



Revisitando la “anomalía argentina”: Capacidad de movilización de la clase trabajadora y conflictividad social en perspectiva comparada (1950-2020)¹

Revisiting the 'argentine anomaly': Working-class mobilization capacity and social conflict in comparative perspective (1950-2020)

Cristian Jonatan Caracoche²



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-No hay restricciones adicionales 4.0 (CC BY-NC 4.0)

Resumen

En la historiografía argentina que abarca la segunda parte del siglo XX y los comienzos del siglo XXI existen numerosos trabajos que plantean al conflicto social como un elemento central y también distintivo en el devenir del capitalismo argentino. Asimismo, existe un importante cúmulo de trabajos que van más allá, y resaltan a la capacidad de movilización de la clase trabajadora local como una particularidad en comparación con el resto de los países de la región. No obstante, más allá de estos acuerdos, ninguno de estos trabajos presenta una evidencia sistematizada y concluyente que sostenga tales afirmaciones, lo que abre un área de vacancia. En función de esto, el presente artículo tiene como objetivo analizar empíricamente aquellos preceptos, estudiando la capacidad de movilización de la clase trabajadora argentina y el nivel de conflictividad social registrado en el país en términos comparativos respecto de los principales países de la región entre los años 1950 y 2020.

Palabras clave: clase trabajadora, movilización, conflictividad

Abstract

Argentine historiography covering the second half of the twentieth century and the beginning of the twenty-first century includes numerous studies that identify social conflict as both a central and a distinctive element in the development of Argentine capitalism. Likewise, a substantial body of scholarship goes even further by highlighting the mobilization capacity of the Argentine working class as a distinctive feature in comparison with the rest of the countries in the region. Nevertheless, despite this broad agreement, none of these studies provides systematic and conclusive evidence to support such claims, thereby revealing an important gap

¹ Fecha de recepción: 10/11/2025. Fecha de aceptación: 28/07/2026

Identificador persistente ARK: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25250841/qcc73m4e5>

² Universidad de Lomas de Zamora, Facultad de Ciencias Sociales (UNLZ-FCS)

Temperley, provincia de Buenos Aires, Argentina

<https://orcid.org/0009-0006-5377-5573>

cris200282@gmail.com



in the literature. Accordingly, this article aims to empirically analyze these propositions by examining the mobilization capacity of the Argentine working class and the level of social conflict recorded in the country in comparative terms with the major countries of the region between 1950 and 2020, in order to determine whether the available empirical evidence supports these widely accepted interpretations.

Keywords: working class, mobilization, social conflict

1) Introducción: El conflicto, la anomalía y el devenir del capitalismo argentino

Resulta habitual que en el debate cotidiano sobre el desarrollo del capitalismo argentino aparezca el conflicto social como una categoría recurrente, a la cual se le asigna una capacidad explicativa muy amplia. Podría pensarse intuitivamente que el capitalismo es por definición un modo de producción que tiene al conflicto como un elemento central de su devenir, por lo que no debería resultar particularmente llamativo. No obstante, existe cierta idea de que dicho conflicto, dentro del capitalismo argentino, adquiere un rol más destacado que en otros países de la región. A partir de ello, cabe preguntarse cuál es el origen de este planteo y cuál es la evidencia que sostiene dicha idea.

Existen numerosos trabajos clásicos que proponen al conflicto como un elemento central y también distintivo en el devenir del capitalismo argentino. Gino Germani (2010) señalaba la potencia transformadora que tuvo en la sociedad argentina la inmigración masiva y la movilidad social ascendente, lo que dotó a dicha sociedad de una particular “esencia igualitarista”. Años más tarde, Juan Carlos Portantiero (1973, 1977) publicó una serie de análisis donde delineó su hipótesis del “empate hegemónico”, sirviendo como base para muchos autores posteriores que teorizarían sobre las dificultades que implicó gobernar una sociedad particularmente conflictiva. En línea con Portantiero, Guillermo O’Donnell (1977) analizó el nombrado conflicto social a partir de dos tipos de alianzas: la “alianza ofensiva”, liderada por la burguesía pampeana, y la “alianza defensiva”, compuesta por las capas más débiles de la burguesía urbana y los sectores populares. Años más tarde, O’Donnell (1984) publicó el ensayo “¿Y a mí, qué me importa?” Notas sobre sociabilidad y política en Argentina y Brasil”. En este trabajo, el autor explica que aquella “esencia igualitarista” planteada por Germani se expresaba en Argentina por medio de una mayor resistencia -en comparación con otros países de la región- ante las políticas de ajuste y represión implementadas por las distintas dictaduras. Por su parte, Alain Rouquié (1982) consideraba que las recurrentes intervenciones militares sucedidas en el país constituían una expresión del conflicto social interno, identificando al poder castrense como un árbitro en dicha disputa. Desde la historia intelectual, Oscar Terán (2008) rastrea a principios del siglo XX las primeras expresiones del nombrado “igualitarismo”, encontrando indicios del mismo desde la llegada de Yrigoyen al poder.

Desde la Economía, el protagonismo del conflicto en el devenir del capitalismo local también es señalado. En su libro “La política económica en una sociedad conflictiva”, Richard Mallon y Juan Sourrouille (1973) asignan las culpas de los fracasos económicos a la incapacidad que tuvo la conducción política local para aplicar sus medidas ante una sociedad agitada. Posteriormente, Julio Hipólito Olivera (1991) intentó adaptar la complejidad de la realidad a



un modelo macroeconómico que buscaba explicar la persistencia del fenómeno inflacionario en la economía argentina, planteando así la existencia de dos tipos de equilibrio: uno “de mercado” y uno “social”. Por su parte, Gerchunoff, Rapetti y de León (2020) retoman la problemática del tipo de cambio planteada por Olivera y extienden el razonamiento al plano fiscal, identificando al conflicto distributivo como la causa de los sucesivos déficits en las cuentas públicas y la consecuente inestabilidad económica.

Asimismo, existe un importante grupo de trabajos que dan un paso más allá, y señalan a las características particulares de la clase trabajadora local y su respectivo movimiento obrero como la causa principal de aquel conflicto. En su libro “Clase, Estado y poder en el tercer mundo”, James Petras (1993) compara la resistencia ejercida por las distintas clases trabajadoras alrededor de Latinoamérica ante los planes de ajuste y represión ejercidos por las diferentes dictaduras, señalando a la clase obrera argentina como aquella con mayores grados de resistencia y organización. Juan Carlos Torre presenta varios aportes en el mismo sentido. En “Los sindicatos en el gobierno 1973-1976” (Torre, 1983) el autor compara al movimiento obrero de Chile y Brasil con su equivalente local, remarcando el mayor grado de cohesión interna, asalarización, incorporación política y centralización que exhibe el sindicalismo argentino. Luego de la convertibilidad, el mismo Torre (2004) señaló que, si bien aquellos diferenciales seguían vigentes, los mismos tendieron a matizarse. No obstante, acompañando al resurgimiento que experimentó la clase trabajadora argentina durante la posconvertibilidad, el mismo autor volvió a subrayar aquel diferencial, al plantear que dicha clase cuenta con “una de las peculiaridades del país que no tiene contrapartida en América Latina: la movilización social de los estratos más vulnerables” (Torre, 2025, p. 171). Finalmente, dentro de este conjunto de autores, hay quienes plantean que el diferencial en la capacidad de movilización que exhibe la clase trabajadora argentina radica centralmente en un elemento particular: la representación sindical en el lugar de trabajo. En esta línea avanzan Daniel James (1981) y Louise Doyon (1984). No obstante, es Adolfo Gilly (1986) quien más profundiza este planteo al calificar al rol de los cuerpos de delegados y de las comisiones internas como una “anomalía argentina”. En este sentido, el autor argumenta que estas estructuras –las cuales tienen en Argentina un protagonismo y una capilaridad única en la región- permiten a la clase trabajadora garantizar el cumplimiento de las leyes laborales e incidir en el control del proceso productivo. Asimismo, debido a su lógica democrática y asamblearia, estos organismos se convierten en un espacio clave para la politización de los trabajadores, operando así como un contrapeso ante la burocracia sindical.

Hasta aquí, se puede observar un significativo cúmulo de autores clásicos que, con sus matices, coinciden en el elevado nivel de conflicto de la sociedad argentina y en la notable capacidad de movilización de su clase trabajadora. No obstante, más allá de estos acuerdos, ninguno de estos trabajos presenta una evidencia sistematizada y concluyente que sostenga tales afirmaciones, lo que abre un área de vacancia.³ En función de esto, el presente trabajo tendrá como objetivo analizar empíricamente aquellos preceptos, estudiando la capacidad de movilización de la

³ Cabe subrayar que si bien existen algunos trabajos que realizan estudios comparativos entre países de la región, los mismos no suelen abarcar ni el período, ni la totalidad de países, ni las categorías de análisis que aquí se pretenden analizar. Entre estos trabajos se destacan los aportes de Zapata (1986, 1993), Collier y Collier (2002), Bensusán (2006), van der Velden (2010) y Medel y Osorio Lavín (2025), entre otros.



clase trabajadora argentina y el nivel de conflictividad social registrado en el país en términos comparativos con los principales países de la región.

Además de esta introducción, el artículo cuenta con un apartado metodológico, una sección dedicada a examinar el desarrollo económico de los distintos países, de su mercado laboral y de su clase trabajadora, una sección centrada en estudiar el modelo sindical, el grado de inserción e influencia que tiene el movimiento obrero y la legislación de los principales derechos laborales, un apartado destinado a analizar la conflictividad social y, finalmente, las conclusiones.

2) Definiciones metodológicas

En este apartado se definen el objeto de estudio, el período analizado y las principales categorías de análisis.

Dado que en el presente trabajo se propone un análisis comparativo entre Argentina y el resto de los países de la región, se presenta un recorte espacial en el cual se incluye al nombrado país, a todos sus países limítrofes –Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay- y a México, país que se erige como el de mayor preponderancia tanto económica como social y política del resto de Latinoamérica.

Debido a que se aspira a realizar un análisis de largo plazo, se establece como recorte temporal el período 1950-2020. La razón de este recorte es tanto histórica como empírica, ya que inicia en la década de 1950 -década en la que se encuentran consolidadas las principales instituciones laborales en la mayoría de los países de la región y comienza a ser sistematizada la información del mercado laboral- y culmina con la última década completa de la que se tiene registro estadístico.

Dentro del desarrollo del artículo, los aspectos cuantitativos se sistematizan para facilitar la comparabilidad: se ordenan por países y por décadas, utilizando la sumatoria total o el promedio decenal según el indicador. En los casos donde se cuenta únicamente con datos puntuales, se utiliza el año o el conjunto de años abarcado.

