

Dinámica de la conflictividad laboral en San Juan (2016-2019)

Mesa 41: El trabajo y los trabajadores en conflicto

Francisco Favieri (CONICET-IISE-GEIS-FACSO-UNSJ, francisconfavieri@gmail.com)

Verónica Orellano (CICITCA-IISE-GEIS-FACSO-UNSJ, veroorellano89@hotmail.com)

Adán Morales Illanes (GEIS-FACSO-UNSJ, adanmoralesillanes@gmail.com)

Mariano Padín (GEIS-FACSO-UNSJ, marianojpadin@gmail.com)

Resumen

En este trabajo se presenta una caracterización general sobre la dinámica de los conflictos laborales entre 2016 a 2019 a partir de 3 medios digitales de la provincia de San Juan, Argentina. Se busca conocer como es la evolución y composición de los conflictos laborales según el sector y rama de actividad, los motivos principales que los impulsan y las formas de organización de sus protagonistas. Como resultados, se destaca una disminución de la conflictividad desde 2018 y expresiones diferenciales según rama de actividad en relación a los motivos que originan las situaciones de conflicto laboral.

Palabras claves: conflictividad laboral, San Juan, diarios digitales

1. Introducción

El estudio de la conflictividad laboral implica dar cuenta de los procesos dinámicos que supone el vínculo capital-trabajo. Delfini, Drolas y Montes Cató (2014) señalan que las relaciones laborales deben ser comprendidas en un sentido amplio, es decir, que las mismas no se limitan proceso productivo, sino que comprenden las relaciones de control, dominación y explotación del sistema capitalista en el proceso de trabajo, de esta forma, las relaciones de trabajo en el capitalismo constituyen en sí mismas el origen del conflicto, en tanto su base material se sitúa en el proceso de trabajo, por medio del cual la fuerza de trabajo se transforma en trabajo efectivo (Luque Balbona, 2010). El antagonismo de intereses entre trabajadores y empleadores es la manifestación de la lucha de clase al

interior de la organización de la producción: “(...) de ahí que ambas partes pretendan utilizar la fuerza y movilizar recursos para asegurar el predominio de sus propios intereses. Las estrategias que adoptan inevitablemente chocan, y la consecuencia obvia es el conflicto» (Hyman, 1981 citado en Luque Balbona, 2010, p.43)

Si bien el antagonismo y la asimetría de poder están presentes tanto en el proceso de circulación como en el proceso de producción, es en este último donde el conflicto se vuelve manifiesto. En la medida en que en el mercado tanto el trabajador poseedor de su fuerza de trabajo se enfrenta en el mercado al poseedor del dinero como iguales; es decir, poseedores de mercancías sin distinciones (solo de comprador y vendedor); sin embargo, en la esfera de la producción la supuesta igualdad se transforma en relaciones de dominación: el proceso de trabajo, las actividades y el propio trabajador se encuentra bajo el control del capitalista y el producto resultado de la labor es propiedad del comprador de la fuerza de trabajo y no de su productor (Luque Balbona, 2010). Como también la necesidad de controlar y organizar el proceso de producción por parte del capitalista está sujeto a la maximización de ganancias.

Al mismo tiempo, Luque Balbona (2010) señala que las relaciones laborales (contrato de trabajo) se caracterizan por un grado de indeterminación e incertidumbre en torno a cómo la fuerza de trabajo se transforma en trabajo efectivo, abriendo un terreno de conflicto en torno a intereses contradictorios. De este modo, el modo en que se organiza la producción constituye “(...) una lucha (si bien una lucha desigual) entre el capital y el trabajo en torno a la tasa de explotación de este último” (Gintis, 1983 citado en Luque Balbona, 2010, p.46).

Esto hace que los estudios sobre conflictividad laboral no solo se dirijan a estudiar sólo los aspectos económicos que dan origen a la manifestación de este fenómeno sino a las formas de organización que los emprenden y a los planteos políticos en tanto intereses que promueven a las movilizaciones de los trabajadores y las trabajadoras. El conflicto entonces es inherente a este modelo de producción y diverge conforme a las fases de acumulación del capital entendiendo que cada parte readapta y reactualiza sus formas al vincularse y cumplir sus objetivos en el marco de las relaciones de trabajo. De este modo, se entiende a la conflictividad como una expresión multidimensional de las contradicciones –que en permanente movimiento- son corporeizadas en sus diversos protagonistas como resistencias a la progresiva explotación y alienación en sus espacios de trabajo.

En este trabajo se propone describir y caracterizar la dinámica del conflicto laboral en la provincia de San Juan y de forma exploratoria dar cuenta de los motivos que originaron las situaciones de conflicto en el trabajo. Para ello, este capítulo se divide en 5 partes. Metodología, resultados (caracterización general de las situaciones de conflicto laboral, situaciones de conflicto laboral según sectores (privado, público y más de un sector), debate, conclusiones y bibliografía. A continuación se invita a su lectura

2. Desarrollo

2.1. Metodología

a. Definiciones básicas

Situación de conflicto laboral (SCL): corresponde al episodio observable registrado en los medios digitales que expresan la contraposición de intereses entre trabajadores y empleadores con el objetivo de alcanzar sus reivindicaciones laborales. Se manifiesta en diferentes intensidades pudiendo ser una situación conflictiva de acción directa cuando se corresponde con actividades que implican medidas de movilización física entre sus protagonistas (paro, asamblea, marcha, concentración, trabajo a reglamento, corte de rutas y/o calles, toma, ejecución de acciones administrativas, negociación, acuerdo, escrache, entre otras), o como enunciado de esas medidas pero sin movilización física. Cada situación de conflicto laboral, puede referir en un sentido socio-histórico a la dinámica y estructura del conflicto. No lo hacen por sí solas, aisladas entre sí, sino que su potencialidad se concreta cuando son relacionadas con procesos más amplios.

b. Fuentes de información:

Las fuentes consultadas para la construcción y producción de los datos corresponde a tres periódicos digitales de la provincia de San Juan: Diario La Ventana (<https://diariolaventana.com/>), Diario de Cuyo (<https://www.diariodecuyo.com.ar/>) y Diario Huarpe (<https://www.diariohuarpe.com/>). Cada propuesta editorial combina aspectos que los constituyen como medios de reconocida trayectoria e impacto en la web. Debe destacarse que la importancia otorgada a la noticia (en este caso, de una situación conflicto laboral) en términos de publicación, contenido, ampliación y permanencia en la web, queda supeditada a la decisión editorial de cada medio digital. Por lo tanto el registro de las situaciones de conflicto laboral en la provincia mediante estas fuentes no puede ser exhaustivo. Es por ello,

que la caracterización sobre la dinámica de los conflictos laborales en este capítulo debe considerarse como una ***aproximación mediada*** bajo las consideraciones mencionadas.

c. Relevamiento y procesamiento

De forma sistemática, cotidianamente se visitan los sitios web de los medios ya mencionados entre las 12:30 hs a 13:30 hs. El rango horario permite establecer un punto de referencia común frente a la vertiginosidad en la publicación de contenido por cada sitio, permitiendo a largo plazo mayor comparabilidad. El horario seleccionado supone que los eventos más importantes del día ya ocurrieron, por lo tanto, fueron anunciados o realizados.

