



UBA Sociales

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Carrera Relaciones de Trabajo

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Buenos Aires

Relaciones de Trabajo

Programa 2022

Profesora responsable: Licenciada y Profesora en Relaciones del Trabajo Silvia Garro

Equipo docente: Lic. Roxana Sanchez (Coord.)

Lic. y Prof. Pablo Eguibar

Lic. y Esp. Carla Giacomuzzi

Lic. Mercedes Lasa

Lic. Prof. y Mg. Gisela Leone

1. Fundamentación

El lugar de la materia Relaciones del Trabajo dentro de la Carrera se relaciona con la importancia que adquirió en nuestro país el modelo de negociación colectiva tripartito entre sindicatos, empresarios y Estado, que orientó hasta la década de 1990 el desarrollo profesional de los y las egresados/as. La comprensión de ese modelo requería el conocimiento previo de su conformación histórica y el de las relaciones jurídicas, sociales y económicas sobre las que se asentaba. Este modelo sufrió una erosión profunda en el último cuarto del siglo XX en nuestro país y también en otros países.

Durante la década de los años 90, aunque la negociación colectiva y las instituciones que la regulan mantuvieron su vigencia, disminuyó su cobertura, sus contenidos se transformaron y varió la composición de los actores que las sostienen. Varios son los factores que incidieron en esa transformación. Algunos de ellos surgieron de las modificaciones en el mercado de trabajo, en particular las dificultades cada vez mayores para la transformación del trabajo en empleo; otros se relacionan con nuevas estrategias empresarias y sindicales y, por último, algunos factores derivan de cambios más generales de la estructura social. El impacto conjunto de estos cambios fortaleció procesos de sujeción indirecta del trabajo al capital y de mercantilización de las relaciones de trabajo que delinearon un nuevo mapa de las relaciones de trabajo, cuyos contornos se tornaron nítidos con la crisis de 2001.

A partir del año 2003, ocurrió en nuestro país una reorientación del rol del Estado en un marco de crecimiento económico y del empleo que propició el fortalecimiento de los sindicatos y una nueva dinámica de la negociación colectiva. Esta situación volvió a colocar en primer plano el sistema de relaciones laborales en un contexto de profundos cambios de la estructura ocupacional y social, donde coexisten hoy nuevos grupos y sectores con algunos de los emergentes durante los '90. En este sentido, se observó por un lado una recomposición de las instituciones del trabajo y el despliegue de estrategias sindicales tradicionales y algunas novedosas que colocaron en el plano local debates académicos y conceptos como revitalización sindical o sindicalismo de movimiento social.

Por otro lado, de modo paralelo se asistió a la consolidación de modalidades de trabajo impulsadas por movimientos sociales lo que constituye al mismo tiempo un reconocimiento de la dualidad del funcionamiento de los mercados de trabajo en nuestra región. La novedad, quizás, es que estos sectores pugnan por su inclusión en el modelo institucionalizado de relaciones de trabajo y constituye en sí mismo además una originalidad política en relación con el tratamiento conceptual sobre lo que en la región se denomina tradicionalmente “trabajo informal”. Tal vez como nunca, esto refleja la creciente representación política de los trabajadores informales, basada sobre todo en ámbitos territoriales. El reconocimiento creciente de estos trabajadores se refleja en la búsqueda de incorporación y de cobertura estatal a través de mecanismos como ingresos básicos que, estimados en su monto en términos de salarios mínimos, reflejan a su vez el peso cultural de la noción de trabajador asociado al trabajo asalariado.

Paralelamente se produjo en los últimos años un ascenso en la lucha de los movimientos feministas que renovaron las críticas en la arena pública a las desigualdades de género en la sociedad, uno de cuyos pilares se dirime en el campo del mundo del trabajo. La reactualización del debate sobre el trabajo reproductivo y las desigualdades de acceso a

recursos de poder en las organizaciones propició acomodamientos y articulaciones novedosas como ser la intersindical de mujeres.