Dada la amplitud temporal del artículo, las fuentes utilizadas para la construcción de los distintos indicadores cuantitativos suelen variar a lo largo del período estudiado, registrándose en la mayoría de los casos modificaciones entre las décadas de 1980 y 1990. Si bien estos cambios no afectan la comparabilidad sincrónica de los datos, en algunos casos limitan la posibilidad de analizar su evolución cronológica. En una situación ideal, se debería contar con fuentes homogéneas que abarquen la totalidad del período bajo estudio; sin embargo, son muy pocos los indicadores cuantitativos que disponen de información completa para todo el lapso 1950-2020. Frente a esta limitación, y en consonancia con el objetivo del artículo, el principal criterio metodológico adoptado consiste en priorizar la homogeneidad de la información disponible para cada corte temporal, a fin de posibilitar el examen conjunto de los países incluidos en la muestra en los distintos períodos considerados.

Como última salvedad en relación con los indicadores cuantitativos, cabe señalar que, para algunas variables se recurrió a múltiples fuentes correspondientes a un mismo período, con la



finalidad de evaluar la consistencia de la información mediante la contrastación de las distintas estimaciones disponibles.

En función del objetivo planteado, se procede a la definición de las dos principales categorías analíticas empleadas en el trabajo. Como primera definición, se entiende a la capacidad de movilización de la clase trabajadora como el conjunto de recursos con los que esta cuenta para organizarse y actuar en pos de la consecución de sus intereses inmediatos. En este sentido, la investigación retoma numerosos elementos de las dimensiones estructural, asociativa e institucional del enfoque de recursos de poder sindical, desarrollado -entre otros- por autores como Erik Olin Wright (2000), Beverly Silver (2006), Christian Lévesque y Gregor Murray (2010), y Stefan Schmalz, Carmen Ludwig y Edward Webster (2018) -siendo este último aporte el que consideramos como la síntesis más abarcativa de dicha perspectiva-.

Dado que el presente trabajo adopta una mirada materialista del devenir histórico, se propone una secuencia analítica que parte de las condiciones estructurales para abordar posteriormente las dimensiones asociativa e institucional. En este sentido, se retoma el planteo de Marticorena y D'Urso (2021), quienes conciben a la dimensión estructural como una condición de posibilidad para el desarrollo y el desenvolvimiento de las dimensiones asociativa e institucional.⁴

La dimensión estructural se examina a partir del nivel de desarrollo económico de cada país, operativizando esta categoría por medio de la evolución del stock de capital por ocupado. Complementariamente, se estudia la configuración específica de cada clase trabajadora a partir del grado de asalarización de la misma, de la proporción de población urbana y del porcentaje de trabajadores industriales. Por último, la dinámica del mercado laboral se aborda mediante la evolución de la tasa de desocupación y la incidencia del trabajo informal.

Por su parte, las dimensiones asociativa e institucional se examinan a partir de las características de la organización sindical —para lo cual se realiza un estudio de la evolución de los esquemas gremiales y de sus respectivos niveles de centralización o descentralización— y de los niveles de cohesión y organización del proletariado —siendo esta categoría operativizada a través de la densidad sindical, de la densidad negocial y del estudio de las distintas modalidades de negociación colectiva—. Adicionalmente, se incorpora un análisis de la evolución de la legislación relativa a los principales derechos laborales, prestando especial atención al derecho de huelga y a la representación gremial en los lugares de trabajo.

Como segunda definición fundamental, se entiende a la conflictividad social como toda acción directa llevada a cabo por algún colectivo que, motivado por demandas de naturaleza gremiales o políticas, altera el normal funcionamiento de la acumulación capitalista y/o perturba el orden dentro del espacio geográfico donde dicha acumulación se desarrolla. Retomando las principales expresiones de conflictividad social identificadas en los trabajos de Charles Tilly (1978) y Beverly Silver (2006), esta categoría es operativizada mediante la recopilación de información relativa a huelgas políticas y manifestaciones públicas. En relación con estas

⁴ Complementando lo anterior, cabe señalar que las razones de la secuencialidad propuesta y la interrelación entre las diferentes categorías y variables se profundizan a lo largo de los próximos apartados.



últimas, se presta especial atención a los actores sociales involucrados, a los objetivos perseguidos y a las formas organizativas que las mismas adoptan.

3.a) La dimensión estructural: El devenir de la acumulación capitalista y la estructura de la clase trabajadora

Desde la visión materialista que se propone desde estas líneas, se entiende que tanto la capacidad de movilización como el conflicto social están fuertemente condicionados por el contexto donde estos fenómenos se desarrollan. En función de este planteo, a lo largo de este apartado y del siguiente se analizarán distintos elementos que conforman la dimensión estructural donde se desarrolló la lucha de clases durante el período 1950-2020.

Como plantea Beverly Silver (2006), la acumulación de capital llevada adelante por la burguesía tiende a cohesionar a la clase trabajadora –ya que concentra mayor cantidad de trabajadores en establecimientos cada vez más grandes- y le brinda un mayor poder de negociación –debido a la misma aglomeración de los trabajadores que permite negociar de conjunto-. Asimismo, esta autora demuestra que en aquellas localizaciones donde se registran procesos significativos de acumulación de capital, luego de un tiempo también tiende a incrementarse el nivel de conflictividad. En función de los datos disponibles, se observa que Argentina se presenta como el país con mayor stock de capital por ocupado a lo largo de todo el período bajo análisis. No obstante, la brecha que separa a Argentina del resto de los países tiende a achicarse de forma nítida a partir de la década de 1980, especialmente con respecto a Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

	Argentina	Bolivia	Brazil	Chile	Mexico	Paraguay	Uruguay
Promedio década de 1950	85.905	19.169	42.747	45.105	70.018	22.447	53.990
Promedio década de 1960	127.348	30.413	56.411	58.662	114.383	28.723	86.055
Promedio década de 1970	178.762	39.557	82.013	84.155	153.030	42.933	105.155
Promedio década de 1980	207.908	40.429	112.220	86.684	176.015	87.452	139.606
Promedio década de 1990	206.941	36.126	129.296	94.187	170.828	114.174	148.629
Promedio década de 2000	207.684	40.395	139.834	130.778	172.506	118.648	178.375
Promedio década de 2010	216.116	50.435	160.145	189.053	184.369	135.557	207.786

Tabla 1: Stock de capital por ocupado (dólares de 2021). Fuente: Elaboración propia en base a Groningen Growth and Development Centre (2025).

A medida que avanza la acumulación, se desarrollan las relaciones capitalistas de producción y se consolida la asalarización. Esto acentúa las diferencias de clase, fortalece la cohesión obrera y mejora las posibilidades de organización en los lugares de trabajo, potenciando la capacidad de movilización del proletariado y generando un terreno más fértil para la conflictividad social (Marx, 2002). En relación con ello, los datos disponibles muestran que, a lo largo de todo el período bajo estudio, Argentina, Chile y Uruguay presentan niveles similares de asalarización, muy por encima del resto de los países. En un segundo escalón aparecen Brasil y México, con niveles que, si bien están por debajo de Argentina, Chile y Uruguay, han mejorado a lo largo de las siete décadas estudiadas, alejándose así de los registros de Bolivia y Paraguay.



Período	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	México	Paraguay	Uruguay
1950	71,3%	36,3%	50,7%	72,2%	51,1%	S/D	S/D
1960	70,5%	S/D	50,8%	75,7%	63,3%	S/D	73,7%
1970	72,2%	34,1%	54,6%	71,9%	63,4%	S/D	72,9%
Promedio década de 1990	71,0%	31,5%	62,5%	73,9%	58,2%	46,5%	73,0%
Promedio década de 2000	74,3%	37,1%	64,1%	75,3%	64,4%	46,8%	70,8%
Promedio década de 2010	75,4%	36,0%	68,9%	74,9%	67,9%	55,3%	72,2%

Tabla 2: Nivel de asalarización como porcentaje del empleo total. Fuente: 1950-1970: Elaboración propia en base a Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) (1983). 1990-2010: Elaboración propia en base a Banco Mundial (2025).

Este mismo proceso de acumulación de capital tiende a mecanizar las actividades primarias y a concentrar obreros en las grandes ciudades. En este marco, la cotidianeidad que implica la vida urbana aporta a la cohesión de la clase trabajadora (Hobsbawm, 2007; Thompson, 1989). Al igual que en lo respectivo al nivel de asalarización, los datos disponibles muestran a Argentina, Chile y Uruguay en un nivel superior al del resto de países, dejando en un segundo escalón a Brasil y México y, en un tercer escalón, a Bolivia y Paraguay.

Período	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	México	Paraguay	Uruguay
Promedio década de 1960	76,1%	38,1%	50,5%	71,3%	54,5%	36,2%	81,2%
Promedio década de 1970	80,7%	41,5%	60,3%	78,0%	62,4%	38,8%	83,5%
Promedio década de 1980	84,8%	50,0%	69,4%	82,5%	68,7%	44,7%	87,0%
Promedio década de 1990	88,0%	58,7%	77,2%	84,4%	73,1%	51,8%	90,4%
Promedio década de 2000	89,9%	63,9%	82,7%	86,7%	76,1%	57,4%	93,2%
Promedio década de 2010	91,5%	68,4%	85,7%	87,4%	79,3%	60,7%	95,0%

Tabla 3: Población urbana como porcentaje de la población total. Fuente: Elaboración propia en base a Banco Mundial (2025).

Como señala Zapata (1986, 1993), no toda la clase trabajadora urbana tiene posibilidades efectivas de organizarse para defender sus intereses, debido a que muchos de estos trabajadores realizan actividades comerciales o artesanales, lo que limita fuertemente su capacidad de organización. Son los trabajadores industriales los que inicialmente tienen un mayor poder de coalición, debido a que realizan sus tareas en establecimientos que agrupan mayor cantidad de trabajadores –por lo que la organización de los mismos es más sencilla- y donde rigen sin dobleces las diferencias de clase –lo que cohesiona aún más al proletariado-. En esta lógica, se entiende que un mayor porcentaje de trabajadores industriales implica una mejor perspectiva de organización, una mayor capacidad de movilización, y una conflictividad social en potencia. Los datos disponibles sobre el porcentaje de trabajadores industriales en relación al total muestran hasta la década de 1990 una importante diferencia de Argentina y Chile con respecto al resto de países. No obstante, a partir de la década del 2000 las proporciones de trabajadores industriales tienden a emparejarse entre todos los países estudiados, resaltando el avance de Brasil y especialmente de México, países que alcanzan niveles similares e incluso mayores a los de Argentina y Chile.



Período	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	México	Paraguay	Uruguay
Promedio década de 1950	31,0%	17,1%	15,9%	27,8%	16,1%	18,5%	21,4%
Promedio década de 1960	31,7%	17,9%	16,2%	29,9%	20,3%	18,1%	25,6%
Promedio década de 1970	32,3%	19,8%	18,8%	26,6%	23,7%	18,6%	24,5%
Promedio década de 1990	27,8%	19,0%	22,9%	26,1%	25,2%	17,4%	23,8%
Promedio década de 2000	22,8%	19,1%	22,1%	23,5%	26,0%	16,8%	21,4%
Promedio década de 2010	23,2%	20,5%	21,8%	23,1%	25,1%	18,6%	20,4%

Tabla 4: Trabajadores industriales como porcentaje del total de trabajadores. Fuente: Elaboración propia en base a Databanks International (2018).