Una vez identificada la nota, se procede a su impresión y se completa un formulario de registro, que comprende los siguientes campos: a) Nombre del diario, b) Fecha de publicación, c) Nivel de agregación, d) Desarrollo del conflicto, e) Definición de la acción, f) Ámbito de Despliegue de las acciones directas, g) Sector que se moviliza, h) Sector según rama de actividad económica, i) Protagonistas, j) Adherentes a protagonistas, k) Formas de organización, l) Motivos del conflicto, m) Mediaciones durante el conflicto, n) Destinatarios, o) Duración del conflicto y p) Observaciones (para más precisiones sobre el registro ver anexo metodológico)

Es importante señalar que la información imputada en el formulario es únicamente la que se enuncia en la nota periodística. Toda información extra que permita contextualizar, advertir, mencionar y explicar alguna cuestión de interés es adicionada en un campo abierto denominado “observaciones” que sirve para el análisis posterior.

En este capítulo solo se trabajará con las siguientes variables: nivel de agregación (si se trata de un conflicto cuyo origen es provincial o de carácter nacional), desarrollo del conflicto (si el conflicto es una acción directa o una enunciación), sector que se moviliza (si corresponde al sector público, privado o más de un sector), sector según rama de actividad económica, formas de organización (bajo sindicatos o uniones, federaciones, centrales o confederaciones y como convocados) y motivos de conflicto.

d. Tratamiento y análisis de los casos

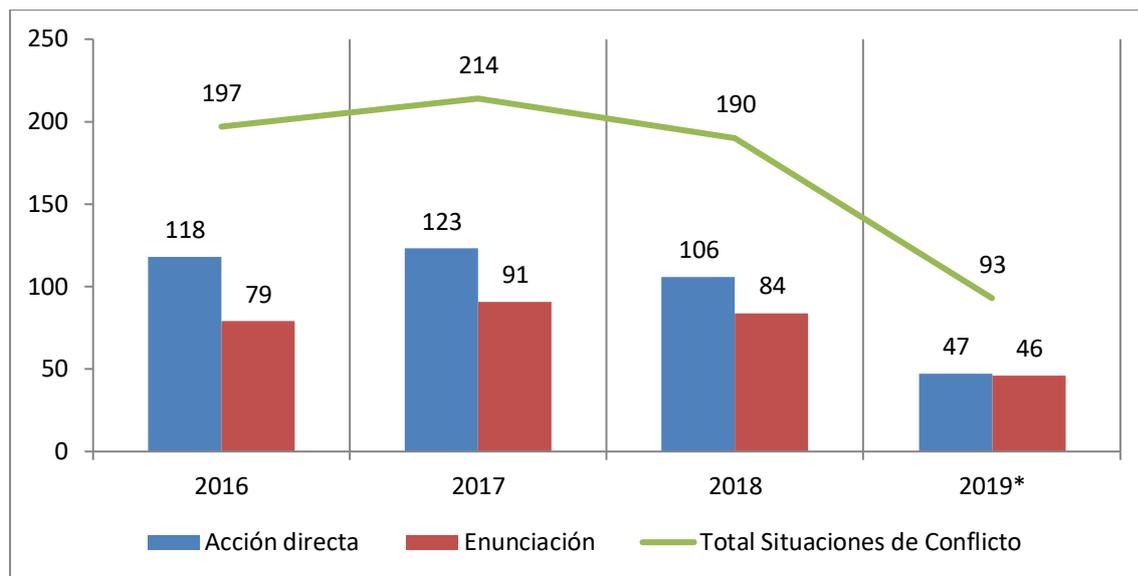
A cada noticia le corresponde un número de registro (identificador) para determinar el flujo total de casos en la base de datos. Como el registro se realiza a través de diversas fuentes, es usual que se repitan casos que hagan referencia a la misma situación de conflicto para

un mismo día. Por ello, independientemente de la fuente original, se seleccionan (filtran) aquellos casos que brindan mayor precisión informativa sobre la situación de conflicto de referencia en ese día de ocurrencia. Esos casos seleccionados son los que se utilizan para la caracterización de la dinámica de los conflictos en el presente boletín. Posteriormente se realizan los cruces de variables y la distribución de frecuencias observadas absolutas y relativas para luego presentar en tablas y/o gráficos.

2.2. Resultados

a. Caracterización general de las situaciones de conflicto laboral entre 2016 y 2019 en San Juan.

Gráfico N°1: Evolución de situaciones de conflicto laboral según tipo de acción. Años 2016-2019. San Juan. Frecuencias absolutas.



Fuente: Elaboración propia en base a noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Ventana.

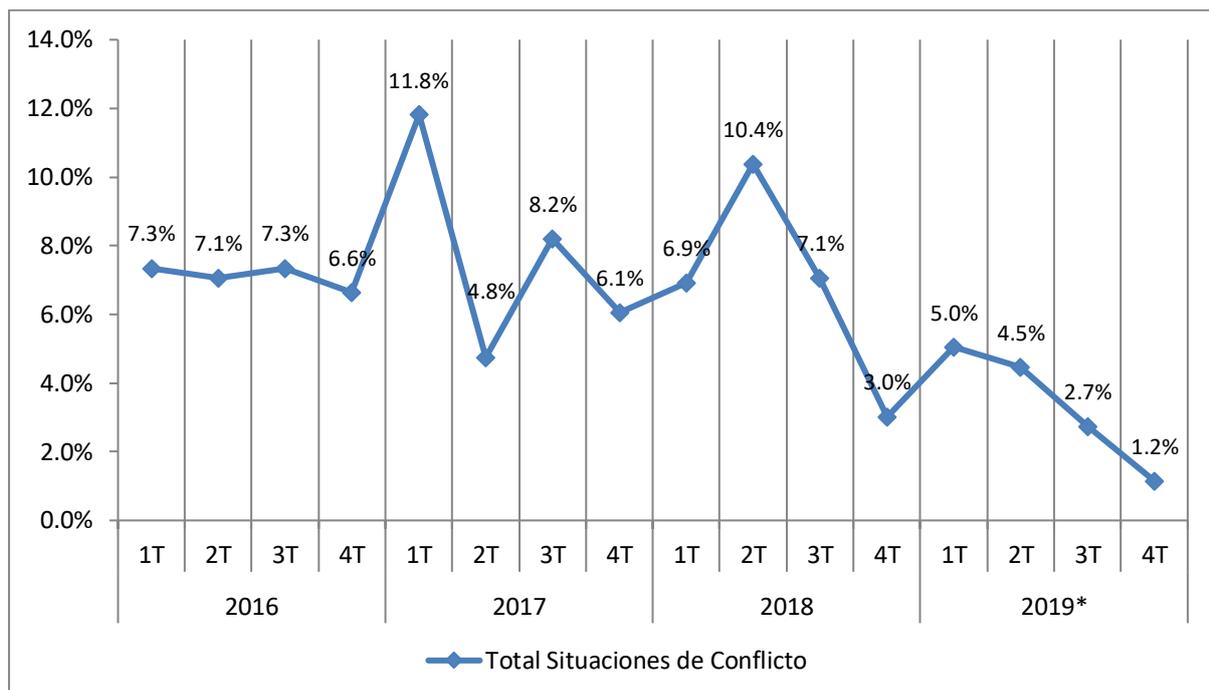
Durante 2016 a 2019 se registraron 694 situaciones de conflicto laboral (SCL), entre ellas 394 acciones directas y 300 enunciaciones. Como se observa en el gráfico anterior, las SCL en 2016 cuentan 197 conflictos y se incrementan en 2017 a 214. En los años siguientes las situaciones de conflicto laboral sostienen una tendencia descendente, logrando registrar para 2018, 190 conflictos y en 2019 solo 93. Al desagregar las situaciones de conflicto laboral por acciones directas y enunciaciones, se destaca que a lo largo de la serie las primeras

