



Dinámica reciente de la conflictividad laboral en San Juan: años 2023-2024

Recent Dynamics of Labor Conflict in San Juan: 2023–2024

 Francisco Nicolás Favieri

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas-Gabinete de Estudios e Investigación en Sociología (GEIS), Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISE), Facultad de Ciencias Sociales (FACSO), Universidad Nacional de San Juan (UNSJ), Argentina.
ffavieri@unsj.edu.ar

 Mauricio Francisco Robledo

Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas y de Creación Artística (CICITCA)-Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISE), Facultad de Ciencias Sociales (FACSO), Universidad Nacional de San Juan (UNSJ), Argentina.
maurirobledo10@gmail.com

Recibido: 28 de mayo de 2025

Aceptado: 8 de septiembre de 2025

Publicado: 1 de octubre de 2025

Cita sugerida: Favieri, F. N. y Robledo, M. F. (2025). Dinámica reciente de la conflictividad laboral en San Juan: años 2023-2024. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, (22), e067.
<https://doi.org/10.24215/27969851e067>

Resumen: En este artículo nos proponemos analizar la evolución de las situaciones de conflictividad laboral entre 2023 y 2024, caracterizando los tipos de conflicto, formas de organización, motivos, sector, rama de actividad y despliegue territorial de sus protagonistas. Para ello construimos una base de datos a partir de las notas de conflicto en diarios digitales de San Juan combinando el uso de *web-scraping* y procesamiento manual en cada caso. Partiendo de una hipótesis en la cual sostenemos que la crisis económica cambió la dinámica del conflicto en la provincia en tanto emergencia de protestas con mayor autonomía y fragmentación, encontramos, diferencias importantes en cada año bajo estudio. Las formas de organización cambian, emergen y caen movimientos autoconvocados de la docencia provincial y se transforman las conducciones sindicales, al tiempo que se sostienen los motivos históricos de conflicto, como las mejoras salariales y su carácter local, sosteniendo como protagonistas a la rama de transporte como protagonista en el sector privado y a la enseñanza en el público.

Palabras clave: Conflictividad laboral, Protesta, San Juan

Abstract: In this article, we aim to analyze the evolution of labor conflict situations between 2023 and 2024, characterizing the types of conflict, forms of organization, underlying causes, sectors, branches of activity, and territorial scope of the actors involved. To this end, we constructed a database based on reports of conflicts published in digital newspapers from San Juan, combining web-scraping techniques with manual processing in each case. Starting from the hypothesis that the economic crisis altered the dynamics of conflict in the province—marked by the emergence of protests with greater autonomy and fragmentation—we identify significant differences across the two years under study. The forms of organization shifted, with grassroots movements among provincial teachers emerging and dissolving, while union leaderships underwent transformations. At the same time, longstanding drivers of conflict, such as demands for wage increases and their predominantly local character, persisted, with the transportation sector standing out in the private sphere and education in the public sector.

Keywords: Labor conflict, Protest, San Juan



Introducción

San Juan logró recuperarse del impacto de la pandemia en casi todas sus ramas de actividad –con la excepción del trabajo doméstico– y, durante los años posteriores hasta 2023, el mercado laboral retomó sus niveles tradicionales en términos de tasas de actividad, empleo y desocupación (Ontiveros y otros, 2023; Ontiveros y otros, 2024). Sin embargo, problemas como la inflación y la pérdida del poder adquisitivo fueron cada vez mayores y luego de las elecciones nacionales en 2023 y las devaluaciones sucesivas, la crisis impactó en la actividad económica incrementando la desocupación y bajando el consumo (Pol y otros, 2024). Recién a mediados de 2024 comenzó a observarse un repunte en la actividad, con una disminución en la tasa de desocupación (durante el 4to trimestre de ese año) y una recuperación de puestos de trabajo registrados en el sector privado (entre mayo-junio-julio de ese año). No obstante, la composición del empleo mostró la persistencia del trabajo asalariado no registrado y el crecimiento del cuentapropismo, mostrando una tendencia hacia la desalarización, esto es, el incremento del trabajo autónomo (Barrenche, 2020; López, 2024; Favieri y otros, 2025).

En este contexto, nos preguntamos ¿Cómo se configura la conflictividad en San Juan? ¿Quiénes son sus protagonistas? ¿Cómo se organizan? ¿Cuáles son sus motivos? ¿Qué continúa y que cambia? En los últimos años (Favieri y otros, 2020; Favieri 2022), la conflictividad en San Juan sostiene reclamos históricos como la mejora de los salarios, que vemos continúan en 2023-2024, sin embargo, observamos algunos cambios entre sus protagonistas: emerge con fuerza el movimiento de docentes autoconvocados en 2023 y que las ramas de transporte y salud –que fueron protagonistas durante la pandemia– sostienen sus niveles de participación en los conflictos durante 2024 (Favieri y Robledo, 2024). Con estos cambios a la vista, nuestro objetivo consiste en analizar las transformaciones recientes en la expresión de la conflictividad laboral en San Juan (continuidades y rupturas) durante el período 2023-2024 a partir de la caracterización de los tipos de conflicto, motivos, protagonistas –formas de organización–, sectores y ramas involucrados.

Si bien el periodo temporal seleccionado está reducido solo a dos años, vale aclarar que este estudio es parte de un proyecto de investigación más amplio que se realiza desde el Grupo de Estudios Sindicales de las Empresas y el Trabajo (GESET), donde se analiza tanto la conflictividad como la coyuntura laboral, desde el 2016 hasta la actualidad a través de un relevamiento sistemático. Aparte de ello, resulta relevante el periodo expuesto en la provincia, ya que en el año 2023 se producen importantes movilizaciones de la rama de actividad enseñanza, generándose una reconfiguración de los conflictos locales. Así mismo, la selección del año 2024 nos permite distinguir en un trayecto más amplio como se modifican los conflictos en relación al año anterior y si persisten o no los rasgos novedosos que se habían presentado en el 2023. La hipótesis de trabajo sostiene que la crisis económica cambió la dinámica de la conflictividad vigente en la provincia, propiciando la emergencia de formas de protesta más autónomas y fragmentadas, que disputaron las formas tradicionales de organización y ejecución de los reclamos.

El artículo se organiza en seis secciones. En la primera, presentamos las perspectivas teóricas fundamentales que orientan el análisis. En la segunda sección examinamos la situación del empleo en la provincia de San Juan, centrando la atención en la dinámica del mercado de trabajo y la evolución de los salarios. En la tercera, detallamos la estrategia metodológica adoptada y las fuentes empíricas utilizadas para la construcción de la base de datos. En la cuarta sección exponemos los principales resultados del análisis empírico. En la quinta, seguimos con el debate, confrontando las hipótesis iniciales con los hallazgos y las perspectivas teóricas utilizadas y finalmente, en la sexta sección presentamos las conclusiones, sintetizando los aportes del estudio.

Perspectiva teórica

Compartimos la perspectiva teórica que concibe al conflicto laboral como una expresión concreta de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo (Piva, 2024), como intereses contrapuestos entre propietarios y vendedores de fuerza de trabajo. Si bien estas expresiones son comunes a nivel global, consideramos auspiciosa la lectura del conflicto a nivel regional (Nieto y Latiano, 2022; Falvo, 2021; Collado y Ramírez, 2020; Adamini, 2024, entre otros), ya que, por su complejidad, la socialidad capitalista (Castillo Mendoza, 2016) no se expresa de igual forma en todos los territorios y estas particularidades hace que sea interesante su estudio a niveles subnacionales. En sintonía, nos interesa hacer énfasis en algunas nociones que consideramos importante para nuestro análisis, entre ellas destacamos: a) la idea de “territorialización del conflicto” utilizada por Santella (2013), para explicar cómo, ante la precarización y la fragmentación del trabajo, las luchas sindicales tienden a desplazarse desde el lugar de trabajo hacia el espacio urbano cotidiano, similar a la idea de segmentación (Natalucci y Stefanetti, 2022) como aquella protesta situada con dificultad para nacionalizarse “con un desarrollo en niveles institucionales bajos y protagonizadas por actores con una fuerte identidad” (p. 5) y b) el sentido de “politicidad emergente del conflicto” (Collado y Roitman, 2024) como espacio conceptual que advierte nuevas formas que desbordan canales tradicionales (organización y manifestación de lucha) por parte de los colectivos de trabajadores.

