

## **Pluralidad de representación y ejercicio de la libertad sindical en el Estado: aportes para el debate**

**María Victoria Barzola<sup>1</sup>**  
**Leandro David Oyarzo<sup>2</sup>**

Proyecto UBACyT S020, Instituto de Estudios de América Latina y El Caribe (IEALC)

### **Resumen:**

Las relaciones laborales en el ámbito público de nuestro país se caracterizan por una contar con una configuración distinta a la que estructura las relaciones laborales en el ámbito privado. En la actualidad, los debates sobre el ejercicio de la libertad sindical tienden a girar sobre la cuestión del monopolio de representación en el sector privado.

En este sentido, consideramos necesario profundizar el estudio de las posibilidades y limitaciones del ejercicio de este derecho fundamental en el ámbito público, teniendo en cuenta sus particularidades.

Una de las características más significativas del sector es la histórica legitimidad de la pluralidad sindical legalizada a partir de una resolución administrativa del Ministerio de Trabajo del año 2003. Si consideramos que desde los sectores críticos se ubica al monopolio de representación como el principal obstáculo para el ejercicio efectivo de la libertad sindical, cabe preguntarse por el modo en que se ejerce este derecho, sus potencialidades y limitaciones en un ámbito de pluralidad de sindicatos.

En este trabajo presentaremos nuestras reflexiones preliminares basadas en los avances realizados en el estudio de la Administración Pública Nacional, en particular para los casos el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación.

---

<sup>1</sup> Licenciada en Relaciones del Trabajo, de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Actualmente desarrolla tareas de colaboración en el proyecto de investigación UBACyT S020, Instituto de Estudios de América Latina y El Caribe (IEALC) a cargo de Héctor Palomino (Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA)  
[mvbarzola@yahoo.com.ar](mailto:mvbarzola@yahoo.com.ar)

<sup>2</sup> Licenciado en Relaciones del Trabajo, de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Actualmente desarrolla tareas apoyo en el proyecto de investigación UBACyT S020, Instituto de Estudios de América Latina y El Caribe (IEALC) a cargo de Héctor Palomino (Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA)  
[oyarzoleandro@gmail.com](mailto:oyarzoleandro@gmail.com)

# **Pluralidad de representación y ejercicio de la libertad sindical en el Estado: aportes para el debate**

## **1. Introducción**

Los debates actuales en torno al modelo sindical argentino centran su análisis en la dinámica de las relaciones laborales en el ámbito privado. En este marco, uno de los temas centrales en discusión es el ejercicio de la libertad sindical por los trabajadores y sus organizaciones. A partir de la lectura de estos debates, podemos observar que uno de los rasgos centrales referidos al ejercicio de la libertad sindical se remonta, tarde o temprano, a la reglamentación nacional referida a los derechos y deberes de las organizaciones sindicales de trabajadores, de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores mismos. Así, los debates sobre el modelo sindical en general y a la libertad sindical en particular apuntan a uno de los institutos centrales en la configuración de este modelo sindical. Esta es la personería gremial, como instituto legal que define y condiciona directamente la dinámica de las relaciones laborales locales, a partir de la determinación de las organizaciones sindicales más representativas, junto con los deberes y derechos que les otorga el Estado para el cumplimiento de sus funciones como organización.

Una de las características salientes de este instituto refiere a los derechos exclusivos que el Estado otorga a los sindicatos con personería gremial, diferenciándolas de otras organizaciones simplemente inscriptas o sin inscripción. Estos sindicatos, previa verificación de la mayor representatividad en su ámbito de actuación y otras formalidades, cuentan<sup>3</sup> exclusivamente con el derecho de a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas; c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social; d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores; e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades; y f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo. Estos derechos exclusivos se trasladan también a cuestiones como la representación en los lugares de trabajo y la tutela sindical, profundizando aún más las diferencias entre sindicatos con personería gremial y los simplemente inscriptos. A partir de esta clasificación de organizaciones sindicales y los derechos exclusivos que le son otorgados por el Estado, se conforma lo que se dio en llamar el sistema de unicidad sindical promocionado.

Algunos autores<sup>4</sup> entienden como vulnerada la libertad sindical de los trabajadores y activistas sindicales pertenecientes a sindicatos simplemente inscriptos debido a que se ven excluidos de derechos fundamentales para llevar a cabo las tareas precisas de un sindicato, tales como la representación colectiva de los trabajadores y el ejercicio de la tutela sindical. Con este diagnóstico, la personería gremial se transforma en el principal obstáculo para el

---

<sup>3</sup> Según el artículo 31 de la Ley de Asociaciones Sindicales Nº 23.551.

<sup>4</sup> García, H. 2009 "ACTUALIDAD SOBRE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA ARGENTINA"  
Duarte, D. 2009. "El modelo sindical argentino: Modelo para armar"

ejercicio de la libertad sindical y se proponen soluciones que van desde la eliminación de la figura de personería gremial, hasta la modificación de los derechos exclusivos que otorga la misma.

Sin embargo, en el ámbito de la Administración Pública, esta situación de restricción al ejercicio de la libertad sindical se vería superada debido a la actividad de más de un sindicato con personería gremial en los distintos niveles de gobierno. La pluralidad sindical en el ámbito de la Administración Pública es uno de los factores principales en la determinación de una dinámica de relaciones laborales diferente a la que determina el sistema de unicidad sindical, con potencialidades y limitaciones específicas que van más allá de la reglamentación. El hecho de existir más de un sindicato con personería gremial en los lugares de trabajo, genera situaciones específicas que complejizan las relaciones laborales en los mismos, a través de la presencia de distintas modalidades y estrategias de representación de los trabajadores, de negociación colectiva y de conflictividad laboral. A este escenario se le suma una característica específica del empleo público, y es el doble rol que detenta el Estado como empleador y fiscalizador de estas relaciones laborales, haciendo aun más complejo el escenario de relaciones laborales.