superan a las segundas incluso en el año 2019 cuando las acciones directas superan en 1 a las enunciaciones.

Al observar la distribución de las frecuencias relativas por trimestre, se destacan el 1er trimestre de 2017 y el 2do trimestre de 2018 como los trimestres con más situaciones de conflicto de toda la serie (11,8% y 10,4% respectivamente). Para 2016 se observa un despliegue estable de los conflictos sin variaciones importantes con valores cercanos al 7%, sin embargo para 2017, luego del pico en el 1er trimestre de 2017, las situaciones de conflicto descienden al 4,8% en el 2do trimestre, luego se recuperan en el 3ro (8,2%) para descender nuevamente en el 4to trimestre de ese año (6,1%).

El 1er trimestre de 2018 la conflictividad aumenta respecto del trimestre anterior logrando el 6,9% y continuando tendencia hacia el 2do trimestre de 2018 (10,4%) -segundo valor más alto de toda la serie-, mientras que en los trimestres siguientes descienden, con un 7,1% para el 3er trimestre y un 3% para el 4to trimestre. A pesar de que las situaciones de conflicto se recuperan en el 1er trimestre de 2019 (5%), el resto de los trimestres en ese año sostienen un marcado descenso, luego del 2do trimestre (4,5%), exhibiendo los valores más bajos de toda la serie: 2,7% para el 3er trimestre de 2019 y 1,2% para el 4to trimestre de ese año.

Gráfico N°2: Evolución de situaciones de conflicto laboral. Años 2016-2019. San Juan. Frecuencias relativas.



Fuente: Elaboración propia en base a noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Ventana.

Al sumar las frecuencias relativas por trimestre se destaca que los 1eros trimestres exhiben mayor ocurrencia de situaciones de conflicto laboral (31,1%) seguido por los segundos trimestres (26,7%) y con una diferencia menor para los terceros (25,4%), mientras que el valor más bajo se presenta para los cuartos trimestres con un 16,9%. Para lograr mayor precisión explicativa en las razones de ocurrencia sobre las variaciones observadas, se propone identificar los sujetos-protagonistas que emprenden y conducen cada situación de conflicto. Para ello, a continuación se caracterizan a las situaciones de conflicto laboral según sector y rama de actividad haciendo referencia también a los motivos que dan inicio a estos hechos. Es importante señalar que en este capítulo se trabaja con las situaciones de conflicto laboral (SCL) sin desagregar en acciones directas o enunciaciones.

b. Las situaciones de conflicto laboral según sectores

El sector público se posiciona en el primer lugar con 316 (46%) situaciones de conflicto laboral frente a 275 (40%) del sector privado. Se destaca en la distribución, a las expresiones conjuntas en ambos sectores, representando 103 (15%) de las situaciones de conflicto durante los años bajo estudio, tal como se observa en la siguiente tabla:

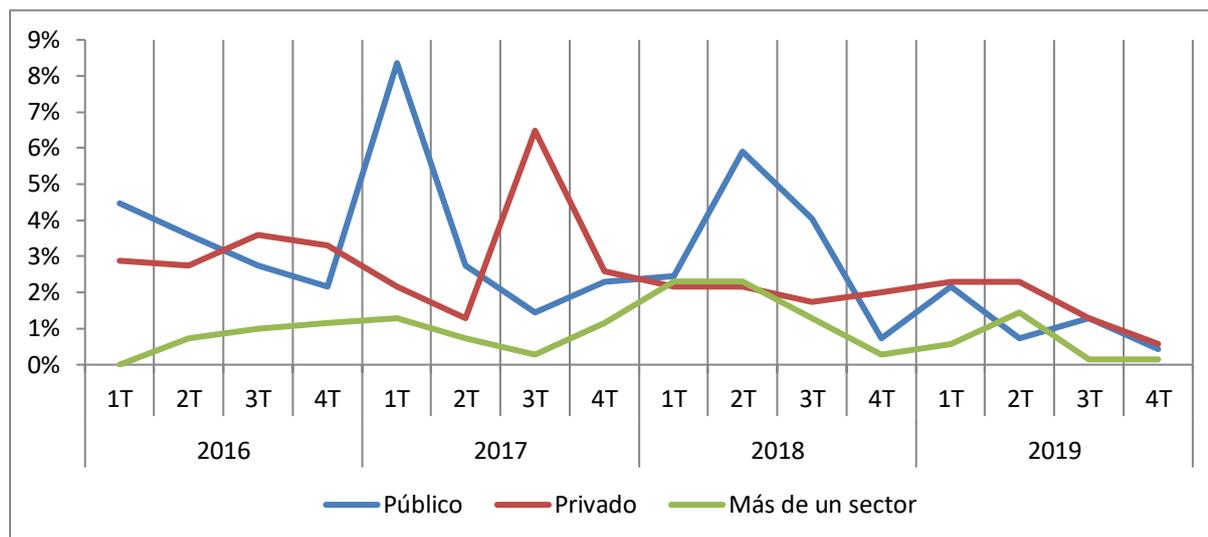
Tabla N°1: Evolución de situaciones de conflicto laboral por años (2016-2019) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias absolutas y relativas.