Sumado a ello, aportamos la noción de “ritualización del conflicto”, término que entendemos como la expresión normalizada del conflicto, que parte del supuesto de que no existe conflicto legítimo por fuera de los cauces del derecho y que, como tal, toda manifestación del conflicto social debe transitar por marcos institucionales previamente definidos. Ponemos el foco en esta última noción ya que consideramos que refleja con precisión la dinámica del conflicto en el ámbito local (Favieri, 2022). Observamos que las disputas de intereses no buscan subvertir el orden existente, sino más bien reproducirlo cuidadosamente. En este marco, la expresión del conflicto se encuentra mediada por la actuación de actores socialmente reconocidos –como los sindicatos– y por la intervención reguladora del Estado, que actúa tanto como garante del orden como narrador autorizado del sentido del conflicto. Lejos de suprimir la conflictividad, esta ritualización transforma la disputa en una acción formalizada, codificada y performativa, cuya legitimidad depende de su inscripción en una gramática institucional de roles, procedimientos y escenarios predefinidos (audiencias, mesas de negociación, conciliaciones, etc.). Así, el conflicto adopta la forma de una “dramatización” regulada, limitada por tiempos y formatos que encauzan su desarrollo y atemperan su potencial disruptivo. Esta modalidad cumple, además, una función estabilizadora: permite que las tensiones sociales se expresen sin alterar el núcleo del orden normativo.

En este sentido, y siguiendo a Gluckman (1978) y Turner (1988), el ritual no anula la contradicción, sino que lo absorbe simbólicamente, reafirmando los valores centrales del sistema mientras reconoce, de manera acotada, sus fisuras. El conflicto ritualizado entonces funciona como un mecanismo de “adaptación” controlada de las estructuras de poder, y como una vía de legitimación para los actores que logran inscribir sus demandas en ese lenguaje autorizado. Gluckman (1978), se interesa por la relación que tienen los rituales con el orden y las sanciones sociales, ya que es en dicha relación donde se constata el mantenimiento del orden a pesar de las luchas de poder y las disputas. En consecuencia, la importancia de los símbolos rituales radica en que actúan como una fuerza unificadora. Es decir, como momentos en que se explicita el conflicto entre principios opuestos, pero en clave regulada. Por su parte, la propuesta de Turner (1988) está más ligada a la postura de Leach (1977), quien muestra el ritual como una manifestación explícita de la estructura social, remarcando la importancia del simbolismo ritual como instrumento que media entre los conflictos inherentes a la oposición de principios sociales. La función de los rituales para Turner radica en posibilitar el tránsito, la regeneración o la compensación al orden social mediante la dramatización del quiebre. Ambos autores, según Lorente Fernández (2008) recalcan que los rituales no solo reproducen la estructura social, sino también, operan como espacios de condensación simbólica del

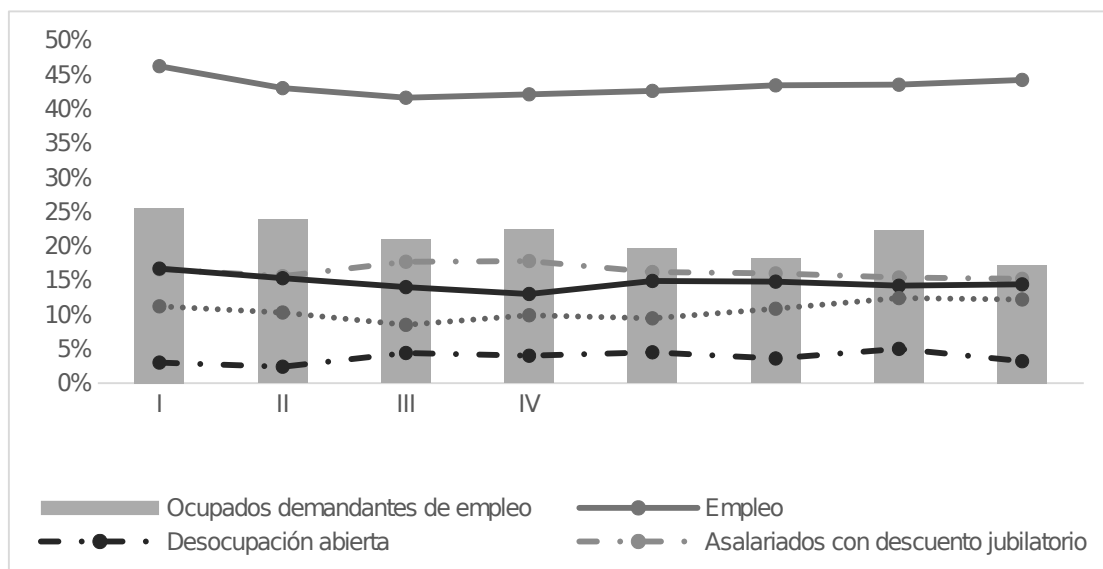
conflicto, incorporándose un repertorio simbólico compartido que permite que las tensiones se mantengan sin destruir el tejido social.

Consideramos que esto también se refleja en la cobertura mediática local –principal fuente (y sesgo) de registro utilizada en este trabajo–: los conflictos que alcanzan visibilidad son, en general, aquellos que adoptan un alto grado de formalización y que se ajustan a los repertorios reconocidos por los medios. En consecuencia, el “sentido del conflicto” que circula públicamente aparece dentro de un marco legal que le imprime una lógica de orden, esto es, el conflicto es presentado narrativamente de forma tal que pueda ser asimilado por la opinión pública sin que genere demasiada perturbación. No obstante, este patrón de conflictividad organizada y mediada –que puede ser interpretado como un dispositivo de disciplinamiento y contención– se ve tensionado en coyunturas de crisis económica y cambio de gobierno. En tales contextos, el conflicto puede desbordar los canales institucionales habituales, ya sea por la ineficacia de las estructuras sindicales para responder a las demandas urgentes, por el desgaste de legitimidad de los mecanismos estatales de mediación, o por la emergencia de nuevos sujetos colectivos que cuestionan tanto las formas como los contenidos del orden vigente, como veremos a continuación.

Situación general del empleo en la provincia

Como señalamos en la introducción, durante este período la provincia atraviesa un escenario marcado por una profunda crisis económica, una transición política tanto a nivel nacional como provincial, una importante caída del salario real, el sostenimiento del empleo asalariado no registrado y un crecimiento del cuentapropismo. En el bienio 2023-2024, este contexto se desarrolla en paralelo a un aumento de la tasa de empleo y de la actividad, con niveles de desocupación que oscilaron entre el 2,5% y el 5%.

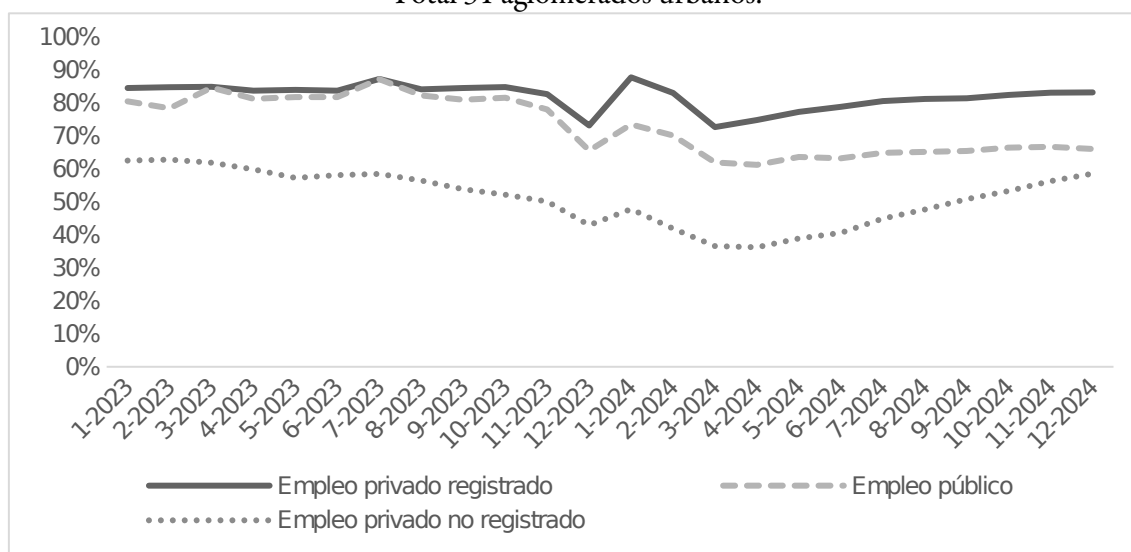
Figura 1: Indicadores del mercado de trabajo durante 2023-2024. Gran San Juan. Valores relativos



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

En este marco, la proporción de asalariados con descuento jubilatorio se mantiene relativamente estable, aunque con una leve disminución hacia fines de 2024 (del 16,2% en el primer trimestre al 15,2% en el cuarto). De manera similar, entre los asalariados sin descuento jubilatorio observamos una tendencia descendente más sostenida: tras el segundo trimestre de 2023, sus valores entre el 14,9% y el 14,2% se acercan progresivamente a los niveles registrados entre quienes sí tienen descuento. En contraste, dentro del universo de no asalariados, destacamos el crecimiento sostenido de la categoría cuenta propia, que pasó del 9,45% al 12,2% a lo largo de 2024 (Ver gráfico 1).