En este sentido, indagaremos en la dinámica de las relaciones laborales en dos casos específicos de la Administración Pública Nacional, centrándonos en las problemáticas referidas al ejercicio de la libertad sindical en ámbitos de pluralidad sindical. Los casos analizados para este trabajo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación a través de entrevistas a informantes clave, comunicaciones internas dentro de cada organismo y relevamientos periodísticos.

## **2. Breve caracterización de la Administración Pública Nacional. Actores, reglamentación y dinámica general**

Para comenzar con la caracterización de la Administración Pública Nacional (APN), es preciso comprender la ubicación de la misma dentro de lo que denominamos empleo público. Para esto bastará con ubicarla dentro del Poder Ejecutivo Nacional (PEN), dentro del cual se desprenden una serie de organismos, centralizados y descentralizados, que le dan vida y forma a la Administración Pública a nivel nacional.

Es importante destacar la configuración de las relaciones laborales desde la perspectiva de los actores sociales. A diferencia del empleo en el ámbito privado, en donde los actores son el o los empleadores y sus organizaciones, los trabajadores con sus organizaciones y el Estado como fiscalizador; en el empleo público esta relación se da entre el Estado y los trabajadores y sus organizaciones.

Este panorama se complejiza si tenemos en cuenta las características del actor empleador. En principio la idea de Estado empleador es un concepto abstracto y para nada asimilable a la idea de empleador en el ámbito privado, sino que es una construcción compuesta por representantes de distintas áreas de gobierno.

Los trabajadores de la APN tienen particularidades basadas en la normativa que los rige, como la estabilidad laboral. Este derecho nace en el primer párrafo del Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina. Asimismo, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, en su artículo 17, establece que “El personal comprendido en régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo, el nivel y grado de la carrera alcanzado”. Sin embargo, no todos los trabajadores de la APN tienen estabilidad sino solo los que se encuentran en la planta permanente, así lo indica el Artículo 16 de la Ley N° 25.164, donde además de afirmar este derecho, establece que al personal comprendido en el régimen de contrataciones y en el de gabinete de las autoridades superiores, quedan excluidos entre otros derechos. Así también, el Decreto N° 1.421/02, reglamentario de la mencionada ley, amplía esta noción agregando que “La designación de personal ingresante en la Administración Pública Nacional en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección previstos por los escalafones vigentes, no reviste en ningún caso carácter de permanente, ni genera derecho a la incorporación al régimen de estabilidad”.

A estas características del empleado público, debemos sumarle la particularidad que tiene la representación de los trabajadores dentro del empleo público: la pluralidad sindical, es decir la coexistencia de más de un sindicato con personería gremial. Dentro de la Administración Pública Nacional coexisten dos sindicatos con personería gremial con actuación en toda la Administración Pública Nacional: la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN).

ATE fue creada en 1925 y obtuvo su personería gremial en 1937 agrupando en sus inicios a trabajadores de astilleros estatales y otros trabajadores portuarios y de Obras Públicas, mientras que UPCN fue creada en 1948 durante el primer gobierno peronista, agrupando al personal jerárquico de la Administración Pública (Diana Menéndez. 2005).

*“UPCN se crea estando el General Perón...De hecho Perón fue nuestro primer afiliado. Tenemos el recibo y todo, es el primer afiliado a UPCN. Él estuvo en la primera acta estatutaria, estuvo presente para presidir esa asamblea estatutaria, donde él habla y dice que este sindicato está plantando sobre las bases reales del peronismo, y donde se va a ejercer toda la defensa del trabajador en todos los ámbitos...”*

Estas organizaciones muestran sus principales diferencias en el plano ideológico, reflejadas en sus estrategias como organizaciones sindicales. A modo de ejemplo, resultan esclarecedoras las estrategias diametralmente opuestas de estos sindicatos con respecto a las políticas públicas de reforma aplicadas durante la década del 90. Mientras que ATE se opuso sistemáticamente a las mismas UPCN mantuvo una estrategia conciliadora. Otro ejemplo lo conforma la orientación de sus recursos en relación con los trabajadores: mientras que ATE se posiciona como una organización de defensa de los derechos de los trabajadores, UPCN focaliza su acción en la promoción de servicios para los trabajadores.

A partir la Resolución N° 255/03 del MTESS, es que ambos sindicatos cuentan con los derechos que otorga la personería gremial. En este sentido, cada uno de ellos elige a sus delegados - es decir, por cada sector del Estado existen dos organismos de representación directa, sean comisiones o juntas internas, con la posibilidad de que el empleador les retenga la cuota sindical según el artículo 38 de la Ley 23.551; ambos tienen la posibilidad de representar a los trabajadores colectivamente tal como lo establece el artículo 31 inc. a)

de la Ley 23.551 participando en la conflictividad laboral y la negociación colectiva (Cremonese, 2006) Sin embargo, en las entrevistas realizadas a los delegados de ATE y UPCN del MAGyP, ambos coinciden en que esta resolución no trajo grandes cambios, sino legalizó una situación que ya existía previamente. Esto mismo se ve reflejado en uno de los considerando de la citada resolución:

*“Que dicha norma receptó la realidad histórica de la representación de este colectivo de trabajadores, admitiendo expresamente que la representatividad de los mismos corresponde simultáneamente a más de una asociación sindical con personería gremial”.*

La negociación colectiva en la Administración Pública Nacional se rige por la Ley N° 24.185. La misma establece que la negociación podrá llevarse a cabo tanto a nivel general como sectorial, y la representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional. Actualmente los trabajadores de la Administración Pública Nacional se encuentran contemplados en el Convenio Colectivo de Trabajo General N° 214/06. A su vez, existen CCT que se negocian a nivel sectorial, como es el que rige para los casos de estudio de este trabajo<sup>5</sup>, el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) vigente a través del Decreto N° 2098/08. Este convenio viene a reemplazar al Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA) vigente desde el año 1991.

---

<sup>5</sup> Cabe destacar que si bien el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca se rige por el SINEP, algunos organismos descentralizados en su órbita tienen su propio Convenio Colectivo Sectorial, como es el caso del INTA y el SENASA. Similar situación se da en los casos de los organismos descentralizados del MTESS. Estos son: la Dirección Nacional de Fiscalización, la Superintendencia de AFJP, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y ANSES.