En el período 2015 – 2019 se produjo un nuevo ciclo regresivo en materia de derechos laborales y sociales a partir de una nueva orientación del modelo económico y de las políticas públicas del trabajo en particular. Si bien este proceso adquirió algunas características similares al modelo económico implantado en la dictadura militar sistematizado y profundizado en la década del 90 se asentó sobre una sociedad con una memoria reciente en la ampliación derechos lo que devino en resistencias sociales que limitaron la aplicación de algunas reformas estructurales.

En este marco de transformaciones cabe preguntarse por el objeto de estudio de la disciplina relaciones de trabajo, la pertinencia de la estructura de los marcos conceptuales que le dieron origen y cuestiones atinentes a la ampliación del campo profesional.

Esta trayectoria reciente otorga elementos que la materia se propone explorar progresivamente, con perspectiva de género y con la participación de los y las estudiantes en la investigación del campo actual de relaciones de trabajo, y en la producción de información a través de un trabajo práctico monográfico sobre un sector de actividad específico.

Esta producción original permitirá orientar a los y las estudiantes en dos sentidos. Para quienes privilegian sus posibilidades futuras de inserción laboral, la exploración del nuevo mapa de las relaciones de trabajo los/las orientará sobre los senderos emergentes de desarrollo profesional. Para quienes se interesen por una carrera académica y/o científica, esa indagación les permitirá diseñar sus futuras líneas de investigación en los nuevos campos de las relaciones de trabajo.

2. Propósitos de enseñanza

El programa de la materia parte de la comprensión de las relaciones de trabajo como proceso socio histórico producto de la relación de fuerzas en el modelo capitalista de producción. En ese marco, las posibilidades de inserción laboral de quienes se gradúan de esta Carrera son susceptibles de ser variadas y cambiantes para lo que se requieren competencias complejas de articulación entre conceptos, reflexión sobre la práctica y producción de información.

En este sentido se propone:

- i) ofrecer un espacio de construcción colectiva de conocimiento y de reflexión crítica sobre el estado del mundo laboral actual y el desempeño de los cuadros profesionales y académicos que egresan de la Carrera Relaciones de Trabajo;
- ii) brindar herramientas teóricas y prácticas, tutorías y una organización de las clases y actividades que faciliten la adquisición de saberes necesarios para la producción de información relevante en el campo de los estudios de trabajo;

- iii) orientar a los y las estudiantes en la adquisición de competencias para analizar su proceso de aprendizaje en pos del desarrollo de su autonomía;
- iv) generar acciones pedagógicas para integrar los conocimientos previos de los estudiantes y el aprendizaje logrado en otras materias.

3. Objetivos de aprendizaje

- i) Comprender los debates teóricos y las tensiones por la institucionalización de la disciplina Relaciones del Trabajo en el campo de las Ciencias Sociales y su impacto en las inserciones profesionales;
- ii) Identificar las características de la negociación colectiva y el conflicto laboral en los distintos períodos históricos;
- iii) Reconocer las distintas formas de organización de la clase trabajadora, sus estrategias y las tensiones con los aspectos normativos del modelo sindical;
- iv) Evaluar el escenario socio laboral actual y la dinámica de sus organizaciones en perspectiva histórica;
- v) Examinar el mundo laboral con perspectiva de género;
- vi) Estudiar y analizar la dinámica de las relaciones de trabajo en un sector de actividad específico y elaborar un informe final con los resultados de la indagación.

4. Contenidos por unidades

Unidad 1 - Relaciones de trabajo: disciplina, campo profesional y dilemas en torno a la institucionalización. El impacto de la escuela de las Relaciones Humanas. Enfoques teóricos clásicos y su vigencia.

El concepto de relaciones del trabajo. Introducción a la perspectiva de género. Orígenes, desarrollo y dificultades de consolidación de la disciplina. Conflicto y consenso. La tradición anglosajona y los enfoques teóricos fundacionales: sistémico, pluralista y marxista. Los debates en torno a la escuela de las Relaciones Humanas. La importancia de John Dunlop en la consolidación del campo. La perspectiva de Richard Hyman.