Año	Trimestre	Público		Privado		Más de un sector		Total general	
		F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R
2016	1T	31	4%	20	3%	-	0%	51	7%
	2T	25	4%	19	3%	5	1%	49	7%
	3T	19	3%	25	4%	7	1%	51	7%
	4T	15	2%	23	3%	8	1%	46	7%
	<i>Total</i>	90	13%	87	13%	20	3%	197	28%
2017	1T	58	8%	15	2%	9	1%	82	12%
	2T	19	3%	9	1%	5	1%	33	5%
	3T	10	1%	45	6%	2	0%	57	8%
	4T	16	2%	18	3%	8	1%	42	6%
	<i>Total</i>	103	15%	87	13%	24	3%	214	31%
2018	1T	17	2%	15	2%	16	2%	48	7%

	2T	41	6%	15	2%	16	2%	72	10%
	3T	28	4%	12	2%	9	1%	49	7%
	4T	5	1%	14	2%	2	0%	21	3%
	<i>Total</i>	91	13%	56	8%	43	6%	190	27%
2019	1T	15	2%	16	2%	4	1%	35	5%
	2T	5	1%	16	2%	10	1%	31	4%
	3T	9	1%	9	1%	1	0%	19	3%
	4T	3	0%	4	1%	1	0%	8	1%
	<i>Total</i>	32	5%	45	6%	16	2%	93	13%
Total general		316	46%	275	40%	103	15%	694	100%

Fuente: Elaboración propia en base a noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Ventana.

Gráfico N°3: Evolución de situaciones de conflicto laboral por años (2016-2019) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias relativas.



Fuente: Elaboración propia en base a noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Ventana.

El avance en el tiempo de las expresiones de la conflictividad por trimestre, señala al sector público como líder en los primeros y segundos trimestres entre los años 2016, 2017 y 2018, siendo superado sólo en 2019 por el sector privado durante esos trimestres. Por otra parte, el sector privado se destaca por liderar los terceros y cuartos trimestres, a excepción del 3er

trimestre de 2018 donde el sector público ocupa el primer lugar. En términos generales se destaca que:

- A pesar de sostener una tendencia descendente a lo largo de toda la serie, el sector público pierde “estacionalidad” en el año 2019
- El comportamiento del sector privado es comparativamente “más estable” frente al sector público. Exceptuando el 2do y 3er trimestre de 2017, las expresiones de conflictividad en este sector se sostienen sin variaciones importantes entre el 2% al 3%, sin embargo a partir del 3er trimestre de 2019, desciende significativamente al igual que el resto de los sectores
- Las situaciones de conflicto que combinan al sector público y al sector privado destacan una participación sostenida que se incrementa desde el 1er trimestre de 2016 hasta el 1er trimestre de 2017, con excepción del 2do y 3er trimestre de ese año, este tipo de expresiones aumentan llegando a superar al sector privado en situaciones de conflicto laboral durante el 1er y 2do trimestre de 2018.

c. Las situaciones de conflicto laboral según rama de actividad

En relación a las ramas de actividad, se destacan enseñanza (207 SCL), industrias manufactureras (112 SCL), transporte, almacenamiento y comunicaciones (80 SCL) y servicios sociales y de salud (68 SCL) estas cuatro logran reunir el 67% de las situaciones de conflictos a nivel global¹. En la composición del total general, enseñanza explica el 30% de la conflictividad en todos los años de la serie seguido por industrias manufactureras con el 16%, transporte almacenamiento y comunicaciones con el 12% y servicios sociales y de salud con el 10%.

Puede destacarse otro “pelotón” de sectores que explican cada uno aproximadamente el 7% de la composición en la configuración de las SCL entre ellos se señala: administración pública (51 SCL) y establecimientos financieros (49 SCL) y con el 4% comercio (28 SCL).

Por otro lado, las ramas de actividad con menos registros son construcción con 17 SCL (2% en la composición), luego electricidad, gas y agua (9 SCL), restaurantes y hoteles (8 SCL), actividades primarias (5 SCL) que logran explicar el 1% de la composición global y el resto

¹Las siguientes lecturas combinarán las tablas donde se exhiben frecuencias absolutas para analizar la evolución de las SCL y las tablas que señalan su composición en términos relativos con la ocurrencia de SCL comparadas en columnas.

menos del 1%: explotación de minas y canteras (3 SCL), servicios comunitarios y personales (2 SCL) y servicios empresariales (1 SCL)².

² Se destacan las expresiones de más de una rama, que expresan el 8% de la conflictividad en términos relativos durante 2016 a 2019. Aquí se destaca SCL en las que se adhieren diversas ramas sea por convocatoria general de las confederaciones o centrales obreras a nivel nacional o por formaciones especiales como las denominadas multisectoriales que logran concertar una agenda común de reclamos incorporando además movimientos sociales y agrupaciones políticas. Estos formatos tuvieron un importante papel durante parte de 2017 y fundamentalmente en 2018.

Ramas de Actividad	2016					2017					2018					2019					Total genera l
	1 T	2 T	3 T	4 T	Tota l 2016	1 T	2 T	3 T	4 T	Tota l 2017	1 T	2 T	3 T	4 T	Tota l 2018	1 T	2 T	3 T	4 T	Tota l 2019	
Enseñanza	1 6	1 5	1 2	7	50	4 4	1 3	5 5	8	70	1 2	2 5	2 5	2	64	1 0	4	7	2	23	207
Industrias Manufactureras	1 0	7	7	1 2	36	3	3	2 0	1 4	40	1 4	5	6	4	29	3	3	1		7	112
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4	2	1 2	5	23	6	2	1 1		19	2	7	2	6	17	7	8	5	1	21	80
Servicios Sociales y de Salud	1 1	1 0	5	6	32	8	3	2	2	15	5	1 0			15	2		1	3	6	68
Más de una rama	2	3	2	1	8	3	5	2	6	16	5	8	4	2	19	3	6	1		10	53
Administración Pública	4	1	4	2	11	7	3	3	7	20		5	7	1	13	4	2	1		7	51
Establecimientos Financieros		3	1	9	13	7	1	1	2	11	1 0	9	1	2	22		3			3	49
Comercio al por Mayor y al por Menor	2	2	4	2	10	2		2	2	6		3		1	4	1	4	2	1	8	28
Construcción		1	4		5			1 0		10							1		1	2	17
Electricidad, Gas y Agua	1	4			5								2	2	2					2	9
Restaurantes y Hoteles				1	1							4	1		5	2				2	8
Actividades Primarias	1				1	2				2						1		1		2	5

Explotación de Minas y Canteras	1		1		1	1	2														3
Servicios Comunitarios y Personales		1	1			1	1														2
Servicios Empresariales						1				1											1
Sin dato						1				1											1
Total general	5	4	5	4	197	8	3	5	4	214	4	7	4	2	190	3	3	1	8	93	694
	1	9	1	6		2	3	7	2		8	2	9	1		5	1	9			

Tabla N°2: Evolución de situaciones de conflicto laboral según ramas de actividad por años (2016-2019) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias absolutas.

Fuente: Elaboración propia en base a noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Ventana.

Tabla N°3: Composición de situaciones de conflicto laboral según ramas de actividad por años (2016-2019) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias relativas.