### **3. Algunos debates en torno a la libertad sindical en la Administración Pública Nacional**

Las particularidades de la dinámica de las relaciones laborales en la Administración Pública Nacional incluyen una serie de cuestiones referidas a diversas temáticas, sin embargo aquí nos concentraremos -sin pretensiones de exhaustividad-, en los que refieren directa e indirectamente al ejercicio de la libertad sindical en los lugares de trabajo.

En primer lugar nos interesa indagar en las cuestiones referidas a la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo. En este sentido observamos que a partir del artículo 3° de la Resolución N° 255/03 del MTESS, se establece una estrecha relación entre la representación de los trabajadores por sus organizaciones sindicales y la representatividad que cada una de estas detenta al determinar que:

*“...el número de delegados elegidos por cada asociación sindical, será directamente proporcional a los afiliados cotizantes que posea, siempre que mantengan un mínimo del DIEZ POR CIENTO (10%) de afiliados, con relación al total de los trabajadores a representar”.*

Ahora bien, la primera cuestión que se desprende de lo anterior es la determinación de la representatividad de cada uno de los sindicatos con personería gremial, según su ámbito de actuación personal y territorial. Al respecto, el segundo párrafo del artículo 4 de la Ley 24.185 determina la potestad del MTESS de definir la representatividad en base a la afiliación de cada sindicato en disputa. En este sentido, la Resolución N° 42/98 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del MTESS determina el porcentaje de representatividad de los dos sindicatos con personería gremial para el ámbito nacional de la Administración Pública, UPCN con un 72,3% y ATE con el restante 27,7%, resolución que no ha sido actualizada hasta la fecha.

Cuando nos adentramos en los lugares de trabajo propios de la Administración Pública Nacional, nos encontramos con situaciones que dan cuenta del desajuste entre el intenso desarrollo y complejización de las relaciones laborales y la reglamentación vigente. En principio observamos que el procedimiento de cotejo de representatividad sindical no está diseñado para el ámbito del lugar de trabajo, sino para el ámbito territorial y personal determinado en los estatutos sindicales en cuestión. En segundo lugar, no se encuentra reglamentada o pactada una periodicidad para el cotejo. Esta ambigüedad en la reglamentación determina, en buena parte, la amplitud de posibilidades de proceder de los actores, condicionando fuertemente la dinámica de las relaciones laborales en la Administración Pública Nacional en general y en los lugares de trabajo en particular. Al respecto, un dirigente de ATE nos comenta:

*“Nunca más se hizo una compulsa y no se va a cambiar primero porque no le conviene a Estado Nacional, que es el patrón, porque negocia por debajo siempre...Le conviene al estado arreglar con alguien que tira para abajo y no para arriba”*

A partir de la comprensión de la dinámica de representación y representatividad de los trabajadores de la Administración Pública Nacional es que podemos comenzar a

comprender la dinámica específica de negociación colectiva y conflictividad laboral, de participación de los trabajadores en actividades y organizaciones sindicales y las estrategias de las distintas organizaciones sindicales del sector.

Con respecto a la negociación colectiva en la Administración Pública Nacional, observamos que la Ley N° 24.185 y su decreto reglamentario 447/93 en sus artículos 6° y 5° respectivamente, definen los ámbitos de negociación posibles en el nivel general y el sectorial, restringiendo por omisión la posibilidad de negociar a otro nivel, como es el de lugar de trabajo. Así también se hace alusión al hipotético caso en que la parte sindical esté compuesta por más de una asociación sindical con personería gremial (artículo 4° de ambas normas), disponiendo la representación de cada una de las organizaciones sindicales en relación a su representatividad y la necesidad de mayoría absoluta de la parte sindical para las resoluciones que se tomen.

Sin embargo, se observa que hay instancias formales de determinación de condiciones laborales que, en su conformación, exceden la elección de delegados por cada sindicato con personería gremial. Este es el caso de la conformación de Comisiones Paritarias en los lugares de trabajo. En estos casos, la participación de cada Junta Interna se determina a partir de la última compulsa de representatividad de nivel general.

Estas comisiones paritarias, establecidas en el CCT General de la APN son la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), la Comisión de Igualdad y Oportunidad de Trato (CIOT) y la Comisión Permanente de Carrera y Relaciones Laborales (COPAR). Cabe destacar que el CCT establece que para los dos primeras Comisiones Paritarias<sup>6</sup> se deberán conformar Delegaciones Jurisdiccionales en cada Jurisdicción u organismo descentralizado. Esto no sucede con la COPAR.

En el año 2008, con la firma de un nuevo CCT sectorial, se crea la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (COPIC). Luego, el Acta COPIC N° 2 crea el Reglamento de Funcionamiento de la misma y uno de sus artículos refiere a la creación de las Delegaciones en cada jurisdicción ministerial, Secretaria y Casa Militar de la Presidencia de la Nación y entidad descentralizada. Luego el Acta COPIC N° 4 reformulará parte del texto del Reglamento.<sup>7</sup> Las funciones de estas Delegaciones son: a) asegurar la plena aplicación del Convenio Colectivo Sectorial en su ámbito de intervención. b) Velar por la aplicación de los criterios interpretativos y orientaciones establecidas por la Comisión. c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la prestación de los servicios a cargo de la jurisdicción o entidad d) Expedirse ante las consultas que la Comisión pudiera manifestarles para el mejor diseño, aplicación y

---

<sup>7</sup> "ARTICULO 11.-Las Delegaciones Jurisdiccionales se establecerán en cada jurisdicción ministerial, Secretaria y Casa Militar de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN y entidad descentralizada. Estarán integradas por CINCO (5) representantes titulares y sus correspondientes suplentes por cada parte signataria del Convenio Colectivo de Trabajo sectorial. A estos efectos, los titulares de las entidades involucradas se comunicarán por escrito la nómina de sus respectivos representantes."

evaluación del Convenio. e) Asegurar la actualización de la información exigida por las normas del convenio y reglamentarias en materia de personal.

