

Estrategia y organización de los trabajadores en la provincia de Corrientes : en tiempos de postconvertibilidad / Lucas Oviedo ... [et al.] ; compilado por Lucas Oviedo ; Santiago Castillo ; Claudia Diaz. - 1a ed. - Resistencia : Revés de la trama, 2018.

134 p. ; 20 x 14 cm.

ISBN 978-987-46806-2-4

1. Organización del Trabajo. 2. Relaciones Laborales. 3. Sindicatos.
I. Oviedo, Lucas, comp. III. Castillo, Santiago, comp. IV. Diaz, Claudia, comp.

CDD 305.9

Colección Cuaderno de Ideas

Diseño de tapa y maquetación: Carlos Alarcón / Emmanuel González

© **Ediciones Revés de la Trama**

Fundacion IdEAS

Resistencia - Chaco

Marzo / 2019

revesdelatrama@fundacionideaschaco.org

<http://www.fundacionideaschaco.org/editorial-revés.html>



**Crisis de representatividad sindical.
Una mirada de los jóvenes trabajadores
del sector bancario de la ciudad de Corrientes**

1

Santiago Ariel Castillo

1.1-Introducción

Las transformaciones en el mundo del trabajo y la profundización del proceso de internacionalización de la economía con bases predominantes en el liberalización de las fuerzas productivas, provocaron radicales cambios en los acuerdos sociales y políticos alcanzados durante la etapa fordista. La consolidación del libre mercado como estandarte de la revolución neoliberal en el último cuarto del siglo XX, expandió sus manifestaciones de ajuste estructural a las economías en desarrollo, acentuando aún más las desigualdades entre países industrializados y aquellos que ocupaban una posición periférica (Godio, J. 1991).

En América Latina, la implementación de políticas conservadoras impuestas por el Consenso de Washington y promovidas por los organismos multilaterales de crédito, obtuvieron como resultados sociales el incremento del desempleo, la precarización del trabajo, marginalidad y pobreza reforzadas por una desigual distribución del ingreso (Acuña, H. et. al. 2002).

Durante la década del 90', la retracción estatal propuesta sirvió de base en Argentina a privatizaciones masivas, apertura de mercado, reconversión de la estructura productiva y aplicación de políticas flexibilizadoras que generaron significativos retrocesos en materia de negociación colectiva y condiciones de trabajo. La precarización del empleo emergía como característica principal de las relaciones de trabajo, afectando principalmente a los jóvenes, degradando al mismo tiempo el papel y participación de los sindicatos (Palomino y Trajtemberg, 2006).

Este proceso tuvo su corolario en el estallido social del 2001, dejando como saldo una sociedad fragmentada y organizaciones sindicales desarticuladas en sus estructuras, limitadas en el desarrollo de sus acciones con una marcada disminución en la representatividad de sus dirigentes (Battistini, 2010)

Los principales aspectos del debilitamiento de las organizaciones sindicales se evidenciaba en el descenso de la afiliación, la cual podía explicarse, en primer lugar, a partir de los cambios en la estructura productiva nacional, que ofrecía una reducción de participación de la industria frente a una expansión de los servicios y, en segundo lugar,

a través de las condiciones en las que los trabajadores ingresaban al mercado de trabajo y la capacidad de representación de los mismos. (González, M. 2001). Frente a este escenario se requería una intervención inmediata por parte de los cuerpos sindicales y obligaba a las organizaciones a desarrollar acciones innovadoras que permitan fortalecer la relación con los trabajadores y potenciar las formas de representación de los intereses colectivos.

Este trabajo es un extracto de una investigación realizada en el año 2006 para la obtención del grado en Relaciones Laborales en la Universidad Nacional del Nordeste. En ella se proponía indagar sobre la problemática de la representatividad sindical desde la perspectiva de jóvenes trabajadores, particularmente del sector bancario en la Ciudad de Corrientes.

Particularmente en este sector, la representación sindical se ejerce a nivel nacional a través de la Asociación Bancaria, organización central y exclusiva que nuclea a trabajadores de instituciones bancarias. A través de cincuenta y dos seccionales afilia a más de cincuenta mil trabajadores con presencia en distintas provincias. Al momento de realización del estudio la provincia de Corrientes contaba con dos seccionales, una en la Ciudad de Corrientes y otra en la localidad de Paso de los Libres; entre ambas afiliaban a más de setecientos trabajadores del sector. En cuanto a la distribución de las afiliaciones, la banca pública (Banco de la Provincia de Corrientes y Banco Nación) concentraba mayor número de afiliados que la banca privada.