Figura 2: Variación del poder adquisitivo del salario real. Índice base octubre 2016=100.
Total 31 aglomerados urbanos.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Paralelamente, en términos salariales, durante el año 2023, observamos una relativa estabilidad en los índices del empleo privado registrado y del empleo público, con valores superiores al 80% en gran parte del año. No obstante, en diciembre de 2023 se la caída se explica por la devaluación donde el empleo privado registrado descendió a 73,01%, y el empleo público a 65,43%; explicando esta caída también mediante políticas de congelamiento salarial en el sector público y de control de incrementos salariales en paritarias (Pol y otros, 2024); esto mantendrá los reclamos centralizados en mejoras salariales durante el periodo, como veremos a continuación.

Metodología

Nuestra propuesta metodológica parte del enfoque *Protest Event Analysis* (PEA) que se centra en el registro sistemático de eventos visibles de movilización, como marchas, huelgas, piquetes o bloqueos, de aquí la propuesta de construir bases de datos longitudinales que permitan observar tendencias generales, ciclos de protesta o picos de conflictividad. En nuestro caso particular, los eventos de protesta son definidos como “situaciones de conflicto” constituyéndose como la unidad mínima de expresión de la contradicción entre capital y trabajo, por ello son situaciones de conflicto laboral. El registro de estas situaciones puede partir desde el trabajo o el capital hacia su contrario o igual, identificando al mismo tiempo diferentes niveles de jerarquía, organización y espacios con el objetivo de reflejar la heterogeneidad de la cual forman parte.

El registro de conflictos laborales se organiza en dos etapas. La primera corresponde a la recolección automatizada de información mediante técnicas de *webscraping*, mientras que la segunda implica el procesamiento estructurado de dicha información para su incorporación en una base de datos. El *webscraping*—técnica central en la primera etapa— consiste en la extracción automatizada de información desde sitios web. En este caso, se aplica sobre tres medios digitales de la provincia de San Juan: *Diario de Cuyo*, *Diario La Provincia* y *Diario Tiempo de San Juan*. Esta técnica permite recuperar masivamente las noticias publicadas por estos portales durante el período de referencia, filtrando luego solo aquellas relacionadas con situaciones de conflictividad laboral mediante el uso de un diccionario de palabras clave construido ad hoc. Este diccionario actúa como un primer filtro semántico: cada nota es cotejada con un conjunto predefinido de términos asociados a conflictos laborales (por ejemplo, “paro”, “reclamo”, “salario”, “asamblea”, entre otros), y solo se conservan aquellas que contienen al menos una de estas palabras (Nieto y Latiano, 2023). Una vez obtenidas las noticias relevantes, comienza la segunda etapa: el

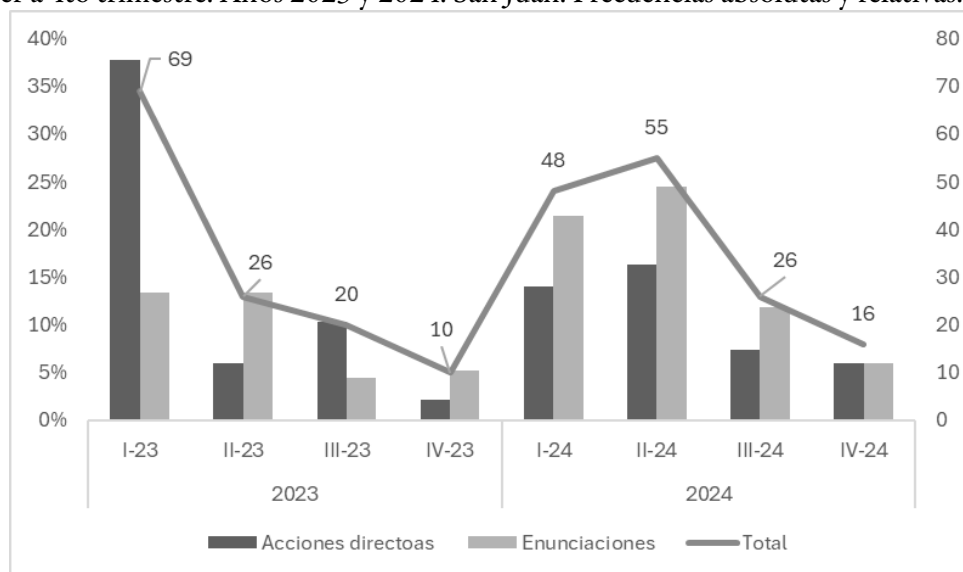
procesamiento de la información manual. Partimos de un formulario estructurado donde reorganizamos la información a través de 14 variables, entre ellas de identificación y ubicación (diario, fecha, trimestre, lugar y nivel territorial), de descripción del conflicto (desarrollo del conflicto y definición de la acción) de caracterización de protagonistas (sectores que se movilizan, rama de actividad, formas de organización y dirección del conflicto), sobre el proceso del conflicto (motivos, mediaciones y duración).

Durante la carga priorizamos las noticias que ofrecen mayor nivel de detalle y de esta manera evitamos duplicaciones seleccionando un único registro por evento, incluso si aparece en más de un medio. Las notas seleccionadas son archivadas, evitando así su posible pérdida por cambios en los sitios web originales. Es importante señalar que el registro de conflictos no refleja de manera absoluta la totalidad de la dinámica conflictiva en la provincia, ya que presenta sesgos inherentes a la fuente utilizada (Montes Cató, 2007; Franzosi, 2017; Collado y Soria, 2020). No obstante, consideramos que la periodicidad del relevamiento, la consolidación del método de recolección –que combina técnicas de *webscraping* con el registro manual estandarizado– y las revisiones sucesivas de la base contribuyen significativamente a fortalecer su consistencia y robustez. En este sentido, resulta clave destacar que el trabajo de registro, iniciado en 2016, ha sido sostenido y mejorado a lo largo del tiempo a partir del intercambio sistemático con distintos observatorios provinciales, en el marco de la Red Nacional de Observatorios de Conflictividad Social de Argentina, de la cual formamos parte.

Análisis

Comenzamos con el análisis general de la evolución de las situaciones de conflicto laboral. Dividimos las situaciones según acciones directas y enunciaciones. Las acciones directas son aquellas que implican movilización física por parte de los protagonistas involucrados, tales como marchas, asambleas, paros, cortes de ruta o cualquier medida que suponga una presencia activa en el espacio público o laboral. En cambio, las enunciaciones refieren a situaciones en las que el conflicto se expresa únicamente mediante declaraciones públicas, anuncios o comunicados, sin desplegar una acción concreta o medida de lucha efectiva en el territorio. Esta distinción resulta clave para caracterizar la intensidad y el grado de visibilización pública de los conflictos.

Figura 3: Evolución de situaciones de conflicto laboral según acciones directas y enunciaciones. 1er a 4to trimestre. Años 2023 y 2024. San Juan. Frecuencias absolutas y relativas.



Fuente: elaboración propia en base a Diario La Provincia, Diario Huarpe y Diario de Cuyo.

De las 270 situaciones de conflicto durante el bienio bajo estudio, encontramos el pico máximo durante el 1er trimestre de 2023 con 69 situaciones de conflicto, superando las acciones directas a las

enunciaciones, situación atípica sólo observada durante el 3er trimestre de ese año. Lo cierto es que las situaciones de conflicto descienden hasta el 4to trimestre de 2023, reflejando también el punto más bajo de toda la serie. Este patrón sugiere una concentración temporal de los conflictos vinculada, a negociaciones paritarias del sector público y movilizaciones docentes autoconvocadas en los primeros meses del año como veremos más adelante. En 2024, en cambio, la conflictividad se presenta más estabilizada. La mayor concentración de conflictos se observa en el 2do trimestre, con 55 situaciones, mientras que al igual que en 2023, el 4to trimestre presenta el mínimo de actividad.