3.b) La dimensión estructural: El devenir del mercado laboral

Las variables estudiadas en el apartado anterior delinean el marco general en el que se desarrolla el mercado de trabajo, espacio central donde se disputa el producto social. Según Wright (2000), un mercado laboral “restringido” –es decir, con una reducida tasa de desempleo– fortalece el poder de negociación de la clase trabajadora. Esto se debe a que, ante la escasa disponibilidad de mano de obra, la burguesía se ve obligada a atender las demandas del proletariado con la finalidad de evitar interrupciones en el proceso de producción y apropiación de plusvalía. De acuerdo con los datos relevados, se observa que en Argentina el mercado laboral se mostró mucho más restringido que en el resto de los países hasta la década de 1980, lo que le otorgaba hasta ese momento a la clase trabajadora una mayor capacidad de negociación. A partir de esta década, la situación se revirtió, lo que redujo parcialmente aquella capacidad diferencial.

Período	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	México	Paraguay	Uruguay
1950	2,8%	0,8%	3,4%	5,2%	1,3%	S/D	6,0%
1970	2,4%	4,2%	2,5%	5,7%	3,8%	S/D	6,7%
1980	1,8%	3,0%	2,9%	9,0%	4,3%	S/D	6,0%
Promedio década de 1990	12,3%	2,6%	8,0%	6,4%	4,1%	5,1%	9,8%
Promedio década de 2000	12,7%	2,6%	10,1%	9,8%	3,6%	6,1%	12,2%
Promedio década de 2010	8,0%	2,9%	9,4%	7,0%	4,3%	5,2%	7,3%

Tabla 5: Desempleo abierto como porcentaje de la población económicamente activa. Fuente: 1950-1980: Elaboración propia en base a PREALC (1981). 1990-2010: Elaboración propia en base a Banco Mundial (2025).

La informalidad laboral complementa al desempleo como indicador de la restricción del mercado de trabajo (Silver, 2006). Esta informalidad genera una tendencia a la fragmentación de la clase trabajadora, reduciendo así su cohesión. Asimismo, cuanto mayor es la informalidad, menos posibilidades de organización tiene esta clase, lo que reduce su capacidad de movilización. Según los datos disponibles, hasta la década de 1980, Argentina, Brasil y Uruguay mostraban las tasas de informalidad más bajas de la región. No obstante, a partir de la década de 1990, Brasil, Chile y Uruguay pasaron a exhibir niveles de informalidad notablemente menores a los de Argentina, dejando a dicho país en un nivel intermedio en términos regionales, por debajo de los elevados registros de Bolivia, México y Paraguay.



Nota y fuente	Período	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	México	Paraguay	Uruguay
A	1950	9,5%	10,5%	6,9%	13,8%	9,7%	S/D	9,0%
A	1960	8,8%	12,2%	10,8%	12,3%	10,0%	S/D	10,0%
A	1970	9,5%	14,5%	9,3%	11,5%	14,5%	S/D	11,1%
A	1980	12,1%	18,1%	10,7%	13,9%	18,3%	S/D	13,0%
B	Promedio década de 1990	34,0%	S/D	37,6%	22,3%	S/D	72,5%	S/D
B	Promedio década de 2000	42,2%	69,5%	33,4%	21,9%	59,2%	72,6%	23,4%
B	Promedio década de 2010	34,0%	57,5%	22,6%	16,6%	63,6%	63,1%	13,3%

Tabla 6: Informalidad laboral urbana como porcentaje de los trabajadores asalariados. Notas: A) Informalidad laboral urbana como porcentaje de la población económicamente activa. Fuente: Elaboración propia en base a PREALC (1983). B) Informalidad laboral urbana como porcentaje de los trabajadores asalariados. Fuente: Elaboración propia en base a Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) (2024).

Analizando de conjunto los datos referidos a la dimensión estructural, se observa que hasta la década de 1980 Argentina contaba con los mejores indicadores de la región en todos los aspectos analizados, superando ampliamente al resto de los países de la muestra. No obstante, entre la década de 1990 y los 2000, dicho país ha perdido algunas posiciones en varios de los aspectos estudiados, siendo superado en la proporción de trabajadores industriales por México, y registrando mayores niveles de desempleo e informalidad que Brasil, Chile y Uruguay. Todos estos fenómenos marcan un punto de inflexión que, al menos en la dimensión estructural, presenta en estas últimas décadas un obstáculo para la capacidad de movilización de la clase trabajadora radicada en Argentina.

4.a) La dimensión asociativa e institucional: el devenir de la estructura sindical

Al calor de las condiciones estructurales imperantes a la salida de la Segunda Guerra Mundial se terminaron de delinear las características fundamentales de las relaciones laborales y de los esquemas sindicales en la región. Como se expuso en el apartado anterior, en aquella época Argentina exhibía las mejores condiciones estructurales entre los países analizados, lo que le permitió a la clase trabajadora radicada en dicho país alcanzar notables niveles de organización y consagrar importantes derechos laborales. A partir de lo anterior, en el presente apartado y en los dos siguientes se analizarán distintos elementos que configuran las formas organizativas y los derechos conquistados por los diferentes movimientos obreros aquí estudiados.

Como cuestión general, y más allá del siempre latente riesgo de adaptación y/o burocratización (Hyman, 1978), un movimiento obrero centralizado mejora la capacidad de organización y movilización de la clase trabajadora, ya que favorece la sindicalización y aglutina a los trabajadores dispersos. Asimismo, una organización centralizada tiene mayores posibilidades de movilizar demandas ante el Estado, así como de visibilizar dichas demandas ante el resto de la sociedad (Uriarte, 2012). Al inicio de la década de 1950 el movimiento obrero argentino ya se encontraba institucionalizado por Juan Domingo Perón, quien presidía el país. Bajo un esquema corporativista, se consolidó un movimiento obrero estructurado a partir de sindicatos organizados por rama económica que, dada la lógica de la personería gremial, gozaban de una representación única a nivel nacional, lo que se complementaba con una central también única



–la Confederación General del Trabajo (CGT)–, conformando así un esquema sindical verticalista y altamente centralizado (Bensusán, 2006; Zapata, 1993). En términos generales, este esquema perduró hasta el final del período estudiado, presentando como principal novedad la aparición a partir de la década de 1990 de un conjunto de centrales por fuera de la CGT, las cuales no ensombrecieron la hegemonía de dicha central como actor predominante en cuanto a la movilización de los trabajadores (Etchemendy, 2019).

Un esquema aún más corporativista que el argentino implementó Getúlio Vargas en Brasil en la década de 1930, donde los sindicatos serían únicos por cada profesión específica o rama de actividad económica –siendo estos últimos los predominantes–, tendrían como eje de su poder el aparato jurídico-institucional del mismo Estado –el cual se encargaba de habilitarlos o vetarlos–, y contaban con una importante autonomía en relación a sus bases representadas (Roa, 2017). A diferencia de Argentina, los sindicatos brasileños fueron dotados de un área de representación principalmente municipal, existiendo también, aunque con menos frecuencia, sindicatos de nivel estadual y nacional (Comin, 1994). Asimismo, este movimiento obrero no contó hasta la década de 1980 con una central consolidada,⁵ lo que, sumado al fraccionamiento territorial de sus sindicatos, conformó hasta el fin del período estudiado un movimiento obrero mucho más desarticulado que el argentino.

El tercer gran ejemplo de modelo corporativista es México. En este caso, el corporativismo mexicano se terminó de estructurar en la década de 1930, de la mano de Lázaro Cárdenas (Bensusán, 2016). Este modelo sindical inició la década de 1950 con una organización estructurada principalmente sobre sindicatos de empresa, y secundariamente sobre sindicatos industriales y nacionales de industria, los cuales agrupaban trabajadores de distintas empresas de una misma rama económica, sin abarcarla necesariamente en su totalidad. Este conjunto disperso de sindicatos se agrupó en distintas centrales, entre las cuales se destacó la Confederación de Trabajadores de México (CTM) (Leal y Woldenberg, 1976). De esta forma, se presenta un movimiento obrero mexicano desarticulado que atraviesa todo el período 1950-2020 sin grandes cambios en su estructura organizativa.

Si bien no es un país muy abordado por la literatura especializada, se puede ubicar a Paraguay como un cuarto caso de sindicalismo corporativista. En la década de 1940, se conformó la Confederación de Trabajadores del Paraguay (CTP) como una central independiente del gobierno, al tiempo que el dictador Higinio Morínigo impulsó la conformación de estructuras sindicales afines, a cargo de dirigentes del Partido Colorado. Con la llegada al poder del dictador Alfredo Stroessner en la década de 1950, la CTP fue intervenida, sus dirigentes perseguidos, y la central quedó en manos del mismo Partido Colorado, delineando así un esquema sindical completamente estatizado al servicio del nuevo gobierno (González Bozzolasco, 2014). Durante el stronismo, los sindicatos establecidos gozaron de exclusividad en la representación y se organizaron por actividad, gremio o empresa, siendo estos últimos los de mayor preponderancia (Roa, 2017). Este esquema controlado desde la cúspide y altamente desarticulado en la base se mantuvo durante todo el período bajo estudio,

⁵ En la década de 1960 se fundó el Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), pero a los dos años de su fundación el mismo dejó de existir ante el ascenso de la dictadura de 1964. Ya en la década de 1980 se fundaron la Central Única dos Trabalhadores (CUT) y la Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) (Comin, 1994).



cambiando únicamente, con la caída de Stroessner, la posibilidad de conformar sindicatos por fuera de los tradicionales, lo que rompió la antigua unicidad (González Bozzolasco y Montalto, 2021).

Los casos de Bolivia, Chile y Uruguay suelen ser identificados como “sindicalismo independiente” o “de clase” por la bibliografía especializada, en contraste con el sindicalismo corporativista descrito en los párrafos anteriores (Bensusán, 2016; Levitsky y Mainwaring, 2007; Zapata, 1993). En Bolivia, las relaciones laborales terminaron de consolidarse en la década de 1940. En este marco, los sindicatos se conformaron con base en las mismas empresas, con una estructura jerárquica que iba agrupándolos por sector, por rama y por departamento, hasta llegar al nivel nacional con la fundación de la Confederación Obrera Boliviana (COB) (García Linera, 2007). En este marco, la mencionada central se destacó por mantener posturas particularmente combativas en comparación con otros movimientos obreros de la región, contando con una destacada participación de los trabajadores mineros y con una marcada influencia de dirigentes marxistas. Esto hizo que la COB, más allá de reivindicar mejoras salariales y laborales, incorporara de manera recurrente entre sus demandas la disputa por el poder político (Baldivia, 1986). Todo esto delineó un movimiento obrero independiente, centralizado en la cúpula, pero altamente descentralizado en la base, que no ha sufrido grandes cambios en su estructura, aunque sí en su influencia, la cual ha tendido a caer a partir de la década de 1980, experimentando un tenue resurgimiento en la primera década del nuevo milenio.