Con respecto a la conflictividad laboral, observamos que no se ha avanzado en la reglamentación referida a su administración, más allá de la alusión que se hace en el art. 16 de la Ley N° 24.185 que remite a la Ley de Conciliación Obligatoria y Arbitraje N° 14.876, por la que cualquiera de las partes puede pedir la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los fines de dictar la conciliación obligatoria.

A nivel general o sectorial, tenemos los ejemplos de la composición de las Comisiones Negociadoras<sup>8</sup>. Sin embargo, a nivel de lugar de trabajo no hay reglamentación sobre los actores que posean las atribuciones para intervenir y solucionar los conflictos que se den en el ámbito de referencia. Con esto también abonamos la hipótesis que explica la mayor conflictividad en el ámbito público, ya que esta dificultad en la definición de los actores en los lugares de trabajo, sumada a la falta de mecanismos canalizadores de la conflictividad laboral dificulta aun más la resolución de los conflictos en los lugares de trabajo.

Al respecto observamos que el ámbito público registra alrededor del 60% del total de conflictos laborales con paro en los últimos cinco años, dato que cobra mayor relevancia si agregamos que el sector público ocupa a menos de la mitad de los trabajadores que el sector privado<sup>9</sup>. A su vez, estos conflictos son en líneas generales más prolongados y con mayor participación que en el ámbito privado<sup>10</sup>. Una de las hipótesis que intenta explicar esta dinámica hace referencia a la falta de institucionalización de las relaciones laborales públicas en general y de los mecanismos de canalización de la conflictividad laboral en particular. Según este razonamiento, la falta de mecanismos formales de administración del conflicto dificultaría la anticipación o canalización eficiente de los mismos ya que cada conflicto debe solucionarse por mecanismos ad hoc.

La participación de los trabajadores en actividades sindicales en el ámbito público es uno de los temas menos estudiados por lo que no pretendemos agotar su análisis en este trabajo, aunque sí nos interesa introducirnos en algunas cuestiones que hacen al debate sobre el ejercicio de la libertad sindical en el sector. Al respecto, uno de los temas principales tiene que ver con la posibilidad de los trabajadores de afiliarse a más de un sindicato con personería gremial y a la estrategia de los sindicatos con respecto a la relación con los trabajadores. En este sentido, observamos una dinámica particular entre los trabajadores y los sindicatos que los representan y entre los sindicatos entre sí.

---

<sup>8</sup> Dec 836/2011: “...en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante el (...)Presidente de la COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PUBLICO asistido por(...), en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional - Decreto N° 214/06, COMPARECEN: por la Subsecretaría de Gestión y Empleo Público(...); por la Jefatura de Gabinete de Ministros, el Señor Subsecretario de Evaluación del Presupuesto Nacional (...); por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas el Sr. Subsecretario de Presupuesto (...); todos ellos representantes del Estado Empleador por una parte y, por la otra, en representación del sector sindical, por la UNION PERSONAL CIVIL DE LA NACION (...); y por la ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO (...)”

<sup>9</sup> Poner algún informe de mercado de trabajo

<sup>10</sup> Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 2011 “Los conflictos laborales en el primer semestre de 2011”



Con respecto a la relación entre sindicatos y trabajadores, observamos la presencia de distintas estrategias sindicales.

Podría pensarse que las estrategias de los sindicatos con personería gremial del sector, son completamente distintas a las observadas en el sector privado debido a la pluralidad sindical. Por ejemplo, los sindicatos con personería gremial tienen la posibilidad de administrar sus obras sociales, factor de atracción a posibles afiliados. Sin embargo, para la APN sólo UPCN administra su obra social.

Según Tomada y Novick (1999), la participación sindical en las Obras Sociales creó nexos importantes entre el trabajador y el sindicato respectivo. Fue una herramienta que facilitaba la incorporación del trabajador al sindicato, y favorecía de algún modo el desarrollo de la solidaridad. Al respecto podemos comprender, según las entrevistas realizadas a los delegados del MAGyP, cómo UPCN adquirió la administración de la Obra Social Unión Personal.

*“Unión Personal nació a raíz de la época de Menem... (Él) decide que las obras sociales, al igual que la órbita privada sea de los sindicatos... Se crea el Instituto Nacional de Obras Sociales del Estado. Algunos de acá pasamos ahí (al INOSE), a otros se los dejó como en una especie de retiro voluntario, se los echó pero se les pagó por tres meses hasta que consiguieran trabajo... El personal del INOSE pasa a ser OSPCN (Obra Social del Personal Civil de la Nación) porque hasta ese momento, el INOS estaba integrado por parte del Estado, había directores, era como una sociedad, en el Directorio estaban ATE y estaba UPCN. ATE como siempre no está de acuerdo y se va.... Queda UPCN con el Estado. Se empezó a trabajar, todos juntos, hasta que se pasa todo a OSPCN. Dura un año y se pasa al IOS (Instituto de Obras Sociales) y ahí ya estaba en el Directorio UPCN... Y luego del IOS pasa a ser Unión Personal (1999). Explotó con todo porque después, a los dos o tres años, sacó el plan privado”.*

Sin embargo, el delegado de ATE nos comenta que:

*“La obra social es de los empleados públicos, no la obra social de uno de los sindicatos. La administra UPCN porque Menem les dio la administración en el marco de las reformas laborales de los noventa... Nosotros no estábamos de acuerdo, así que nos levantamos y nos fuimos. La alianza de dejar a tantos trabajadores públicos... a cambio fue la Obra Social. A ellos les sirve, porque mucha gente se afilia o por la Obra Social o por los servicios... ATE tiene poco de eso. UPCN tiene más afiliaciones por los servicios y por la obra social... No se afilian por la defensa, ni por los derechos laborales, sino por los servicios y beneficios. En cambio si te afilias a ATE no es por eso, porque si te fijas en los servicios tenemos poco y nada. Si te afilias lo haces por la defensa”*

Otro de los factores de influencia en los trabajadores es la estrategia de cada sindicato en relación a la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores, y la orientación de los recursos en este sentido. Al respecto, se observa en ATE una estrategia con una orientación más clasista que la observada en UPCN. Ejemplo de ello es la preponderancia en la participación en conflictos laborales por parte de ATE, mientras que UPCN ha profundizado en la generación de servicios para los trabajadores, desde la administración de la Obra Social para trabajadores del sector hasta el desarrollo de otros servicios sociales.