Respecto de las acciones directas y las enunciaciones. En 2023, predominan las acciones directas en el 1er trimestre (74%) y el 3º trimestre (70%), mientras que las enunciaciones alcanzan su punto más alto en el 2º trimestre (69%). Este cambio de modalidad podría estar asociado a conflictos encabezados por gremios del transporte, donde los paros son frecuentemente anunciados, pero no ejecutados, configurando una estrategia de presión discursiva antes del vencimiento de conciliaciones obligatorias. Durante 2024, las enunciaciones superan a las acciones directas en todos los trimestres, con excepción del tercero, lo que revela un patrón sostenido de mayor presencia simbólica y menor despliegue físico en las formas de protesta. Esta tendencia puede interpretarse como un proceso de “normalización” de los reclamos o una “moderación de la conflictividad”, asociado al cambio en los actores que encabezan las disputas: un pasaje desde los movimientos autoconvocados –cuya forma predominante de expresión era la movilización en el espacio público– hacia estrategias propias de las organizaciones sindicales, caracterizadas por un menor grado de movilización directa y un uso más frecuente de declaraciones, anuncios y comunicados.

Tabla 1: Evolución de situaciones de conflicto laboral por años (2023-2024) y trimestres (1-4).
San Juan. Frecuencias absolutas y relativas.

Año/Trim	Estatales		Privados		Más de un sector		Otros*		Total	
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R
2023	81	30%	31	11%	6	2%	7	3%	125	46%
I-23	59	22%	9	3%	1	0%	0	0%	69	26%
II-23	9	3%	14	5%	1	0%	2	1%	26	10%
III-23	10	4%	6	2%	3	1%	1	0%	20	7%
IV-23	3	1%	2	1%	1	0%	4	1%	10	4%
2024	68	25%	50	19%	24	9%	3	1%	145	54%
I-24	18	7%	20	7%	8	3%	2	1%	48	18%
II-24	26	10%	21	8%	7	3%	1	0%	55	20%
III-24	14	5%	7	3%	5	2%	0	0%	26	10%
IV-24	10	4%	2	1%	4	1%	0	0%	16	6%
Total	149	55%	81	30%	30	11%	10	4%	270	100%

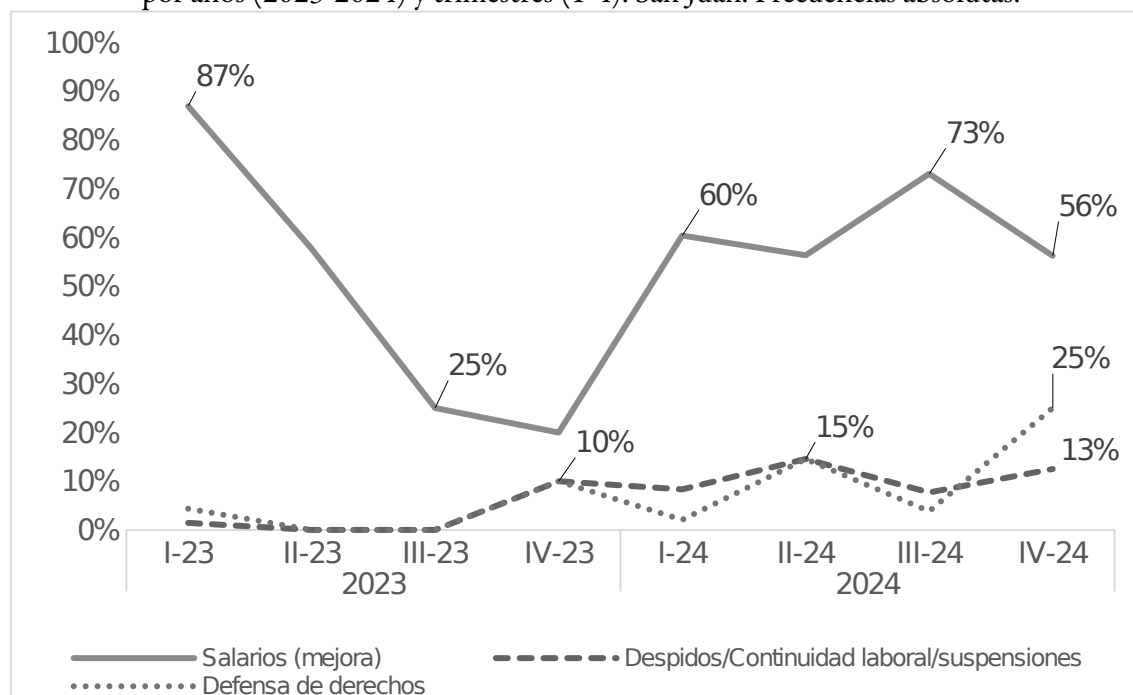
Fuente: elaboración propia en base a Diario La Provincia, Diario Huarpe y Diario de Cuyo.

*Otros: corresponde a la sumatoria de movilizaciones de empresas (y sus cámaras), trabajadores informales, despedidos, precarizados y movimientos sociales.

Revisando la conflictividad por sector, encontramos que, del total de 270 casos, el 55% corresponde al sector estatal, el 30% al privado, mientras que el 11% involucra a más de un sector. Durante 2023, el 65% de los conflictos fueron protagonizados por trabajadores del sector estatal, y la mayor cantidad se produjeron en el 1er trimestre (59 conflictos) como ya advertimos. Este pico coincide con el período de negociaciones paritarias y las movilizaciones de la docencia autoconvocada. En contraste, los trimestres siguientes reflejan una retracción de la conflictividad estatal a lo largo del año (ningún trimestre supera los 10 conflictos).

El sector privado, en cambio, tuvo una participación más acotada en 2023, con 25% de los conflictos. Su punto más alto se ubica en el 2do trimestre con 14 casos, lo que podría responder a conflictos coyunturales en actividades como transporte o comercio. Mientras que en 2024 observamos un cambio importante en la configuración sectorial de los conflictos. Aunque el sector estatal continúa siendo mayoritario con 68 casos, pierde peso relativo frente al sector privado, que alcanza 50 casos. Este incremento podría asociarse a la pérdida del salario real durante los dos primeros trimestres de 2024 (ver gráfico 2). A su vez, los conflictos de más de un sector, muestran un crecimiento significativo durante esos trimestres pasando de 6 en 2023 a 24 en 2024 también en sintonía con lo anterior.

Figura 4: Evolución de situaciones de conflicto laboral según motivos seleccionados por años (2023-2024) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias absolutas.



Fuente: elaboración propia en base a Diario La Provincia, Diario Huarpe y Diario de Cuyo.

En el cuarto trimestre del 2023 comienzan a emerger conflictos por despidos y suspensiones, defensa de derechos y pagos adeudados (todos con el 10%), mientras que condiciones de trabajo alcanza su máximo valor en este trimestre con el 20%. Esta aparición podría vincularse a procesos de ajuste, especialmente hacia el cierre del año, ante eventuales finalizaciones de contratos o reestructuraciones internas. En 2024 si bien las demandas salariales se mantienen como el principal motivo, no alcanzan los niveles del 1er trimestre del 2023. Su máximo valor se exhibe en el 3er trimestre con el 73% y en el 4to disminuye al 56%. Este comportamiento indica una persistencia de las demandas de recomposición ante la continuidad del proceso inflacionario, pero con una menor concentración respecto del año previo. En relación a los conflictos motivados por la defensa de derechos muestran un ascenso en el 4to trimestre (25%), mientras que despidos, con continuidad laboral o suspensiones llegan a su máximo valor en el 2do trimestre (15%). Estos valores, podrían estar relacionados con situaciones de judicialización de conflictos, reclamos por aplicación de convenios, condiciones incumplidas o retrocesos normativos, como así también por un crecimiento en el deterioro en las condiciones de estabilidad del empleo.

Tabla 2: Evolución de situaciones de conflicto laboral según motivos del sector privado por años (2023-2024) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias absolutas.

Motivos	2023				2024				Total
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Salarios (mejora)	44%	71%	67%	50%	50%	52%	43%	0%	26%
Despidos/Continuidad laboral/suspensiones	11%	0%	0%	0%	10%	10%	29%	0%	21%
Pagos adeudados	44%	0%	0%	0%	10%	10%	0%	0%	20%
Condiciones de trabajo no salariales	0%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
Cumplimiento de acuerdos previos (con empleadores)	0%	0%	17%	0%	15%	5%	0%	0%	6%
Defensa de derechos	0%	0%	0%	0%	0%	10%	14%	100%	5%
Empresa en crisis (quiebra, vaciamiento)	0%	7%	0%	0%	5%	10%	14%	0%	5%
Políticas impositivas	0%	0%	0%	50%	10%	5%	0%	0%	3%
Discriminación/Persecución	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
Sin dato	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Paritarias	0%	14%	17%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
No corresponde	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a Diario La Provincia, Diario Huarpe y Diario de Cuyo.