Bibliografía obligatoria

- Botto, C. (2009). Los números de la desigualdad. En Timpanaro, Berenice, L. Spinoso, A. Barrios, T. Rodríguez, V. Flores Beltrán, N. Berguier, N. Trotta, & C. Botto, *No es amor*.

Aportes al debate sobre la economía del cuidado. (Semilla Creativa, Vol. 1). Indómita Luz Editorial.

García Calavia, M. A. (2005). La «edad de oro» de las relaciones industriales: Elementos de interpretación teórica. *Papers*, 75, 11-33.

Hyman, R. (1981). Introducción y ¿Qué son las relaciones industriales? En *Relaciones industriales: Una introducción marxista* (pp. 11-42). H. Blume.

Artiles, R. (2014). Introducción. En *Sociología de las Relaciones Laborales* (5-21). Universitat Oberta de Catalunya.

Unidad 2 - La negociación colectiva como contracara del conflicto laboral: la dinámica del período 2003-2015 en perspectiva histórica.

Conceptualización de la negociación colectiva. Su función como institución clave de las relaciones laborales. Características de la negociación colectiva en Argentina en perspectiva histórica. El modelo paradigmático y los principales cambios normativos, de estructura y contenidos en la década del 90. La crisis del 2001 y la reorientación del rol del Estado: su impacto en la dinámica de las relaciones laborales. La recuperación de la negociación colectiva: rupturas y continuidades. La situación posterior a 2008: factores internacionales y locales. Perspectiva de género, conflicto y negociación colectiva.

Bibliografía obligatoria

Marticorena, C. (2015). “Revitalización” sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011). *Perfiles Latinoamericanos*, 23 (46), 176–195.

ODS-CTA. (2021). *Negociación colectiva y género: ¿qué se regula sobre género, violencia y acoso laboral en convenios colectivos de trabajo?*

Trajtemberg, D., Medwid, B., & Senén González, C. (2010). Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina: debates teóricos y evidencias empíricas. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 9, 13–35.

Unidad 3 - Trabajo y teoría social: conceptos clásicos, tendencias contemporáneas y dilemas recientes en torno al futuro del trabajo.

Cambios internacionales y transformaciones en las relaciones del trabajo. De la sujeción directa a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Feminismo y relaciones de trabajo. La impronta neoliberal y la mercantilización de las relaciones de trabajo. La situación actual en Nuestra América y el caso argentino. Debates en torno al futuro del trabajo, el lugar de la disciplina y la inserción de sus cuadros profesionales y académicos.

Bibliografía obligatoria

Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina.

Realidad Económica, 284, 10-36. <http://nulan.mdp.edu.ar/2097/1/aspiazu.2014.pdf>

Palomino, H. (2004). *Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*.

Palomino, H., Garro, S., & Sánchez, R. (2020). El futuro del trabajo en América Latina, entre “antes” y “durante” la pandemia. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 1-11.

Unidad 4 - Tensiones y debates actuales en torno al modelo sindical y las estrategias organizativas de la clase obrera.

El modelo sindical argentino en perspectiva histórica. Críticas, tensiones y disputas. Representación sindical en el lugar de trabajo. Conflictos intra e intersindicales. La cuestión normativa y los fallos de la CSJN. Las centrales sindicales y sus estrategias. La CTEP y su pugna por la institucionalización. Sindicalismo, género y movimientos sociales. Los espacios de mujeres sindicalistas.

Bibliografía obligatoria

Abal Medina, P. (2016). Los trabajadores y sus organizaciones durante los gobiernos kirchneristas. *Nueva Sociedad*, 64, 72-86.

Hyman, R. (1981). Organización y acción de las bases sindicales. En *Relaciones industriales: Una introducción marxista* (pp. 169-204). H. Blume.

INDEC. (2021). *Dossier estadístico en conmemoración del 110° Día Internacional de la Mujer* (Dossier estadístico; pp. 1-32).

https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dosier_estadistico_8M_2021.pdf

Rodríguez, T. (2019). Politicidades múltiples. Trabajo, organización y géneros. *Bordes*.

