

## Grupo 6, Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

### La conflictividad laboral de los trabajadores contra la precarización en la Argentina entre los años 2006 y 2009

**Natalia Bauni**

Instituto Gino Germani., Facultad Ciencias Sociales UBA, Uriburu 950 piso 6.  
nbauni@gmail.com

El objetivo del trabajo es describir los conflictos laborales de los trabajadores que luchan contra la precarización del trabajo, entre los años 2006 y 2009, en Argentina. Para ello se realiza un análisis de datos secundarios y procesamiento estadístico de la base de datos de Conflictos Laborales realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Se analizan las diversas formas de conflictos contra la precarización mediante una descripción de las dimensiones de la base de datos relacionadas con: la evolución anual, el ámbito del que dependen institucionalmente los trabajadores (público o privado), el tipo de acción predominante (paro, anuncios, movilizaciones, bloqueos, cortes u ocupaciones), el nivel de agregación (nacional, provincial o municipal) y la identidad organizativa de quienes realizan las demandas (sindicatos, uniones, federaciones, comisiones internas, etc.), la rama de actividad, y los territorios. Para finalizar construimos una tipología de acciones conflictivas que reclaman contra la precarización del trabajo.

Para analizar los conflictos laborales de los trabajadores que reclaman contra la precarización de la relación laboral (CLRP<sup>1</sup> en adelante) es necesario tener alguna referencia para la comparación, es por ello que decidimos hacerlo con aquellos conflictos de trabajadores cuyas demandas no son contra la precarización de la relación laboral, los llamamos convencionalmente “conflictos no precarios”, teniendo en cuenta que no se puede establecer con claridad que existan formas dentro de ese grupo que refieran a demandas contra la precarización, sino que únicamente no refieren a dos de sus dimensiones más importantes: en este caso la falta de regularización contractual y/o la inexistencia de regulaciones protectorias del empleo.

---

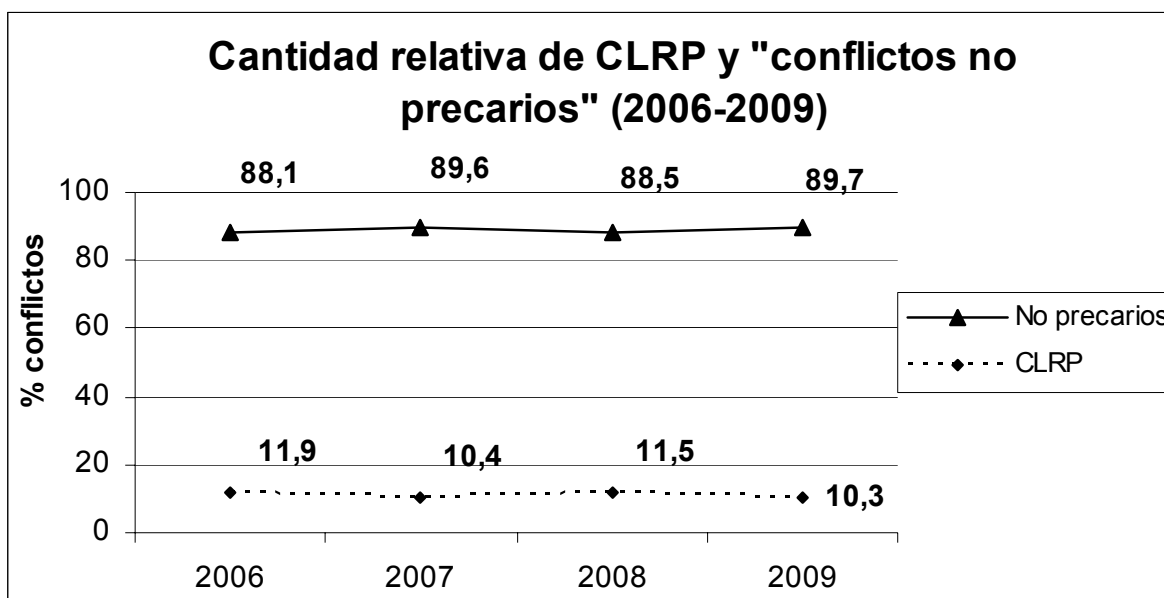
<sup>1</sup> La definición operativa del concepto que en esta investigación delimitamos para definir los *conflictos laborales de los trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral*: es la de conflictos que en sus demandas o reclamos refieren a la regularización contractual y/o a evitar procesos de descomposición de esa regulación del empleo y/o a la ausencia de protección de los institutos de la seguridad social. Es decir, si bien consideramos que la noción de precarización alude a una serie de cuestiones mucho más amplia, se tomó la decisión teórica y metodológica de acotar el concepto de precariedad laboral a dos de sus dimensiones: la no regularización de la relación laboral en términos de la determinación o la ausencia de contratos por tiempo indeterminado, así como, la inexistencia de regulaciones protectorias del empleo (como las vacaciones pagas, el aguinaldo, la jubilación, etc.).

Una segunda indicación se relaciona con la especificidad de los trabajadores que estudiamos. Cuando hablamos de trabajadores que luchan contra la precarización, claramente dejamos de lado un universo inmenso de trabajadores precarios, pero es importante aclarar que no son ellos nuestro objeto de estudio. Estudiamos a los trabajadores que llevan a cabo conflictos que sus demandas están específicamente relacionadas con este tema, y no a los trabajadores precarios que claramente corresponden a otro universo de estudio. En ese sentido, una primera mirada a la BCL diría que nos encontramos frente a un grupo restringido de trabajadores asalariados y formales, (aquellos cuyos conflictos aparecen en los medios de comunicación). Lo cierto es que una aproximación más exhaustiva da cuenta de la existencia de conflictos laborales donde aparecen tanto trabajadores informales como los beneficiarios de programas de empleo, o trabajadores no registrados, etc., es decir, el recorte de la base de datos no implica que los trabajadores que luchan contra la precarización sean un grupo selecto de trabajadores, sino solamente aquellos cuyos reclamos son por la regularización laboral y a su vez son visibilizados en los medios de comunicación.

### 1. Caracterización de los CLRP

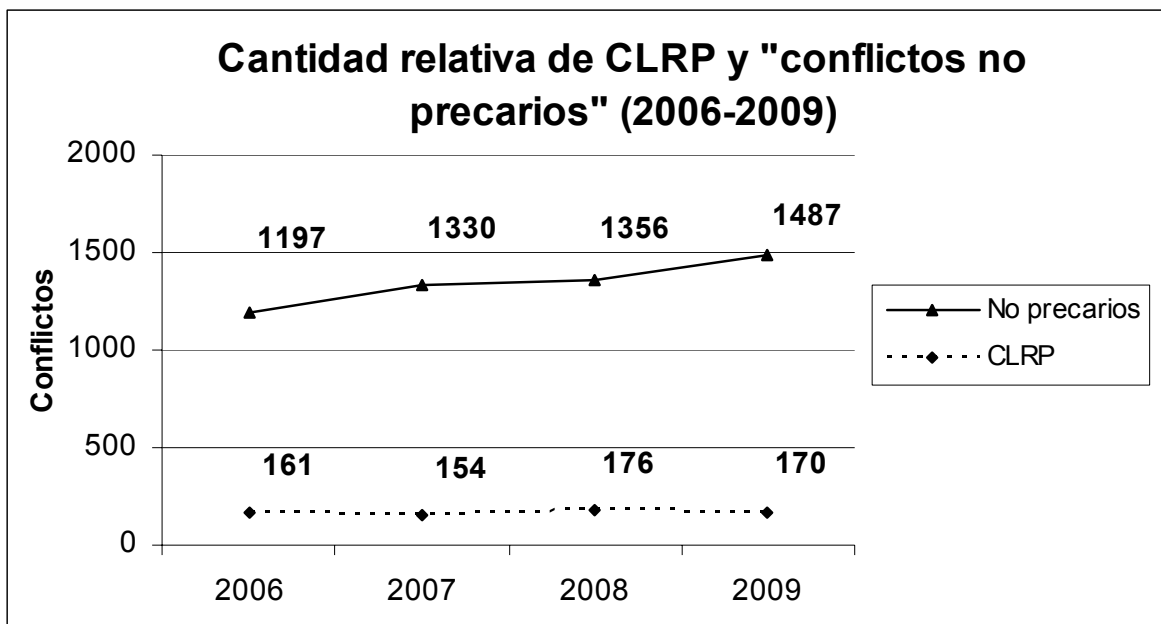
Del total de 6031 conflictos laborales relevados entre 2006 y 2009, uno de cada 10 corresponde a CLRP, en este sentido se observa que es un tipo de conflicto con un peso no desdeñable dentro de la conflictividad total.