Al analizar los motivos del sector privado, observamos que en el 2023 los conflictos salariales fueron el eje dominante, alcanzando el 71% en el 2do trimestre, patrón que puede asociarse con un escenario de deterioro del poder adquisitivo, en particular en las ramas comercio, industria y construcción. Aparte de ello, se destacan los conflictos por pagos adeudados, sobre todo en el 1er trimestre (44%), esta concentración sugiere un posible efecto rezagado de deudas acumuladas a fines del año anterior, o la incidencia de conflictos localizados en empresas con retrasos sistemáticos. Por el contrario, en el año 2024 si bien los reclamos salariales siguen siendo importantes (en torno al 50% en los dos primeros trimestres), su incidencia disminuye. Simultáneamente, los conflictos por despidos, continuidad laboral o suspensiones crecen en el transcurso de 2024, alcanzando el 29% en el 3er trimestre, mientras que los conflictos por empresas en crisis pasan de estar ausentes en 2023 a representar el 14% en el 3er trimestre de 2024, reflejando una situación de inestabilidad laboral, con procesos de ajuste, reducción de planteles o finalización de contratos.

Tabla 3: Evolución de situaciones de conflicto laboral según motivos del sector público por años (2023-2024) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias absolutas.

Motivos	2023				2024				Total
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Salarios (mejora)	93%	33%	10%	0%	78%	69%	86%	70%	74%
Paritarias	0%	11%	90%	33%	6%	4%	0%	0%	9%
Despidos/Continuidad laboral/suspensiones	0%	0%	0%	0%	11%	15%	0%	20%	5%
Defensa de derechos	5%	0%	0%	33%	0%	8%	0%	0%	4%
Solidaridad en reclamo de otras org.	2%	22%	0%	0%	6%	0%	7%	0%	3%
Condiciones de trabajo no salariales	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
Discriminación/Persecución	0%	0%	0%	0%	0%	4%	7%	0%	1%
Empresa en crisis	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	1%
Pagos adeudados	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a Diario La Provincia, Diario Huarpe y Diario de Cuyo.

En relación con la conflictividad en el sector público, destacamos que en el 2023 los conflictos salariales representaron el eje dominante, alcanzando un 93% en el 1er trimestre. Este pico en el sector estatal se vincula de manera directa con las movilizaciones docentes y de trabajadores estatales en el marco de las negociaciones salariales. En los trimestres subsiguientes, los reclamos salariales descienden gradualmente, llegando a desaparecer en el 4to trimestre, lo que refleja la resolución parcial de las demandas, no obstante, emergen nuevos motivos en el 2do y 3er trimestre: conflictos por paritarias (11% y 90% respectivamente) y por condiciones de trabajo (33% en el 2do trimestre). Ello podría vincularse a desacuerdos específicos en la aplicación de acuerdos colectivos o a mejoras en las condiciones de infraestructura, ambiente o carga laboral. Asimismo, los conflictos por pagos adeudados, defensa de derechos y solidaridad con otros sectores irrumpen en el 4to trimestre, representando todos un 33%.

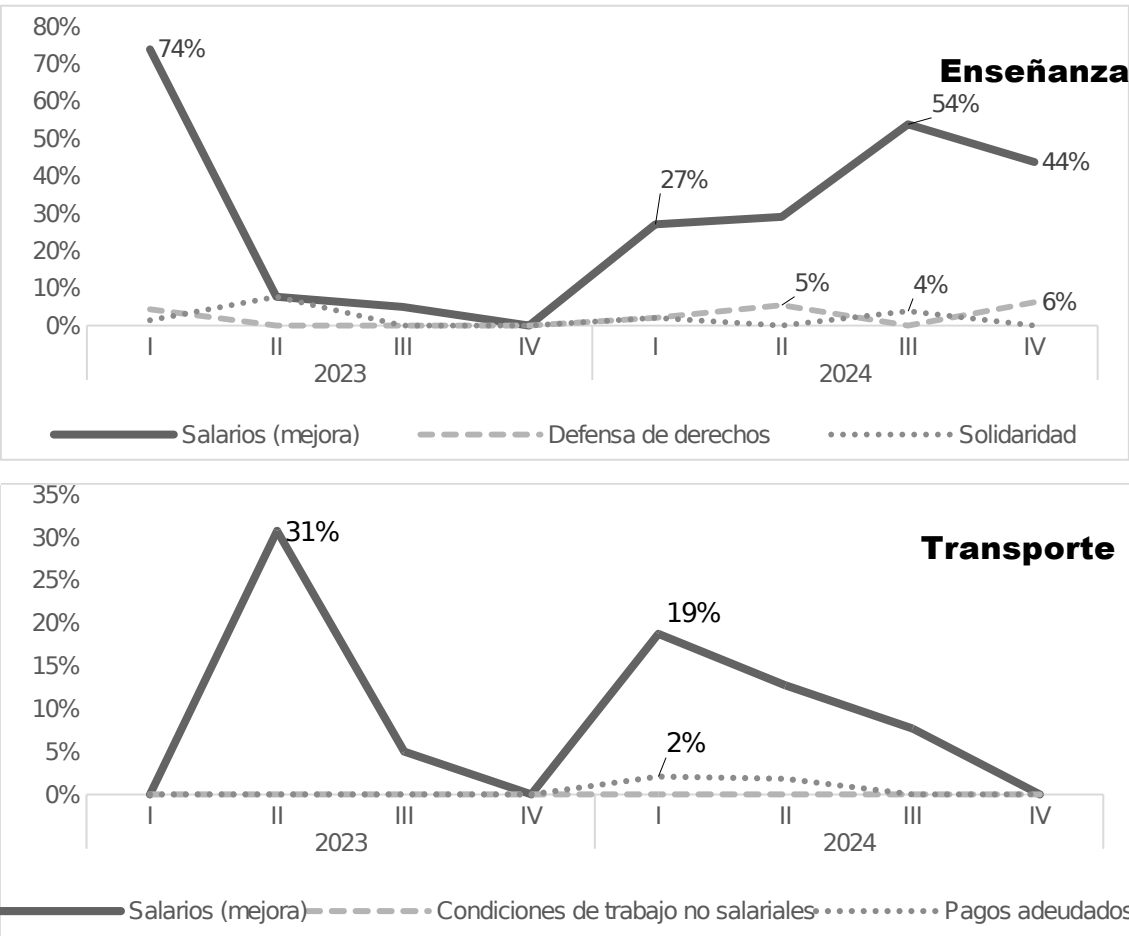
En cuanto a 2024, las demandas salariales recuperan centralidad en el primer trimestre (78%) y se mantienen elevadas durante todo el año, con un pico en el tercer trimestre (86%). Esta persistencia puede interpretarse como un reflejo del sostenido deterioro del poder adquisitivo en un contexto de pérdida del poder adquisitivo, lo que obliga a reactivar de manera periódica las demandas de recomposición. Con relación a los conflictos por despidos, suspensiones o continuidad laboral, (ausentes en el 2023) alcanzan su punto más alto en el cuarto trimestre (20%), fenómeno que refleja procesos de ajuste en organismos estatales, reducción de contrataciones y reestructuraciones administrativas.

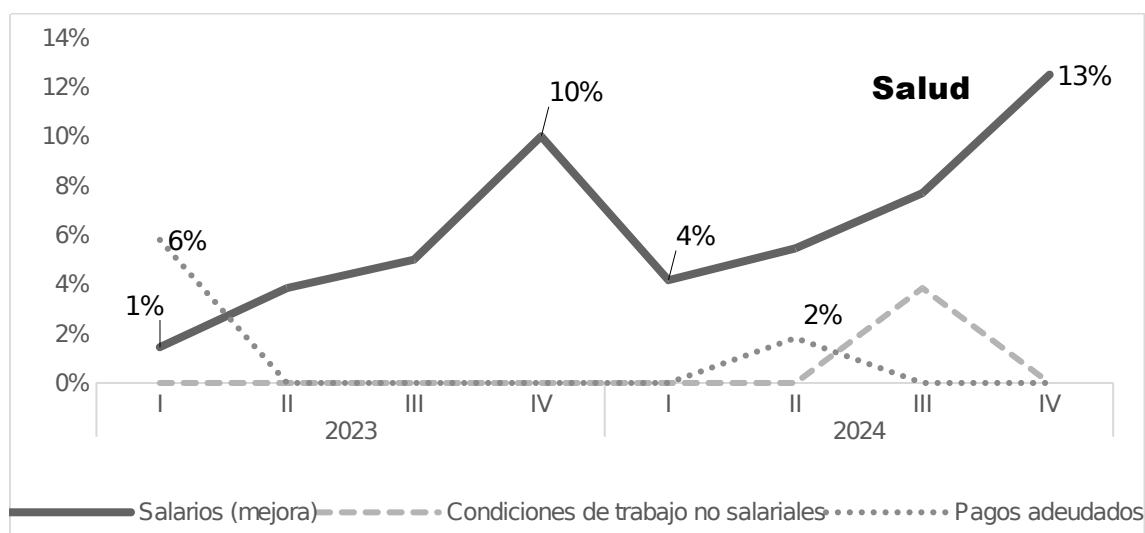
Al analizar la conflictividad por rama de actividad (ver gráfico 5), observamos tres dinámicas claramente diferenciadas que permiten caracterizar con mayor precisión los focos y transformaciones de la conflictividad. La rama de actividad enseñanza registra la mayor conflictividad, en el 2023 se destaca el 1er trimestre donde se concentró el 80% de los conflictos. La mayoría de estos reclamos estuvieron protagonizados por docentes autoconvocados, que al igual que en el 2022 emergen como expresiones no institucionalizadas de descontento ante las paritarias ya consumadas entre las partes. Como reacción, principalmente ante la política salarial del gobierno provincial, de ahí que las demandas son primordialmente salariales (74%), (por “sueldos dignos”, contra el otorgamiento de aumento en cuotas y por reapertura de paritarias). El descenso de la conflictividad en el sector en el 2do trimestre del 2023, coincide con la finalización del conflicto de autoconvocados y con el otorgamiento de un aumento por

