurgimiento del protagonismo sindical y del conflicto laboral en Argentina como una estrategia acorde a los recursos de poder con que cuentan las organizaciones obreras.

En esta dirección, Etchemendy y Collier (2007) apuntan que el principal protagonista del resurgimiento del trabajo en la Argentina post-ajuste es el sindicalismo peronista tradicional de la CGT, que es muy jerárquico, escasamente pluralista y basado en monopolios sectoriales, con pocos vínculos con el sector informal o movimientos sociales nacionales o internacionales.

Para estos autores, atendiendo a las experiencias históricas y a la literatura sobre corporativismo, el resurgimiento sindical experimentado en la Argentina se ha dado en la forma de un «neocorporativismo segmentado», entendido como un nuevo patrón de negociaciones tripartitas a nivel cupular en el cual los sindicatos, que detentan el monopolio de la representación (siguiendo la Ley de Asociaciones Sindicales) junto con las asociaciones empresariales y el gobierno, pactan salarios sectoriales acordes con metas de inflación y un salario mínimo general; lo que se aplica a los trabajadores formales (quienes tienen beneficios sociales y de jubilación o retiro). En efecto, como sostienen Senén y Medwid (2007), desde 2003, el nuevo escenario económico pos crisis y las modalidades de intervención del Estado en la economía han tenido como correlato una renovada «coalición» entre el gobierno y los sindicatos, en un marco caracterizado por la mayor intervención estatal en los conflictos y el estímulo hacia la negociación colectiva. La negociación de salarios fue el rasgo distintivo de

la relación Estado-sindicato; la renovación de muchos de los convenios colectivos de trabajo se produjo a través del llamado a «comisiones paritarias». En esta «coalición» formaron parte los sindicatos más tradicionales nucleados en la CGT, que como ya se mencionó posee la personería gremial. En el marco de esta «coalición» se fortaleció la capacidad de los sindicatos y de ella debe destacarse la convocatoria al diálogo tripartito a través del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, lo que significó no sólo la puesta en funcionamiento de un instituto laboral que había estado largo tiempo inactivo, sino que promovió una activa participación de actores sindicales, empresariales y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Participaron del Consejo los principales dirigentes de la CGT, de la central sindical opositora CTA y las cámaras empresarias más representativas (Unión Industrial Argentina y Cámara Argentina de Comercio).²⁰

Este neocorporativismo se distanciaría del «corporativismo estatal» predominante en Argentina antes del neoliberalismo, que como vimos anteriormente fue el resultado de la iniciativa estatal, en que los sindicatos se encontraban integrados en las estrategias electorales de los partidos y que significó importantes niveles de regulación y control, y ciertos beneficios sobre los mismos. Por el contrario, para Etchemendy y Collier, en los últimos años el movimiento sindical en su mayoría ha sido relativamente autónomo del Estado y el sistema de partidos, ejerciendo presión sobre los salarios y alentando a la movilización sin la aprobación del gobierno. Por otra parte, el «neocorporativismo segmentado» se distinguiría de las formas de intermediación neocorporativistas de los países avanzados, principalmente por dos razones. Por un lado, por su carácter «segmentado», que está dado por el hecho de que las negociaciones tripartitas afectan solamente a los trabajadores del sector formal de la economía, dejando por fuera a los no registrados y agudizando las diferencias con los mismos. Por otro lado, porque al neocorporativismo segmentado le falta el componente de «política social» del neocorporativismo europeo que redujo históricamente las desigualdades al interior de la clase obrera, tanto a través del Estado de Bienestar como de la reducción de la dispersión salarial. En su lugar, dicen los autores, las organizaciones sindicales (tradicionales) administran la puja distributiva en el contexto de un gobierno favorable, ganando aumentos salariales (compatibles con las metas inflacionarias) y beneficios organizacionales y particularistas dirigidos hacia los sindicatos más grandes, como los subsidios al transporte (camioneros) o designaciones en las comisiones directivas de las empresas renacionalizadas (agua, correos).