**Gráfico 1**



Fuente: Elaboración propia de la BCL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Gráfico 2

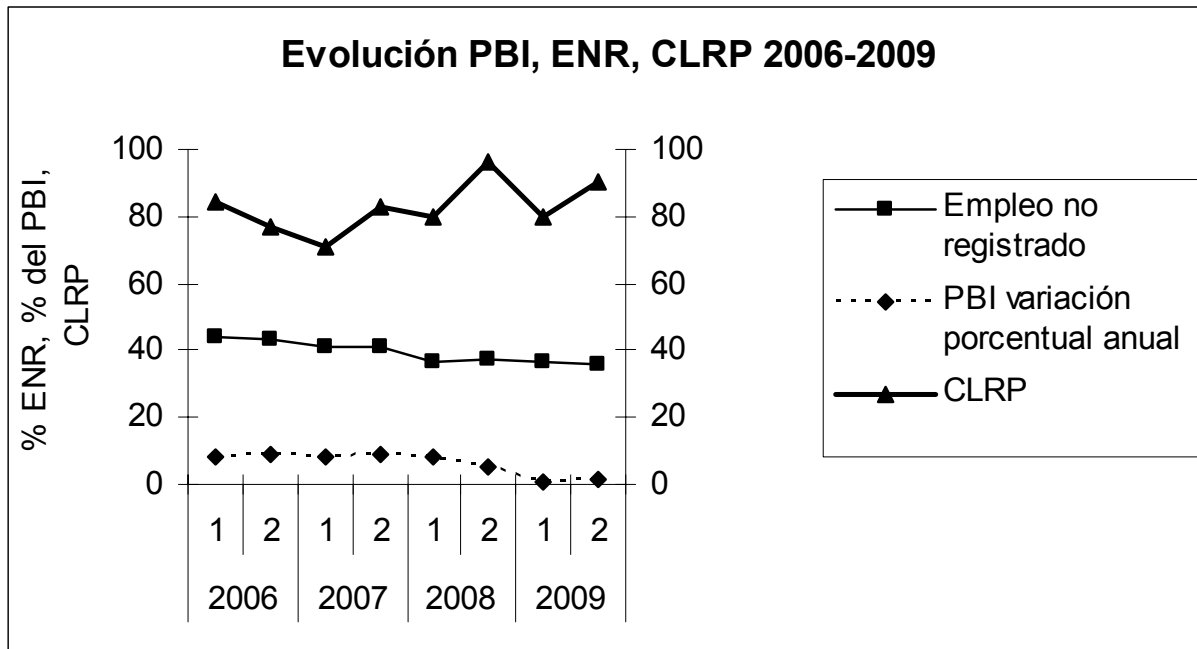


Fuente: Elaboración propia de la BCL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Con respecto a la evolución de los CLRP a lo largo de los años de estudio, se observa que no parecieran atenuarse con el correr de los años, ni siquiera con la alteración del contexto socio económico político. En realidad, en el último año (2009) lo que sucede es que hay un aumento en la conflictividad laboral impulsada por conflictos de otro tipo como los conflictos contra el despido, o por pagos adeudados, tal como se analizó en el capítulo anterior. Sin embargo, esta leve caída en el total de los CLRP en 2009 no debería ser observada como una tendencia, ya que se puede ver como en 2008 (año en que comienza la crisis internacional) los CLRP suben en términos absolutos (176) y relativos (11.5%) más que en el 2006 que eran 161 y vuelven a disminuir en 2009 a 170. Más bien lo que se observa es la existencia de una relativa estabilidad en la conflictividad con leves variaciones tanto de los CLRP, como del resto de los conflictos laborales, es decir, no se observa un cambio significativo a lo largo de los años que dé cuenta de una tendencia precisa a su aumento o disminución. .

## 2. Comparación con otros indicadores

**Gráfico 3**



**Fuente:** Elaboración propia de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC y BCL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Se observa que si la variación porcentual del Producto Bruto Interno (EPH, 2006, 2009) se mantenía sostenida hasta el primer semestre de 2008, allí comienza a disminuir por la influencia de la crisis internacional. El porcentaje de empleo no registrado (EPH, 2006, 2009) disminuye en forma constante a lo largo de los años de estudio, mientras que en los CLRP se observan ciertas variaciones aunque en general una relativa estabilidad.

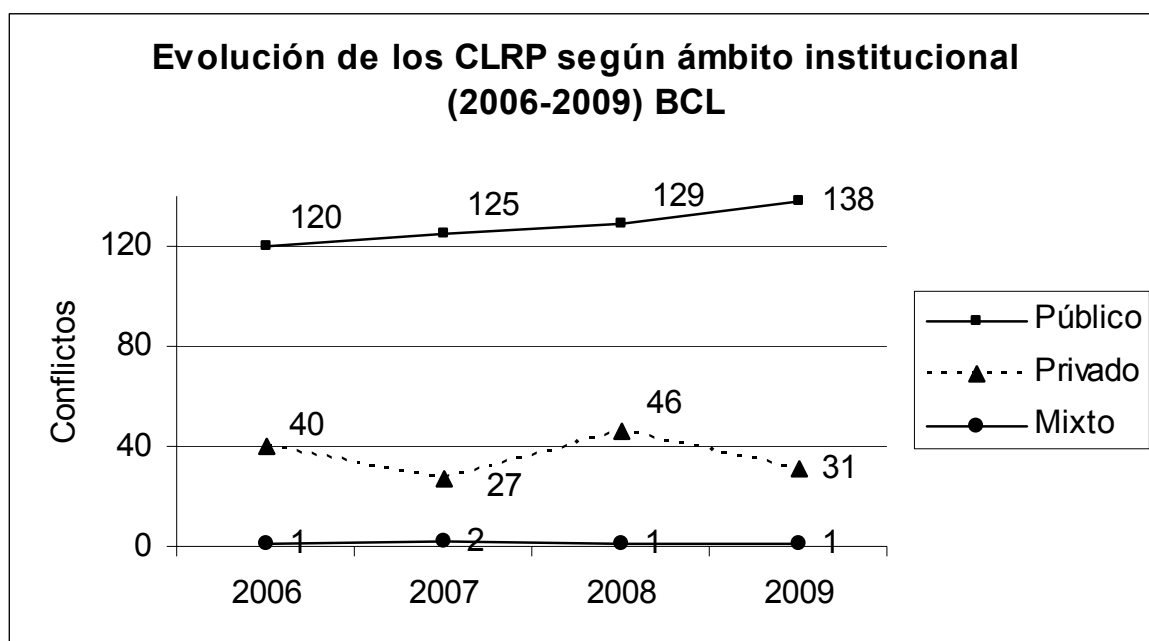
La relativa estabilidad, a pesar de las pequeñas variaciones en los CLRP, estaría indicando que si bien la crisis internacional impacta en el crecimiento económico del país (PBI), no parecería haber sucedido lo mismo con estos indicadores del mercado de trabajo y su conflictividad, en particular con el empleo no registrado que sigue bajando, ni con los CLRP que se mantienen estables.

Por su parte, la evolución de los CLRP de acuerdo a la dependencia contractual de los trabajadores que lo llevan a cabo, da cuenta de la existencia de una preponderancia de los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia (Nacional, provincial o municipal) pública entre los CLRP que tiende a mantenerse en números altos a lo largo del período de análisis. Es decir, el carácter público es una característica de este tipo de conflictividad. Los CLRP protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente

del sector privado son menores en cantidad y no se mantienen estables a lo largo de los años, sus variaciones no evidencian relación con el contexto político económico y/o social. Los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes de alguna instancia pública y del ámbito privado simultáneamente (mixtos) no tienen significación y se mantienen en un nivel bajo a lo largo de los años.

### 3. Evolución según dependencia de los trabajadores

Gráfico 4



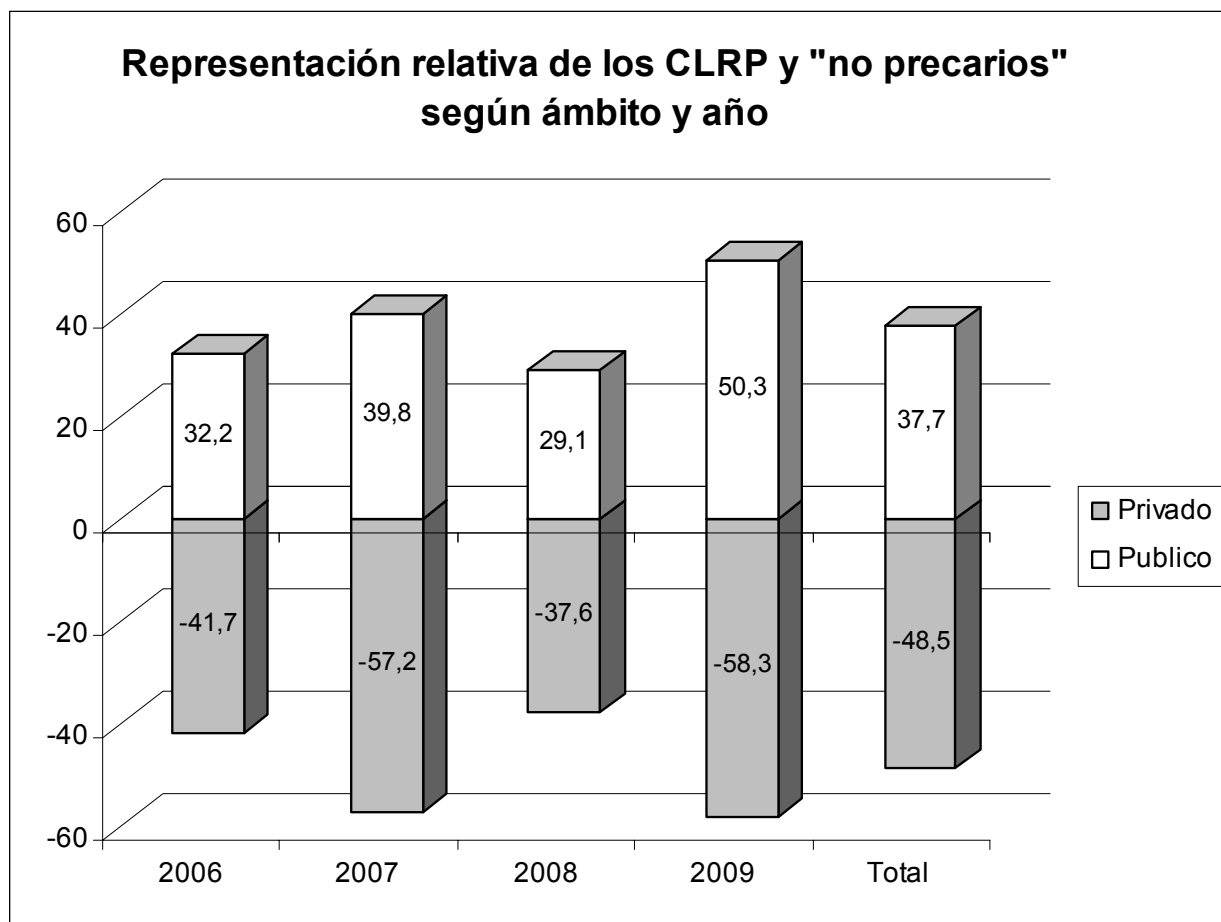
Fuente: Elaboración propia de la BCL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Es importante aclarar que, la conflictividad laboral en general entre 2006 y 2009 muestra una preponderancia de la conflictividad de los trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública que representa un 60% del total de los conflictos, sobre los del sector privado y mixto. Por su parte, dentro de los CLRP se extrema esta tendencia, representando los conflictos de los trabajadores dependientes del ámbito público un 77% del total de los mismos.