A partir del contexto descrito, cabía preguntarse entonces: ¿qué interrogantes orientaron el trabajo? Las preguntas de base se orientaron a conocer desde la perspectiva de los jóvenes trabajadores del sector bancario si estos se sentían representados por sus dirigentes gremiales; qué actitud adoptaban estos frente a la acción gremial, aceptaba la estructura sindical bancaria de la seccional local el acercamiento y participación de los jóvenes en su interior. Teniendo en cuenta estos interrogantes se instrumentó una estrategia metodológica cuali-cuantitativa, pretendiendo contribuir al conocimiento de la relación existente entre la representatividad de la dirigencia y la sindicalización de jóvenes trabajadores, entendiendo que la relación entre estos aspectos

determina el proceso de participación democrática y renovación de las bases del movimiento sindical.

1.2- Aproximaciones conceptuales al objeto de estudio

A- Sindicalismo: el sindicalismo como movimiento social representa un aspecto esencial de las sociedades capitalistas, configurando la necesaria expresión del conflicto entre el capital y el trabajo. El sindicato puede definirse como el agrupamiento de trabajadores que se unen con el fin de defender sus derechos frente a otros sectores de la sociedad, también de alguna forma agrupados y ante los poderes públicos (Del Castillo, 1984).

Entre 1945-1950 el sindicalismo se expande en el país a partir instrumentos garantizados a través de la intervención estatal como el decreto 23.852/45, que otorga al sindicato con mayor número de afiliados la personería gremial y el monopolio de la representación. Para los sindicatos se vuelve crucial concentrar el mayor número de afiliados, la sindicalización se expandió con bases en la creación del marco jurídico para la regulación de las relaciones laborales y el apoyo estatal a las campañas de afiliación lanzadas por los sindicatos (Marshall y Perelman, 2004).

Duhalde (2009) afirma que *“la Argentina contó tradicionalmente con una cierta capacidad de incorporar organizativamente a sectores de asalariados no pertenecientes a la órbita del trabajo industrial; de allí que los sindicatos de servicios muestren una presencia importante a lo largo de toda la historia gremial. Sin embargo, un rasgo decisivo del surgimiento y consolidación del sindicalismo fue la expansión de poderosas organizaciones de industria”* (p.2)

A mediados de los 70' y con profundidad durante los 90', la retracción estatal y con ella la aplicación de políticas que desarticulaban los institutos que regulaban las relaciones laborales, debilitaron la acción e identidad sindical (Novick, 2003). Las reformas neoliberales, además de escindir las estrategias sindicales, reforzaron la brecha entre el aparato sindical y los trabajadores. A su vez, la ausencia de democracia interna con base en la escasa rotación de líderes y de oportunidades de acceso para quienes compiten con la dirección sindical, obligó a considerar

de modo diferenciado intereses de la dirigencia y sus representados (Palomino, 2005).

B- Estructura del sindicalismo argentino: el régimen sindical argentino se rige a partir de lo establecido en la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales. La norma define que los trabajadores tienen el derecho de constituir libremente y sin necesidad de autorización previa asociaciones sindicales, sin embargo en la misma ley se aplica una distinción entre los sindicatos a los que se les otorga la personería gremial y aquellos que no la tienen (González, op. cit).

En el artículo 25 de la ley se define que “la asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá la personería gremial”. Será pasible de obtener este atributo aquella asociación que afilie a más del 20% de los trabajadores que busque representar y cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre el total de trabajadores que intenta representar (B. Decker, 2001).

De esta manera se consolida el monopolio de la representación y extensión ‘erga-omnes’ de los convenios colectivos, es decir, las negociaciones alcanzan al conjunto de los trabajadores se encuentren estos sindicalizados o no. La existencia de una estructura sindical no competitiva (predominio de un único sindicato por actividad) y la extensión de los derechos negociados colectivamente al conjunto de los trabajadores de cada actividad, son características salientes del sindicalismo argentino (Marshall y Perelman, op. cit).