²⁰ Desde que se puso en funcionamiento el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil y luego de 10 años de estancamiento, el salario mínimo real se fue incrementando. Según la referencia de la OIT 2011 (Panorama Laboral) entre 2000 y 2010 el crecimiento del salario mínimo real fue de 321 por ciento. En la actualidad, se aprobó el nuevo salario mínimo en 4.400 \$ (pesos) equivalente a 520 US\$ dólares. Boletín Oficial, Res. 3/2014 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

De esta lectura podemos inferir que el llamado «neocorporativismo segmentado» se encontraría más cercano al concepto de «revitalización» como una estrategia de los sindicatos más tradicionales, nucleados en la CGT. Estos, gracias a un contexto de reactivación económica y con un gobierno afín a la tradición peronista sindical, disponen de mayores recursos político-institucionales; por ello orientarían sus esfuerzos a acrecentar su influencia en el mercado laboral y tienen menos incentivos para organizar nuevos afiliados, construir coaliciones con otros grupos sociales o dar apoyo a las iniciativas populares.

Vale decir finalmente que esta interpretación no es compartida por posicionamientos críticos que más cercanos a una perspectiva como la de Fairbrother (Atzeni y Ghigliani, 2008) ponen en cuestión la aplicabilidad de la categoría «revitalización» al caso argentino por considerar que el resurgimiento del protagonismo sindical no estaría ligado a nuevas estrategias organizativas y a vínculos de los sindicatos con otras organizaciones sociales, sino que estaría asociado con prácticas tradicionales. Una vez más, tal como para el período anterior, es posible reconocer distintas apreciaciones valorativas sobre el comportamiento sindical en el período abierto tras la crisis, respecto a su mayor o menor autonomía del Estado y al grado de innovación de las estrategias adoptadas.

No obstante, existe consenso en señalar que, impulsado por un contexto económico favorable a la ofensiva gremial frente al capital, se fortalecieron los recursos económicos o industriales de las organizaciones gremiales, lo cual se expresó en la reversión del signo negativo que habían asumido los indicadores en la década anterior. Esto es, comenzó a crecer el número de afiliados, la negociación colectiva y la movilización o conflictividad laboral.

Al mismo tiempo, los sindicatos, bajo un gobierno más permeable a las demandas y decidido a recuperar el rol de regulador y garante de los derechos laborales, fortalecieron recursos políticos anteriormente vulnerados. Esto es, volvieron a participar de instancias de diálogo social y de construcción de políticas públicas.

En cuanto a los recursos organizativos, puede inferirse que los mismos se sostuvieron, aunque perdieron centralidad frente a la recuperación de los dos anteriores. Esta nueva etapa por tanto, implicó una recuperación de recursos tradicionales que habían sido afectados bajo las reformas de mercado y que habían conducido a muchas organizaciones, las más poderosas, a adoptar estrategias novedosas.

Consideraciones finales

La teoría de recursos de poder fue elaborada para iluminar la experiencia del Estado de Bienestar en los países escandinavos a comienzos de la década de los setenta. Esa teoría llevó a explicar esa configuración como resultado de un equilibrio entre actores que detentan recursos de poder donde cada uno tiene la capacidad de sancionar y premiar al otro. Para esta matriz los recursos de los sindicatos, en tanto estructuras organizativas de los trabajadores,

proviene básicamente de la esfera política y consisten en establecer estrechos lazos con el Estado para obtener ventajas en el plano industrial.

Trascendiendo el contexto de producción de esta teoría, la misma llegó a ser una herramienta heurística utilizada en el estudio de los recursos de poder de las organizaciones sindicales en diferentes latitudes. Así en Argentina, principalmente desde la Ciencia Política, se leyó la conformación de la tradición sindical a partir de las teorías corporativistas y luego –sobre esa base en la que abreva la TRP– se interpretó la llamada crisis sindical de los noventa y su posterior «revitalización» post-2001, en función del análisis de los recursos de poder que disponían las organizaciones obreras en cada uno de esos contextos, privilegiando la negociación con el Estado para obtener ventajas organizacionales o económicas.