<http://revistabordes.unpaz.edu.ar/politicidades-multiples-trabajo-organizacion-y-generos/>

Unidad 5 - Las relaciones del trabajo en un nuevo ciclo neoliberal. El caso argentino en el contexto latinoamericano.

El período 2015-2019 en perspectiva comparada regional. El concepto de neoliberalismo tardío y su contextualización para el caso argentino. Los intentos de renovación y profundización de la mercantilización e individualización de las relaciones laborales. El ataque a la justicia laboral y a la organización colectiva. Los proyectos de reforma laboral. Salarios, negociación colectiva, conflicto laboral y sindicatos en un nuevo ciclo regresivo en Argentina. El auge de los movimientos feministas y su impacto en el período.

Bibliografía obligatoria

García Delgado, D., & Gradín, A. (2016). *Neoliberalismo tardío y desestructuración del demos*. 4 (7), 49-68.

Kaplan, L. (2019). Cambiemos y la construcción de una nueva institucionalidad en torno al trabajo. *Perspectivas Revista De Ciencias Sociales*, 7(4), 151-167.

<https://doi.org/10.35305/prcs.v0i7.20>

Ghigliani, P. (2020). La clase obrera a la defensiva (2015-2020). *Revista Plaza Pública*, 13(23), 127-149.

Unidad 6 - La dinámica de las relaciones del trabajo en la pandemia: incremento de las desigualdades y resistencias.

Los impactos del Covid 19 en el mundo del trabajo. Incremento de las desigualdades sociales y de género existentes. Indicadores del mercado de trabajo. Políticas públicas laborales. Rol del Estado. Ley de teletrabajo. Estrategias sindicales. La dialéctica negociación-conflicto en la pandemia.

Bibliografía obligatoria

Kessler, G. & Benza, G. (2021). El impacto del covid-19 en América Latina en *La ¿nueva? estructura social de América Latina*.

Bibliografía específica por sector de actividad de acuerdo con el caso de estudio

Unidad 7- El conflicto laboral como contracara de la negociación colectiva
Definición del conflicto laboral. Dialéctica entre conflicto y negociación. Dinámica del conflicto laboral y la movilización social en la Argentina reciente en perspectiva histórica. Conceptos y problemas.

Bibliografía obligatoria

Hyman, R. (1981). Conflicto y pacto: La dialéctica de las relaciones industriales. En *Relaciones industriales: Una introducción marxista* (pp. 205-223). H. Blume.

Libchaber, M. (2011). *Conflicto laboral y género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales* (PNUD N.º 09/016). Consejo Nacional de la Mujer.

Spaltenberg, R. (2012). *La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados*. VII Jornadas de Sociología, 5 al 7 de diciembre, La Plata, Argentina. En Memoria académica.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2278/ev.2278.pdf

5. Modalidad de enseñanza

El proceso de enseñanza aprendizaje de esta materia tiene dos pilares. En primer lugar, entendemos que los/as estudiantes son sujetos activos/as y protagonistas, con un cúmulo de saberes y experiencias previas (como alumnos/as y como trabajadores/as) que pueden y deben ponerse en juego durante la cursada. En ese sentido, se fomenta en las clases una activa participación e intercambio, a través de una variedad de actividades que apuntan a

una reflexión crítica de los/as estudiantes, no sólo de los contenidos y textos de la materia, sino también de la actualidad nacional e internacional de las relaciones del trabajo. Para que el/la alumno/a asuma ese protagonismo y tome las riendas de su proceso de aprendizaje es necesario que tome iniciativa para el planteamiento de dudas, inquietudes o dificultades que encuentra en el camino.