Ramas de actividad	2016				Tot al 2016	2017				Tot al 2017	2018				Tot al 2018	2019				Tot al 2019	Total general
	1T	2T	3T	4T		1T	2T	3T	4T		1T	2T	3T	4T		1T	2T	3T	4T		
Enseñanza	31%	31%	24%	15%	25%	54%	39%	9%	19%	33%	25%	35%	51%	10%	34%	29%	13%	37%	25%	25%	30%
Industrias Manufactureras	20%	14%	14%	26%	18%	4%	9%	35%	33%	19%	29%	7%	12%	19%	15%	9%	10%	5%	0%	8%	16%
Transporte, Almacenamiento	8%	4%	24%	11%	12%	7%	6%	19%	0%	9%	4%	10%	4%	29%	9%	20%	26%	26%	13%	23%	12%

o y																						
Comunicaciones																						
Servicios																						
Sociales y de Salud	22%	20%	10%	13%	16%	10%	9%	4%	5%	7%	10%	14%	0%	0%	8%	6%	0%	5%	38%	6%	10%	
Más de una rama	4%	6%	4%	2%	4%	4%	15%	4%	14%	7%	10%	11%	8%	10%	10%	9%	19%	5%	0%	11%	8%	
Administración Pública	8%	2%	8%	4%	6%	9%	9%	5%	17%	9%	0%	7%	14%	5%	7%	11%	6%	5%	0%	8%	7%	
Establecimientos Financieros	0%	6%	2%	20%	7%	9%	3%	2%	5%	5%	21%	13%	2%	10%	12%	0%	10%	0%	0%	3%	7%	
Comercio al por Mayor y al por Menor	4%	4%	8%	4%	5%	2%	0%	4%	5%	3%	0%	4%	0%	5%	2%	3%	13%	11%	13%	9%	4%	
Construcción	0%	2%	8%	0%	3%	0%	0%	18%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	5%	0%	2%	2%	
Electricidad, Gas y Agua	2%	8%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	1%	6%	0%	0%	0%	2%	1%	
Restaurantes y Hoteles	0%	0%	0%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	5%	3%	6%	0%	0%	0%	2%	1%	
Actividades Primarias	2%	0%	0%	0%	1%	0%	6%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	13%	2%	1%	

Explotación de																							
Minas y Canteras	0%	2%	0%	0%	1%	0%	3%	0%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Servicios Comunitarios y Personales	0%	0%	0%	2%	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Servicios Empresariales	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Sin dato	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total general	100%																						

Fuente: Elaboración propia en base a noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Ventana.

A continuación se desarrolla una caracterización pormenorizada sobre las primeras 4 ramas de actividad por su peso relativo en la composición general de situaciones de conflicto laboral.

Educación

La rama de actividad que más situaciones de conflicto presenta entre 2016 y 2019, inicia en 2016 con 50 SCL explicando el 25% de la conflictividad de ese año. Al año siguiente, incrementa en términos absolutos las SCL registradas logrando reunir 70 SCL, representando el 33% del conflicto en 2017. Los años posteriores las SCL descienden, acompañando el comportamiento del conjunto de todos los sectores, registrando 64 SCL aunque en la composición global de ese año su participación en términos relativos llega al 34%. El año 2019, el más bajo de toda la serie llega al 25% con 23 SCL.

En la relación a los trimestres se caracteriza por sostener una presencia activa durante los 1eros y 2dos trimestres. Destacándose el 1er trimestre de 2017 al representar en términos relativos el 54% de las SCL y con la excepción del 3er trimestre de 2018 con el 51% de las SCL.

En relación a los motivos, del total de SCL registradas (207 SCL), 172 SCL se distribuyen entre reclamos por mejoras salariales (123 SCL), defensa de derechos (38 SCL) y expresiones de solidaridad en el reclamo de otras organizaciones o sectores (11 SCL). Como se verá más adelante, la mayoría de las expresiones de conflicto se encuentran organizadas bajo sindicatos. En el caso de este sector, los gremios docentes estatales y privados han sido los protagonistas que más apariciones tuvieron en los medios locales. Los gremios de docentes de rama media y primaria provincial como la Unión de Docentes Agremiados Provinciales (UDAP) vinculado a la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CETERA); se han destacado por sus reiteradas manifestaciones no solo por reclamos en mejoras salariales sino al tomar medidas de apoyo a las medidas adoptadas por CETERA a nivel nacional incluso una vez que la paritaria a nivel local fue resuelta satisfactoriamente. Por otro lado, se destacan los gremios de docentes universitarios como la Asociación de Docentes, investigadores y Creadores de la Universidad Nacional de San Juan (ADICUS) vinculado a la Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (CONADUH) y el Sindicato Docentes de la Universidad Nacional de San Juan (SIDUNSJ) asociado a la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU). También se destaca la participación de la Unión Docentes Argentinos (UDA) y el Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP),

gremios con presencia en la provincia. No solo los reclamos salariales han caracterizado a esta rama en la defensa de derechos, diversas manifestaciones y medidas de fuerza fueron tomadas bajo la consigna de “defender a la educación pública” como respuesta a las políticas emprendidas a nivel nacional.

Industria manufacturera

La segunda rama de actividad que más situaciones de conflicto registra durante 2016 a 2019 (172 SCL) representando el 16% de la composición global. En 2016 registra 36 SCL para incrementar levemente en 2017 con 40 SCL. En los años siguientes desciende 29 SCL para 2018 y solo 7 SCL para 2019. En términos relativos, ocupa el segundo lugar año tras año detrás de educación, siendo superada en esa posición solo en el año 2019 por transporte, almacenamiento y comunicaciones.

La relación trimestral exhibe que las SCL en esta rama exhiben los valores más altos en los 1eros trimestres (a excepción del 2017) donde se desplaza para el 3er y 4to trimestre. Por otro lado, 101 de las SCL de las 112 SCL del total se distribuyen entre 3 motivos principales: pagos adeudados (54 SCL), reclamos por despidos, continuidad laboral y suspensiones (33 SCL) y empresa en crisis (14 SCL). En esta rama, durante el periodo se destacan 3 grandes conflictos que involucra a los trabajadores y trabajadoras del plástico, ceramistas y químicos y que influyen en el comportamiento de la rama, sin embargo, cada conflicto debiera ser trabajado más extensamente y con mayor profundidad ya que se caracterizan por ser situaciones de larga data, aun así, puede advertirse que las empresas vinculadas a esas subramas al entrar en crisis suspendieron y despidieron a trabajadores y trabajadoras, algunas cerraron y se re abrieron con otros grupos propietarios, existieron demoras o impago de indemnizaciones, entre otros problemas. En ese contexto, en las primeras expresiones del conflicto registradas en los diarios señalaron la presencia de trabajadores y trabajadoras autoconvocados que luego fueron representados sindicalmente, entre ellos se destacan: la Unión de Obreros y Empleados del Plástico (UOYEP), el Sindicato de Obreros Ceramistas (SCO) y el Sindicato de Obreros Químicos.

Tabla Nº 4: Evolución de situaciones de conflicto laboral de ramas de actividad seleccionadas según motivos por años (2016-2019) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias absolutas.