Uruguay se caracteriza históricamente por una tradición de autonomía de los sindicatos en relación al Estado, a tal punto que hasta mediados de la década del 2000 la institucionalización de las relaciones laborales era realmente escasa (Giuzio, 2004). Este movimiento obrero contó históricamente con una clara hegemonía de partidos de izquierda, los cuales en la década de 1970 terminarían de conformar el Frente Amplio (Etchemendy, 2019). A lo largo de todo el período 1950-2020, el sindicalismo uruguayo se organizó principalmente a partir de sindicatos por rama de actividad (Bronstein, 1989). No obstante, durante buena parte del período estudiado este esquema se vio carente de una central nacional realmente representativa del conjunto del movimiento obrero, la cual recién vio la luz a mediados de la década de 1960 bajo el nombre de la Convención Nacional de Trabajadores (CNT), para luego del período dictatorial refundarse como Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional Trabajadores (PIT-CNT) (Senatore y Méndez, 2010). Aunque tardía, la estructura general del sindicalismo uruguayo se presenta muy similar a la argentina, con sindicatos por rama y una central única. No obstante, es importante remarcar que, a diferencia de Argentina –donde el gobierno de Perón tuvo una fuerte injerencia en la conformación de la organización sindical-, en Uruguay este esquema se dio “de abajo hacia arriba”, en un marco de total independencia del Estado (Bronstein, 1989).

El caso chileno es el único que sufrió ciertos cambios en su esquema sindical a lo largo del período aquí estudiado. Las relaciones laborales en Chile se terminaron de consolidar en la década de 1930, permitiendo dos tipos de sindicatos: industriales -por empresa- y profesionales (Osorio, 2024). Desde sus inicios, el movimiento obrero chileno fue independiente y contó con una importante pluralidad política, aunque se destacaba la influencia de dirigentes socialistas y comunistas (Levitsky y Mainwaring, 2007). Entre las



décadas de 1930 y 1970 este movimiento obrero fue adquiriendo progresivamente mayores grados de coordinación y centralización tanto a nivel regional como nacional, lo que permitió que en 1953 se fundara la Central Única de Trabajadores (CUT), cristalizando así un proceso de progresiva movilización que alcanzó su punto máximo en la década de 1970, con la llegada al poder de la Unidad Popular (Zapata, 1993). Con el golpe de estado de Augusto Pinochet se revirtió todo este proceso, dado que se canceló la personería jurídica de la CUT y se volvió a atomizar el esquema sindical, al habilitar la creación de múltiples sindicatos por cada empresa (Bensusán, 2006). Finalmente, con el debilitamiento de Pinochet, en 1988 se fundó nuevamente la CUT, ahora bajo el nombre de Central Unitaria de Trabajadores de Chile. Visto en perspectiva, a lo largo del período 1950-2020 el esquema sindical chileno se presentó en líneas generales descentralizado, con la salvedad de que hasta la década de 1970 mostró una importante tendencia a la centralización, la cual fue interrumpida por el gobierno de Pinochet.

4.b) La dimensión asociativa e institucional: participación y negociación colectiva

Además de las condiciones estructurales, las formas que han asumido los distintos esquemas sindicales influyen de manera determinante en el grado de alcance y participación que tiene el movimiento obrero, lo que se traduce en distintos niveles de movilización y en diferentes capacidades por parte de la clase trabajadora a la hora de disputar el producto social.

El indicador más usado para medir la capacidad asociativa es la densidad sindical, es decir, la proporción de trabajadores que se encuentran afiliados a algún sindicato, lo que, con sus respectivas mediaciones, da una primera aproximación de la influencia que el movimiento obrero tiene sobre el conjunto de la clase trabajadora (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018). Ante la ausencia de una base de datos unificada sobre densidad sindical que abarque a todos los países aquí analizados durante el período 1950-2020, se han recopilado distintas fuentes de información, con la condición de que dichas fuentes cuenten como mínimo con datos para Argentina y al menos un país más de la muestra. Este criterio busca obtener comparaciones sincrónicas que permitan confrontar, en cada periodo, la densidad sindical argentina con la de la mayor cantidad posible de países.⁶

Un modelo sindical estructurado por rama de actividad tiende a promover una mayor afiliación que aquel basado en sindicatos de empresa. Esto se da porque el sindicato por rama puede afiliar a cualquier trabajador en condiciones de sindicalizarse, en contraposición al sindicato de empresa que primeramente debe crearse –con las dificultades que en muchos casos ello implica– para luego poder sumar adhesiones (Uriarte, 2012). A partir de lo anterior, no debería sorprender que los datos disponibles presenten al movimiento obrero argentino como aquel que posee la mayor densidad sindical a lo largo de todo el período 1950-2020, mostrando en la mayoría de dicho período una importante diferencia con el resto de países. Complementando lo anterior, se puede identificar que, hasta la década de 1970, en un contexto de ascenso de la organización obrera y de la lucha de clases, los principales países que secundaron a Argentina en densidad sindical eran Chile y México –dos países con sindicatos

⁶ Resulta pertinente señalar que en función de la heterogeneidad que presentan las metodologías de cálculo de las distintas fuentes, los datos presentados son comparables sincrónicamente, pero no cronológicamente.



basados en la empresa-; en tanto que luego de la década de 1970, en un contexto de retracción general de la organización obrera y de la lucha de clases, quienes ocuparon esos lugares fueron Brasil y Uruguay –dos países con sindicatos organizados por rama de actividad-.

Nota y fuente	Período	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	México	Paraguay	Uruguay
A	1948	38-41%	-	-	-	26-30%	-	-
A	1954-1956	50,0%	-	-	20-26%	-	-	-
D	1960	31,7%	11,5%	10,6%	16,0%	16,5%	3,9%	17,7%
A	1960-1965	33-43%	-	-	17-20%	30-33%	-	-
E	Promedio década de 1960	36,0%	-	-	22,0%	-	-	-
F	1960-1974	33,6%	11,6%	6,6%	32,6%	26,5%	9,2%	18,9%
E	Promedio década de 1970	43,0%	-	25,0%	23,9%	37,0%	-	-
B	1970-1979	42-43%	-	-	29-31%	30-43%	-	-
F	1975-1978	25,9%	11,3%	5,6%	26,0%	20,1%	6,4%	16,5%
E	Promedio década de 1980	44,1%	-	19,4%	11,2%	27,7%	-	-
B	1980-1986	41-42%	-	-	19-21%	-	-	-
G	1985-1990	48,7%	-	21,9%	13,4%	-	-	22,9%
E	Promedio década de 1990	40,7%	-	19,8%	14,7%	19,1%	-	-
C	1990-1993	70,0%	-	-	-	22-50%	-	-
G	1995-2000	25,4%	-	20,6%	11,4%	-	-	14,7%
E	Promedio década de 2000	34,2%	-	19,9%	12,3%	15,3%	-	-
H	Promedio década de 2000	37,1%	25,0%	19,4%	11,7%	16,3%	10,8%	16,6%
A	2000-2001	42-63%	-	-	-	20,0%	-	-
G	2005-2010	40,3%	-	20,3%	11,6%	-	-	21,7%
I	2006-2008	37,6%	-	20,9%	11,5%	17,0%	-	19,0%
J	2008-2013	37,7%	-	16,6%	15,0%	13,6%	-	30,1%
E	Promedio década de 2010	30,9%	-	19,2%	15,4%	13,8%	-	-
H	Promedio década de 2010	30,0%	15,0%	16,8%	15,3%	13,3%	7,2%	29,0%
K	2010-2015	48,0%	-	20,0%	18,0%	14,0%	7,0%	30,0%
L	2019	26,0%	18,1%	11,0%	4,7%	4,5%	8,4%	26,0%

Tabla 7: Densidad sindical. Notas: A) Sindicalizados/Asalariados (no agrícolas). B) Sindicalizados/Asalariados. C) Sindicalizados/Asalariados (manufactura). Fuente: Marshall (2006). D) Sindicalizados/PEA. Fuente: Zapata (1975). E) Sindicalizados/Asalariados. Fuente: Visser (2019). F) Sindicalizados/PEA. Fuente: Zapata (1986). G) Sindicalizados/Asalariados. Fuente: Carneiro, Fuentes y Midaglia (2020). H) Sindicalizados/Asalariados. Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2020). I) Sindicalizados/Asalariados. Fuente: Hayter y Stoevska (2011). J) Sindicalizados/Asalariados. Fuente: Etchemendy (2019). K) Sindicalizados/Asalariados. Fuente: Trade Union Confederation of the Americas (2017). L) Sindicalizados/Ocupados. Fuente: CSA-TUCA-ITUC-CSI-IGB. (2020).

Complementando a la densidad sindical, se suele analizar la densidad negocial, la cual describe la cobertura de la negociación colectiva (Hayter y Stoevska, 2011). Observando aquellos períodos para los que se tiene información, se advierte que los países que cuentan con una estructura sindical organizada por rama de actividad –Argentina, Brasil y Uruguay- exhiben niveles de cobertura muy superiores a aquellos países donde la estructura sindical se basa en la empresa. Asimismo, esta diferencia se ensancha aún más en la práctica, ya que dichos países han contado en la mayoría del período 1950-2020 con la vigencia de la cláusula *erga omnes* – la cual extiende automáticamente los resultados de la negociación colectiva a toda la rama de actividad-, por lo que la cobertura tiende a ser mucho mayor que la captada por la estadística, alcanzando así a casi la totalidad de los trabajadores.



Nota y fuente	Período	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	México	Paraguay	Uruguay
A	Promedio década de 1970	90,0%	-	-	21,0%	-	-	-
A	Promedio década de 1990	72,9%	-	-	10,5%	12,3%	-	-
A	Promedio década de 2000	63,8%	-	37,8%	12,9%	13,4%	-	-
B	Promedio década de 2000	50,8%	-	58,8%	14,8%	9,7%	-	92,3%
C	2006-2008	60,0%	-	60,0%	9,6%	10,5%	-	-
A	Promedio década de 2010	63,7%	-	42,7%	15,3%	13,9%	-	-
B	Promedio década de 2010	51,0%	-	63,6%	17,8%	10,1%	0,7%	95,2%
D	2010-2015	56,0%	-	54,0%	14,0%	14,0%	2,0%	76,0%

Tabla 8: Densidad negocial como porcentaje del total de trabajadores. Fuente: Elaboración propia en base a A) Visser (2019), B) Organización Internacional del Trabajo (2020), C) Hayter y Stoevska (2011) y D) Trade Union Confederation of the Americas (2017).