El segundo pilar (en estrecha vinculación con el primero) consiste en fomentar la generación de conocimiento por parte de los/as estudiantes. En otras palabras, la propuesta de la materia se centra en la producción de saberes, y no en la mera reproducción de los textos. Para ello, se propone la elaboración de un trabajo de investigación exploratorio, que implique analizar la dinámica de las relaciones laborales en una actividad / sector y en una organización determinada. Desde el año 2020, en el marco de la pandemia, el trabajo práctico tiene como eje la indagación de los impactos y consecuencias del COVID-19 en las relaciones del trabajo (en una actividad y en un caso de estudio específico). En tanto consideramos que se aprende con otros/as, se prevé que la realización del TP y otras actividades sea de manera grupal (cuatro personas).

Además de significar la producción de conocimiento, el proceso de investigación permite la incorporación de saberes que son necesarios para todo/a profesional de Relaciones del Trabajo. Es decir, las tareas que se realizan en una investigación son propias del ejercicio de nuestra profesión, independientemente del ámbito y puesto de trabajo. De esta manera, los/as estudiantes estarán formándose en la búsqueda y procesamiento de información, el análisis de fuentes documentales, la realización y análisis de entrevistas y la redacción de un informe final.

Con estos dos pilares como guía, la materia se organiza de la siguiente manera:

I. Clases teóricas y prácticas: En los teóricos se debaten y explican los planteos y conceptos claves del programa. En ese sentido, no es posible comprender los contenidos mínimos de la materia sin atravesar esos espacios. Por otra parte, los prácticos están pensados en grupos reducidos para favorecer el seguimiento y la interacción entre docente y estudiantes. Además, se orientan a la elaboración de actividades que sirvan de insumo al TP de investigación. En este sentido, los teóricos y los prácticos son diferentes en cuanto a contenido y dinámica, por lo que se insiste en la asistencia a ambas instancias.

II. Comunicación fluida: La cátedra pone a disposición diferentes canales para mantener una comunicación fluida con sus estudiantes, más allá del tiempo destinado a las clases. Se otorga prioridad al intercambio en los foros del campus virtual, ya que permite ver las consultas y/o comentarios de todos/as. Por otra parte, las redes sociales y la página Web

funcionan como un canal de difusión de diferentes actividades que realiza la cátedra.

III. Herramientas e instructivos: A lo largo de todo el proceso, se pone a disposición de los/as estudiantes un conjunto de instructivos y guías, vinculadas a la lectura de la bibliografía, a la utilización de herramientas tecnológicas y a la realización del TP de investigación.

6. Evaluación y condiciones de acreditación

De acuerdo con la tipología descrita en el artículo 37 del Reglamento Académico de la Facultad de Ciencias Sociales (RA), la cátedra adopta el régimen de aprobación de la materia señalado en el inciso “a” del mencionado artículo, es decir “Promoción sin examen final obligatorio”.

En cuanto al carácter de las evaluaciones parciales, se escoge la segunda alternativa de las propuestas en el RA (artículo 38- II -) *“Con un mínimo de dos instancias de evaluación parcial y una tercera global, la que debe garantizar el análisis y la capacidad del alumno para interrelacionar las distintas unidades temáticas comprendidas en el programa presentado”*.

En cumplimiento de este marco general, la evaluación de la materia se realizará de la siguiente forma:

1. Un examen individual domiciliario, a mitad de cursada, en el que se evaluarán las primeras dos unidades del programa. Consistirá en la realización de ensayos y de resolución de preguntas/cuestionarios, a través del campus virtual. Las consignas son diseñadas para corroborar la lectura y comprensión de los textos y, además, generar instancias de reflexión y análisis crítico. Por ello, implican la articulación de los contenidos teóricos con alguna situación práctica, sea una noticia, una frase o segmento de entrevista, o una película o documental.
2. Un trabajo práctico grupal (tres o cuatro personas), que consiste en la elaboración de una breve investigación sobre la dinámica de las relaciones laborales en una actividad y caso de estudio determinado. Implica, en primer lugar, el estudio de la regulación vigente (convenio colectivo, estatuto profesional, legislación específica) y, en segundo término, el análisis de los impactos y consecuencias del COVID-19 en el sector y organización seleccionada. Para organizar su elaboración, se prevén entregas parciales del TP, con su correspondiente devolución de parte de su docente/tutor(a).
3. Un coloquio individual integrador que abarca la defensa del TP y un conjunto de

preguntas teóricas sobre los temas centrales de la materia. Esta instancia puede servir como recuperatorio de algunos puntos del examen individual y/o del TP.