### 4. El perfil de los CLRP

Con el objetivo de caracterizar los CLRP y especificar el perfil de la conflictividad que lucha contra la precarización del trabajo definimos la representación relativa en comparación con los conflictos no precarios en diferentes dimensiones.<sup>2</sup>

**Gráfico 5**



3

**Fuente:** Elaboración propia de la BCL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Tomando en cuenta la representación relativa de los CLRP en comparación con los conflictos no precarios muestra que tienen un peso relativo significativo los CLRP protagonizados por

<sup>2</sup> El tipo y grado de representación relativa se obtiene a partir de:  $(\text{porcentaje que asume la categoría N en la variable conflictos contra la precarización} / \text{porcentaje que asume la categoría N en la variable conflictos no precarios}) - 1) * 100$ . Representa la relación del tipo de conflicto en función de las condiciones contractuales y protectorias expresado en forma porcentual. La resta implica un reescalado del resultado en un número positivo cuando existe un mayor porcentaje de los conflictos contra la precarización y negativo cuando existe un mayor porcentaje del resto de los conflictos. La multiplicación expresa a la relación de forma porcentual. La fórmula fue extraída del trabajo Inestabilidad laboral y subutilización de la Fuerza de Trabajo en el Aglomerado Gran Buenos Aires. (Rebón; 2001).

<sup>3</sup> Este gráfico no toma en cuenta el ámbito mixto ya que representa sólo 1% del total y su representación resulta sobredimensionada de cualquier manera.

trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública; es decir tienen más presencia en promedio los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública en los CLRP en relación con los “conflictos no precarios”. Los CLRP protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente del ámbito privado poseen un menor peso relativo en comparación con los “no precarios”, los números nos indican que se observa aproximadamente el doble de los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente del ámbito privado en los “conflictos no precarios” en comparación con los CLRP.

Mientras que en 2006 los CLRP protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública tienen un peso relativo mayor, expresado en un 32%, los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente del sector privado poseen un menor peso relativo, expresado en un 42%. Al final del ciclo en 2009, en los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública, los CLRP en comparación con los “no precarios” poseen un peso relativo significativo, expresado en un 50%, mientras que en los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente del ámbito privado tienen un menor peso relativo, expresado en un 58%. Es decir, las tendencias se extreman. Esto podría leerse de modo que el contexto de crisis internacional producida en 2008, cuyas consecuencias repercuten en el año 2009, provoca que los CLRP asuman en una mayor proporción su carácter público.

¿Cuál es el significado del carácter público de los conflictos de los trabajadores que luchan contra la precarización? ¿Este mayor peso relativo se relaciona lo ocurrido en la década del noventa en el Estado?

Sostenemos que las lógicas que rigen la conflictividad de los trabajadores que dependen contractualmente del ámbito público son diferentes a las que rigen el conflicto en el ámbito privado, intentamos comprender porque los trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral son en mayor proporción los que dependen contractualmente de instancias públicas en sus diferentes niveles.

Si realizamos un recorrido histórico sobre el tema de la precarización en el Estado, la estabilidad laboral aparece como una variable proxy para analizar el problema, ya que asume la necesidad de preservación de los puestos de trabajo de los trabajadores públicos ante la vulnerabilidad de los cambios de gobierno.

Aunque es cierto que el Estado desde el punto de vista jurídico tiene la posibilidad de contratar personal de manera no permanente, esta práctica debe realizarse de modo excepcional y las razones para llevarlo a la práctica son muy taxativas, en este sentido, es muy restrictiva la posibilidad del Estado de contratar personal. A pesar de esto, a lo largo de la historia del Estado argentino, la estabilidad fue puesta en cuestión por la existencia de plantas transitorias o diversos contratos de duración determinada; sin embargo fue durante la década de los noventa que la modalidad fue instalada de un modo casi irreversible.

El proceso de precarización del empleo en el ámbito público comenzó a implementarse en la dictadura militar (1976-1983) mediante políticas que se focalizaron en la persecución política y la prohibición de la práctica sindical, así como la ley de prescindibilidad del Empleo Público, que permitía el despido sin causa justificada. (Guimenez; 2009, 5, 6). Pero es a partir de la llegada de Carlos Menem al gobierno que se impulsan las mayores transformaciones en lo que refiere al empleo público... Las medidas que se toman en este período establecen un plafón difícil de remover y sobre el cual vienen a asentarse todas las medidas ulteriores (Guimenez; 2009, 6).

El proceso de precarización del ámbito público es conocido ampliamente y ha sido investigado por diversos estudiosos de las ciencias sociales. (Diana Menéndez, Míguez; 2007, Diana Menéndez; 2009, Palomino; 2004, Poblete; 2009, Guimenez; 2009). Robert Castel en su último libro recientemente publicado “El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones y estatuto del individuo” sostiene que en Francia en 2002 un 16% de los asalariados del sector público dependían de un contrato corto, contra un 12% del sector privado, y desde 1990 la proporción aumentó más en el sector público, pasando del 11% al 16% contra el 9% y el 12% en el privado. (Castel; 2010, 131). Reflejando de este modo que la situación descripta no sólo es producto de un proceso socio histórico nacional sino que también sucede en el resto de los Estados nacionales, incluso aquellos donde su configuración y consolidación fue mucho mayor que en Argentina. En este sentido, las políticas del llamado “Consenso de Washington” avalaban sin duda alguna, los ataques a las leyes protectoras del trabajo, y particularmente las del ámbito público.

Decíamos que el Estado argentino fue impulsor y objeto del ajuste estructural llevado adelante durante los años noventa. La reforma del Estado implicó transformaciones de distinta índole, que impactaron fuertemente en la dinámica de las relaciones laborales estatales a través de la reducción del personal, su transferencia a otras esferas públicas o directamente a manos



privadas. Las reformas orientadas a modificar directamente estas relaciones tendieron fundamentalmente a flexibilizar las relaciones laborales del ámbito público. En este marco se inscribieron las medidas tomadas por el gobierno de Carlos Menem en 1994. A través del decreto 1545/94 se congeló el ingreso a la planta permanente fundado en la necesidad de achicar el presupuesto “deficitario”.

Este tipo de medidas, más allá de los argumentos oficiales, tuvieron la finalidad de atacar la base de sustentación de algunos de los gremios más combativos que se encontraban en el ámbito público (no solamente la administración pública, también la salud, la educación, etc.). El proceso tuvo consecuencias drásticas que se vieron reflejadas en la vida laboral de los trabajadores estatales. Impactó tanto en quienes fueron despedidos o se retiraron “voluntariamente”, inclusive en quienes ingresaron luego del congelamiento de la planta, y lo hicieron bajo modalidades de contratación precarias.

Los contratos del sector público contienen las siguientes características: 1) plazo de duración; 2) indicación del importe que percibirá el empleado en concepto de honorarios; 3) el empleado debe encontrarse afiliado a organismos de previsión social en carácter de autónomo; 4) se releva al contratante (Administración Pública Nacional) de toda obligación referida a aspectos asistenciales, previsionales o de cobertura médica; 5) se consigna en los contratos tanto de locación o de servicios que no es intención de las partes ni se deriva del contrato el establecimiento o la creación de una relación laboral de dependencia o una relación del principal y agente entre el contratante y el contratado, quedando entendido que el mismo es una persona independiente y autónoma en su relación con el contratado.

Los trabajadores contratados efectúan tareas en relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la Administración Pública, conviviendo con los empleados de planta permanente. Lo que sucede más frecuentemente es que estos contratos de locación sean renovados por la Administración en forma sucesiva, lo que hace que el vínculo perdure en el tiempo, de esta manera los contratados gozan de menores derechos que sus compañeros de trabajo que efectúan sus mismas tareas y en el mismo ámbito.