Ramas de Actividad	2016					2017					2018					2019					Total gener al
	1	2	3	4	Tot al	1	2	3	4	Tot al	1	2	3	4	Tot al	1	2	3	4	Tot al	
	T	T	T	T	201	T	T	T	T	201	T	T	T	T	201	T	T	T	T	201	
Enseñanza					6					7					8					9	
Salarios (mejora)	1					3	1				1	1									
Defensa de derechos	3	9	5	3	30	6	1	4	1	52	7	3	0	-	30	6	1	4	-	11	123
Solidaridad en reclamo de otras organizaciones/sectores	-	3	5	3	11	-	1	-	7	8	2	5	8	-	15	2	2	-	-	4	38
	2	-	-	-	2	-	1	-	-	1	2	1	--	-	3	-	-	3	2	5	11
Total	1	1	1			3	1				1	1	1								
	5	2	0	6	43	6	3	4	8	61	1	9	8	0	48	8	3	7	2	20	172
Industria																					
Pagos adeudados	9	3	1	7	20	1	-	4	9	14	4	3	2	4	13	3	3	1	-	7	54
									1												
Despidos/Continuidad laboral/suspensiones	-	3	4	2	9	2	2	2	2	18	2	1	3	-	6	-	-	-	-		33
Empresa en crisis (quiebra, vaciamiento)	-	-	1	1	2	-	-	1	2	3	7	1	1	-	9	-	-	-	-		14
Total	9	6	6	1	31	3	2	1	1	35	1	5	6	4	28	3	3	1	0	7	101

	0					7 3					3										
Transporte, almacenamiento y comunicaciones																					
Salarios (mejora)	-	-	1	-	1	-	-	-	2	2	1	-	3	-	4	5	3	3	-	11	18
Condiciones de trabajo no salariales	1	-	1	1	3	4	1	2	-	7	1	1	-	-	2	-	1	1	-	2	14
Defensa de derechos	-	1	4	-	5	1	-	2	-	3	1	1	1	-	3	1	1	-	-	2	13
<i>Total</i>	1	1	6	1	9	5	1	4	2	12	3	2	4	0	9	6	5	4	0	15	45
Servicios sociales y de salud																					
Salarios (mejora)	6	1	2	-	9	6	1	1	-	8	2	4	-	-	6	-	1	1	-	2	25
Condiciones de trabajo no salariales	-	2		2	4	-	-	1	-	1	1	5	-	-	6	-	-	-	-		11
Defensa de derechos	1	1	2	1	5	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	-	-	1	-	1	8
<i>Total</i>	1																				
<i>Total</i>	7	4	4	3	18	6	1	2	1	10	3	0	0	0	13	0	1	2	0	3	44

Fuente: Elaboración propia en base a noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Ventana.

Transporte, almacenamiento y comunicaciones

Esta rama de actividad cuenta con 80 SCL en total entre 2016 y 2019, representando el 12% de los conflictos en la composición del total general. En 2016 es protagonista de 23 SCL y en los años siguientes disminuye en sus apariciones, 19 SCL para 2017 y 17 SCL para 2018, sin embargo, para 2019 es uno de los sectores junto a comercio que incrementan en el número de SCL llegando a 21 SCL. En términos relativos, esta rama de actividad ocupa entre el 3er lugar en relación a las frecuencias observadas anualmente a excepción de 2018 que es desplazado al 4to lugar por establecimientos financieros por representar solo el 9% de las SCL de ese año y en 2019 donde ocupa el 2do lugar al lograr el 23%.

En el despliegue trimestral, se observan más ocurrencias en los 3eros trimestres de 2016 y 2017 y en los 2dos trimestres de 2018 y 2019. De las 80 SCL registradas para esta rama, 45 SCL se distribuyen entre los siguientes motivos: 18 SCL salariales, 14 SCL sobre condiciones de trabajo no salariales y 13 SCL para defensa de derechos. Los protagonistas en esta rama se encuentran con frecuencia organizados gremialmente sea en la Unión Tranviaria Automotor (UTA), en Sindicato de Trabajadores y Obreros del Transporte Automotor de Cargas (STOTAC), el Sindicato de Peones de Taxis (SPT) y la Unión de Conductores de Autos al Instante y Remises de la República Argentina (UCAIRRA). Para UTA y STOTAC los motivos de conflicto se han concentrado en el aspecto salarial por mejoras, reclamos por pagos demorados y en las condiciones de trabajo sobre los controles de productividad mediante sistemas de geo localización integrado a las unidades, entre otras. Por otro lado, los gremios de taxis y remises suelen discutir problemas de regulación de la actividad.

Servicios sociales y de Salud

Representando el 10% de la composición de las SCL del total general en los años bajo estudio, contando 68 SCL, esta rama de actividad ocupa el 4to lugar. Inicia 2016 con 36 SCL y durante los años siguientes 2017 y 2018 sostiene la misma ocurrencia 15 SCL respectivamente. En 2019 desciende y logra solo reunir 6 SCL.

En términos absolutos, esta rama de actividad sostiene mayor presencia en los 1eros y 2dos trimestres a excepción del año 2019 donde se observa mayor cantidad de SCL en el 4to trimestre de 2019 (3 SCL). En relación a la composición relativa por trimestre y año, en 2016 ocupa el tercer lugar en el orden de conflictos logrando el 16%, siendo quienes aportan más SCL en el 1er y 2do trimestre de ese año (22% y 20% respectivamente) posicionándose en

el segundo lugar detrás de educación. Sucede lo mismo para el 1er trimestre de 2017 con el 10% de las SCL comparadas aunque, en su expresión anual, queda en el 4to lugar con un 7%. Para 2018 se observan un descenso en la composición participando en el 4to lugar en el 1er trimestre con un 10% y el segundo lugar en el 2do trimestre de ese año (14%), aumentando a la vez 1% en relación a 2017 para el total anual. Para 2019 su máxima participación se observa en el 4to trimestre expresando el 38% de las SCL ocupando el primer lugar, aunque descendiendo al 6% en el total anual.

En relación a los motivos, la mayoría se reúnen en reclamos por mejoras salariales (25 SCL), seguido por condiciones de trabajo no salariales (11 SCL) y defensa de derechos (8 SCL) representando a 44 SCL de las 68 SCL totales ocurridas entre 2016 y 2019. Se destaca la participación de la Asociación Sindical Médica (ASMED) y la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (ATSA). Los principales motivos de conflicto además de los salariales, corresponden a cuestiones de carrera profesional. También se registran algunas expresiones de trabajadores y trabajadoras de la salud autoconvocados frente a despidos y suspensiones en clínicas y hospitales privados.

Como ya se ha señalado en las descripciones precedentes, la participación sindical es casi total en la expresión de cada SCL conduciendo el 84% de sus expresiones. La tabla siguiente indica que durante 2016 a 2019, el 60% de las SCL fueron desplegadas por sindicatos o uniones, el 16% por federaciones y el 8% por centrales o confederaciones. Comparativamente los sindicatos o uniones tuvieron un 52% de presencia en las SCL frente al 79% en los privados, mientras que estos últimos en términos de federación reunieron el 1% de las expresiones frente al 31% para los estatales.