C- Representación y representatividad sindical: la diferenciación entre ambos términos expresa la complejidad del fenómeno, y distingue en cuanto a niveles de construcción socio-política. El concepto de representación remite a una relación dada por ley, que se construye a partir de dos aspectos:

“Por un lado el reconocimiento institucional (dado por el Estado y, como correlato, por los empleadores que los reconocen como interlocutores en la negociación) y, por el otro, a la relación “puesta” por esos marcos normativos formalizados, entre los sujetos de la representación (con sujetos de la representación nos referimos tanto los representantes como los representados)” [Drolas, 2006: 6]

Una aproximación al concepto de representatividad presupone que la voluntad de una persona se considere como expresión inmediata de las ansias o anhelos de un grupo, implica subrogarse en los derechos de otro a quién se representa. Según Del Castillo (1984), la representatividad se constituye en el momento en que los sujetos se encuentran ante la necesidad de responder colectivamente frente a determinadas situaciones que hacen a su vida cotidiana. Es la virtud por la cual determinados individuos personifican físicamente a estos organismos sociales, ejerciendo en nombre de ellos funciones públicas.

Battistini (2010), señala que quien asume el papel de representante pasa a ser alguien que ocupa un lugar distinto al resto en el cual tiene la obligación de resumir en su presentación y posicionamientos frente a otros actores sociales y políticos, los intereses del conjunto al mismo tiempo que expresarlos de manera coherente y defenderlos frente a sus opuestos (patrones o sus representantes)

D- Jóvenes y sindicalismo: no existe una definición unívoca para el concepto de juventud. En términos generales referencia a la etapa del ciclo vital anterior al comienzo de la vida adulta, en la que influyen factores como la edad promedio a la que los jóvenes completan su educación, su formación inicial y la edad promedio a la que se prevé que éstos empiecen a desempeñar su papel de adultos en la comunidad (OIT, 2004).

Las transiciones hacia la adultez han adquirido una creciente complejidad por su extensión, su heterogeneidad y su menor estructuración. Los procesos de transición a la vida adulta se desarrollan de una forma no-lineal, y distintos episodios pueden estar superpuestos y/o ser reversibles (Miranda, 2008).

A principios del siglo XXI, la problemática del empleo juvenil mostraba en Latinoamérica y Argentina cuatro cuestiones básicas que persisten hasta la actualidad: a) elevadas tasas de desocupación entre los jóvenes; b) débil incremento de la participación juvenil en el mercado de trabajo; c) el fenómeno de la precariedad laboral que afecta a la población joven, y; d) cierta segmentación de los itinerarios laborales como consecuencia de ambientes de origen y de un sistema educativo segmentado que

condiciona el tránsito de la escuela al mundo del trabajo.

(Cappelletti y Byk, 2008).

En este escenario las instituciones sociales como los sindicatos necesitan con urgencia reorganizarse y desarrollar con un compromiso a fondo acciones tendientes a implementar programas y políticas efectivas relacionadas al empleo juvenil (CIOSL, 2002).

Los diagnósticos realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante estos años, concuerdan que el futuro de los sindicatos está en las florecientes redes del conocimiento y en la economía informal, la cual se expande rápidamente. Hacia allí va el trabajo y es en ese sector donde existen gran cantidad de jóvenes y mujeres que buscan representación. Pero para poder ejercer de mejor manera la representación de los jóvenes que ingresan o ya han ingresado al mundo laboral, es necesario previamente lograr que estos se afilien a la institución. El sindicato debe formar conciencia de la afiliación definiendo las ventajas que implica pertenecer a ellos (OIT, 2010).

1.3- Presentación de resultados

El objeto de estudio fue abordado a partir de una estrategia cuali-cuantitativa, que instrumentó como herramientas de relevamiento encuestas y entrevistas semiestructuradas. Las encuestas fueron aplicadas a 45 trabajadores entre 20 y 34 años en 6 instituciones bancarias, se encontraran estos sindicalizados o no. En un segundo momento, se realizaron entrevistas a aquellos trabajadores que aportaron información complementaria durante el momento de la encuesta. Los bancos en los que se llevó adelante el relevamiento fueron 2 instituciones públicas (Banco de la Provincia de Corrientes, Banco de la Nación Argentina) y 4 instituciones de administración privada (HSBC Bank, Banco Hipotecario Nacional, Banco Sudameris y Banco Francés).

Dentro de las bancas públicas se realizaron 25 encuestas, mientras que en las bancas privadas fue posible encuestar a 20 trabajadores, configurándose la muestra final por 45 jóvenes, 21 de sexo femenino y 24 de sexo masculino. Las entrevistas fueron realizadas a 10 trabajadores en su mayoría varones.