El argumento del achicamiento del Estado fue finalmente equivoco, ya que el número de empleados públicos no disminuyó, en realidad se siguió incorporando personal pero a través de otras modalidades de contratación tales como pasantías, contratos por tiempo determinado, contratos de locación de servicios y de obra, (financiados por el Estado o por Organismos de Crédito Internacionales) las pasantías, las becas, etc. La utilización de estas modalidades

significó el desconocimiento del vínculo laboral y por tanto enmarcar las relaciones entre el Estado empleador y sus trabajadores dentro de un régimen comercial antes que laboral.

El balance general del proceso de reformas fue negativo. Muchas de las medidas tuvieron como objetivo modificar las relaciones laborales con el argumento de mejorar la calidad de los servicios prestados por la administración pública a la ciudadanía en general. Desde el punto de vista de las contrataciones, el discurso que pretendía en pos de la eficiencia y la reducción del gasto, congelar la planta y habilitar modalidades precarias de contratación, dio lugar, por un lado, a la generación de burocracias paralelas altamente remuneradas y por otro, el ingreso a la administración pública de muchos trabajadores que no tuvieron otra alternativa que aceptar las precarias condiciones laborales que desconocían incluso la relación laboral, ajustándose de este modo a la figura del fraude.

Desconocimiento del vínculo laboral, y de relación alguna (en los casos de contratos terciarizados), falta de vacaciones, no reconocimiento de jornadas por enfermedad, ni días de licencia examen, desconocimiento de la antigüedad, ausencia de estabilidad en el empleo, posibilidad de rescisión unilateral de la relación (formal o informal), falta de asignaciones familiares y de obra social, contratos vencidos, variación unilateral de los períodos de los contratos hasta por un mes, etc. fueron las condiciones de trabajo de quienes ingresaron al Estado Nacional desde el congelamiento de las vacantes en el año 1994.

“Visto desde el punto de vista de los trabajadores y de sus posibilidades de resistencia colectiva podemos decir que el proyecto de la fragmentación actúa interfiriendo esa posibilidad de organización política de los trabajadores, debilita su potencialidad de daño, en la medida en que dificulta su potencialidad de identificación. Las condiciones de precarización del empleo público han tenido efectos sobre el conjunto del cuerpo de personal y de las dinámicas de funcionamiento institucional, sin que se llegue a cumplir el objetivo de la mayor eficiencia” (Guimenez; 2009, 20).

La etapa post convertibilidad en cuanto a los procesos de precarización en el Estado es detallado de la siguiente manera por Lorena Poblete: “Entre 2002 y 2007 el número de contratados bajo el régimen de locación de servicios aumenta fuertemente<sup>4</sup> y funciona como antesala del ingreso a la carrera administrativa, dado que la mayoría de los trabajadores de SINAPA<sup>5</sup> han sido previamente contratados bajo este régimen. Por otra parte, este régimen de

---

4 Entre 2002 y 2007 se incorporan bajo esta modalidad 15137 trabajadores. (Poblete, 2010, 12)

5 Sistema Nacional de la Profesión Administrativa

contratación originalmente destinado a la contratación de trabajadores temporarios, se transforma en un modo de contratación por tiempo indeterminable” (Poblete; 2010, 12). En contraposición, es importante destacar la política del gobierno de pase a planta de los trabajadores implementada desde 2006, citada en el capítulo I destacada por distintos autores (Neffa, Panigo; 2009, Palomino; 2007).

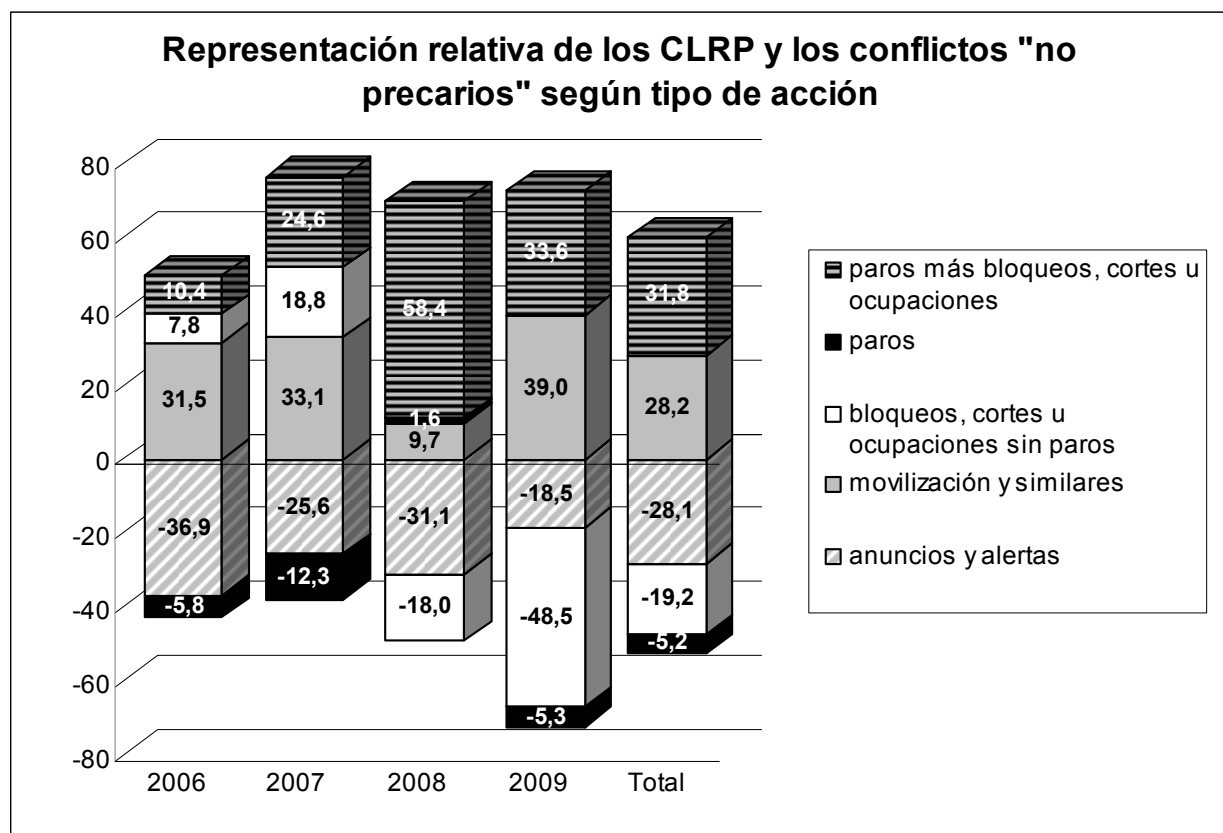
Evidentemente el proceso de reformas neoliberal tuvo un impacto fuerte en el ámbito público, el objetivo de obtener una mayor subordinación de la fuerza de trabajo al capital, incluso entre los trabajadores del Estado, ya sea como modelo para “exportar” al sector privado, como para el control y/o la fragmentación del colectivo de trabajo, tuvo sus frutos y sus consecuencias aun se perciben en estos días.

En síntesis se puede observar en cuanto a la conflictividad es que este proceso de precarización en el ámbito público tiene repercusiones en las luchas de los trabajadores y constituye una proporción considerable de los conflictos en la actualidad y que a su vez, revela una problemática particular dentro del ámbito estatal.

## **5. Los tipos de acción de los CLRP.**

En cuanto a los tipos de acción predominante podemos observar que en los CLRP se observa un peso relativo significativo de las movilizaciones y los paros más bloqueos, cortes u ocupaciones con respecto a los “conflictos no precarios” tomando la totalidad del período estudiado. Por el contrario poseen un menor peso relativo los paros, los bloqueos sin paro y los anuncios y alertas. En los dos primeros años de análisis tienen un peso relativo significativo los bloqueos sin paro pero luego pasan a perder significación comparativamente.

Gráfico 6



Fuente: Elaboración propia de la BCL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Lo que podría esbozarse como hipótesis para el análisis de este resultado es que los trabajadores que luchan contra la precarización, en comparación con el resto, llevan a cabo medidas de fuerza que requieren de fuerte visibilidad pública como las movilizaciones y los bloqueos, cortes u ocupaciones que suponen un grado de exposición alto que el resto de las acciones. A su vez, los paros con bloqueos, cortes u ocupaciones son medidas que más allá de su grado de legitimidad, supone el mayor grado de combatividad de las medidas de acción registradas en la BLC. En este sentido, los paros con bloqueos, cortes y ocupaciones dan cuenta de un grado mayor de alteración de la relación laboral, ya que si bien el paro supone una acción legal y en gran parte legítima, los bloqueos, cortes u ocupaciones denotan cierto grado de ruptura de los límites institucionales en términos de legalidad y de legitimidad.

En términos relativos los paros con bloqueos cortes y ocupaciones representan un 11% del total de los CLRP. Algunas de las acciones más representativas son:

- Una paro nacional con cortes de ruta en abril de 2009 de los trabajadores dependientes de la Administración Pública municipal, provincial y nacional llevada a cabo por ATE en todo el país, en reclamo de “aumentos salariales, en contra de despidos, por la apertura de las paritarias y por el pase a planta permanente de todos los denominados “contratados””.
- En el ámbito privado trabajadores una acción conflictiva de los trabajadores de la industria del pescado en Mar del Plata en julio de 2007. Realizaron diferentes piquetes y un paro de 48 horas. Dos sindicatos llevaron a cabo la protesta el Sindicato Obrero de la Industria del Pescado y la CTA representando a cooperativas. Reclaman que “aproximadamente 4.000 trabajadores que trabajan en cooperativas en negro sean regularizados, a su vez exigen un sueldo mínimo”.