Tabla Nº 5: Composición de situaciones de conflicto laboral según formas de organización de los protagonistas. Años 2016-2019. San Juan. Frecuencias relativas.

Organización	Estatales	Más de un sector	Privados	Total general
Sindicato o Uniones	52%	37%	79%	60%
Federaciones	31%	10%	1%	16%
Autoconvocados	11%	13%	19%	14%
Centrales/Confederaciones	4%	41%	1%	8%
Sin dato	3%	0%	1%	1%
Total general	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Ventana.

Para las expresiones conjuntas entre estatales y privados bajo el indicador de más de un sector, se exhibe que el ámbito común más importante sucede bajo la organización de centrales y confederaciones obreras (41%), seguido por iniciativas de sindicatos o uniones (37%) y en un 10% a partir de federaciones. Por otro lado, en autoconvocados, su presencia en el total general destaca una participación del 14% siendo más importante en el sector privado (19%) que en el público (11%) pero encontrando también expresión conjunta como más de un sector en el 13% de las SCL registradas.

Debe señalarse el componente fuertemente solidario (quizás también “orgánico”) entre los gremios de la rama de enseñanza para explicar la importante participación en la proporción de federaciones. Otras ramas de actividad que cumplen con ese componente suelen ser las de transporte, almacenamiento y comunicaciones. De todas formas, debe destacarse que:

- a. que los sindicatos en las SCL en San Juan fueron los principales protagonistas en la expresión de la conflictividad durante el periodo
- b. las uniones, federaciones y centrales o confederaciones que tienen alcance a nivel nacional tienen una importante influencia sobre la dinámica interna y externa de los sindicatos a nivel provincial

Sobre esto último, la tabla siguiente indica el nivel de agregación del conflicto. Se exhibe esta tabla para ayudar a problematizar la importancia o trascendencia de los sucesos que a nivel nacional impactan sobre la provincia durante el periodo bajo análisis, sin embargo debe advertirse que el 28% de los casos registrados en esta variable no brindaron información concerniente a este asunto, motivo por el cual la lectura de la tabla no es rigurosa en términos de robustez sobre la información captada, este problema es un aspecto que demanda el perfeccionamiento futuro de los indicadores de relevamiento. Señalado lo anterior se destaca que del total de SCL, el 36% responden a un conflicto a nivel nacional y el 36% restante a conflictos de origen provincial.

Tabla Nº 6: Composición de situaciones de conflicto laboral según origen (nivel de agregación) por sector. Años 2016-2019. San Juan. Frecuencias relativas.

Nivel de agregación	Estatales	Más de un sector	Privados	Total general
San Juan expresa conflicto nacional	44%	80%	12%	36%
San Juan	31%	17%	49%	36%
Sin dato	25%	4%	40%	28%
Total general	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Ventana.

Si se observa su distribución según sector, los estatales concentran las expresiones que se despliegan a nivel nacional en un 44% de las SCL frente al 12% de los privados, observando la máxima ocurrencia en las acciones conjuntas como más de un sector en un 80% de las SCL, mientras que, entre los conflictos de agregación provincial, los privados logran el 49% de las SCL frente al 31% expresado por los estatales, dejando solo el 17% para más de un sector.

2.3. Debate

Recuperando las reflexiones iniciales en los resultados de cada apartado se destaca que:

- existe un marcado descenso de las situaciones de conflicto laboral luego del repunte observado entre 2016 y 2017. El año 2019 exhibe los valores más bajos de la serie
- gran parte de la conflictividad puede explicarse por el aporte del sector público, encabezado fundamentalmente por enseñanza, que solo es superado por el sector privado en el último año de la serie.
- el sector público sostiene “cierta” estacionalidad al registrar más ocurrencias de SCL entre los 1eros y 2dos trimestres mientras que el sector privado suele concentrarse entre los 2dos y 3eros trimestres. Estas diferencias pueden explicarse a partir de las dinámicas propias que caracterizan los principales motivos por sector. El sector privado se caracteriza por concentrar mayor frecuencia en pagos adeudados entre los 1eros y 4tos trimestres seguido por despidos, continuidad laboral y suspensiones entre los 2dos y terceros trimestres al tiempo que el sector público expresa como principales motivos los reclamos por mejoras salariales en casi la mitad de las SCL registradas ubicándose en los 1eros y 2dos trimestres. No debe olvidarse que, las

- expresiones de conflictividad de más de un sector se concentran en reclamos salariales.
- d. al caracterizar el comportamiento por rama de actividad se observa una tendencia similar en las frecuencias observadas para enseñanza y servicios sociales y de salud, cuya composición mayoritaria responde al sector público al igual que industrias manufactureras y transporte, almacenamiento y comunicaciones con respecto al sector privado, sin embargo su comportamiento no es estrictamente homogéneo. Fuera de esas 4 ramas de actividad se observa una importante dispersión en el resto.
 - e. en relación a las formas de organización se resalta la participación de los sindicatos como principal forma de organización para viabilizar la expresión de los conflictos incluyendo también una importante participación de las federaciones en el sector público y de las centrales y confederaciones obreras para las expresiones en más de un sector. Por otro lado, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras bajo el formato autoconvocado exhibieron mayores ocurrencias en el sector privado.
 - f. por último en relación al nivel de agregación del conflicto, la distribución se presenta proporcionalmente igual entre los de origen provincial y nacional, evidenciando que las frecuencias relativas para los primeros se concentran en el sector público y en los segundos en el sector privado. Sin embargo como se señaló, es necesario perfeccionar el instrumento de relevamiento para dar cuentas con mayor precisión este tipo de situaciones.

Ahora bien, ¿por qué desciende la conflictividad? Algunas investigaciones destacan que, en los momentos de expansión económica, es de suponer que existirá más conflictividad y en los de retracción todo lo contrario. Como indican Medel Sierralta y Pérez Valenzuela (2017) “bajo el supuesto de que los dirigentes sindicales estarían siempre buscando maximizar los beneficios para sus miembros, actuarían estratégicamente movilizándolo a los sindicatos en los ciclos económicos favorables con el objetivo de obtener más y mejores ganancias para sus miembros” (Rees, 1952 en Medel Sierralta y Pérez Valenzuela, 2017, p. 180). Otros estudios que incluyen factores como la inflación y el desempleo destacan que las huelgas aumentan cuando el desempleo y la inflación disminuyen mientras que lo contrario sucede en etapas de crisis económicas, la explicación para el primer caso señala que “habría mejores condiciones para canalizar las demandas de los trabajadores y las trabajadoras” (Franscozi, 1989 en Sierralta y Pérez Valenzuela, 2017, p. 180) y en el segundo, las dificultades económicas reducirían las facilidades para negociar (Kafuman, 1982 en Sierralta y Pérez Valenzuela, 2017, p. 180)

Similares son las reflexiones de Nava (2017) y Luque Balbona (2010) cuando indican que la incidencia de las acciones conflictivas (huelgas) son pro-cíclicas, señalando que en las etapas de auge económico existe mayor conflictividad, fortaleciendo la posición de los trabajadores y las trabajadoras en el mercado laboral y en los periodos de crisis y recesión económica cuando el desempleo es elevado, la situación es inversa, ya que los riesgos son mayores (despidos, bajo nivel de empleo).