Al igual que la cobertura de la negociación colectiva, la estructura de la misma negociación también se ve íntimamente ligada a la forma que asume el esquema sindical. En este sentido, aquellos países con sindicatos estructurados por rama de actividad tienden a presentar modelos de negociación colectiva más centralizada, en tanto que aquellos países donde los sindicatos suelen organizarse por empresa, esta negociación tiende a ser más descentralizada. En línea con lo expuesto anteriormente, la bibliografía plantea que una negociación centralizada dota al movimiento obrero de una mayor fortaleza en la disputa con la burguesía (Bronstein, 1999; Uriarte, 2012).

Tanto en Argentina como en Uruguay, salvo contextos dictatoriales, a lo largo del período 1950-2020 la negociación colectiva se ha llevado adelante predominantemente por rama de actividad a nivel nacional, presentando así una estructura de negociación altamente centralizada, en concordancia con sus respectivas estructuras sindicales. No obstante, la estructura sindical no es el único factor que incide en el tipo de negociación, sino que también influye el contexto político y económico. En relación con ello, los planteos flexibilizadores que imperaron en la región durante la década de 1990 desplazaron tanto en Argentina como en Uruguay el eje de la negociación colectiva hacia el nivel de la empresa. Sin embargo, en la primera parte de la década del 2000 volvió a establecerse el nivel nacional por rama de actividad como modalidad predominante, delineando nuevamente en ambos países un esquema centralizado y articulado, donde la negociación por rama puede ser mejorada en las negociaciones por empresa (Roa, 2017). En Brasil también se replica la lógica de la rama de actividad como principal nivel de negociación, pero, en este caso, el ámbito territorial más frecuente históricamente fue el municipal o el estadual, resultando así en un esquema que, si bien comparado con el resto de la región se presenta como centralizado, posee un mayor grado de descentralización en relación al de Argentina y Uruguay (Etchemendy, 2011). Asimismo, cabe subrayar que, a partir de la reforma brasileña de 2017, los acuerdos de menor rango prevalecen ante los acuerdos de mayor rango, incluso si son perjudiciales para el trabajador, profundizando así la descentralización y empeorando la capacidad de disputa de la clase obrera (Boucintas Filho, 2017).



En Bolivia, país con sindicatos con base en las empresas, el ámbito principal de negociación varió a lo largo del período aquí estudiado, de acuerdo al contexto y a la resultante capacidad de movilización del movimiento obrero. Debido a la heterogeneidad que caracteriza al movimiento obrero boliviano y a su histórico énfasis en cuestiones políticas, la negociación colectiva nunca ha ocupado un lugar central en la agenda sindical. No obstante, tanto en los primeros años luego de la revolución (1952-1960) como a la salida del largo ciclo dictatorial (1982-1985) –es decir, en aquellos momentos donde el movimiento obrero adquirió mayor fortaleza y combatividad- la negociación colectiva tendió a centralizarse, al multiplicarse los acuerdos nacionales por rama de actividad (Arauco, 1992). Esto delinea un esquema normalmente descentralizado, que coyunturalmente, en función de la relación de fuerzas, ha alcanzado cierto nivel de centralización.

En Chile, dada la estructura sindical con base en la empresa, se requirió de un importante proceso de movilización obrera para lograr mayores niveles de coordinación, registrando entre fines de la década de 1960 y principios de la década de 1970 varias negociaciones por rama de actividad (Osorio, 2024). No obstante, con la llegada de la dictadura pinochetista, todo este avance fue desarmado, y la negociación colectiva volvió a ubicarse en la empresa. Asimismo, esta tendencia descentralizadora se potenció con la posibilidad que brindó el nuevo ordenamiento laboral de Pinochet, el cual permitió crear más de un “grupo negociador” por establecimiento (Trajtemberg, 2015).

Del grupo de países estudiados, Paraguay fue el que sufrió mayor tiempo bajo una dictadura, por lo que gran parte del período 1950-2020 la negociación colectiva se mantuvo ausente o fue duramente condicionada por el poder militar. Con la vuelta de la democracia y la sanción de la nueva legislación laboral, en la década de 1990 se institucionalizó la negociación a nivel de empresa, con un esquema muy laxo para constituir sindicatos, lo que profundizó la descentralización de la negociación colectiva (González Bozzolasco, 2020).

En México, a lo largo del período 1950-2020, el principal ámbito de negociación colectiva fueron las empresas, en línea con la lógica de su organización sindical. No obstante, esto no imposibilitó que también existan de manera secundaria un significativo número de acuerdos a nivel rama de actividad, sobre todo hasta la década de 1980 en aquellos sectores que contaban con mayor capacidad de organización y presión (Bronstein, 1978). Ante este esquema que muestra un cierto grado de centralización, cabe señalar un elemento muy particular que perjudicó profundamente la capacidad de negociación del movimiento obrero mexicano: los “contratos de protección patronal”. Estos contratos permitían a los empresarios crear sindicatos pro patronales y negociar con estos las condiciones salariales y laborales, imposibilitando que toda organización obrera genuina intervenga en la negociación colectiva (de Buen Unna, 2011). Sin embargo, a partir de la reforma de 2019 esta práctica se ha dificultado, ya que la celebración de acuerdos comenzó a requerir la aprobación de una importante porción de los trabajadores.

4.c) La dimensión asociativa e institucional: derecho a huelga y representación en el lugar de trabajo



Entendiendo al derecho como una “cristalización” de las relaciones de fuerza entre las clases sociales (Pasukanis, 1976; Poulantzas, 1979), es esperable que en aquellos países donde se hayan registrado mejores condiciones estructurales y donde la organización sindical haya tenido mayor capacidad de organización, existan mejores derechos laborales. Dada la extensión de este trabajo, resulta imposible realizar un análisis comparativo de todos los derechos laborales de cada uno de los países aquí estudiados, por lo que se han seleccionado los dos derechos colectivos que se consideran más importantes en relación a la capacidad de movilización de la clase trabajadora: el derecho a la huelga y el derecho a la representación en el lugar de trabajo.

Si bien no es el único, la huelga constituye un instrumento esencial del proletariado para negociar sus condiciones laborales y salariales. En este marco, cuanto menores sean las limitaciones impuestas al derecho de huelga, mayores serán las posibilidades de la clase trabajadora para confrontar a la burguesía en la disputa por la apropiación del producto social.

En Argentina, durante el peronismo se dio un importante proceso huelguístico, no obstante, si bien la Constitución Nacional de 1949 reconocía a los trabajadores el derecho de “agremiarse y defender sus intereses profesionales”, no hacía mención al derecho a huelga. Dicho derecho alcanzó rango constitucional en el año 1957, luego de la salida del peronismo del poder. Una vez consagrado, este derecho fue ejercido sin mayores inconvenientes, excepto durante los períodos dictatoriales. En este sentido, no existió a lo largo del período estudiado ninguna legislación que establezca la ilegalidad de la huelga, por lo que además de la huelga laboral, se habilitaba la huelga en solidaridad y la huelga política. Además, ante la ausencia de una descripción explícita del acto de huelga, no se prohibieron ni la ocupación ni el bloqueo de planta. Asimismo, en un principio tampoco se vedó del derecho de huelga a ningún colectivo de trabajadores. No obstante, con el decreto 2.184 del año 1990 se especificaron una serie de rubros que fueron enmarcadas como servicios esenciales, en los cuales se comenzó a exigir la prestación de un servicio mínimo, estableciendo así la única gran limitación a la huelga en todo el período analizado.

En Uruguay el derecho a huelga tiene rango constitucional desde el año 1934. En la Constitución Nacional de 1952 se eliminó la prohibición de dicho derecho para los trabajadores públicos. En concordancia con su tradición abstencionista, el derecho a huelga cuenta con escasa reglamentación. La primera gran limitación se estableció mediante el Decreto 512/966, dictado en 1966, que facultó al Ministerio del Interior a desalojar, a pedido del empleador, los lugares de trabajo ocupados por huelguistas. Por otro lado, la Ley N° 13.720 del año 1968 estableció una serie de rubros declarados como servicios esenciales, en los cuales se limitó la posibilidad de realizar huelgas. No obstante, en 2006, por medio del Decreto 165/006 se dispuso que, de darse una ocupación de planta, la misma debería hacerse de forma pacífica, lo que tácitamente habilitó la ocupación. Finalmente, en el año 2020, la Ley N° 19.889 volvió a limitar este aspecto, al asegurar a los empresarios y a los trabajadores no huelguistas el acceso al establecimiento para realizar sus respectivas tareas.

La Constitución mexicana de 1917 fue la primera de toda la región en incluir explícitamente al derecho a huelga. En su reglamentación, la Ley Federal de Trabajo legalizó la huelga en solidaridad, aunque prohibió la ocupación y el bloqueo de la planta al limitar la huelga al “al mero acto de la suspensión del trabajo”. Esta legislación también prohibió explícitamente el



reemplazo de los huelguistas. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 se reglamentó el derecho a huelga de los funcionarios públicos. Finalmente, en la reforma de la Ley Federal de Trabajo de 1970 se determinó la necesidad de guardias mínimas para aquellos sectores que poseen un requerimiento de continuidad técnica, abriendo la posibilidad de reemplazo de los huelguistas en aquellos casos donde los trabajadores no cumplan la norma.

En Brasil, el derecho a huelga tiene reconocimiento constitucional desde 1946, aunque en función de su reglamentación realizada en la ley 4.330 del año 1964 se institucionalizaron importantes limitaciones. Inicialmente, para declarar una huelga se comenzó a exigir un complejo proceso burocrático al sindicato. Acompañando esto, la ley prohibió ejercer el derecho a huelga a los empleados públicos. Asimismo, se implementaron las restricciones sobre servicios esenciales, a la par que se exigió una guardia mínima a aquellos huelguistas ocupados en procesos con requerimiento de continuidad técnica. Por otro lado, tampoco se permitió la huelga política ni en solidaridad con otros sectores, a la par que se prohibió explícitamente la ocupación y el bloqueo de planta al garantizar el libre acceso a los lugares de trabajo para quienes no se adhieren a la medida de fuerza. Algunas de estas restricciones se eliminaron con la Constitución Federal de 1988, la cual le concedió el derecho a huelga a los empleados públicos y eliminó la prohibición de declarar la huelga en solidaridad y por razones políticas, dejando vigentes el resto de restricciones hasta el final del período estudiado.

El caso boliviano registra impedimentos similares a los que se dan en Brasil. En Bolivia, el derecho a huelga tiene reconocimiento constitucional desde el año 1938. Su reglamentación se dio en el año 1942 con la Ley General del Trabajo, la cual establecía un complejo proceso para la declaración de la huelga, privaba de dicho derecho a los funcionarios públicos y prohibía la ocupación y el bloqueo de plantas al declarar que la huelga se debe limitar a la “suspensión pacífica del trabajo”. Por su parte, el decreto supremo 1.958 del año 1950 estableció límites para la huelga en varios rubros de servicios esenciales y declaró la ilegalidad de las huelgas en solidaridad con otros sectores. Todo este esquema ha hecho que un significativo número de las medidas de fuerza realizadas durante el período aquí estudiado hayan sido declaradas como ilegales y se hayan podido sostener únicamente por la capacidad de movilización de la COB (Paredes, 1994). No obstante, esta situación ha presentado un importante obstáculo para el movimiento obrero boliviano, debido a la dificultad de poder utilizar el recurso de la huelga en contextos de debilidad.