La nota final se conformará con un promedio de estas tres instancias. Quienes obtengan un promedio de 7 (siete) promocionarán la materia. Quienes obtengan un promedio menor, deberán rendir el examen final. En caso de presentarse en el primer llamado inmediato a la cursada, se enviará a cada estudiante una consigna (acorde a su desempeño en el cuatrimestre) que deberá resolver/presentar de manera oral en la mesa de final. Dicha consigna tiene el objetivo de orientar y organizar el estudio de los/as estudiantes, haciendo foco en los aspectos claves de la materia. No obstante, el o la docente podrá realizar preguntas teóricas extras durante el examen final, a fin de corroborar la comprensión de los contenidos del programa.

En caso de que el estudiantado decida rendir con posterioridad, en calidad de remanente, tendrá a su disposición un aula en el campus virtual, en el que podrá dejar sus dudas y consultas. También se realizará un acompañamiento en su preparación para el examen final.

Bibliografía ampliatoria por unidades

Unidad 1

Artiles, A. M. (2014). *Sociología de las relaciones laborales*. Universitat Oberta de Catalunya.

<https://bit.ly/3t1YaSk>

Ceballos Acasuso, M. (1997). Reivindicando una jurisdicción académica para las relaciones industriales: Aportes a una discusión abierta. *Estudios del Trabajo*, 13, 125-138.

Lucena, H. (1999). El enfoque de las relaciones industriales y las relaciones laborales. En *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (pp. 86-96). CLACSO.

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102030822/7lucena.pdf>

Maldován Bonelli, J. (2020). Las relaciones laborales en el trabajo asociativo y autogestivo: Reflexiones a partir del caso argentino. *Astrolabio*, 24, 156-185.

Salamida, P., & Sanchez, R. (2008). *Evolución y perspectivas de las relaciones laborales*.

Ficha de cátedra elaborada en base al texto Kaufman, B. (2004). *Industrial Relations: Retrospect and Prospect*. En *The Global Evolution of Industrial Relations. Events, ideas and the IIRA*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Senén González, C., & Ghiotto, L. (2007). *Teorías, métodos y estudios en relaciones laborales*.

Un abordaje desde la disciplina. *Nova Tesis*, 5, 142-163.

Unidad 2

Campos, J., Campos, L., Campos, M., & Frenkel, J. (2015). *La negociación colectiva en la posconvertibilidad: Algo más que meras disputas salariales*. En M. Delfini & J. Montes Cató (Comps.), *Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina ¿Hacia nuevas relaciones laborales?* (pp. 95-122). Universidad Nacional de General Sarmiento.

Goren, N., & Trajtemberg, D. (2018). *Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales*. *Análisis*, 32.

Laya, A. (s.f.). *El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado*. Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado".

<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=2295&plcontempl=43&aplicacion=app187&cnl=87&opc=53>

Marshall, A. (2016). *La relación salarios-productividad: Incentivos salariales en los convenios colectivos industriales*. *Trabajo y Sociedad*, 26.

<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/26%20MARSHALL%20Salarios%20product>

[ividad.pdf](#)

Palomino, H. (2008). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: De la precarización a la regularización. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 12(19), 121-144.

Trajtemberg, D. (2016). Políticas públicas laborales tras doce años de gobierno de Néstor Kirchner y Cristina Fernández. *Análisis*, 17.

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/13061.pdf>

Trajtemberg, D., & Pontoni, G. (2017). Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014). *Estudios del Trabajo*, 54, 5-26.

Trajtemberg, D., Varela, H., Revale, F., & Pontoni, G. (2009). *Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género*. 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

https://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p14_Trajtemberg.pdf

Unidad 3

Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. (s.f.). *Las mujeres en el mundo del trabajo*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/mercadodetrabajo>

Hayter, S. (2015). Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 1-4.