Un dato interesante para agregar es que se podría sostener que tal vez este resultado (la mayor representación relativa de los paros con bloqueos, cortes u ocupaciones) está influido por las características particulares del tipo de acción predominante en el ámbito público por ser la mayor proporción de los CLRP. Pero en la conflictividad laboral en general se observa que, si bien las movilizaciones representan un 60% en el ámbito público, los paros más bloqueos son más frecuentes (53%) en el ámbito privado que en el ámbito público que representan un 45%.

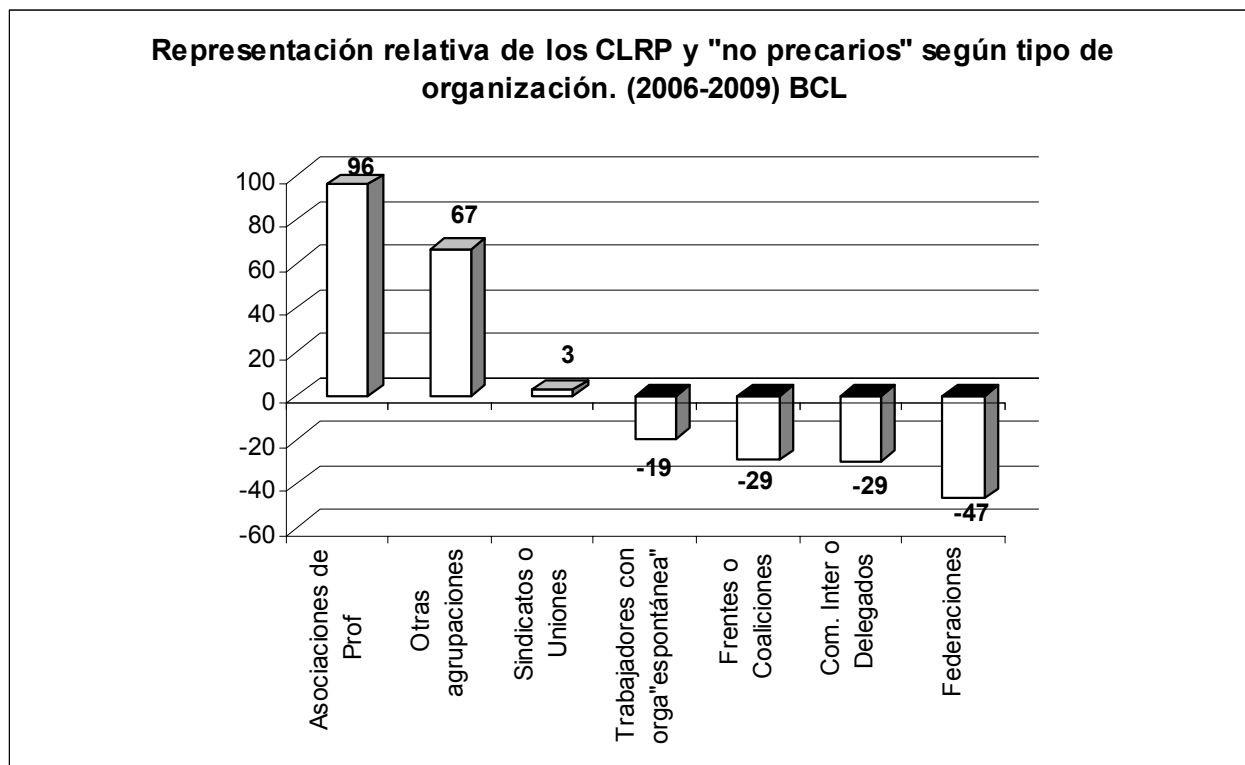
Las movilizaciones en términos relativos representan un 29% de los CLRP, algunas acciones de movilización son:

- Un hecho que ocurrió en agosto de 2006, los trabajadores gastronómicos de la provincia de Tucumán pertenecientes la Unión de trabajadores del Turismo, hoteleros y gastronómicos de la República Argentina (Uthgra) realizaron movilizaciones y escraches en diferentes locales. El sindicato nuclea alrededor de 3.000 empleados de los 6.000 que desarrollan sus actividades en toda la provincia). La Uthgra (Unión de Trabajadores del turismo, hoteleros y gastronómicos de la Republica Argentina) denuncia que “más del 50 por ciento del personal se encuentran trabajando en negro, sin aportes previsionales, de obras sociales ni aseguradoras de riesgos”.
- También en 2006 los meritorios de la Justicia (cerca de 2000) pertenecientes a la "Comisión Nacional de Meritorios" demandan que “se cumpla con la promesa de nombrarlos como personal estable del Poder Judicial”. La acción es una marcha al Palacio de Tribunales en reclamo de la regularización de la situación laboral de estos empleados.

Las acciones entonces denotan una necesidad de visibilización de los reclamos de los trabajadores que luchan contra la precarización, tanto de los trabajadores dependientes del ámbito público como los del sector privado.

## 6. Las identidades organizativas de los CLRP

Gráfico 7



**Fuente:** Elaboración propia de la BCL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Teniendo en cuenta el tipo de identidad organizativa, en los CLRP, en comparación con los “no precarios”, se aprecia un peso relativo significativo de las asociaciones de profesionales, de otras agrupaciones y en menor medida de los sindicatos. Mientras que poseen un menor peso relativo los frentes o coaliciones, las federaciones, las comisiones internas y los trabajadores con organización espontánea.

Las asociaciones profesionales representan casi en su totalidad a los profesionales médicos (una de las organizaciones colegiadas más poderosas. (Guillen; 1990) que han sido asalariados, proletarizados, burocratizados<sup>6</sup>, y/o precarizados como sucedió con los trabajadores

<sup>6</sup> La hipótesis de la proletarización postula que el cambio ocupativo desde el empleo por cuenta propia hacia el empleo asalariado incide directamente sobre la naturaleza profesional. El proceso de asalariación ha afectado a todas las profesiones desde comienzos del siglo XX y en particular a las profesiones sanitarias (Guillen. 1990, 43).

de la salud tanto en los hospitales públicos como en los privados. Los reclamos refieren a la necesidad de terminar con los contratados, el pase a planta permanente de trabajadores que son contratados bajo modalidades precarias (pasantes, becarios, residentes que cobran en negro, etc.).

En cuanto a lo que se denomina “otras agrupaciones”, incluye a los trabajadores autoconvocados, asambleas y las agrupaciones o listas internas, son en general formas de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo, algunas de ellas ponen en cuestión la representación de los sindicatos en la rama nacional, pero no todas lo hacen. Algunos ejemplos de los trabajadores organizados bajo estas modalidades son: beneficiarios de planes sociales que luchan por su pase a planta, médicos y profesionales de la salud autoconvocados, taxistas de cooperativas, trabajadores costureros agrupados en la cooperativa La Alameda, autoconvocados del gremio de los gastronómicos, la Coordinadora de Trabajadores Precarizados o los Jóvenes Científicos Precarizados, entre otros. Se podría decir que en definitiva no representan las formas tradicionales de organización laboral, ni los actores clásicos presentes en la conflictividad. Las “otras agrupaciones” representan el 5% del total de los CLRP.

Los sindicatos conservan un peso relativo aunque menor, si bien representan el 71% del total de los CLRP. El ejemplo del gremio de camioneros es destacable ya corresponde a un sindicato que toma protagonismo en su lucha no sólo por reclamo salarial<sup>7</sup>, sino también y muy fuertemente sus luchas por la inclusión de los trabajadores tercerizados, el fin de trabajo no registrado y la regularización contractual de muchos trabajadores. Esta disputa puede ser pensada incluso como un cambio de estrategia respecto de los años noventa, cuando los sindicatos estaban abocados a luchar por la preservación de puestos de trabajo en una clara estrategia defensiva, mientras que la actual disputa por la regularización contractual, o por la mejora de las condiciones contractuales en las que trabajan sus afiliados, podría pensarse como el esbozo de una estrategia ofensiva.

Por su parte, la lucha de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) desde el ámbito público también es representativa de esta caracterización ofensiva de la disputa contra la precarización desde una estrategia sindical. Explica alrededor del 50% del total de los conflictos

---

Larson (1977) plantea que la expansión del aparato burocrático del estado (sanidad, educación, administración) es el factor más importante en la burocratización de las profesiones.

<sup>7</sup> El sindicato de camioneros en sus paritarias operó como un criterio de referencia para la actualización salarial, en particular para aquellas actividades en que los sindicatos muestran una debilidad relativa en la negociación. (Trajtemberg, 2007, 57) A su vez es importante destacar el rol de Hugo Moyano ex líder de este sindicato como secretario general de la CGT durante todo el período kirchnerista.

laborales que reclama contra la precarización de la relación laboral entre los diferentes sindicatos públicos y privados.