Con respecto a la relación entre sindicatos, podría pensarse en una relación más competitiva que la observada en el ámbito privado, ya que los sindicatos con personería gremial del sector público se disputan constantemente la participación y afiliación de los trabajadores.

#### **4. El ejercicio de la libertad sindical en los casos de estudio. Estrategias para la determinación de las condiciones laborales en los lugares de trabajo.**

##### **a. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (MAGyP).**

Los trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (MAGyP) tienen dos sindicatos que los representan: ATE y UPCN. Cabe destacar que dentro del conjunto de trabajadores de este Ministerio, también encontramos a los trabajadores del Instituto Nacional de Semillas (INASE), a los del Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA), a los del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), a los del Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero (INIDEP) y a los Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV). A principio del año 2011, se disolvió la Oficina Nacional de Control Comercial Agropecuario (ONCCA), convirtiéndose en la Unidad de Coordinación y Evaluación de Subsidios al Consumo Interno (UCESI), dependiendo del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, del Ministerio de Industria y del MAGyP. Todos ellos son organismos descentralizados y autárquicos, aunque dentro de la órbita del MAGyP.

Según los datos brindados por una delegada de UPCN, el 40% de los trabajadores del MAGyP se encuentran afiliados a ese sindicato, aunque teniendo en cuenta sólo al personal de Planta Permanente y a aquellos contratados por el Artículo 9 de la Ley N° 25.164. Los monotributistas adquieren la calidad de “afiliados internos”, ya que no son cotizantes según la Ley de Asociaciones Sindicales. A estos “afiliados internos” les corresponde sólo la defensa por parte del sindicato (como si fueran afiliados), quedándose sin la posibilidad de uso de los beneficios sociales.

*“Nosotros nos regimos por la Ley de Asociaciones Sindicales... y está prohibido afiliarse a alguien que no sea cotizante, porque vos no le podés cobrar. No me meto en la cuenta y le saco como si fuera un club. Esto es una Asociación Sindical donde vos lo hacés por puro convencimiento y tu documento como afiliado es el recibo (de sueldo), lo otro es estar afiliado a un club...”*

Sin embargo, para ATE la afiliación es también para el personal contratado bajo la modalidad de prestación de servicios. El descuento sindical, del 2,2%, lo hacen a través de la cuenta bancaria o por caja.

*“Para nosotros, los monotributistas son afiliados cotizantes, no sé para el Estado. Lo que si te puedo llegar a decir es que nosotros tenemos delegados que son prestadores de servicios... más de la mitad de los delegados son prestadores de servicios... pero están reconocidos como trabajadores públicos y como delegados”*

Asimismo, la mitad de sus delegados -dentro de este Ministerio- son contratados bajo esta modalidad. La cantidad de afiliados (incluyendo a todas las modalidades de contratación) es de aproximadamente 600/700 personas.

Asimismo, cada sindicato tiene distintos niveles de afiliación dentro de cada organismo en particular. En el INASE, UPCN tiene más del 50% de afiliados y ATE sólo un afiliado. Esta diferencia se debe, según el entrevistado de ATE, a un error cometido hace doce años atrás:

*“De la Rúa quiso cerrar el INASE y la gente que estaba en esa Junta Interna de ATE no hizo nada por los trabajadores del INASE, en cambio UPCN sí... Entonces ahora es más difícil porque UPCN avanzó mucho, hasta que maneja toda la parte administrativa de los recursos humanos, ahí se instalan premios y castigos y de los dos lados suma. Si vos estás conmigo te doy un premio, sino después que te di el premio y te querés ir, te castigo. Es muy difícil romper con eso porque la gente tiene sueldo limitado y necesita ese mango más, ese parche que se le da. Entonces hay que acertar mucho para poder volver... Es difícil romper con un status quo...”*

En la (ex) ONCCA, la situación es muy particular. De los 750 trabajadores, 700 son monotributistas. De este organismo, ninguno de los dos sindicatos brindó datos acerca de la cantidad de afiliados.

Sin embargo, el SENASA tiene muchos afiliados de ATE (la Junta Interna no es la misma que la del MAGYP) y APUMAG (Asociación del Personal Universitario del Ministerio de Agricultura y Ganadería de la Nación). Esta asociación, que según la entrevistada de UPCN nació en el seno de este Ministerio, hoy tiene una gran incidencia en los trabajadores del SENASA, pero no sucede lo mismo con los del MAGYP. Ante esta situación, cabe destacar las acciones llevadas a cabo por UPCN:

*“En SENASA hay gran cantidad de ATE y APUMAG. Es un gremio de los profesionales del MAGYP. La madre de los APUMAG está acá (en el MAGYP), nunca lo dejamos crecer...no le dimos posibilidad acá a crecer porque les dimos los servicios a los profesionales desde UPCN, entonces como siempre vieron que hubo mucho más respuesta desde el lado de UPCN, no necesitaron afiliarse a un gremio chiquito que no tenía fuerza por ser tan chiquito, entonces se afiliaban a UPCN porque tenemos una Secretaría de Profesionales que los pueden seguir y darles respuestas. Allá (en SENASA) lograron crecer muchísimo.”*

Con respecto a los “no afiliados”, ambos sindicatos tienen la misma lógica de acción. Si bien la defensa es para todos, la primera opción es el trabajador afiliado. Sin embargo, la delegada de UPCN afirma que en las elecciones votan los afiliados y los no afiliados, debido a que sólo tienen una lista única. De lo contrario sólo votarían los afiliados cotizantes.