<https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00229.x>

Natalucci, A., & Rey, J. (2018). ¿Una nueva oleada feminista? Agendas de género, repertorios de acción y colectivos de mujeres (Argentina, 2015-2018). *Revista de estudios políticos y*

estratégicos, 6(2), 14-34.

Organización Mundial del Trabajo (2019). El futuro del trabajo. En *Trabajar para un futuro más prometedor* (pp. 10-15). Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Palomino, H. (2020). El marco social y político de los interrogantes sobre el futuro del trabajo. *Voces en el Fénix*, 80, 102-109.

Unidad 4

Bruno, D., Coelho, R., & Palumbo, M. M. (2017). Innovación organizacional e institucionalización conflictiva de las organizaciones de la economía popular. El caso de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). *Argumentos*, 17, 90-119.

Bonaccorsi, N., & Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical, un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Alijaba, segunda época*, XVI, 125-140.

Etchemendy, S., & Collier, R. B. (2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *POSTData*, 13, 145-192.

Mujeres sindicalistas. (2017). *Mujeres, mundo laboral y sindicalismo*. (La participación de la mujer. Mundo laboral, sindicalismo y representación política., pp. 1-35) [Cuadernillo].
<http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf>

Murillo, V. (1997). La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo económico*, 37(147), 419-446.
<https://doi.org/10.2307/3467188>

Natalucci, A., & Morris, M. B. (2019). ¿Superando la fragmentación? Un análisis de las

estrategias de articulación entre la CGT y la CTEP (2009-2017). *Astrolabio*, 23. 169-197.

https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/01/2019_ARTICULO_Superando-la-fragmentación-Natalucci-Morris.pdf

Observatorio de la violencia contra las mujeres. (s.f.). *Informe. Mujeres y Mercado de Trabajo*. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe-mujeres-mercado-trabajo.pdf>

Retamozo, M., & Morris, M. B. (2015). Sindicalismo y política: La Central de Trabajadores de la Argentina en tiempos kirchneristas. *Memoria académica*, XXXIII(97), 63-87.

Rodríguez, T. (2020). Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1).

Tomada, C., Schleser, D., & Maito, M. (2018). *Radiografía de la sindicalización en Argentina* (pp. 1-23). Universidad Nacional de San Martín.

Trajtemberg, D., & Battistini, O. (2015). Representación sindical en Argentina. Un caso fuera de modelo. *Quaestio Iuris*, 08 (01), 383-419.

<http://dx.doi.org/10.12957/rqi.2015.15365>

Ventrici, P. (2016). La crisis del modelo sindical. Proyectos para la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales. *Ciencia, docencia y tecnología*, 27(52), 73-105.

Unidad 5

Alfie, A. C. (2017). ¿Un arca de Noé para el Derecho de Trabajo Argentino? *Cuaderno jurídico y político*, 3 (10), 69-81.

Becerra, N., Franco, M. J., & Tomatis, K. (2019). “Un país con 40 millones de emprendedores” La política de economía social y popular para superar la pobreza. En M. Nazareno, M. S.