Respecto a la condición de los trabajadores frente al sindicato, el 29% se encontraba afiliado y cumplían sus actividades en la banca pública. En la banca privada ninguno de los trabajadores consultados estaba afiliado. Los motivos de “no afiliación” se repartían entre los que mencionaban la afiliación no era “bien vista” por la empresa, lo que ponía en riesgo el puesto de trabajo y aquellos que acentuaban sobre la elección personal porque los dirigentes gremiales no los representaban y solo perseguían intereses individuales.

“(...) Acá mucho no se habla sobre el gremio, ingresás y lo primero que hacés no es afiliarte como pasa en otros bancos, no está bien visto por la empresa. Yo soy relativamente nuevo por eso prefiero escuchar algunas propuestas del gremio (...)” [Entrevis. N° 2-Banco Privado]

“(...) Estoy trabajando hace un par de años, los vi muy poco por el banco, no sé capaz no pueden ingresar, pero de las pocas veces que los vi la verdad no me transmitieron nada, lo que yo veo es que muchas veces parecen políticos, a veces se están persiguiendo intereses personales y eso conmigo no va (...)” [Entrevis. N° 3 -Banco Privado]

Aquellos que se encontraban afiliados sostuvieron que lo hicieron porque obtienen protección de sus derechos como trabajadores y con base en un aspecto instrumental para gozar de beneficios sociales que el sindicato podía ofrecer (ofertas turísticas, de asistencia, descuentos en servicios y comercios).

“(...) Yo me afilié primero porque es necesario que defienda mis derechos como trabajador, ante cualquier amenaza de despido o por ejemplo en la búsqueda de mejoras salariales. Muchos no se dan cuenta (...)” [Entrevis. N° 10-Banco Público]

Si bien un gran número de trabajadores no estaba afiliado al sindicato, el 85% de los consultados reivindicaba al sindicato como principal institución en defensa de los trabajadores y consideraba que la acción gremial era un medio válido para la representación por cuanto ésta se ejercía principalmente a través de negociaciones paritarias, reclamos y paros. El 15% mencionó que la dirigencia sindical solo perseguía intereses de la cúpula en la que los trabajadores no participaban, por lo tanto su objetivo básico se encontraba distorsionado alejándose de

constituir un medio válido.

“(...) Creo que sí, creo que es la única forma de lograr cosas para nosotros. Eso es histórico, sabemos que el gremio es necesario (...)”

[Entrevis. N° 2 -Banco Público]

“(...) Para mí es un medio válido, te diría que el único que nos permite tener avances o negociar mejor nuestras condiciones, pasa que hoy están muy desprestigiados algunos dirigentes, y eso quieras o no influye para acercarte (...)” [Entrevis. N° 5 -Banco Privado]

A su vez, los trabajadores afiliados fueron consultados sobre su participación en las actividades gremiales, de los cuales el 31% respondió que participaba parcialmente y de forma esporádica. Las principales razones esbozadas fueron que no se sentían incentivados a participar por parte de los dirigentes gremiales, las reuniones eran de carácter informativas y no se promovía las decisiones colectivas. En estas la temática principal era el salario, dejándose de lado otros temas relacionados a condiciones laborales.

“(...) Yo asistí a las convocatorias de reuniones en el gremio...y la verdad terminé dejando de ir porque muchas veces quedaban en nada...son más que nada informativas, en las que prácticamente lo central era el tema sueldo. Y a veces hay otras cosas de las que se pueden hablar o mejor dicho tratar [Entrevis. N° 8 -Banco Público]

“(...) Mira empecé a ir a las reuniones, pero en lugar de tratar los temas para lo que nos habíamos reunidos, empezamos a hablar mal de los compañeros. Eso hizo que no fuera más [Entrevis. N° 10 -Banco Público]

Para identificar los medios utilizados por el gremio para la comunicación de sus actividades, se consultó a los trabajadores acerca de la manera en que se informaban las mismas. En el cuadro dispuesto a continuación, puede visualizarse que el 80% de los consultados tomaba conocimiento a través de boletines o circulares dirigidas grupalmente a los trabajadores, un 4% indicó hacerlo a través de reuniones de comisiones internas y un 16% señaló que no recibía información. Los trabajadores que se informaban a través de boletines/circulares, consideraban que esta forma era impersonal y no permitía visualizar a delegados o dirigentes,

mucho menos tener un opinión formada sobre sus propuestas. Algunos trabajadores señalaban que estas formas no incentivaban a la participación en las elecciones para dirigentes o delegados.