En la Constitución Nacional paraguaya de 1940 solamente se mencionó el derecho a huelga para prohibir el mismo a los funcionarios públicos. En el Código del Trabajo de 1961, redactado en un contexto dictatorial, se explicitó la existencia de este derecho, se describió un complejo mecanismo para ejercerlo, se prohibió la ocupación y el bloqueo de planta, se establecieron los servicios esenciales que debían mantener su actividad, se determinó la obligación de no interrumpir aquellos procesos con requerimiento de continuidad técnica, se prohibió explícitamente el reemplazo de huelguistas y se permitió la huelga en solidaridad. Posteriormente, en 1967, el derecho a huelga tomó rango constitucional, manteniendo todas las limitaciones ya explicitadas. Finalmente, con la nueva Constitución Nacional de 1992 y la reforma del Código del Trabajo de 1993 se eliminó la prohibición del derecho a huelga para funcionarios públicos, al tiempo que se dejaron sin grandes modificaciones el resto de impedimentos.



Chile es el único país de la muestra donde el derecho a huelga no está consagrado constitucionalmente. En tanto que en la Constitución Política de 1925 el mismo se encuentra ausente, en la Constitución de 1980 solamente se hace alusión a este derecho para enumerar los colectivos que no pueden ejercerlo. En el Código del Trabajo de 1931 se excluyó a los trabajadores estatales del derecho, se describió el proceso burocrático necesario para declarar una huelga y se prohibió el bloqueo y la ocupación de fábrica al penalizar toda obstrucción a aquellos que deseen “concurrir a las faenas”. En 1979, con el Plan Laboral de Pinochet, se agregaron nuevos obstáculos para ejercer la huelga: se determinaron los servicios esenciales que quedaron imposibilitados de frenar el proceso productivo, se exigió una guardia mínima en los sectores que requerían continuidad técnica y se explicitó que los empleadores podían reemplazar a los huelguistas durante la medida de fuerza. No obstante, este último impedimento fue eliminado en el año 2016 por medio de la ley 20.940, dejando vigentes hasta el final del período aquí estudiado el resto de las limitaciones.

Junto al derecho a huelga, la representación obrera en el lugar de trabajo constituye un instrumento fundamental que tiene la clase trabajadora para dar la disputa directa con la burguesía. Esta representación permite no solamente velar por el cumplimiento de los derechos laborales, sino que también aporta a la organización de la clase trabajadora y genera una mejor relación de fuerza ante la parte empresaria en el seno de la producción capitalista.

En el caso de los países donde los sindicatos se estructuran por rama de actividad, la representación en el lugar de trabajo puede estar o no presente. De los tres países de la muestra con sindicatos organizados por rama, Argentina es aquel país donde se registra mayor presencia de representantes sindicales en los lugares de trabajo. Si bien existen antecedentes previos, los delegados y las comisiones internas se multiplicaron en los establecimientos productivos durante el peronismo, a partir de la firma de distintos convenios colectivos que incluían el reconocimiento por parte de la patronal de esta representación sindical (James, 1981). En 1957 se consagraron constitucionalmente los fueros sindicales para esta representación, por medio del artículo 14 bis. Hasta 1988 la cantidad de delegados por empresa era negociada por rama de actividad en sus respectivos convenios colectivos. No obstante, en dicho año, la ley 23.551 estableció como base que en cualquier establecimiento con 10 empleados podía ser elegido un delegado sindical. En el caso argentino, los delegados y las comisiones internas operan bajo la modalidad de “doble canal”, ya que funcionan como representantes de los trabajadores y del sindicato ante el empleador, y como nexo entre el sindicato y los empleados. Esto implica que esta representación, además de defender a los trabajadores ante el empresario, funciona también como contrapeso del mismo sindicato nacional, impulsando en muchos casos a este último a tomar medidas de lucha. De esta forma, el esquema sindical argentino presenta una importante capilaridad en los lugares de trabajo, abarcando desde pequeñas hasta grandes empresas con representantes sindicales que se encuentran, desde su surgimiento, al resguardo de la legislación laboral.

En Uruguay existe la figura del comité de base como representación sindical en el lugar de trabajo. A lo largo de todo el período aquí estudiado nunca se reguló a nivel nacional las cantidades mínimas de trabajadores necesarias para el establecimiento de un comité, sino que las mismas se han establecido por medio de las negociaciones colectivas. En la línea del abstencionismo que caracteriza a las relaciones laborales uruguayas, hasta la sanción de la Ley



N° 17.940 de mediados de la década del 2000 los integrantes de estos comités no contaban con fueros sindicales garantizados por ley, sino que dependían de las negociaciones sectoriales, lo que hizo que durante gran parte del período aquí estudiado la existencia y la sucesiva capacidad de acción de dichos comités estén fuertemente condicionadas por la situación de las relaciones de fuerza imperantes.

En Brasil, la representación en el lugar de trabajo ha sido muy poco frecuente a lo largo del período 1950-2020, en consonancia con su estructura sindical centralizada y autonomizada de las bases. En 1978, por medio de la Norma Reguladora número 5 se estableció el funcionamiento de la Comisión Interna para la Prevención de Accidentes y Acoso, la cual tenía una naturaleza mixta –agrupando a representantes de los trabajadores y de las empresas-. En 1988 la Constitución Federal estableció para aquellas empresas con más de 200 empleados la posibilidad de elegir un representante con la finalidad exclusiva de promover el entendimiento con la patronal, siendo esta una representación no sindical. Asimismo, si bien el sindicato tiene la capacidad de designar representantes en los lugares de trabajo, estos no cuentan con ningún tipo de fuero, lo que limita fuertemente su acción.

En los países que cuentan con una estructura sindical por empresa, existe representación en el lugar de trabajo solamente en aquellas unidades productivas que tienen un sindicato establecido. En Bolivia, según la Ley General del Trabajo de 1942, para constituir un sindicato se requiere que la empresa cuente mínimamente con 20 trabajadores y que al menos la mitad de estos trabajadores se asocien. En este marco, a partir de la Constitución Política de 1945, se garantizan los fueros sindicales para los representantes elegidos.

En Chile, desde la sanción del Código del Trabajo en 1931, se requiere como mínimo que la empresa emplee a 25 trabajadores para constituir un sindicato, y que el 55% de estos trabajadores se asocien al mismo. Además, en dicho código se establecen los fueros para los directores sindicales. Con el Plan Laboral de Pinochet, se relajaron las condiciones para establecer un sindicato, requiriendo ahora en aquellas empresas con 25 trabajadores o más, solamente un 10% de trabajadores afiliados, lo que tiende a fraccionar aún más el esquema sindical chileno.

En Paraguay, a partir del Código Laboral sancionado en 1961 durante la dictadura de Stroessner, se exigen 20 afiliados como mínimo para la implementación de un sindicato de empresa. En este marco, si bien no se establecen fueros sindicales, sí se plantean multas económicas para aquellos empleadores que pongan en una “lista negra” a los trabajadores sindicalizados. Recién con la reforma del nombrado código en el año 1993, se consagró la “estabilidad sindical” para los representantes electos.

En el caso mexicano, desde la sanción de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 1931 se exige para establecer un sindicato un mínimo de 20 afiliados. Asimismo, dicha legislación brinda algunas garantías a los representantes sindicales al prohibirle a la patronal ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos otorgados por la ley y coaccionar a los trabajadores para que se retiren de la organización sindical. Asimismo, en la reforma de la Ley Federal de 1970 se prohíbe también a la parte empresaria tomar represalias que obstaculicen la formación y el funcionamiento del sindicato.



Al analizar de conjunto la información relacionada con la dimensión asociativa e institucional, se observa que el movimiento obrero argentino exhibe, a lo largo del período 1950-2020, una serie de instrumentos que lo dotan de una capacidad de movilización diferencial en relación con el resto de los países estudiados. Esta ventaja radica en su organización verticalista y centralizada, articulada a través de sindicatos nacionales únicos por rama de actividad y una central única o ampliamente predominante. A esto se suma su alto nivel de afiliación, la gran cobertura y la fuerte posición en la negociación colectiva, la mínima restricción para ejercer el derecho a huelga y la amplia capilaridad que le otorga la representación en el lugar de trabajo, siempre protegida por los fueros sindicales. En este contexto, el único país cuyo movimiento obrero contó con herramientas relativamente equiparables a las enumeradas fue Uruguay a partir de la segunda mitad de la década de 2000, momento donde alcanzó una densidad sindical similar a la Argentina y sus Comités de Base comenzaron a recibir de manera generalizada la protección de los fueros sindicales.

5) La conflictividad social y sus diferentes expresiones

La conflictividad social abarca diversos fenómenos que no siempre son observables y medibles. En este sentido, forman parte de dicha categoría desde una huelga general con alcance nacional y total acatamiento, hasta la realización de trabajo “a reglamento” llevada adelante por un grupo de obreros en una pequeña fábrica (Tilly, 1978; Silver, 2006). Dada la amplitud temporal y espacial que plantea el artículo, las opciones para medir la conflictividad social son escasas. No obstante, se han relevado dos fuentes de datos que, desde distintos enfoques, miden para todo o para gran parte del período 1950-2020 algunas de las expresiones más importantes de la conflictividad social en los países analizados.

La base de datos más abarcativa en términos espaciales y temporales sobre conflictividad social es la Cross-National Time-Series Data (CNTS). Esta base compila su información a partir de fuentes periodísticas,⁷ principalmente del periódico The New York Times. En relación a este artículo, el principal indicador que brinda esta fuente es la cantidad de huelgas de 1.000 o más trabajadores que involucran a más de un empleador y que está dirigida hacia el gobierno nacional. Si bien la nombrada base de datos releva estos eventos bajo el rótulo de “huelgas generales”, la literatura especializada suele denominarlos “huelgas políticas”. El análisis de las huelgas políticas nos permite observar la capacidad que tiene cada movimiento obrero de organizar la acción directa de sus integrantes en un ámbito más amplio que el de una única empresa, pudiendo abarcar a varias empresas de una o más ramas de actividad, a un nivel regional e incluso nacional. Complementando lo anterior, la CNTS también brinda información sobre “manifestaciones antigubernamentales”, las cuales consisten en cualquier reunión pública pacífica de al menos 100 personas, cuyo propósito principal es expresar su oposición a las políticas o al gobierno. En función de esto, dicho indicador nos presenta un

⁷ Si bien la utilización de fuentes periodísticas puede sufrir en algunos casos problemas relativos al sesgo de selección, presenta como principal beneficio la unificación de los criterios de medición. Esto último permite la comparabilidad entre países, lo cual resulta imposible si se utiliza información proveniente de las distintas oficinas gubernamentales, las cuales tienen por definición distintas metodologías para el relevamiento de la información. Para profundizar en las ventajas y desventajas de la utilización de este tipo de fuentes, se recomienda Robertson y Teitelbaum (2011) y Cortés Chirino (2016).



panorama de la protesta callejera, llevada adelante ya no únicamente por el movimiento obrero, sino por cualquier colectivo que presente sus demandas.⁸ En ambos indicadores se observa que Argentina siempre ocupa los primeros lugares en importancia, lo que demuestra una persistencia en sus niveles de conflictividad social.