Desde esta perspectiva, frente a las reformas de mercado, los principales sindicatos sufrieron un debilitamiento de los recursos industriales, lo que se manifestó en la caída de la afiliación, la negociación colectiva y la conflictividad. También vieron debilitados los recursos políticos, dado que perdieron injerencia en la construcción de políticas públicas y en el partido de gobierno (PJ), así como en instancias de diálogo social. Frente a ello, muchas organizaciones movilizaron recursos organizativos, ligados a la reorganización de su estructura y de sus finanzas, para involucrarse en los negocios habilitados por las reformas de mercado («sindicalismo empresarial») y así sobrevivir.

Luego de la crisis de 2001 en el contexto de una recomposición de la producción, el empleo y las instituciones laborales, los sindicatos recuperaron los recursos industriales asociados a la capacidad de dirimir la puja distributiva en el ámbito de la producción, lo que se expresa en un aumento de la afiliación, la negociación colectiva y la movilización o conflictividad. Al mismo tiempo se fortalecieron los recursos políticos ligados a la posibilidad de participar de instancias de diálogo social, como el Consejo del Salario, y en la construcción de políticas públicas. Los recursos organizativos que se habían fortalecido en la década anterior, si bien se conservaron, perdieron centralidad ante la recuperación de aquellos tradicionales (los industriales y políticos). De la comparación de ambas etapas podemos inferir, en forma exploratoria, que el fortalecimiento o debilitamiento de recursos de poder sindical en Argentina, en los dos períodos históricos analizados, está ligada a un conjunto de factores.

En primer lugar, a condiciones más estructurales que remiten a las etapas de reestructuración del capitalismo, lo que se expresó en la necesidad de acumulación del capital sobre reformas de mercado sin otorgar concesiones a los trabajadores en los años noventa, y en la recomposición de la acumulación sobre patrones clásicos distributivos tras la crisis de 2001.

En segundo lugar, a decisiones político-ideológicas de los gobiernos a cargo de la conducción del Estado. Mientras que en los años noventa primaron políticas flexibilizadoras y precarizadoras, bajo un consenso mundial neoliberal, a partir de la década siguiente se

asiste a una recuperación del rol tutelar del Estado en gran parte de los principales gobiernos latinoamericanos (Argentina, Brasil, Ecuador, Venezuela, Bolivia, Uruguay).

En tercer lugar, a la capacidad de las organizaciones sindicales tradicionalmente más fuertes de evaluar y movilizar los recursos de poder disponibles, de acuerdo a las oportunidades que las condiciones más estructurales y políticas ofrecen.

Sobre este punto, la teoría de recursos de poder se mostró como una perspectiva potente para realizar un análisis comparativo de distintos recursos sindicales en dos períodos históricos.

Referencias bibliográficas

- Azteni, M. y P. Ghigliani** (2008). «Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina». *Labour Again Publications*. IISG, Amsterdam.
- Baccaro, L., K. Hamann y L. Turner** (2003). «The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective». *European Journal of Industrial Relations*, v9; 119.
- Bensusán, G.** (2000a). «El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos» Ponencia presentada en el XXII International Congress of the Latin American Studies Association March 16-18, 2000, Miami, USA.
- Bensusán, G.** (2000b). «La democracia en los sindicatos» en De La Garza Toledo, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. FCE, México DF.
- Dahl, R.** (1961). «Quién gobierna? La democracia y el poder en una ciudad estadounidense». Consulta online: <http://books.google.com.ar>, última visita: 8 de agosto de 2011.
- Esping-Andersen, G.** (1990). *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton, N.J., Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G.** (1985). *Politics against markets: the social democratic road to power*, Princeton, Princeton University Press.
- Etchemendy, S.** (2001). «Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica» en *Desarrollo Económico*, N° 160, vol. 40, Buenos Aires.
- Etchemendy, S. y R. Collier** (2007). «Golpeados pero de Pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007)». *Politics and Society*, Universidad de Wisconsin, USA.
- Fairbrother, P.** (2005). «Wanted, a new trade unionism for Europe». *Eurotopia*, Issue 1.
- Haidar, J.** (2013). «El estudio de los sindicatos en la Ciencia Política argentina» en *Temas y Debates* N° 26, año 17, julio-diciembre. Facultad de Ciencia Políticas y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario, Santa Fé, Argentina.
- Heery, E., J. Kelly y J. Waddington** (2003). «Union Revitalization in Britain». *European Journal of Industrial Relations*, v9 n1, 79-97.
- Hyman, R.** (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid. H. Blume.
- James, D.** (1999). *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina. 1946-1976*. Buenos Aires, Ed. Sudamericana.
- Kelly, J.** (1998). *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*. LSE Routledge, London.
- Korpi, W.** (1983). *The democratic class struggle*. Londres, Routledge & Kegan Paul.