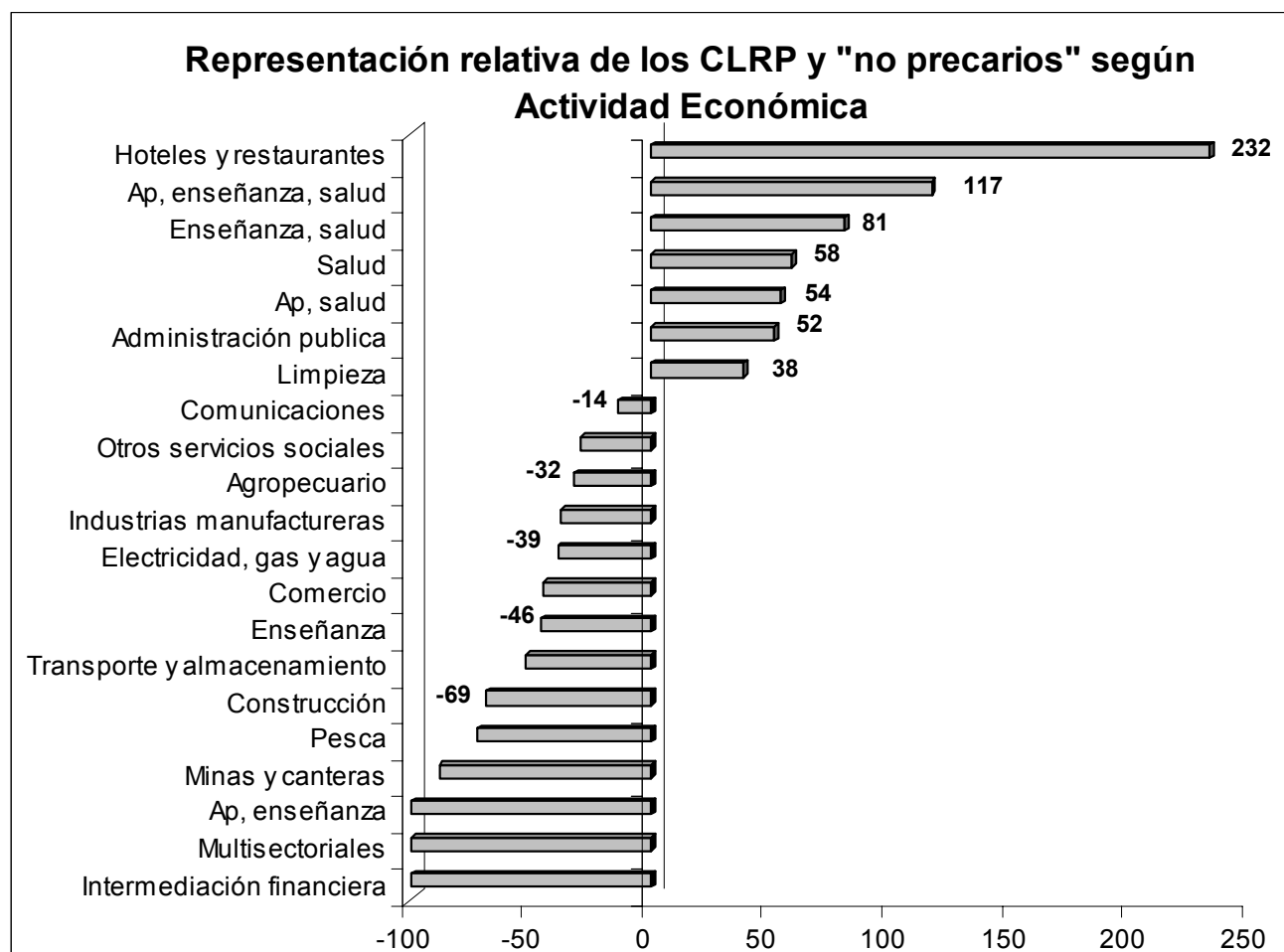
Como sostiene Palomino es posible se observar cambios en el comportamiento de diferentes actores sociales. En relación con los sindicatos, fue posible ver que en numerosos conflictos laborales registrados en 2006 y también en no pocos acuerdos colectivos, la disposición sindical a incorporar al personal de empresas tercerizadas en sus filas. Esto revela el interés actual de no pocos sindicatos en controlar la oferta laboral, modificando una actitud prescindente o delegativa –transfiriendo la responsabilidad al Estado- que prevaleció en los '90. Aunque el modelo sindical argentino tiende a configurar algunos de estos problemas como conflictos de “encuadramiento”, la multiplicación de estos eventos es un indicador elocuente de las renovadas expectativas sociales para mejorar las condiciones de empleo e ingresos y acotar la precarización laboral (Palomino; 2007, 11).

Otro de los datos llamativos se relaciona con el menor peso relativo de las comisiones internas y los trabajadores con organización espontánea en estos conflictos. Es difícil evaluar claramente si es que su alto nivel de visibilidad pública en algunos medios masivos de comunicación genera la sensación de una existencia de altos niveles de conflictividad dentro de estos sectores, cuando lo que se comprueba es que su presencia en términos relativos no es cuantitativamente tan importante. Los ejemplos de conflictos laborales en la lucha contra la precarización de las comisiones internas son solamente seis en total, algunos con altos niveles de resonancia mediática: el conflicto de los subtes por el pase a planta de los contratados, la lucha de los obreros de la empresa Maffisa, por la efectivización de los contratados, o el conflicto de la comisión interna de los trabajadores del área de noticias de Canal 13 y TN que denunciaban “las irregularidades de la empresa: horas extras, feriados y francos compensatorios no reconocidos, contratos basuras, falta de categorización, francos discontinuos, maltrato laboral y el impedimento de la actividad gremial”.

## **7. El perfil de los CLRP según el sector de la actividad económica**



Gráfico 8



Fuente: Elaboración propia de la BCL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

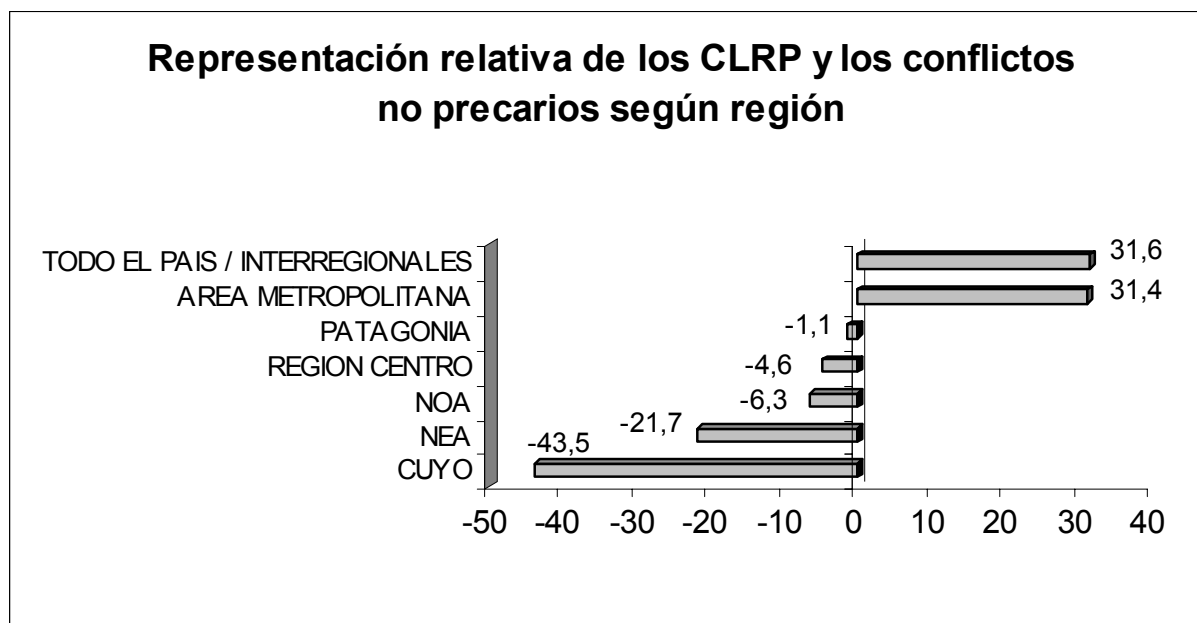
La representación relativa de la **actividad económica** da cuenta que los CLRP tienen un peso relativo significativo, en comparación con los “no precarios”, los sectores de hoteles y restaurantes, en diferentes ámbitos de la enseñanza y la salud, y la administración pública. Es decir, hay una representación relativa mayor de los sectores de servicios en los CLRP en comparación con los conflictos “no precarios”. Los sectores en que los CLRP tienen un peso relativo menor con respecto a los “no precarios” son: comunicaciones, otros servicios sociales, industrias manufactureras, comercio, entre otros.

Este resultado podría relacionarse con la persistencia de altos niveles de empleo no registrado en el sector de servicios como un sector donde parece más dificultoso revertir los procesos de precarización; así como los problemas destacados en la administración pública en todos sus niveles, incluyendo el sector de la salud y la enseñanza con sus particularidades. Sin

embargo sectores como el de la construcción donde los niveles de ENR son altos, entre los CLRP comparados con los “no precarios” tienen un peso relativo menor. Es probable que sea un sector donde la capacidad de lucha contra la precarización sea más dificultosa.

## 8. Los territorios de los CLRP

Gráfico 9



**Fuente:** Elaboración propia de la BCL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

La representación relativa de los CLRP, en comparación con los “conflictos no precarios” en cuanto a la distribución territorial, da cuenta de un mayor peso relativo de los CLRP que se desarrollan simultáneamente en diversas regiones o en todo el país, el área metropolitana y la Patagonia. Por su parte adquieren un peso relativo menor los CLRP, en comparación con los “conflictos no precarios”, en la Región Centro, NOA, NEA y Cuyo. Es probable que la lucha de los trabajadores contra la precarización deba ser más coordinada y por eso su presencia en diversas regiones simultáneamente, o en todo el país y el área metropolitana.