*“Nunca nos costó que la gente nos votara, es decir vienen y nos vota la gente que no es afiliada como los que sí, porque han tenido muchas respuestas. Gente que por ahí a veces no se afilia, no porque no esté de acuerdo con nosotros, sino porque los descuentos hacen que no se puedan afiliar. Entonces hay gente que está de acuerdo con nosotros pero no están afiliados, hasta han venido a marchas, pero no se pueden afiliar por su situación económica, pero el apoyo está. Nosotros ya te digo... si la causa es justa salimos a defenderlos igual... Hay gente que no está afiliada, salimos y le decimos, vos puedes hacer esto o lo otro, ya dándole a conocer la norma...nosotros tenemos en claro que somos delegados de todos los trabajadores. Puedo sacar la cara por alguien que no esté afiliado. Me han dicho por qué lo defendía a fulano si no estaba afiliado, y eso al resto no le importa”.*

Otro de los aspectos de la pluralidad sindical en el empleo público, es la posible afiliación del trabajador a más de un sindicato a la vez, pero la única persona que no puede hacerlo es el delegado.

*“Un Secretario General de ATE hasta hace tres años que era afiliado a UPCN. YO juntaba los avales para la elección y él firmaba, el votaba porque era afiliado”*

Como ya hemos mencionado, el Estado Empleador adquiere forma a través de algún funcionario público. Para este caso de estudio, el empleador es el Ministro de Agricultura o la persona que él designe para resolver determinadas cuestiones. Para los organismos descentralizados, la figura equivalente es el Presidente de cada uno de ellos.

*“La figura del Ministerio más representativa es el Ministro, pero hay muchas cosas que exceden a la posibilidad de que el ministro pueda resolver alguna situación específica porque muchas cosas se resuelven en otros ámbitos, en los ámbitos paritarios, más allá del ministerio... En el organismo, si el Ministro determina que hablemos con otra persona de su confianza y esta persona tiene capacidad de resolución para nosotros es lo mismo.”*

Si vemos la relación de ambos sindicatos con el empleador a lo largo de los años, es notable ver que UPCN ha tenido problemas con la gestión del Ingeniero Campos (como Secretario de Agricultura - 2006) y a la vez ATE lo reconozca como alguien con el que se pudo lograr un avance importante para los trabajadores monotributistas. La delegada de UPCN nos cuenta que:

*“Con el único que tuvimos problemas fue con Campos. Nunca supimos por qué. No comulgaba para con UPCN y bueno nosotros vivíamos sin él. Cuando fue el paro del INASE se enfureció cuando nosotros salimos a defender a todos los empleados del INASE... porque salimos a defender hasta lo último. Los respaldamos hasta el final... Lo que más bronca le daba era que le hicimos quilombo acá (por el Ministerio). Nunca nos atendió.”*

Y el delegado de ATE destaca que:

*“Para nosotros fue muy importante conseguir que por primera vez, se trasladaran los aumentos de paritarias a los contratos de prestación de servicios (2006)... y esto fue con la gestión del Ingeniero Campos. Habíamos logrado que se traslade el aumento paritario a un sector, que era (la Subsecretaría de) Pesca... Fuimos por Pesca y luego por el resto”*

Tomando en cuenta los conflictos dentro del lugar de trabajo, podemos observar que no existe un alto nivel de conflictividad. Si bien hubieron determinados conflictos<sup>11</sup>, podemos observar que hoy en día eso no está sucediendo. UPCN destaca que:

*“Con esta gestión se puede conversar, hay proyectos, por lo menos tienen intenciones de hacer cosas hasta donde se ve. Nunca tuvimos problemas con las autoridades. Nosotros privilegiamos el diálogo, la negociación... podemos llegar a entendernos, ahora cuando te cierran las puertas, ahí tenés conflicto... si no tenemos respuestas por el diálogo no nos queda otra que ir por la fuerza.”*

---

<sup>11</sup> En el año 2006 el INASE estuvo en estado de alerta y asamblea, seguido de un paro de dos semanas por reclamar aumentos de sueldo. En el año 1999 las maestras del Jardín Maternal del MAGyP reclamaron para frenar el pase de ésta al Ministerio de Economía. A principio del año 2011 cuando la ex ONCCA se disolvió, los trabajadores de este organismo reclamaron para conservar sus fuentes de trabajo. Estos reclamos no serán tomados en cuenta para esta ponencia.

Sin embargo, que no exista un alto nivel de conflictividad actual, no significa que no hayan existido conflictos en algún momento. Como mencionábamos más arriba, ATE, en el año 2006 llevó adelante el reclamo para que los aumentos de paritarias para los trabajadores de la planta permanente y los contratados, se trasladen a los contratados de locación de servicios. Esto ya se había logrado en la Subsecretaría de Pesca y el siguiente paso era lograr trasladar estos aumentos a todos los trabajadores del MAGyP. Al respecto, el delegado de ATE relata:

*“Dieron el aval y coordinamos con las autoridades, como teníamos buen diálogo en ese entonces, les dijimos que aparte de haberlo logrado, nosotros teníamos el ánimo de publicitarlo, pero sabíamos que si lo publicitamos gráficamente podía traer algún inconveniente, de última lo hacíamos de boca en boca. Otros organismos u UPCN (que no participó porque no defiende derechos laborales de los trabajadores de los contratados por prestación de servicios ni los toma como trabajadores públicos, no los representa)...UPCN capaz trataba de que no saliera, porque era un beneficio que había logrado ATE. UPCN podía frenarlo por la relación política, por la alianza que tiene con el gobierno nacional. Nosotros a sabiendas de eso lo queríamos publicitar para que la gente sepa quién lo había hecho, pero si no lo hacíamos de boca en boca. La persona con la que dialogábamos dijo que lo publiquemos, nos cambió una partecita del título, nada de fondo, lo sacamos, lo pegamos en todo el Ministerio y al otro día casi pierde el puesto esta persona... A partir de eso pusimos como derecho para todos los laburantes que se pase la paritaria”*

Con respecto a la COPIC en los distintos lugares de trabajo del MAGyP, el delegado de ATE comenta que ésta sólo fue creada en el ámbito del INASE.