- Segura, & G. Vázquez, *Pasaron cosas. Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos* (pp. 287-309). Editorial Brujas, Universidad Nacional de Córdoba.
- Bosio, M. T., Domínguez, A., Soldevila, A., & Bard Wigdor, G. (2019). Demandas feministas en la Argentina contemporánea: Las políticas de género en el marco del neoliberalismo. En M. Nazareno, M. S. Segura, & G. Vázquez, *Pasaron cosas Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos* (pp. 311-333). Editorial Brujas, Universidad Nacional de Córdoba.
- Campos, J., Campos, L., Campos, M., & Frenkel, J. (2020). Ataques y resistencias: el mercado de fuerza de trabajo y las relaciones laborales. En prensa.
- CEPA. (2020). *Análisis de la dinámica laboral y empresarial (2015-2020). Evolución de los principales indicadores durante la gestión de Cambiemos y los meses de impacto de la pandemia del COVID-19* (p. 14). <https://centrocepa.com.ar/informes/265-analisis-de-la-dinamica-laboral-y-empresarial-2015-2020-evolucion-de-los-principales-indicadores-durante-la-gestion-de-cambiemos-y-los-meses-de-impacto-de-la-pandemia-del-covid-20.html>
- Iglesias, E. (2018). Organizaciones sindicales y movimientos sociales del mundo del trabajo durante el gobierno de Mauricio Macri (Argentina 2015-2017). *Revista Gaceta Laboral*, 24 (3), 232-253.
- Medina, L. (2019). De trabajadores a “costo laboral”. Las políticas laborales en la era macrista. En M. Nazareno, M. S. Segura, & G. Vázquez, *Pasaron cosas Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos* (pp. 221-244). Editorial Brujas, Universidad Nacional de Córdoba.
- Montes Cató, J., & Ventrisci, P. (2017). Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal Argentina. *Revista de políticas públicas*, 21(1), 661-679.

<http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865.v21n1p661-679>

ODS-CTA & OCS (2019). *La resistencia obrera durante el Gobierno de Cambiemos* (pp. 1-16). Observatorio de derecho social, CTA. https://argentina.indymedia.org/wp-content/uploads/2019/11/La_resistencia_obrera_durante_Cambiemos_ODS_y_SISMOS_final.pdf

Unidad 6

Basualdo, V., & Peláez, P. (2020). “*Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)*”. FLACSO.

CEPAL. (2020a). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales* (Informe especial N.º 1; p. 15). CEPAL.

CEPAL. (2020b). *Sectores y empresas frente al COVID-19: Emergencia y reactivación* (Informe especial N.º 4; p. 24). CEPAL.

Delfini, M., Drolas, A., Montes Cató, J., & Spinosa, L. (2020). *Lidiando con el trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo*. XXI (35), 67-82.

Ernst, C., López Mourelo, E., Pizzicannella, M., Rojo, S., & Romero, C. (2020). *Argentina › Los retos en las respuestas a la pandemia y sus impactos socioeconómicos*. <https://bit.ly/3EIAx6V>

Ernst, C., & López Mourelo, E. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: Impacto y respuestas de política* [Nota técnica]. Organización internacional del Trabajo.

Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23-39.

Goren, N., & Ferrón, G. (2020). *Desigualdades en el marco de la pandemia. Reflexiones y desafíos* (1 ra). EDUNPAZ. <https://bit.ly/3IYtA8X>

Harari, I. (s. f.). La política laboral y la conflictividad obrera en Argentina durante la pandemia del covid-19. *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos*, 13(2), 39-64.

Unidad 7

Barrera Insúa, F. (2015). La acción sindical en el conflicto salarial de la Argentina post-convertibilidad (2006-2010). *Sociedad y Economía*, 28, 115-136.

<https://doi.org/10.25100/sye.v0i28.3932>

Marticorena, C. (2017, agosto 2). Negociación colectiva y conflicto laboral en Argentina (2003-2015): Entre la «rutinización» y la activación de las bases obreras. 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual, Buenos Aires, Argentina.

Palomino, H. (2007). Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007. Trabajo, Ocupación y Empleo.

<https://bit.ly/31YvfeR>

Senén González, C., Trajtemberg, D., & Borroni, C. (2021). Conflictos entre sindicatos en la Argentina durante el periodo 2008-2013. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 91(2), 183-212.

Shorter, E., & Tilly, C. (1985a). Conclusión. En *Las huelgas en Francia 1830-1968* (pp. 474-496). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Shorter, E., & Tilly, C. (1985b). El significado del conflicto industrial. En *Las huelgas en Francia 1830-1968* (pp. 23-48). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Stiberman, L. (2017). Conflictividad laboral en la Argentina: Una aproximación a las metodologías del Ministerio de Trabajo de la Nación y la Central de Trabajadores Argentinos. *Argumentos. Revista de crítica social*, 19. <https://bit.ly/39F6q1Q>