Período	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	México	Paraguay	Uruguay
<i>Huelgas políticas</i>							
Total década 1950	14	1	2	4	2	0	2
Total década 1960	18	5	2	3	1	0	4
Total década 1970	16	7	3	3	1	0	2
Total década 1980	11	18	6	9	1	0	4
Total década 1990	15	10	1	0	0	4	14
Total década 2000	9	3	1	3	0	1	0
Total década 2010	15	7	16	8	15	5	7
<i>Manifestaciones antigubernamentales</i>							
Total década 1950	11	2	3	1	3	0	2
Total década 1960	5	1	5	3	8	2	5
Total década 1970	20	9	6	16	6	1	3
Total década 1980	16	12	7	45	4	5	8
Total década 1990	20	15	14	7	23	11	5
Total década 2000	19	22	9	4	13	11	5
Total década 2010	80	26	83	56	74	28	9

Tabla 9: Huelgas políticas y Manifestaciones antigubernamentales. Fuente: Elaboración propia en base a Databanks International (2018).

En línea con lo anterior, la base de datos Urban Social Disorder (USD) releva, también por medio de fuentes periodísticas –en este caso el Keesing's Record of World Events-, movilizaciones urbanas, pero no por país, sino por ciudad. Dentro de estas movilizaciones, la nombrada base de datos distingue los disturbios violentos –tanto organizados como espontáneos- de las movilizaciones no violentas –también diferenciando entre organizadas y espontáneas-. Al estudiar su información, se observa que cuando sumamos todos los tipos de movilización anteriormente mencionados, la ciudad con mayor nivel de conflictividad urbana a lo largo de todo el período 1950-2020 es Santiago de Chile, destacándose en dicha conflictividad los disturbios protagonizados por activistas políticos y estudiantiles (Thomson, Bahgat, Urdal, y Buhaug, 2023). Luego de Santiago de Chile, Buenos Aires aparece como la segunda ciudad en importancia. No obstante, si en lugar de la totalidad del conflicto urbano nos centramos en las movilizaciones organizadas, Buenos Aires aparece como la ciudad con mayor nivel de conflictividad, destacándose por la importante participación que tienen los trabajadores ocupados y sus sindicatos (Thomson *et al.*, 2023). Esto último da cuenta de la

⁸ Cabe subrayar que los indicadores se exponen en términos absolutos—sin considerar la población o el número de ocupados en cada país—por dos razones. En primer lugar, porque los datos son relevados en términos de frecuencia y carecen de información sobre la cantidad exacta de participantes o los días perdidos por huelga. En segundo lugar, porque encarnan demandas centralizadas hacia el Estado, y no dirigidas a un agente privado individual.



particular capacidad organizativa del movimiento obrero argentino —entendiendo a la organización colectiva como una condición de posibilidad para la movilización de los trabajadores—, el cual no solamente posee una destacada capacidad para coordinar la acción directa dentro de las fábricas, sino que también exhibe una notable capacidad de movilización por fuera de las mismas.

Período	Buenos Aires	La Paz	Brasilia	Rio De Janeiro	Sao Paulo	Santiago de Chile	México DF	Asunción	Montevideo
<i>Total de manifestaciones (pacíficas) y disturbios (violentos)</i>									
Total década 1960	24	13	1	10	5	5	1	2	6
Total década 1970	22	20	2	1	2	31	2	1	7
Total década 1980	40	14	12	13	14	56	9	7	36
Total década 1990	17	9	5	4	9	25	12	7	4
Total década 2000	25	13	5	1	4	12	12	2	1
Total década 2010	12	9	5	13	13	20	3	-	1
<i>Total de manifestaciones organizadas</i>									
Total década 1960	13	7	1	8	5	2	-	-	4
Total década 1970	15	14	2	-	1	17	2	1	3
Total década 1980	33	14	11	10	11	26	9	5	33
Total década 1990	14	5	5	2	8	10	12	3	4
Total década 2000	18	11	3	-	2	4	12	-	1
Total década 2010	10	7	4	8	7	5	2	-	1

Tabla 10: Conflictividad urbana. Fuente: Elaboración propia en base a Thomson et al. (2023).

Analizando de conjunto la información precedente, se observa que Argentina exhibe, en comparación con el resto de los países de la muestra, niveles de conflictividad social marcadamente elevados y sostenidos a lo largo de todo el período 1950-2020, en contraste con otras experiencias nacionales que, aun cuando atraviesan importantes oleadas de conflicto, estas tienden a ser más acotadas y transitorias. En este contexto, el movimiento obrero argentino ocupa un lugar central, evidenciando una sostenida capacidad de movilización, sustentada en sus particulares niveles de organización.

6) Conclusiones

El artículo comenzó con la revisión de una serie de textos clásicos que, con distintos matices, coincidían en destacar los elevados niveles de conflictividad de la sociedad argentina y la notable capacidad de movilización de su clase trabajadora. Sobre esa base, se estableció como objetivo analizar empíricamente dichas categorías en términos comparativos respecto del resto de los países de la región. Con este propósito, se definió un recorte temporal correspondiente al período 1950-2020 y un recorte espacial que incluyó, además de Argentina, a todos sus países limítrofes y a México.

El estudio de la capacidad de movilización de la clase trabajadora se estructuró en dos partes. En primer lugar, se examinaron las condiciones estructurales que posibilitaron la movilización de dicha clase, tales como el nivel de desarrollo económico de los distintos países, las



características de sus mercados de trabajo y la propia configuración del proletariado. Este análisis demostró que, hasta la década de 1980, la clase trabajadora argentina dispuso de las condiciones estructurales más favorables de la región. Sin embargo, entre las décadas de 1990 y 2000 esta situación comenzó a modificarse, ya que, en algunas de las variables consideradas, Argentina perdió posiciones relativas frente a otros países.

En una segunda etapa se analizaron el modelo sindical, el grado de inserción e influencia del movimiento obrero dentro de la clase trabajadora y la legislación relativa a los principales derechos laborales de cada país. Los resultados mostraron que, a lo largo de todo el período estudiado, la clase trabajadora argentina contó con mejores condiciones asociativas e institucionales que el resto de los países de la región, siendo únicamente Uruguay, a partir de mediados de la década del 2000, el país que logró aproximarse a dichos niveles.

Por su parte, el análisis de la conflictividad social mostró que Argentina registró niveles de conflictividad elevados y sostenidos a lo largo de todo el período 1950-2020, distinguiéndose así del resto de los países considerados.

Sobre la base del análisis realizado, puede concluirse que las interpretaciones clásicas que dieron origen a esta investigación encuentran, con los matices ya señalados, un importante respaldo en la evidencia empírica presentada a lo largo del artículo.

A modo de cierre, podemos decir también que los resultados aquí planteados generan importantes interrogantes y futuras líneas de investigación. Por un lado, cabe preguntarse por cuánto tiempo más la clase trabajadora argentina podrá conservar aquellas particulares condiciones asociativas e institucionales, que fueron conquistadas al calor de unas condiciones estructurales que hace décadas ya no son las mismas. Por otro lado, queda pendiente para futuras investigaciones avanzar en un análisis comparativo de largo plazo sobre la capacidad de movilización y disputa de los movimientos de desocupados y las organizaciones territoriales. Finalmente, se entiende pertinente abordar la vinculación entre la acumulación de capital y los distintos niveles de movilización y conflictividad social observados en el ámbito regional.

Referencias bibliográficas:

- Arauco, M. (1992). "El sindicalismo boliviano: Entre la acción directa y la negociación del conflicto". En Abramo, L. y Cuevas, A. (Eds.), *El sindicalismo latinoamericano en los 90: Volumen II. Negociación colectiva y sindicatos*. Santiago de Chile: CLACSO.
- Baldivia, J. (1986). *Bolivia: Evolución y crisis del movimiento obrero*. En Nueva Sociedad. Núm. (83). (pp. 103-114). ISSN (0251-3552). Buenos Aires: FES.
- Banco Mundial. (2025). Datos de libre acceso [Dataset]. En Banco Mundial (web): <https://datos.bancomundial.org/>
- Bensusán, G. (Ed.). (2006). *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina*. México D.F., México: UAM.
- Bensusán, G. (2016). *Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context*. En



- Theoretical Inquiries in Law. Núm. (1) Vol. (17). (pp. 131-161). ISSN (1565-1509). Tel Aviv: The Buchmann Faculty of Law.
- Boucintas Filho, J. (2017). Reforma trabalhista e negociação coletiva no Brasil. En Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social. Núm. (16) Vol. (8). (pp. 127-140). ISSN-e (0719-7551). Santiago de Chile: Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- Bronstein, A. (1978). La negociación colectiva en América latina: Problemas y tendencias. En Revista internacional del trabajo. Núm. (2) Vol. (97). (pp. 199-213). ISSN (0378-5548). Ginebra: OIT.
- Bronstein, A. (1989). La evolución de las relaciones de trabajo en el Uruguay: Logros y desafíos. En Revista internacional del trabajo. Núm. (1) Vol. (108). (pp. 81-100). ISSN (0378-5548). Ginebra: OIT.
- Bronstein, A. (1999). La negociación colectiva: Un análisis comparativo: América Latina. En Educación Obrera. Núm. (114/115). (pp. 24-34). ISSN (0378-5564). Ginebra: OIT.
- Carneiro, F., Fuentes, G., y Midaglia, C. (2020). Old Friends in New Times: Progressive Parties and Union Movements in the Southern Cone. En Latin American Perspectives. Núm. (4) Vol. (47). (pp. 112-130). ISSN (0094-582X). California: UCR.
- Cortés Chirino, F. (2016). Political mass strikes: workers' counter mobilization to capitalist enforcement. En Working USA: The Journal of Labor and Society. Núm. (3) Vol. (19). (pp. 377-394). ISSN (2471-4607). Oxford : Wiley-Blackwell.
- CEDLAS (2024). Base de Datos Socioeconómicos [Dataset]. En CEDLAS-UNLP (web): <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/estadisticas/sedlac/>
- Collier, R. y Collier, D. (2002). Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America. Notre Dame: University of Notre Dame Press.
- Comin, A. (1994). "A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil". En AA. VV., O Mundo do trabalho: Crise e mudança no final do século. San Pablo: Pagina aberta.
- CSA-TUCA-ITUC-CSI-IGB (2020). Situación y perspectivas de las organizaciones sindicales. En CSA-CSI (web): https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2020/11/CSA_Conferencia-Continental_DOCUMENTO-BASE_noviembre2020.pdf
- Databanks International. (2018). Cross-National Time-Series Data Archive (Versión 3.1) [Dataset]. En Harvard Dataverse: <https://doi.org/10.7910/DVN/K2SSTK>
- de Buen Unna, C. de. (2011). Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México. México D.F.: FES.
- Doyon, L. (1984). La organización del movimiento sindical peronista 1946-1955. En Desarrollo Económico. Núm. (94) Vol. (24). (pp. 203-234). ISSN (1853-8185). Buenos Aires: IDES.