## 9. Resumen de la descripción relativa y del perfil de los CLRP

Una síntesis de la caracterización relativa de los CLRP da cuenta de:

- Es una conflictividad que representa un 10% del total de los conflictos laborales y su evolución evidencia no un aumento pero si una presencia sostenida sin atenuaciones a lo largo de los años de estudio.
- Son en su mayoría conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública (nacional, provincial o municipal) representan un 77% del total de los CLRP.
- Con respecto a la actividad económica los CLRP de la administración pública representan un 43% del total, los CLRP que llevan a cabo trabajadores dependientes del sector salud constituyen un 20% del total de CLRP, con una distancia importante lo siguen los CLRP que llevan a cabo trabajadores de las industrias manufactureras representando un 6.5% y luego los del sector transporte con un 6%. Los CLRP de los sectores de la pesca y minas y canteras y el sector agropecuario son los menor cantidad relativa de conflictos llevan a cabo.
- En relación a las demandas de las CLRP un 46% son reclamos salariales, mientras que un 54% constituyen reclamos no salariales. Este dato es importante porque da cuenta de que los CLRP no estarían asociados específicamente a las demandas por mejoras salariales. Si realizamos a su vez la distinción entre ámbitos aparece un datos interesante, en el ámbito público la mitad de los CLRP son salariales 50.6% y el resto no salariales, pero en el ámbito privado la caracterización se modifica sólo un 28% de los CLRP son salariales mientras que un 72% de los CLRP son no salariales. Evidentemente en el ámbito privado la lucha contra la precarización se diferencia más de la disputa salarial que en el ámbito público.
- En cuanto al tipo de acción predominante: los CLRP se realizan mediante paros en un 39%, movilizaciones 29%, lo siguen los anuncios y alertas en un 13%, 11% son paros con bloqueos, cortes y ocupaciones y 8% lo constituyen un bloqueos, cortes u ocupaciones sin paros.
- En referencia al tipo de identidad organizativa que representa a los trabajadores que llevan a cabo los CLRP un 77% son sindicatos, un 10% trabajadores con organización espontánea, las otras agrupaciones, los frentes o colaciones y las asociaciones de profesionales representan cada una un 5% del total de los CLRP, y las federaciones y las comisiones internas representan un 1% del total.

- En cuanto a la distribución por regiones los CLRP son predominantes en un 27% en el área metropolitana, en la Patagonia representan un 21%, en la región Centro son un 18% del total, en el NOA 11%, Nea 8%, los CLRP que se producen en todo el país o en diferentes regiones representan un 8% del total y por último la región de Cuyo con un 5%.
- En relación al espacio de trabajo en que ocurren los conflictos podemos observar que un 56% del total de los CLRP se producen en el lugar de trabajo, mientras que el 37% del total en la rama nacional y solo un 6% en la rama local. La diferenciación por ámbito no produce modificaciones sustanciales en los resultados.

Por su parte podríamos resumir el **perfil** de los CLRP en comparación con los conflictos de los trabajadores cuyos reclamos no son contra la precarización de acuerdo a los siguientes datos:

- Las acciones que poseen un mayor peso relativo considerable son las movilizaciones y los paros más bloqueos, cortes u ocupaciones.
- Las organizaciones que llevan a cabo los conflictos con mayor peso relativo son las asociaciones de profesionales, las otras agrupaciones y en menor medida de los sindicatos. Se observa la presencia fuerte de las organizaciones de profesionales de la salud, y en segundo lugar, de representación en el lugar de trabajo como asambleas, trabajadores autoconvocados; que representan trabajadores en condiciones de alta precariedad y que luchan por mejorar su situación. Por último, podría plantearse el esbozo de un cambio de estrategia de algunos actores sindicales que podría pensarse como un punto de inflexión en relación con los años noventa.
- Con respecto a la actividad económica: los hoteles y restaurantes, la enseñanza y salud en diferentes ámbitos, y la administración pública poseen un peso significativo en comparación con los conflictos “no precarios” en la definición de su perfil.
- Y en cuanto a la región tienen un peso relativo mayor los CLRP que se desarrollan simultáneamente en diversas regiones o en todo el país y el área Metropolitana.

Los resultados no son uniformes en este sentido, pueden observarse algunos aspectos de continuidad con la década anterior, como el peso fuerte de la administración pública en la conflictividad contra la precarización o la predominancia de los sectores terciarios, también existencia de una serie de acciones de carácter más confrontativo y menos institucionales

(bloqueos, cortes u ocupaciones con paros) parecen corresponderse con características de la conflictividad iniciada en los noventa.

Por su parte, en otros aspectos se encuentran algunas rupturas: la existencia de un nivel considerable de conflictividad en busca de la regularización contractual y la obtención de derechos protectorios del trabajo, así como el cambio de estrategia sindical y de la existencia de otros actores, como las asociaciones profesionales, no fueron las identidades, ni luchas característicos de la conflictividad de los noventa.

### ***10. Tipología de los conflictos laborales de los trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral***

Para finalizar intentamos realizar otra caracterización de los CLRP, mediante la construcción de una tipología de acciones conflictivas contra la precarización que nos permita describir de un modo más acabado.<sup>8</sup>

Basándonos en el marco teórico y en las categorías analíticas más relevantes podemos intentar identificar las principales formas que adquiere la conflictividad en reclamo contra la precarización.

En primer lugar, el ámbito institucional en que se desempeñan contractualmente los trabajadores que llevan a cabo los conflictos si bien la mayor cantidad de conflictos son los que llevan a cabo los trabajadores dependientes del ámbito público, tomamos también los del ámbito privado, aunque dejamos de lado el ámbito mixto, que no poseía relevancia estadística.

La segunda categoría relevante es la actividad económica que nos permite especificar en los sectores dentro de cada ámbito que concentran mayor cantidad de CLRP.

La tercera categoría seleccionada da cuenta de la identidad organizativa que lidera los conflictos; según el perfil de los CLRP tomamos en cuenta a los sindicatos y las asociaciones profesionales, apartamos las otras agrupaciones porque concentra un total de 36 casos y repite las actividades económicas de los sindicatos y asociaciones profesionales, cuestión que también sucede con los trabajadores con organización espontánea.

A partir de estos datos se construye el siguiente cuadro que da cuenta de los tipos de CLRP:

---

<sup>8</sup> Mc Kinney define la tipología como una selección, abstracción, combinación y (a veces) acentuación planeada e intencional de un conjunto de criterios con referentes empíricos que sirve de base para la comparación de casos empíricos (Mc Kinney; 1968).

**Tabla 1**

Tipo de organización			AMBITO	
			Público	Privado
Sindicatos o Uniones	Actividad Económica	AGROPECUARIO	0	2
		MINAS Y CANTERAS	0	1
		INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1	29
		ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	2	4
		CONSTRUCCION	0	4
		COMERCIO	0	8
		HOTELES Y RESTAURANTES	0	6
		TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	0	25
		COMUNICACIONES	0	5
		LIMPIEZA	0	6
		ADMINISTRACION PUBLICA	63	0
		ENSEÑANZA	6	0
		SALUD	17	3
		OTROS SERVICIOS SOCIALES	1	8
		AP, ENSEÑANZA, SALUD	6	0
		AP, SALUD	2	0
		ENSEÑANZA, SALUD	0	0
		100	100	
Asociaciones de Profesionales	Actividad Económica	SALUD	100	
	Total		100	

El cuadro da cuenta de la concentración en cuatro cuadrantes que conforman los tipos de CLRP.

**a) Ámbito público, acción sindical, Administración Pública:**

El tipo concentra un total de 226 acciones conflictivas que reclaman contra la precarización, de los cuales 110 son con paro. Son conflictos llevados a cabo por diferentes dependencias del Estado nacional o los gobiernos provinciales o los gobiernos municipales.

Los reclamos característicos son: la estabilidad laboral, regularización, el registro o el blanqueo de los trabajadores contratados, pasantes, empleados de la planta transitoria, o trabajadores de planes sociales por su pasaje a la planta permanente del Estado. Demandan por el

acceso a la obra social, por las condiciones de contratación, por la inclusión de los trabajadores dentro del Convenio Colectivo de Trabajo, el pago del salario familiar, o por de pleno goce de los derechos laborales.

Los sindicatos que representan mayoritariamente a los trabajadores son ATE (141 acciones) y UPCN (27 acciones), y en menor magnitud diferentes sindicatos de trabajadores de distintas municipalidades por ejemplo: Asoem (Asociación de Obreros y Empleados Municipales o SUTECBA).

La mayor cantidad de conflictos se da en la Región Patagónica (60), en segundo lugar se dan conflictos en la región Metropolitana (54) y la sigue la Región Central con 42 acciones.

Una acción conflictiva típica es un corte de calle producido por los Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación pertenecientes a la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), con el objetivo de que “se incluya a todos los empleados dentro del Convenio Colectivo de Trabajo, equiparación salarial, reconocimiento a trabajadores de planta permanente”; ocurrido el 18 de julio de 2006.