decreto que es aceptado en disconformidad por los autoconvocados (Robledo, 2024). No obstante, a lo largo del año la proporción de conflictos descende, para luego volver a tomar impulso en el 3er trimestre (55%).

En el 2024, si bien la conflictividad se mantiene en niveles altos en todos los trimestres (entre 35% y 58%), no logra alcanzar el 80% del 1er trimestre de 2023. En este año los conflictos son encabezados casi en su totalidad por organizaciones gremiales y ya no por autoconvocados. La vía institucionalizada del conflicto puede llegar a reflejar un comportamiento más homogéneo a la largo del año, sin grandes sobresaltos como en 2023 ni procesos de conflictividad tan intensos que perduran en el tiempo. Además, las demandas salariales persisten, pero se diversifican y comienzan a manifestarse conflictos por defensa de derechos y por solidaridad intersectorial, lo que puede reflejar un proceso de mayor organización gremial o de coordinación con otros sectores afectados.

Figura 5: Situaciones de conflicto laboral según motivos y ramas de actividad seleccionadas. Años (2023-2024) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias absolutas





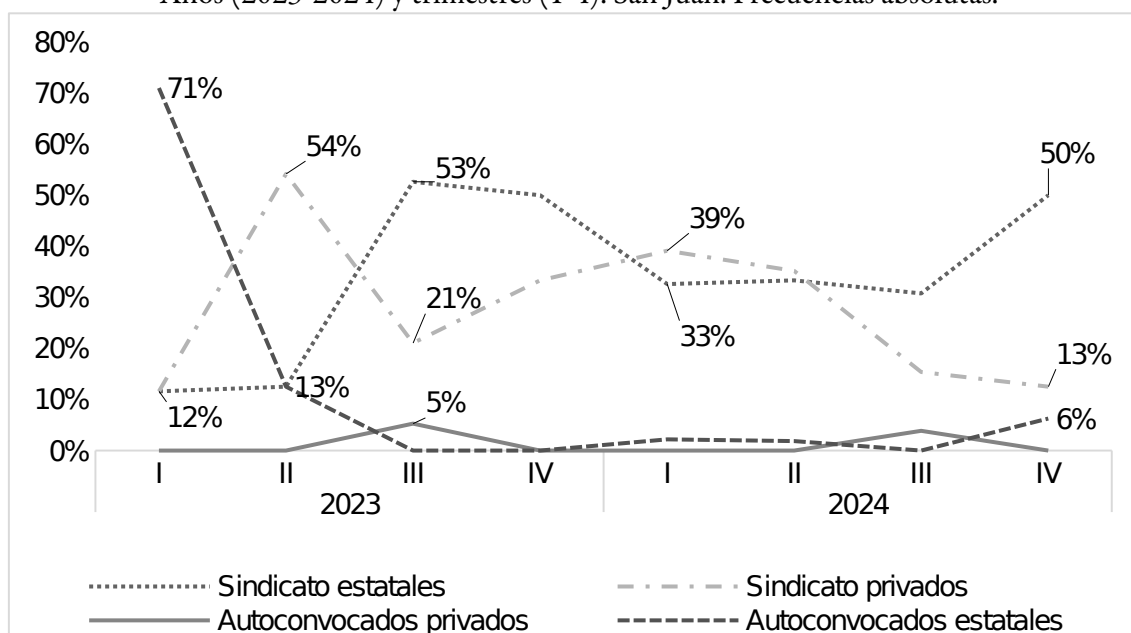
Fuente: elaboración propia en base a Diario La Provincia, Diario Huarpe y Diario de Cuyo.

La segunda rama con mayor participación es transporte, almacenamiento y comunicaciones, donde la conflictividad tuvo una mayor concentración en el segundo trimestre de 2023 (42%), y estuvieron motivadas principalmente por demandas salariales (31%). Esta dinámica puede vincularse a reclamos de trabajadores del transporte público, frecuentemente visibles en este período, en torno a revisiones salariales y condiciones contractuales. Durante 2024, la rama de transporte mantiene una participación estable (entre el 12% y 35%) pero en niveles más moderados. Aunque se registran algunos casos de pagos adeudados, los principales reclamos son los salariales, lo que indica que la principal fuente de tensión sigue siendo la retribución económica directa.

Por último, la rama de servicios sociales y de salud presenta un comportamiento diferente, con una menor visibilidad en 2023 (excepto en el 4to trimestre, donde alcanza el 20% del total) y una clara intensificación en 2024, especialmente en el 3er trimestre (27%). Aunque los conflictos por mejora salarial son relevantes, aparece también con mayor peso el motivo de pagos adeudados, así como condiciones laborales no salariales, por otra parte, la progresiva centralidad de este sector en 2024 comienza a vincularse con la crisis económica entre prestadores de salud privada (clínicas y hospitales privados) (La Provincia SJ, 2024).

Continuando con el análisis, es interesante determinar la participación en los conflictos por tipo de protagonistas. Como mostramos en el gráfico 6, diferenciamos entre sindicatos y autoconvocados del sector estatal y privado. Así, en el 2023 observamos un pico en el 1er trimestre de participación de autoconvocados estatales (71%), reflejando el fuerte protagonismo de sectores docentes sin representación sindical y de forma espontánea. No obstante, este actor pierde visibilidad en el segundo trimestre y desaparece durante el resto de 2023. Esta tendencia sugiere una canalización posterior de los reclamos hacia estructuras sindicales o un agotamiento del ciclo de autoorganización. En contraste, los sindicatos estatales muestran una curva ascendente durante el mismo período, con un nivel muy bajo en el 1er trimestre de 2023 (12%) aumentan su protagonismo en el 3er trimestre con el (53%) y se mantienen en torno al 50% hacia finales del año. Este ascenso refleja un proceso de reorganización y recuperación de iniciativa por parte de las estructuras gremiales, que asumen los reclamos inicialmente encabezados por autoconvocados.

Figura 6: Situaciones de conflicto laboral según formas de organización por sector.
Años (2023-2024) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias absolutas.

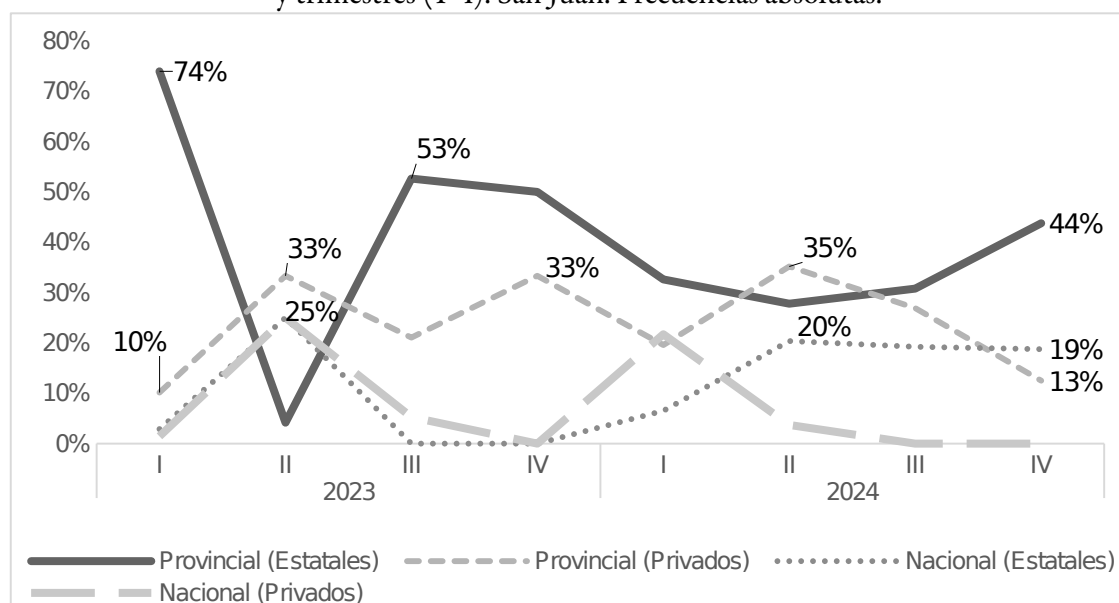


Fuente: elaboración propia en base a Diario La Provincia, Diario Huarpe y Diario de Cuyo.