Cuadro 1: Medios que utiliza el gremio para informar sus actividades

Categorías	Boletines/ Circulares	Comisión Gremial Interna	No recibe información	Total de encuesta
Bancos Públicos	21	2	2	25
Bancos Privados	15	0	5	20
Total	36	3	7	45
Valor en %	80%	4%	16%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas

Con relación a la existencia de estrategias para acercar a los jóvenes al sindicato, los entrevistados fueron consultados sobre el desarrollo de actividades que promovieran o facilitaran la participación. El 89% manifestó la inexistencia de acciones concretas destinadas a jóvenes, mientras que un 11% respondió que estas existían pero necesitaban mayor difusión. Gran parte de los trabajadores manifestó que la actividad sindical (identificación de los delegados, constante circulación de boletines y comunicaciones) se intensificaba en épocas de elecciones y luego cesaban, señalando que ese modo de operar consolidaba el sentimiento de desconfianza, que solo “usaban” a los representados.

Profundizando sobre la participación, se consultó sobre la presencia de jóvenes en la estructura directiva del sindicato. Un 84% señaló que no percibían oportunidades por parte de los dirigentes, particularmente porque la dirigencia constituía un grupo cerrado que busca sostenerse en el poder y cumplir con los intereses personales. El 16% restante señaló

que las oportunidades existían, pero estas debían ser promocionadas con mayor énfasis por parte de delegados y dirigentes.

1.4 - Reflexiones finales

Los resultados expuestos permitían aproximarse preliminarmente a la complejidad del fenómeno y a las particularidades de su expresión en los jóvenes trabajadores del sector bancario.

Los jóvenes reivindicaban al sindicato como instrumento para la defensa de sus intereses laborales, pero distinguían al dirigente sindical como una figura que solo perseguía intereses políticos y personales. En sus discursos se expresaban percepciones negativas que asociaban la figura del dirigente a la figura desgastada de los políticos, lo que se manifestaba en la falta de credibilidad y confianza en la dirigencia.

En los trabajadores de la banca privada se conjugaban, además, dos aspectos que actuaban como limitantes para la participación en el ámbito sindical. Por un lado, el mensaje que expresaban las empresas acerca de la sindicalización como “acto desleal”, lo que se transmitía al conjunto de los trabajadores y provocaba a través de mecanismos informales de comunicación, el temor a perder el empleo. Por otro lado, la ausencia de cuadros sindicales con base en la figura del delegado y estrategias sindicales diferenciadas orientadas a intervenir en el conjunto de estas empresas.

Los mecanismos de comunicación cobran especial relevancia a la hora de consolidar la relación trabajador-dirigente y promover la afiliación. En este caso, los mecanismos instrumentados se caracterizaban por ser unidireccionales y no promovían el diálogo con el trabajador reduciendo a la figura del delegado -en aquellas entidades en las que se encontraba presente- a la función de distribuidor de circulares y boletines.

Para la mayoría de los trabajadores el acercamiento por parte de la dirigencia tenía un carácter instrumental, es decir, se acercaban en tiempos de elecciones o de definiciones políticas, acción que para los jóvenes atentaba contra la relación trabajador-dirigente y obturando la construcción de sentidos de pertenencia e identificación con el sindicato.

La comunicación deficitaria no permitía a los trabajadores conocer con

mayor profundidad al dirigente, sus propuestas de acción, los beneficios que la afiliación podía representar en términos de defensa de sus derechos laborales. Desde las perspectivas de los jóvenes era necesario poner en cuestión estos mecanismos basados en intercambios unidireccionales, que tal como se instrumentaban ampliaban la distancia entre las bases y la dirigencia, desalentando la afiliación de nuevos trabajadores y participación en la actividad sindical.