Otra de las acciones características es un paro de 24 horas con corte la Avenida General Paz en 2007 llevado a cabo por Trabajadores del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), representados por ATE en reclamo de “un salario mínimo igual a la canasta familiar y una carrera laboral para todos los trabajadores, por un paliativo salarial hasta fin de año y por el pase a planta de todos los contratados”.

#### **b) Ámbito público, Asociaciones profesionales y trabajadores de la salud:**

El tipo concentra 33 acciones conflictivas, 22 de los cuales significaron paro de actividades, la mayor cantidad sucedieron en la Región Metropolitana. Principalmente están representados por la Asociación sindical de profesionales de la salud de la provincia de Buenos Aires CICOP perteneciente a la CTA o la Federación Sindical de Profesionales de la Salud (Fesprosa), y a profesionales de hospitales determinados.

Los reclamos son por la designación, registración laboral o el pase a la planta estable de los trabajadores contratados, la titularización de los cargos, la denuncia por la existencia de becarios por períodos mayores a los legalmente estipulados, el pedido de desprecarización, o el reclamo por la estabilidad laboral.

Un caso paradigmático que describe el tipo de conflicto es un paro de actividades llevado a cabo por médicos y profesionales de la salud pertenecientes a 77 hospitales públicos

bonaerenses de la Asociación de Profesionales de la Salud bonaerense (CICOP). El 8 de febrero realizaron una movilización, el 21 en una asamblea anunciaron un paro para la semana siguiente, el 26 de febrero de 2008 llevaron a cabo un paro por 24 horas, en reclamo de: “presupuesto para salud, fin a la precarización laboral, mejores condiciones de trabajo, desfavorabilidad y la modificación del régimen de presentismo”.

### **c) Ámbito privado, sindicato, industria manufacturera**

El tipo da cuenta de 34 acciones conflictivas, de las cuales 20 son con paro de actividades. La mayor cantidad se concentra en el Área Metropolitana (12 acciones). Los sectores dentro de la actividad industrial son diversos, algunos pertenecen a la industria de la alimentación como las acciones llevadas a cabo en Kraft, Bagley, Arcor, u otros sindicatos como de la Industria del Pescado, metalúrgicos, la industria aceitera, automotriz o el sector calzado.

Los reclamos son terminar con la precariedad laboral originada por la modalidad de contrataciones, denuncian que los empleados se encuentran tercerizados, contratados, la incorporación de los trabajadores al plantel permanente de personal, pase a planta de contratados, mejores condiciones laborales en materia de seguridad; efectivización de todos los contratados, el blanqueo de los trabajadores, la acusación por la contratación a través de una agencia de empleo, registración del empleo, o denuncian la existencia de cooperativas truchas.

Un hecho conflictivo característico fueron una serie de piquetes y un paro de 48 horas que ocurrió entre el 23 de julio de 2007 y el 31 de julio de 2007, lo llevaron a cabo los trabajadores de la industria del pescado, alrededor de 3000 trabajadores pertenecientes a distintas empresas; representados por el SOIP (Sindicato Obrero de la Industria del Pescado) y 4000 trabajadores de cooperativas, representados por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). El reclamo consistía en que “aproximadamente 4.000 trabajadores que trabajan en cooperativas en negro, sean regularizados y tengan un sueldo mínimo garantizado”.

Otra acción conflictiva se desarrolló en marzo de 2006, cuando los trabajadores metalúrgicos del parque industrial de Ushuaia y Río Grande pertenecientes a la Unión Obrera Metalúrgica el 1<sup>a</sup> de marzo realizaron un congreso, el 6 de marzo se declararon en estado de alerta y movilización, el 8 se movilizaron y reclamaron frente a la legislatura. El 28 de marzo anunciaron una movilización y un plan de lucha para el 11 de abril, el reclamo consistía en “terminar con la precariedad laboral originada por la modalidad de contrataciones”.



**d) Ámbito privado, actor sindical, transporte y almacenamiento:**

Son 30 acciones conflictivas, 14 con paro de actividades. Se concentran en la Región Metropolitana. La mayor parte corresponde al gremio de camioneros, pero también encontramos acciones llevadas a cabo por la Unión de Tranviarios del Automotor (UTA), trabajadores portuarios, sindicatos y federaciones de peones de taxis y del Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SIMeCa) perteneciente a la CTA.

Los reclamos son blanqueo de los trabajadores, regularización del trabajo, efectivización del personal contratado, regulación de la actividad porque obliga a realizar tareas en negro, o rechazo de la pretensión de que los trabajadores sean autónomos.

Una acción conflictiva característica se desarrolló entre el 2 y el 17 de septiembre de 2008. El 2 de septiembre se realiza un bloqueo contra la empresa cerealera Bunge (que se suma al bloqueo de la semana previa a la planta del puerto santafesino de San Martín), a su vez se realizan protestas en las puertas en las ciudades bonaerenses de Ramallo y Bahía Blanca. El 5 de septiembre anuncian un paro de actividades para la siguiente semana en todas las firmas transportadoras de cereales. Los sindicatos del transporte terrestre, marítimo y aeronáutico, nucleados en la CATT, marchan el 7 de septiembre junto al gremio de los camioneros para apoyarlo en el conflicto. El 17 el Sindicato de Camioneros, anuncia el levantamiento de los bloqueos y la suspensión del paro, ya que luego de varios días de negociaciones, el sindicato llegó un acuerdo con la cámara. El reclamo es por "mejoras de condiciones laborales y salariales de los transportistas rurales, el blanqueo de todos los trabajadores".

Otra acción conflictiva fue llevada a cabo por los mensajeros y cadetes pertenecientes al Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SIMeCa-CTA) en reclamo de mejores condiciones de trabajo y la personería gremial para el sindicato. "20.000 somos los mensajeros y deliverys que continuamos trabajando en condiciones precarias. Un gran porcentaje trabaja directamente en negro, sin cobertura social, ni ART. El resto trabaja encuadrado en convenios colectivos inapropiados que no tienen en cuenta las particularidades de nuestra actividad, con recibos de sueldo truchos y en la mayoría de los casos sin cobrar aguinaldo y vacaciones (los empresarios obligan a firmar los recibos pero no pagan esos beneficios)". El 26 de junio de 2008 realizaron una marcha desde el Obelisco hacia el Ministerio de Trabajo.

## Bibliografía

- Castel R. (2010) El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económico, Bs. As.
- Diana Menéndez N y Míguez P (2007) “El trabajo precario y la flexibilización laboral en el Estado. El caso del sector público argentino desde las reformas de los noventa“  
[www.icesi.edu.co/ret/documentos/Ponencias%20pdf/425.pdf](http://www.icesi.edu.co/ret/documentos/Ponencias%20pdf/425.pdf) (consulta el 5 de marzo de 2010)
- Diana Menéndez N. (2009) Precariedad laboral en el Estado: hacia una categoría multidimensional, ponencia presentada en el 9<sup>a</sup> Congreso Nacional de Estudios Sociales del Trabajo, 5 al 7 de agosto de 2009 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires.
- Guillen M (1990) Profesionales y burocracia: desprofesionalización, proletarización y poder profesional en las organizaciones complejas. Revista REIS, Julio - septiembre pp 35-51  
[dialnet.unirioja.es/servlet/fichero\\_articulo?codigo=248991&orden...](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=248991&orden...)
- Guimenez S. (2009) “La precariedad en el sector público”, ponencia presentada en el 9<sup>a</sup> Congreso Nacional de Estudios Sociales del Trabajo, 5 al 7 de agosto de 2009 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires.
- Mc Kinney, J, (1968): Tipología constructiva y teoría social, Buenos Aires, Amorrortu.
- Wright E. (2010) Preguntas a la desigualdad. Ensayos sobre el análisis de clase, socialismo y marxismo. Ed. Universidad de Rosario, Bogotá.
- Neffa J. y Panigo D. (2009) El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo, Documento de trabajo, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Secretaria de Programación Económica, Dirección Nacional de Programación Macroeconómica, Dirección de Modelos Y Proyecciones.
- Palomino (2004) Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. - Descargar en PDF
- Palomino H. (2007) Transiciones del empleo en Argentina: del ‘régimen de precarización’ a un ‘régimen de regulación’ del trabajo. V CONGRESO DE ALAST, Montevideo 18-20 de abril de 2007
- Palomino H. (2007b) La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina, 8<sup>a</sup> Congreso de Aset, Bs. As, 8 al 10 de Agosto de 2007.
- Poblete L. (2010) “De la flexibilidad a la precariedad. Trabajadores autónomos dependientes en la Administración Pública (1995 - 2010).” Trabajo presentado en el Seminario Permanente de Discusiones de investigaciones de Sociología Económica, IIGG, CESE/IDAES/UNSAM), 7 de junio de 2010.
- Poblete L. (2009) “La precarización del empleo público. El caso de los Contratos de Locación de Servicios”, ponencia presentada en el 9<sup>a</sup> Congreso Nacional de Estudios Sociales del Trabajo, 5 al 7 de agosto de 2009 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires.
- Rebón J. (2001) Inestabilidad laboral y subutilización de la Fuerza de Trabajo en el Aglomerado Gran Buenos Aires, en La Maza, Buenos Aires, número 1, julio de 2001.
- Trajtemberg D, (2007) La negociación colectiva en 2006: un nuevo mecanismo de coordinación. En Trabajo, Ocupación y empleo, Serie estudios de Trabajo/ 7, MTEySS, pp 67-76, noviembre de 2007.