Cabe remarcar que en el transcurso del 2023 se genera un recambio en las conducciones de los gremios docentes más importantes (UDAP y UDA), y posteriormente un cambio de gobierno provincial y nacional en el 4to trimestre, reconfigurándose el escenario con nuevos actores políticos y sindicales. En el pico del conflicto autoconvocado del 2023, los gremios expresan un comportamiento más tendiente a la negociación, esto se puede analizar en relación con el alineamiento político-sindical que los gremios (principalmente estatales) tenían con el gobierno provincial y nacional del Frente de Todos (FdT). En el 2024, la nueva configuración política y sindical se refleja en el sector de la enseñanza con medidas de fuerzas unificadas de los gremios estatales (UDAP, UDA y AMET) y privados (SADOP) y un fuerte protagonismo de los gremios de docentes universitarios (ADICUS-SIDUNSJ). A lo largo de 2024, los sindicatos estatales mantienen una participación estable lo que indica su consolidación como actor hegemónico en la representación de los trabajadores públicos.

Continuando con la lectura del gráfico, en el sector privado, el protagonismo sindical es mucho más marcado y sostenido, con un pico en el 2do trimestre de 2023 (54%). Hacia la segunda mitad del año se observa un descenso en su participación, alcanzando un mínimo de 13% en el 4to trimestre, mientras que las centrales y confederaciones muestran una participación modesta pero creciente. Para 2024, en el sector estatal, su intervención aumenta progresivamente hasta alcanzar un 23% en el 3er trimestre de 2024 al tiempo que, en el sector privado, también se registra un incremento hacia la mitad del período. En el caso de conflictos que involucran a más de un sector, su participación es más visible en momentos clave: 17% en el 4to trimestre del 2023, 13% en el 1er trimestre de 2024. Esto puede interpretarse como una mayor articulación intersectorial frente a contextos de crisis o políticas transversales que afectan a múltiples sectores. En términos generales, encontramos una recomposición del protagonismo sindical a lo largo del bienio. Tras un inicio de 2023 marcado por la autoorganización en el sector estatal, las estructuras gremiales tradicionales retoman el control de los conflictos hacia 2024. En el sector privado, la participación sindical es más estable, mientras que las centrales y confederaciones amplían su presencia especialmente en escenarios intersectoriales.

Figura 7: Situaciones de conflicto laboral según origen territorial y sectorial. Años (2023-2024) y trimestres (1-4). San Juan. Frecuencias absolutas.



Fuente: elaboración propia en base a Diario La Provincia, Diario Huarpe y Diario de Cuyo.

Por último, analizamos la evolución de la distribución sectorial de los conflictos en el gráfico 6. Encontramos que los conflictos de origen provincial (San Juan) predominan respecto de los de tipo nacional en ambos sectores. Así encontramos un ciclo de conflictividad laboral que comienza con una fuerte centralidad del sector estatal, seguida por una progresiva redistribución hacia el ámbito privado y una creciente complejidad organizativa en 2024, con la emergencia de conflictos multisectoriales y expresiones de alcance nacional hacia el final del trimestre, superando en conflictividad los estatales a los privados.

Debate

Nuestra hipótesis de trabajo sostuvo que la crisis económica (2023-2024) cambió la dinámica de la conflictividad vigente en la provincia, propiciando la emergencia de formas de protesta más autónomas y fragmentadas, que disputaron las formas tradicionales de organización y ejecución de los reclamos. Esta hipótesis se cumplió parcialmente. En primer lugar, observamos que la mayoría de los conflictos registrados en 2023-2024 continuaron centrados en la demanda de mejoras salariales, lo que evidencia una clara línea de continuidad histórica con ciclos anteriores (Favieri y otros, 2020). No obstante, lo que se ha transformado en el periodo bajo análisis es la forma que asumió esa demanda: en contextos de crisis, en este caso, con la emergencia de colectivos autoconvocados en la primera parte de 2023. A pesar de ello, en segundo lugar, las organizaciones sindicales constituyeron las formas de organización más habituales en la estructuración del conflicto y de hecho la estabilización hacia 2024 de su protagonismo podría describirse como una recentralización sindical, esto es, la unificación de las expresiones de conflicto conducidas por los sindicatos.

Sin embargo, hubo cambios durante el periodo. Los sindicatos del sector público de la rama de enseñanza recuperaron fuerza luego de la caída de los autoconvocados. Como señalamos más arriba, el movimiento fue tan significativo que dio como resultado el cambio de las conducciones tradicionales de los sindicatos de la enseñanza. En sintonía con lo que señalan Collado y Roitman (2024), las experiencias de autoconvocatorias dieron lugar a una politicidad emergente que significó la conquista de los espacios tradicionales. Por otra parte, en aquellos ámbitos donde los cambios no fueron tan significativos (reemplazo de dirigentes) las conducciones sindicales lograron adaptarse y ser más receptivas a los reclamos de las bases, mostrando una estrategia más combativa. Estos cambios también se reflejaron en las formas de

despliegue: formas de organización por fuera de los sindicatos se sostuvieron mediante expresiones de acción directa en el territorio (marchas, movilización, concentraciones), similar a lo que plantea Santella (2013). No obstante, como sucede en general, las autoconvocatorias constituyen expresiones por fuera de la normalidad del conflicto (Migliavacca, 2010), por lo que suelen ser absorbidas por las organizaciones sindicales. En ese sentido, sólo podría aplicarse la noción de territorialidad a aquellas organizaciones por fuera de lo sindical, ya que estas últimas manifiestan iniciativas que no buscan convocar y movilizarse al espacio urbano, sino dirimir administrativamente el conflicto, esto es, la normalidad, la ritualidad del conflicto, que termina por absorber la disrupción de los autoconvocados.

Por otra parte, señalamos que la mayoría de los conflictos fueron de carácter local, algo que observamos desde la pandemia y que se sostuvo durante este periodo. Sin embargo, encontramos más expresiones de solidaridad en el reclamo de otras organizaciones al inicio de 2024 con las multisectoriales y en respuesta a las medidas de gobierno. Recordemos que en ese tiempo se realizaron dos grandes marchas significativas convocadas a nivel nacional: el paro de 12 horas con movilización de CGT el 24 de enero, la marcha federal universitaria el 23 de abril y el 8 de mayo con un nuevo paro de CGT.

Con todo podemos decir; 1) que la conflictividad del periodo se asemeja a ciclos de conflictividad anterior (desde el 2016 hasta la 2022) donde aparece marcado su carácter defensivo a partir de reclamos de mejora salarial y sostenimiento de puestos de trabajo, en respuesta al ajuste económico, la precarización y los recortes de derechos (Nava Grigera, 2022; Nieto y Latiano, 2023); 2) que existe una crisis de legitimidad del sindicalismo tradicional, expresada tanto en su pérdida de capacidad de representación como en la emergencia de formas alternativas de organización (Collado y Roitman, 2024) y 3) que el territorio y lo local cobran centralidad como espacio de articulación del conflicto, lo que se observa en las referencias a lo barrial, lo municipal y las redes informales como nuevas escalas de organización (Collado y Roitman, 2024; Nieto y Latiano, 2023).

Conclusiones

En el presente artículo analizamos las transformaciones recientes en la conflictividad laboral en la provincia de San Juan durante 2023-2024. A partir de un registro sistemático de noticias publicadas en medios digitales locales mediante *webscrapping*, construimos una base de datos organizada en torno a catorce variables. Este insumo permitió caracterizar los conflictos laborales en función de sus motivos, protagonistas, destinatarios, formas de organización y despliegue. Como conclusiones destacamos que el conflicto laboral en San Juan se sostuvo de forma persistente a lo largo del período. La estabilización en 2024 se explica por la disminución de la conflictividad en enseñanza. Por otro lado, los principales motivos consistieron en mejoras salariales en todos los sectores y ramas, pero comenzaron a verse otros relacionados a despidos, quiebra, defensa de condiciones de trabajo reflejo de la crisis mencionada.