Otros estudios que incluyen el análisis de los ciclos económicos cortos, retoman ese debate incluyendo los indicadores de huelgas, desempleo e inflación agregando la variable de “régimen institucional”. Medel Sierralta y Pérez Valenzuela (2017) destacan una investigación realizada por Snyder en 1975 que estudia el efecto de mediación institucional en la expresión de los conflictos (huelgas) antes y después de la segunda guerra mundial y destaca entre sus conclusiones

“(…) que los factores económicos tienen impacto solamente si hay un marco institucional que garantice sindicatos estables y funcionales, así como la negociación colectiva institucionalizada. Por el contrario, si se carece de un piso institucional fuerte para las relaciones laborales es probable que la ocurrencia de huelgas este mas determinada por factores políticos propios del conflicto industrial y no por factores económicos” (Snyder 1975, p. 269-270 en Medel Sierralta y Pérez Valenzuela, 2017, p. 181)

En San Juan, durante 2016 y 2019, la desocupación abierta disminuye pasando del 5,1% en 2016 al 3,5% en 2019 y la tasa de empleo se incrementa del 31, 9% en 2016 al 41,9% en 2019 (ver tabla siguiente)

Tabla N°7. Principales tasas del mercado de trabajo. Gran San Juan. 4tos trimestres. Años 2016-2019.

	2016	2017	2018	2019
Actividad	33,6%	42,8%	40,1%	43,4%
Empleo	31,9%	40,8%	38,8%	41,9%
Desocupación abierta	5,1%	4,8%	3,1%	3,5%
Ocupados demandantes de empleo	16,3%	19,9%	14,5%	31,7%
Subocupación	7,8%	12,0%	10,5%	19,3%
Subocupación demandante	6,5%	9,0%	8,3%	14,5%
Subocupación no demandante	1,3%	3,0%	2,2%	4,7%

Fuente: GESET – Boletín de Coyuntura Laboral de San Juan N°1 – Vol 1 –Mayo 2020

Al mismo tiempo, la presión sobre el mercado de trabajo, esto es, la sumatoria de desocupados abiertos, ocupados demandantes de empleo y ocupados no demandantes disponibles aumenta del 24,5% en 2016 al 42,1% en 2019 (ver tabla siguiente)

TablaN° 8. Grupos de población económicamente activa según tipo de presión sobre el mercado de trabajo. Gran San Juan. 4tos Trimestres. Años 2016-2019.

	2016	2017	2018	2019
1 Desocupados abiertos	5,1%	4,8%	3,1%	3,5%
2 Ocupados demandantes de empleo	16,3%	19,9%	14,5%	31,7%
<i>Subocupados demandantes</i>	6,5%	9,0%	8,3%	14,5%
<i>Otros ocupados demandantes</i>	9,7%	11,0%	6,2%	17,1%
3 Ocupados no demandantes disponibles	3,1%	7,3%	4,1%	7,0%
<i>Subocupados no demandante</i>	1,3%	3,0%	2,2%	4,7%
<i>Otros ocupados no demandantes disponibles</i>	1,8%	4,3%	2,0%	2,3%
4 Ocupados no demandantes ni disponibles	75,5%	68,0%	78,3%	57,9%
Población Económicamente Activa	100,0%	100,0%	100%	100,0%
Presión sobre el mercado de trabajo (1+2+3)	24,5%	32,0%	21,7%	42,1%

Fuente: GESET – Boletín de Coyuntura Laboral de San Juan N°1 – Vol 1 –Mayo 2020

Si bien no se retoman con rigor todas las variables propuestas por el modelo de Cassut (2012) y Medel Sierralta y Pérez Valenzuela (2017) (formación del capital, inflación y desempleo), a excepción de los valores para desempleo, se destaca que a pesar de encontrar una tasa de desocupación a la baja y un crecimiento de la presión sobre el mercado de trabajo, la conflictividad general disminuye, sin embargo estas comparaciones en los términos exhibidos no son concluyentes. Es necesario para futuras investigaciones

profundizar en estos indicadores y diseñar modelos de control a fin de relacionar desde estos enfoques los resultados observados en la coyuntura de los últimos años.

3. Conclusiones

A lo largo de este trabajo se observó el comportamiento general de las situaciones de conflicto laboral (SCL) entre 2016 y 2019, ramas de actividad y motivos consignados para cada una. También se destacó la fuerte presencia del componente sindical en este tipo de expresiones y la agregación del conflicto

Como conclusión general se destaca que la expresión del sector público marcadamente impulsada por enseñanza, en términos de ordenamiento-concentración temporal responde a la lógica paritaria dado que los principales motivos se vinculan a la cuestión salarial, donde además se incluyen en los reclamos a nivel nacional, mientras que en el sector privado y en referencia particular a las industrias manufactureras, las SCL se vincularon a motivos de despidos, continuidad laboral y suspensiones haciendo referencia a aspectos de carácter más local. Al tiempo que podría pensarse que en el sector público para las ramas seleccionadas existe mayor estabilidad que en el sector privado.

Se considera necesario profundizar sobre las expresiones de la conflictividad desde el denominado “enfoque económico” a fin de brindar mayor potencia explicativa a los valores observados, también incorporando aspectos que incluyan la dimensión política y organizativa para explicar la persistencia, incremento o ausencia de las expresiones de la conflictividad, incluso abordando el grado de institucionalización en la negociación colectiva para registrar la dinámica de los conflictos en términos de ocurrencia, centralización, periodicidad y duración.

4. Bibliografía

Casutt, J. (2012). The influence of business cycles on strike activity in Austria, Germany and Switzerland. *Striking Numbers: New Approaches to Quantitative Strike Research*, 13-58.

Delfini, M., Ana Drolas y Juan Montes Cató, “Conflictividad laboral y reapropiación del lugar de trabajo”, *Revista de Ciencias Sociales*, segunda época, año 5, Nº 24, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes, primavera de 2013, pp. 109-129

Grupo de Estudios sobre Sindicatos, Empresas y Trabajo (GESET) (2020) *Boletín de Coyuntura Laboral de San Juan*. 1(1). IISE-GEIS-FACSO-UNSJ, San Juan.

Medel Sierralta, R & Perez Valenzuela, D. (2017). Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, La organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal. *Revista Colombiana de Sociología*, 40 (2), 173-195

Luque Balbona, D (2010) Las huelgas en España. Intensidad, formas y determinantes. Tesis de maestría. Universidad de Oviedo, España

Snyder, D. (1975). Institutional Setting and Industrial Conflict: comparative analysis of France, Italy and the United States. *American Sociological Review*, (403), 259-878.