- Korpi, W.** (1985). «Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power». *Sociological Theory*, 3: 2. University of British Columbia, CANADA.
- Korpi, W.** y **M. Shalev** (1979). «Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies». *The British Journal of Sociology*, 30. London School of Economics, UK, Reino Unido.
- Marques-Pereira, B.** (1999). «Corporativismo societal y corporativismo de Estado: dos modos de intercambio político» en *Revista Foro Internacional*, Volumen 39, El Colegio de México, México.
- Murillo, V.** (1997). «La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem» en *Desarrollo Económico* N° 147, vol. 37, Buenos Aires.
- Novick, M.** (2001). «Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales» en De la Garza (comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO, Buenos Aires.
- Novick, M.** y **D. Trajtemberg** (2000). «La Negociación Colectiva en el período 1991-1999», Documento de Trabajo N° 19, Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales, MTEySS, Argentina.
- Offe, C.** y **H. Wiesenthal** (1985). «Dos lógicas de la acción colectiva», *Cuadernos de Sociología* N° 3, mimeo, Carrera de Sociología, UBA. Buenos Aires.
- Palomino, Héctor** y **Cecilia Senén González** (2006). «Diseño legal y desempeño real: Argentina». Bensusán G. (coord.) *Diseño legal y desempeño real*, México, UAM, Ed. Porrúa.
- Robinson, Ian** (1998). Introducción, Proyecto «Estrategias sindicales frente a la reestructuración neoliberal y el TLCAN», CO-NACyT- Fideicomiso para Estudios de América del Norte/Colmex, México.
- Schmitter, P.** (1992). «¿Continúa el Siglo del Corporativismo?» en Schmitter y Lembruch *Neocorporativismo I. Más allá del Estado y el mercado*. Alianza Editorial, México D.F.
- Senén González, C.** y **J. Haidar** (2009). «Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina» en *RELET*, Año 14, N° 22, Venezuela.
- Senén González, Cecilia** y **Bárbara Medwid** (2007). «Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero», *Revista Argumentos* Nro. 54, de la UAM-X, México, D.F.
- Senén González, C., D. Trajtemberg** y **B. Medwid** (2010). «Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina. Evidencias de una encuesta a empresas», *Revue Trimestrelle Relations Industrielles / Industrial Relations*, volume 65-1, pp 30-51, Universidad de Laval, Canadá.
- Senén González, C.** y **A. Del Bono** (2013). comp., *La revitalización sindical, alcances y perspectivas*. Buenos Aires, 214 páginas, Editorial PROMETEO-UNLaM.
- Senén Gonzalez, C.** y **C. Borroni** (2012). «Diálogo social y revitalización sindical en Argentina», Dossier de la *Revista de Ciencias Sociales*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Vol. XXIV, Nro. 29, pp. 33-53, Uruguay.
- Tribuzio J.** (2005). «La legalidad condicionada en la nueva jurisprudencia de la corte suprema de justicia argentina», *Revista Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Argentina.
- Tilly, C.** (1978). *From Mobilization to Revolution*, New York, MacGraw-Hill.