- Etchemendy, S. (2011). El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada. Buenos Aires: OIT.
- Etchemendy, S. (2019). Coordinación Salarial Gubernamental e Inter-Sectorial en el Neo-Corporativismo Segmentado: Orígenes y Desempeño en Argentina y Uruguay (2005-2015). En Revista SAAP. Núm. (2) Vol. (13). (pp. 341-380). ISSN (1666-7883). Buenos Aires: SAAP.
- García Linera, Á. (2007). "Condición obrera y forma sindicato en Bolivia". En Espasandín López, J. y Iglesias, P. (Eds.), Bolivia en movimiento. Madrid: Viejo Topo.
- Gerchunoff, P., Rapetti, M., y de León, G. (2020). La paradoja populista. En Desarrollo Económico. Núm. (229) Vol. (59). (pp. 299-328). ISSN (1853-8185). Buenos Aires: IDES.
- Germani, G. (2010). "La estratificación social y su evaluación histórica". En Rebón, J. y Mera, C. (Eds.), Gino Germani, la sociedad en cuestión: Antología comentada. Buenos Aires: CLACSO.
- Gilly, A. (1986). La anomalía argentina (Estado, corporaciones y trabajadores). En Cuadernos del Sur. Núm (4). (pp. 5-39). Buenos Aires: Editorial Tierra del Fuego.
- Giuzio, G. (2004). Protección, promoción y reglamentación de la libertad sindical en el Uruguay actual. En Revista de la Facultad de Derecho. Núm. (23). (pp. 39-56). ISSN (0797-8316). Montevideo: Facultad de Derecho, Udr.
- González Bozzolasco, I. (2014). "Represión, cooptación y resistencia. El movimiento sindical paraguayo". En Carbone, R. y Soler, L. (Eds.), Stronismo asediado: 2014-1954. Asunción: Arandurã.
- González Bozzolasco, I. (2020). Las organizaciones sindicales en Paraguay: Un panorama general sobre su situación composición y estrategias de incidencia. Buenos Aires: FES.
- González Bozzolasco, I., y Montalto, B. (2021). Transporte, reparto y precarización en Paraguay: Una primera aproximación a las condiciones de trabajo en los sectores de transporte de pasajeros y reparto de mercaderías a través de plataformas digitales. Buenos Aires: FES.
- Groningen Growth and Development Centre. (2025). Penn World Table version 11.0 [Dataset]. En DataverseNL: <https://doi.org/10.34894/FABVLR>
- Hayter, S. y Stoevska, V. (2011). Social dialogue indicators: International statistical inquiry 2008-09. Ginebra: OIT.
- Hobsbawm, E. J. (2007). La era del capital, 1848-1875. Barcelona: Crítica.
- Hyman, R. (1978). El Marxismo y la sociología del sindicalismo. México D.F.: Era.
- James, D. (1981). Racionalización y respuesta de la clase obrera: Contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina. En Desarrollo Económico. Núm. (83) Vol. (21). (pp. 321-349). ISSN (1853-8185). Buenos Aires: IDES.



- Leal, J. y Woldenberg, J. (1976). El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos. México D.F.: Era.
- Lévesque, C. y Murray, G. (2010). Understanding union power: Resources and capabilities for renewing union capacity. En *European Review of Labour and Research*. Núm. (3) Vol. (16). (pp. 333-350). ISSN (1024-2589). Bruselas: ETUI.
- Levitsky, S. y Mainwaring, S. (2007). Movimiento obrero organizado y democracia en América Latina. En *Revista POSTData*. Núm. (12). (pp. 107-138). ISSN (1851-9601). Buenos Aires: Grupo Interuniversitario Postdata.
- Mallon, R. y Sourrouille, J. (1976). La política económica en una sociedad conflictiva: El caso argentino. Buenos Aires: Amorrortu.
- Marshall, A. (2006). Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México. En *Cuadernos del IDES*. Núm. (8). (pp. 1-31). ISSN (1668-1053). Buenos Aires: IDES.
- Marticorena, C. y D'Urso, L. (2021). El poder de los/as trabajadores/as: Una revisión crítica de los abordajes conceptuales para su estudio. En *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*. Núm. (18) Vol. (14). (pp. 171-198). ISSN (1852-0669). Mar del Plata: GESMar.
- Marx, K. (2002). El capital. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Medel, R. y Osorio Lavín, S. (2025). Mapping Unionism in Latin America: A Proposal for Measuring Union Power. En *Latin American Politics and Society*, publicado online. [doi:10.1017/lap.2025.10018](https://doi.org/10.1017/lap.2025.10018)
- O'Donnell, G. (1977). Estado y alianzas en la Argentina, 1956-1976. En *Desarrollo Económico*. Núm. (64) Vol. (16). (pp. 523-554). ISSN (1853-8185). Buenos Aires: IDES.
- O'Donnell, G. (1984). ¿Y a mí, qué me importa?: Notas sobre sociabilidad y política en Argentina y Brasil. Notre Dame: Kellogg Institute.
- Olivera, J. (1991). Equilibrio social, equilibrio de mercado e inflación estructural. En *Desarrollo Económico*. Núm. (120) Vol. (30). (pp. 487-493). ISSN (1853-8185). Buenos Aires: IDES.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Base de datos de estimaciones modeladas de la OIT [Dataset]. En OIT (web): <https://ilostat.ilo.org/data/>
- Osorio, S. (2024). Antecedentes históricos sobre la negociación colectiva multinivel en Chile. En *Trabajo en debate*. Núm. (2) Vol. (1). (pp. 1-10). ISSN (2810-7489). Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Paredes, R. (1994). Mercado y legislación laboral en Bolivia. La Paz: UDAPE.
- Pasukanis, E. (1976). Teoría general del derecho y marxismo. Madrid: Labor.
- Petras, J. (1993). Clase, estado y poder en el Tercer Mundo. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Portantiero, C. (1973). "Clases dominantes y crisis política en la Argentina actual". En Braun, O. (Ed.), *El capitalismo argentino en crisis*. Buenos Aires: Siglo XXI.



- Portantiero, J. (1977). Economía y política en la crisis argentina: 1958-1973. En Revista Mexicana de Sociología. Núm. (2) Vol. (39). (pp. 531-565). ISSN (2594-0651). México D.F.: UNAM.
- Poulantzas, N. (1979). Estado, poder y socialismo. Madrid: Siglo XXI.
- PREALC. (1981). Dinámica del subempleo en América Latina. Santiago de Chile: ONU.
- PREALC. (1983). Mercado de trabajo en cifras: 1950/1980. Ginebra: OIT.
- Roa, L. (2017). Una aproximación al estado de la negociación colectiva en América Latina y el Caribe. Federación Internacional de Periodistas. En IFJ (web): https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Negociacion_Collectiva_en_America_Latina_y_El_Caribe.pdf
- Robertson, G. y Teitelbaum, E. (2011). Foreign direct investment, regime type, and labor protest in developing countries. En American Journal of Political Science. Núm. (3) Vol. (55). (pp. 665-677). ISSN (0092-5853). Bloomington: Midwest Political Science Association.
- Rouquié, A. (1982). Poder militar y sociedad política en la Argentina. 1943 - 1973. Buenos Aires: Emecé.
- Schmalz, S., Ludwig, C., y Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. En Global Labour Journal. Núm. (9) Vol. (2). (pp. 113-134). ISSN (1918-6711). Hamilton: McMaster University.
- Senatore, L. y Méndez, G. (2010). Las relaciones laborales en el Uruguay: Entre el neocorporativismo y la concertación salarial. Montevideo: FES.
- Silver, B. (2006). Fuerzas de trabajo. Madrid: Akal.
- Terán, O. (2008). Historia de las ideas en la Argentina: Diez lecciones iniciales. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Thompson, E. P. (1989). La formación de la clase obrera en Inglaterra. Barcelona: Crítica.
- Thomson, H., Bahgat, K., Urdal, H., y Buhaug, H. (2023). Urban Social Disorder 3.0: A global, city-level event dataset of political mobilization and disorder. [Dataset]. En PRIO (web): <https://www.prio.org/data/32>
- Tilly, C. (1978). From mobilization to revolution. Nueva York: Random House.
- Torre, J. C. (1983). Los sindicatos en el gobierno, 1973-1976. Buenos Aires: CEAL.
- Torre, J. C. (2004). El gigante invertebrado: Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Torre, J. C. (2025). A propósito del impulso igualitario en la sociabilidad política de Argentina. En Trabajo y Sociedad. Núm. (44) Vol. (XXVI). (pp. 165-172). ISSN (2953-3783). Santiago del Estero: UNSE.
- Trade Union Confederation of the Americas (2017). Panorama Laboral Normativo. En LABORDOC (web):



https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994967093002676/41ILO_INST:41ILO_V1

- Trajtemberg, D. (2015). Representación sindical en Argentina. Un caso fuera de modelo. En Revista Quaestio Iuris. Núm. (1) Vol. (8). (pp. 386-419). ISSN (1516-0351). Río de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- Uriarte, O. E. (2012). Crítica de la libertad sindical. En Derecho PUCP. Núm. (68). (pp. 33-61). ISSN (0251-3420). Lima: Universidad Católica del Perú.
- van der Velden, S. (Ed.). (2010). Strikes around the world, 1968-2005: Case-studies of 15 countries. Londres: Aksant.
- Visser, J. (2019). ICTWSS Data base. Version 6.1 [Dataset]. En ICTWSS (web): <https://www.ictwss.org/downloads>
- Wright, E. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. En American Journal of Sociology. Núm. (4) Vol. (105). (pp. 957-1002). ISSN (0002-9602). Chicago: University of Chicago Press.
- Zapata, F. (1975). El Sindicalismo En América Latina. En Diálogos: Artes, Letras, Ciencias Humanas. Núm. (2) Vol. (11). (pp. 7-9). ISSN (0185-0113). México D.F.: Colegio de México.
- Zapata, F. (1986). El conflicto sindical en América Latina. México D.F.: Colegio de México.
- Zapata, F. (1993). Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano. México D.F.: Colegio de México.