Dejando de lado las representaciones y planteos que conciben a los jóvenes como apáticos o despreocupados por participar en espacios políticos, pudo apreciarse que los trabajadores a través de sus expresiones interpelaban las formas de hacer política sindical, los mecanismos, prácticas y el lugar en que esas prácticas –que reproducían una perspectiva adultocéntrica–, los posicionaba dentro de los espacios tradicionales de participación. En este sentido, cuando referían al carácter instrumental de la relación trabajador-dirigente cuestionaban los mecanismos delegativos y de toma de decisiones institucionalizados que invisibilizaban sus necesidades, intereses y expectativas como colectivo dentro de los trabajadores sindicalizados. Esto se manifestaba en la expresión de “necesitar un cara a cara” con las figuras dirigenciales, para construir propuestas concretas y no solo reproducir meras reuniones informativas. La débil representatividad de los dirigentes se sostenía, en parte, en la imposibilidad de ofrecer respuestas que contemplaran los problemas y las perspectivas de los jóvenes en la vida institucional, en la medida que esto no se diera, la participación de los jóvenes seguirá siendo limitada y parcial; cualidades estas últimas que atentaban contra la formación de las bases, la renovación dirigencial y el ejercicio democrático en estas instituciones.

En este escenario, el desafío para la entidad sindical bancaria y su dirigencia, consistía en reorganizar su intervención en dos planos: a) recuperar presencia en los ámbitos de trabajo, particularmente en la banca privada afianzando la figura del delegado; b) desarrollar estrategias que faciliten el acercamiento al conjunto de jóvenes promoviendo una participación que no se estanque en la actividad consultiva y permita la integración a espacios de toma de decisiones dentro de un esquema de participación política sindical.

1.5- Bibliografía

- Acuña, Hugo; Kessler, Gabriel; Repetto, Fabián (2002) “Evolución de la política social argentina en la década de los noventa: cambios en su lógica, intencionalidad y en el proceso de hacer la política social”. Center for Latin American Social Policy -CLASPO- The University of Texas. Austin. Recuperado de:<http://www1.lanic.utexas.edu/project/etext/llilas/claspo/overwies/argsocpol90s.pdf>
- Battistini, Osvaldo; Alfie Ana (2010) “El modelo sindical en crisis”. Series Documento de Debate- Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.cefs.org.ar/article84.html>
- Brumat Decker, Nereida (2001) “Sindicatos en la Argentina. Legislación y Razón de Equilibrio Social. Ediciones Ciccus. Buenos Aires. Capítulo 4
- Cappelletti, Beatriz; Byk, Edith (2008) “Juventud y Trabajo en la Argentina: Diagnóstico y Visión de los actores” Revista del Trabajo N° 6. Agosto-Diciembre 2008. Buenos Aires.
- Contartese, Daniel; Criado, Roberto (2003) “Argentina 2001-2002: Los sindicatos ante las crisis”. Artículo presentado en el 6° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo-ASET. Bueno Aires, Agosto de 2003.
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (2002) “La juventud y los sindicatos. Intereses en común” Documento base. Recuperado: http://www.csa-ccsi.org/index.php?option=com_content&view=article&id:juventud-csacc&catid=25notas-y-articulos&Itemid=2496lang=en
- Del Castillo, Efraín (1984) “Sindicalismo: Factor de Poder Político”. Editorial Depalma. Buenos Aires.
- Drolas, Ana (2003) “Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el Sindicato” Artículo presentado en el 6° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo-ASET. Bueno Aires, Agosto de 2003
- Godio, Julio (1993) “Economía de Mercado, estado regulador y sindicatos”. Editorial Legasa. Buenos Aires. Capítulo 1 y 2
- González, María Laura (2001) “El Movimiento Sindical en Argentina

ante las transformaciones en el mundo del trabajo”. Artículo publicado en Revista ENOIKOS N° 18. Facultad de Ciencias Económicas-Universidad de Buenos Aires

- Novick, Marta (2001) “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales”. En De la Garza, Enrique (coord.) “Los sindicatos frente a procesos de transición política “. CLACSO-Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- Palomino, Hector; Trajttemberg, David (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina” Revista de Trabajo - Año 2 -Número 3-Julio a Diciembre 2006

- Palomino, Hector (2005) “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales”. Recuperado de: <http://www.fcpolit.unr.edu.ar/politicassocial1/files/2015/08/c-Los-cambios-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>

- Miranda, Ana (2008) “Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI”. Revista del Trabajo N° 6. Agosto-Diciembre 2008. Buenos Aires

- Marshall, Adriana; Perelman, Laura (2004) “Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral” Cuadernos del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES) N° 4. ISSN 1668-1053. Buenos Aires Lugar

- Organización Internacional del Trabajo (2004) El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente” Documento base de la 93ª Reunión. Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2010) “Trabajo digno: Una meta en común entre la juventud y los sindicatos”. Documento Guía-Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>