Asimismo, la rama de enseñanza -principal protagonista en la provincia en cuanto a situaciones de conflicto se refiere-, mostró una reconfiguración en sus formas de organización y repertorios de acción entre 2023 y 2024; implicando el pasaje de movimiento autoconvocado al control de la conducción del sindicato, de la movilización en la calle (marchas, concentraciones) a medidas de fuerza ajustadas a la “conflictividad ritual” donde la mediación postergó la expresión directa en el territorio a favor de la continuidad de procesos de negociación.

También destacamos que, si bien el movimiento de autoconvocados fue el gran protagonista al principio de 2023, el resto de los trimestres ubicaron a las organizaciones sindicales como las principales conductoras de la conflictividad. Como señalamos más arriba, la mediación da lugar a un cambio de formas en la expresión del conflicto, hacia uno “ritualizado”. El pasaje del desborde callejero en marchas, concentraciones y cortes de ruta, típicas del movimiento autoconvocado, se reemplazan en la recentralización del protagonismo sindical por reuniones y audiencias que buscan un acuerdo evitando la movilización (expresión de desestabilización), de aquí, tal como discutimos en la sección teórica, nos interesa pensar al conflicto mediado como ritual, y los años de estabilidad como la expresión de legitimidad

regulada por el mediador (Estado) como 'única forma de conflicto tolerable, que es al mismo tiempo, la institucionalización (tipificación) del conflicto y el reconocimiento (admisión legal) de sus interlocutores – sindicatos, Estado, Empresas-Cámaras—. Como resultado, la mediación implica una forma de estabilidad que permite tramitar tensiones sin alterar el núcleo normativo del sistema.

No obstante, en contextos de crisis aguda o de debilitamiento de las organizaciones y las instituciones de mediación, la ritualización entra en tensión al perder la capacidad de absorción del conflicto (pérdida de legitimidad de la conducción sindical, demoras en la aplicación de medidas por parte del Estado, entre otras), haciendo que su potencia disruptiva dé como consecuencia la emergencia de nuevas formas de organización y politización del conflicto laboral, que pueden ser efímeras o más continuas en el tiempo, pero que revelan fisuras en los mecanismos de “encauzamiento del descontento”. Esto sin dudas, demanda de un estudio más extenso en el tiempo a fin de determinar cómo esas fugas terminan por impactar en la reconfiguración de las organizaciones en sus conducciones y formas de despliegue del conflicto.

Por último, queremos destacar el carácter predominantemente provincial que adopta la conflictividad laboral en San Juan. Si bien los conflictos están en su mayoría organizados por sindicatos y canalizados a través de vías formales, advertimos una dinámica en la que las seccionales adquieren un protagonismo cada vez más importante. Esta tendencia observada en la pospandemia se acentuó durante 2023. No obstante, a partir de 2024, sin que se revierta ese predominio local, comienza a emerger un conjunto de expresiones multisectoriales que aportan mayor densidad política al conflicto y lo proyectan parcialmente hacia el país, explicado por los efectos transversales de las políticas sobre el mundo del trabajo por parte del gobierno nacional.

Declaración de autoría

Escritura -revisión y edición: Francisco Nicolás Favieri.

Escritura -revisión y edición: Mauricio Francisco Robledo.

Referencias

- Adamini, M. (2024). Conflictos laborales en escala: un análisis sobre sus rasgos en las ciudades medias a partir del caso de Tandil (2016-2020). *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Jujuy*, 66, 319-346.
- Barreneche, M. (2020). La deslaborización, un fenómeno social que vulnera el derecho humano al trabajo. *Nuevos paradigmas de las ciencias sociales latinoamericanas*. <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/230>
- Castillo Mendoza, C. A. (2016). *Relaciones entre el malestar social y el trastorno psíquico: Contribuciones para un análisis socioclínico a partir de Ferenczi y Marx* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
- Collado, P. y Ramírez, L. (2020). Conflicto laboral y configuración regional del empleo en Mendoza (2011-2019): Propuesta de interpretación. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 27(2), 1-21. <https://doi.org/10.19137/pys-2020-270207>
- Collado, P. y Roitman, S. (2024). Conflicto laboral y politicidad emergentes en la Argentina pandémica. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 29(104), 1-25. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10501681>
- Collado, P. y Soria, B. (2020). Observatorio en la mira. Consideraciones teórico-metodológicas sobre el seguimiento del conflicto laboral. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 10(1), 1-13. <https://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/Relmecse069/12643>
- Diario *La Provincia SJ*. (2024, 30 de abril). Crisis en clínicas y sanatorios en San Juan: Hubo más despidos y se resintieron las prestaciones. <https://diariolaprovinciasj.com/sociedad/2024/4/30/crisis-en-clinicas-sanatorios-en-san-juan-hubo-mas-despidos-se-resintieron-las-prestaciones-213295.html>
- Falvo, M. V. (2021). Cuando lo que se cuida no es el trabajo: Aportes para el análisis de las movilizaciones laborales en conflictos abiertos. *Trabajo y Sociedad*, 22(37), 267-288. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000200267
- Favieri, F. N. (2022). Cambios en la dinámica de la conflictividad laboral durante la pandemia por Covid-19: El caso de San Juan, Argentina. *De Prácticas y Discursos*, 11(17). <https://doi.org/10.30972/dpd.11176019>
- Favieri, F., Ontiveros, B., Tejada, C. y Fernández Borcosque, A. L. (2025). *Boletín de coyuntura laboral de San Juan*, 6(2).
- Favieri, F. y Robledo, M. (2024). *Boletín de conflictividad laboral de San Juan*, 5(1).
- Favieri, F., Orellano, V., Padín, M., Morales Illanes, A. y Galiana, S. (2020). *Boletín de conflictividad laboral de San Juan*, 1(1).
- Franzosi, R. (2017). La prensa como fuente de datos socio-históricos: Cuestiones sobre la metodología de recolección de datos a partir de periódicos. *Revista de Estudios Marítimos Sociales*, 11, 255-286.
- Gluckman, M. (1978). Rituals of rebellion in South-East Africa. En A. L. Epstein (Ed.), *The craft of social anthropology* (pp. 308-327). Tavistock.
- Leach, E. (1977). *Sistemas políticos de la alta Birmania*. Anagrama.
- López, E. (2024). Las nuevas condiciones estructurales del trabajo: Procesos de desalarización y empobrecimiento por ingresos en la Argentina reciente (2016-2023). *Cuestiones de Sociología*, (30), e176. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.18257/pr.18257.pdf
- Lorente Fernández, D. (2008). Una discusión sobre el estudio del ritual como “espejo” privilegiado de la cultura. *Iberóforum: Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 3(6), 1-14.
- Montes Cató, J. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral: Los procesos de construcción social de la resistencia. *Trabajo y Sociedad*, IX(9), 1-25. Universidad Nacional de Santiago del Estero.

- Natalucci, A. y Stefanetti, C. (2022). La protesta en tiempos extraordinarios: Un análisis de su dinámica segmentada durante la cuarentena (Argentina, 2020). *Campos en Ciencias Sociales*, 10(1), 1-29. Universidad Santo Tomás.
- Nava, A. y Grigera, J. (2020). Pandemia y protesta social: Tendencias de la conflictividad social y laboral en Argentina 2019-2020. *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints>.
- Nieto, A. y Laitano, M. (2023). Análisis computacional de la conflictividad laboral en Mar del Plata durante el gobierno de Cambiemos (2016-2019). En D. Dicósimo & M. Adamini (Comps.), *Los conflictos laborales en la Argentina del siglo XX y XXI: Un abordaje interdisciplinario de conceptos, problemas y escala de análisis* (pp. 177-212).
- Ontiveros, B., Tejada, C., Favieri, F. y Orellano, V. (2024). *Boletín de coyuntura laboral de San Juan*, 5(2).
- Ontiveros, B., Tejada, C., Favieri, F. y Tomsig, G. (2023). *Boletín de coyuntura laboral de San Juan*, 4(3).
- Piva, A. (2024). Entre la resistencia y la desmovilización: Una aproximación cuantitativa al estudio del conflicto obrero en Argentina, 2006–2022. *Apuntes*, 97, 21–61.
- Pol, L., Ledda, M. y Paz, J. (2024). *Informe del observatorio laboral: Informe 2023*. Observatorio Laboral, UNCuyo.
- Robledo, M. (2024). *La acción colectiva de la docencia autoconvocada en San Juan y la lucha por el “sueldo digno” (2022-2023)* [Informe de investigación no publicado]. Universidad Nacional de San Juan.
- Santella, A. (2013). ¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz. En C. Senén González (Comp.), *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales* (pp. 225–246). Biblos.
- Turner, V. (1988). *El proceso ritual: Estructura y antiestructura*. Taurus.