*“El mecanismo (de la COPIC) es sólo en el INASE... Tiene que ver también con que en estas comisiones paritarias, en general, ahí se sigue la visión de que UPCN tiene más afiliados y por lo tanto tiene un voto más que nosotros... Estas comisiones le vienen mejor a UPCN que a nosotros... Si las comisiones existieran en el MAGyP, UPCN no tiene mucha fuerza ahí, el único lugar donde tiene fuerza es en el INASE... La gente nos reconoce mucho más aunque no esté afiliada.... Nosotros no necesitamos ese ámbito...A UPCN les conviene porque están en ventaja para con ATE en un lugar en donde están en desventaja. Estas comisiones de por sí sola no hacen nada, no resuelven nada.*

#### b. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

El caso del MTESS muestra características similares al MAGyP en cuanto a la configuración de las relaciones laborales. Sin embargo, durante 2011 se desarrolla un conflicto laboral en el MTESS, motorizado por ATE, que determina una dinámica muy diferente al MAGyP. El desarrollo de este conflicto, en especial a partir de la observación de las estrategias de los actores, nos da algunos indicios para comprender las estrategias de la determinación de las condiciones laborales en este caso de estudio.

En primer lugar, nos interesa describir brevemente la población trabajadora del caso de estudio. En el MTESS trabajan aproximadamente 4000 personas, de las cuales alrededor de 3000 desempeñan en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En cuanto a la representación de los trabajadores, según los dichos de un integrante de la Junta Interna de ATE, en el MTESS hay alrededor de 700 trabajadores afiliados, UPCN con alrededor de 500 afiliados

y ATE con 200 aproximadamente. Con respecto a los delegados, a pesar de no contar con una reglamentación que determine la representación en los lugares de trabajo, UPCN cuenta con 76 delegados y ATE con 31 coincidiendo tanto con la representatividad otorgada por la Resolución N° 42/98 como con la representatividad en el lugar de trabajo, de acuerdo a la cantidad de afiliados de cada sindicato en el MTESS.

El antecedente más cercano al inicio del conflicto lo conforma un pedido de aumento salarial del 30 de diciembre de 2010. Así, para principios de marzo, ante lo que la JI-ATE entiende como una respuesta negativa por parte de las autoridades, convoca a una asamblea general para determinar las acciones a realizar en el marco del reclamo de un *“aumento salarial de emergencia, un piso salarial de \$4500 y el pase a planta permanente de todos los trabajadores que no revistan en el régimen de estabilidad”*. Dentro de estos tres reclamos, el primero es exclusivo para los trabajadores del MTESS y los otros son dos de los reclamos planteados desde ATE Capital y Nacional.

A partir de este momento se realizan asambleas periódicas en las que se resuelven las acciones a realizar en torno al reclamos. Entre ellas, se realizan 13 días de paro<sup>12</sup> llevados a cabo con distintas concentraciones, movilizaciones y otras actividades de sensibilización y difusión del reclamo hasta fines del mes de junio. A principios de julio, ATE-CABA intima al MTESS a no descontar de los salarios los días de paro del mes de junio. El 19 de julio la JI-ATE-MTESS mantiene una reunión con una autoridad del MTESS en la cual se discute, entre otros temas, la metodología de descuento de los días de paro del mes de junio. La próxima asamblea general convocada por ATE decide continuar en “estado de alerta y movilización” a la espera de una respuesta a los reclamos planteados por la JI. Para principios del mes de agosto se realiza una movilización, reclamando la devolución de los días descontados, y luego de unos días las autoridades del MTESS deciden volver atrás con los descuentos realizados, a devolverlos con los salarios del mes de agosto.

Cabe destacar la estrategia de UPCN durante el conflicto descrito. Un día después del primer día de paro convocado por la JI de ATE, la JI de UPCN publica una “Nota al Ministro de Trabajo” con reclamos similares a los de planteados por ATE. Sin embargo, no responden a un llamado a la participación en los reclamos y las acciones conflictivas propuesto por la JI de ATE. A fines del mes de mayo, luego de 6 días de paro realizados por ATE, la JI-UPCN informa el *“descongelamiento de más de 500 cargos de Planta Permanente para iniciar concursos durante este año”* y el acuerdo con el Gobierno Nacional de aumento salarial del 24% a nivel general.

Por último, es interesante observar la estrategia de las autoridades del MTESS, en el marco del conflicto laboral, como parte del Estado en su rol de empleador. La primera reunión formal entre las autoridades del MTESS y la JI-ATE se realiza a fines del mes de marzo, luego del primer día de paro, después de casi cuatro meses de la presentación del primer reclamo. Al respecto, la postura de las autoridades es:

*“Se están equivocando con el lugar de reclamo, el ministerio también es empleado y no jefe. El área que hace las contrataciones del Estado es Gestión Pública que depende de*

---

<sup>12</sup> 17 de marzo; 31 de marzo; 15 de abril; 28 de abril; 5 de mayo; 6 de mayo; 18 de mayo; 2 de junio; 7 de junio; 8 de junio; 15 de junio; 16 de junio; y 30 de junio.

*Gabinete. Si ellos decidieron que se puede contratar de esta manera, no podemos hacer nada... ¿Por qué no van a hacerle un paro y una marcha al Gabinete?"<sup>13</sup>*

Hasta fines del mes de julio se han realizado cuatro reuniones formales, en las cuales no se ha avanzado en la negociación de los reclamos planteados. Como ejemplo de ello, en la última de las reuniones realizadas, una de las cuestiones debatidas fue la metodología de descuento de los días de paro realizados en el mes de junio<sup>14</sup>. Así también, durante el desarrollo del conflicto han sido publicadas algunas declaraciones de distintas autoridades del MTESS, como la siguiente:

*"Un paro o diez, en este Ministerio, no mejorará el salario, porque la negociación colectiva con la participación gremial es la única que por ley puede hacerlo. Un paro o diez solo nos pondrá como deudores de un servicio público al cual hace años aprendimos a querer y a honrar."<sup>15</sup>*

Así también, a pesar de que formalmente las cuestiones referidas a la representatividad de los sindicatos se dirimen a nivel general, en el lugar de trabajo esta cuestión se encuentra en debate constante durante el conflicto, como así también las modalidades de reclamo de los trabajadores. Al respecto, una de las autoridades del MTESS dice:

*"Se trata de un conflicto con un sector muy minoritario de empleados del Ministerio de Trabajo agrupado en la Junta Interna de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) - sólo el 7 por ciento-", y añadió que es "la cara de algo que se expresa en otros lugares. En efecto, cuando cierto sector no puede expresar el conflicto en su lugar de trabajo lo hace en la vía pública, cortando rutas y calles, entorpeciendo la vida normal de los ciudadanos e intentando un impacto mediático"<sup>16</sup>*

La falta de canales institucionales de administración del conflicto laboral, sumado a la restricción de canales de negociación colectiva en el nivel jurisdiccional condiciona fuertemente el desarrollo del conflicto laboral en el MTESS durante 2011, observándose principalmente en la duración del conflicto, aun no resuelto y en el estancamiento en la solución de los reclamos planteados.

---

<sup>13</sup> "Paro en Trabajo" publicado el 23/04/2011 en la Revista Noticias

<sup>14</sup> Según comunicada difundido por la JI ATE-MTESS, "las autoridades informaron de su decisión de proceder a descontar los días de paro del mes de junio, exceptuando el cómputo de 3 de ellos (de modo tal que aquel/lla compañero/a que adhirió a 4 le descuenten 1 día, al que registra 5 le quiten 2 y así sucesivamente)"

<sup>15</sup> Mail enviado a los trabajadores del MTESS por el Subsecretario de Coordinación del MTESS.

<sup>16</sup> "Sin título" publicado el 19/05/2011 en [www.terra.com](http://www.terra.com)



## 5. A modo de cierre

Como primera aproximación tanto al sector de estudio como al tema que se ha intentado analizar, nos encontramos con más preguntas que respuestas. Sin embargo, el trabajo constituyó un buen ejercicio de ordenamiento y síntesis de algunas cuestiones que deben ser estudiadas con mayor detenimiento.

A modo de síntesis, observamos que el ejercicio de la pluralidad sindical en el ámbito de la Administración Pública Nacional, sólo conforma uno de los tantos factores que hacen al ejercicio de la libertad sindical en los lugares de trabajo.

Al mismo tiempo, observamos que la pluralidad sindical determina una dinámica de relación entre los actores laborales completamente distinta a la observada en el ámbito privado. Por este motivo, es que se plantean problemáticas e interrogantes originales para el ámbito en estudio. Al respecto, observamos cierta complejidad a la hora de determinar y definir al actor empleador para las distintas situaciones y niveles organizativos generando dificultades a la hora de negociar colectivamente y/o administrar un conflicto laboral a nivel descentralizado.

A su vez, la aplicación del principio de pluralidad sindical en los lugares de trabajo, conlleva ciertas cuestiones dignas de debatir, como la determinación de la representación de los trabajadores y la representatividad de los sindicatos; la imposibilidad explícita de los actores de negociar colectivamente a nivel del lugar de trabajo; y la dificultad para la resolución de los conflictos laborales.

Si bien los casos de estudio presentan similitudes en cuanto a la configuración formal de las relaciones laborales -determinados a nivel general y sectorial-, en cada uno de ellos se observa una dinámica muy diferente para la determinación de las condiciones laborales, determinada centralmente por el poder relativo de los actores, y por lo tanto central a la hora de pensar el ejercicio de la libertad sindical. Con ello nos referimos al empleador específico (Ministro y autoridades de cada ministerio) y los cuerpos de delegados –algunas veces conformados en Juntas Internas- de cada sindicato con representación en cada lugar de trabajo.

Estas diferencias se hacen concretas a la hora de observar la “gimnasia” de diálogo en los casos de estudio. El caso del MTESS muestra una gran dificultad para llevar adelante negociaciones entre las autoridades de la institución y uno de los sindicatos, dificultad cristalizada en el largo conflicto laboral todavía por resolverse. En el caso del MAGyP, se observan distintos ciclos de diálogo entre las distintas Juntas Internas y las autoridades de la institución de acuerdo a las afinidades de estos últimos con cada uno de los cuerpos de delegados y/o sindicatos en cuestión, por lo que nos deja entrever el fuerte influencia de la política partidaria en las relaciones laborales en el caso de estudio.

A modo de cierre, observamos que más allá de las normas que rigen las relaciones del trabajo en la APN, la dinámica actual propone debates que van más allá de la posible mejora en la reglamentación, sino más bien en las estrategias de interpretación y aplicación de las mismas, las cuales influyen de manera directa en el ejercicio de la libertad sindical en los lugares de trabajo.

## **Bibliografía**

- ✓ Cremonte, Matías 2006 “El nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional: La opción por la autonomía”, Observatorio del Derecho Social, CTA.
- ✓ Diana Menéndez, Nicolás 2005 “La representación sindical en el Estado: una cuestión diputada”, VII Congreso ASET, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- ✓ Duarte, David 2009 “El modelo sindical argentino: Modelo para armar” XVI Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- ✓ García, Héctor Omar 2009 “Actualidad sobre la representación sindical en la Argentina” Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- ✓ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 2011 “Los conflictos laborales en el primer semestre de 2011”. Informe de trabajo realizado por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.
- ✓ Novick, Marta y Tomada, Carlos 2001 “Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical” en Cuadernos del Cendes, Año 18, No 47, Segunda época, 79-110.
- ✓ OIT 2006 “La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT” Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada).
- ✓ Palomino, Héctor 2008 “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación” en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 13, No 19.
- ✓ Palomino, Héctor 2004 “Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”. Documento de cátedra Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.