

II Jornadas de Investigadores en Formación: Reflexiones en torno al proceso de investigación (14, 15 y 16 de noviembre de 2012)

Eje temático: La problemática del trabajo en el diálogo interdisciplinario: abordajes y perspectivas

Título: “Relaciones del Trabajo en la Administración Pública argentina. Primeros aportes para una perspectiva general”

Autores: Lic. Victoria Barzola; Lic. Lucía Lira; Lic. Marisa Nassano; Lic. Leandro Oyarzo
UBACT 20020100100507 - Cátedra Relaciones del Trabajo – A cargo del Profesor Palomino – Facultad de Ciencias Sociales – UBA- catedrapalomino@gmail.com

Introducción

Este trabajo propone una introducción al estudio de las relaciones del trabajo en el ámbito público a partir de la caracterización de los distintos espacios de inserción laboral desarrollados por Héctor Palomino (2004), donde distingue dos dimensiones para caracterizar las esferas en las que un trabajador se puede insertar: el ámbito donde se desarrollan las actividades (privado o público) y la retribución principal que reciben los trabajadores (salario u otras retribuciones no monetarias). Parte importante de la dinámica de las relaciones del trabajo en la sociedad contemporánea tiene como base el empleo que se origina en la esfera pública y que por ende no implica al actor privado como empleador ni el fin de lucro como finalidad de la relación laboral.

En este ámbito público los actores difieren de aquellos que encontramos en el ámbito privado, debido a la compleja configuración del Estado, que en principio cumple un doble rol: el de empleador y el de fiscalizador de las relaciones laborales individuales y colectivas. Así, gran parte de la discusión, se centra en comprender a los actores y las relaciones que se establecen entre ellos, principalmente la comprensión del Estado como empleador y la complejidad de la organización colectiva de los trabajadores públicos. En este sentido se presentan varias corrientes de discusión, sin embargo nos enfocaremos en la corriente (Guerrero Orozco. 1979) que entiende al Estado como una institución pública -o

red institucional- sin fines de lucro, con fines más allá de los particulares, que intenta asegurar la cohesión social en un determinado territorio o nación.

Para el desarrollo de este trabajo, hemos realizado un relevamiento de la regulación vigente como así también de la negociación colectiva llevada a cabo por los actores involucrados en cada uno de los sectores analizados. Asimismo, aquellos datos referidos al conflicto laboral fueron elaborados en base a los datos proporcionados por la Dirección de Estudios en Relaciones del Trabajo (DERT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Por último, se ha relevado una importante cantidad de bibliografía acerca de la temática del empleo público en Argentina, pero para este trabajo se ha seleccionado sólo aquella que considerábamos más relevante a la temática de estudio propuesta.

Algunas características básicas del Empleo Público

El Estado cumple distintas funciones dentro de una amplia gama de actividades económicas, desde la industria y el transporte hasta la salud y la educación. Para una primera caracterización del empleo público podríamos pensar en una clasificación entre: organismos dedicados a la producción de bienes y servicios y organismos dedicados a la administración

En el sector público, la pluralidad sindical es un rasgo distintivo. Así la relación entre sindicatos y trabajadores asume características particulares, ya sea por la coexistencia de más de un sindicato con personería gremial como por las estrategias de afiliación impulsadas desde los sindicatos. Ante este panorama, y frente a un empleador que presenta cierta singularidad, la administración del conflicto y las negociaciones de cada sector también asumen ciertas especificidades.

La estabilidad laboral es otra característica distintiva en este sector. Este derecho se desprende del primer párrafo del Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina y de la normativa específica del empleo público. Sin embargo, los únicos trabajadores de la administración pública que tienen estabilidad son aquellos de la planta permanente.

Por otra parte, con la sanción de la Ley N° 24.185 en 1992, se habilitó la negociación colectiva a nivel general y sectorial en el marco de la APN, y la admisión para aplicar la Ley de Contrato de Trabajo en diversos organismos en el transcurso de la misma década.

Con respecto al conflicto laboral, entre 2006 y 2011 el Poder Ejecutivo registra, en promedio, el 86% de los conflictos laborales, mientras que el Poder Judicial el 10% y el Legislativo el 4%. Así también se observa en el Poder Ejecutivo el 55% de los conflictos incluyen paro, mientras que para el Poder Judicial significa el 65% y para el Legislativo el 44%. Para los tres poderes, los reclamos más recurrentes se relacionan con cuestiones salariales.

Por último, es importante destacar la relevancia que asume el presupuesto oficial en los diferentes niveles de gobierno y su relación con la administración pública y las relaciones del trabajo en el ámbito público. Esta cuestión implica variadas relaciones entre los distintos poderes y niveles de gobierno, conformando una estructura de interdependencia financiera entre ellos.

Esta compleja estructura presupuestaria hace poco flexibles las diferentes discusiones que se puedan dar sobre mejoras salariales que planteen alguna erogación por parte del Estado. En algunas provincias, los reclamos por aumentos salariales –y presupuestarios- toman características híbridas en cuanto a los actores demandantes y sus reclamos. Este es el caso de algunos gobiernos provinciales que no cuentan con el financiamiento suficiente para afrontar los aumentos salariales determinados por paritarias, por lo que tanto los funcionarios del gobierno provincial y los sindicatos de trabajadores coinciden en el reclamo por mayor financiamiento hacia el gobierno nacional.

Caracterización General de la Administración Pública

Para un mejor abordaje proponemos una clasificación en base a dos variables: el *poder* público en cuestión (Ejecutivo, Legislativo o Judicial) y el *nivel* estatal (nacional, provincial o municipal), ejercicio de combinación que nos permite identificar claramente los distintos sectores de la AP. Cada uno de estos sectores cuenta con estructuras y regulaciones específicas que forman parte de la caracterización general de las relaciones laborales. A su vez, en los niveles provinciales y municipales, podemos encontrar reglamentaciones específicas para cada jurisdicción. A partir de aquí, nos introduciremos brevemente en la dinámica general de cada sector de la AP.

Poder Ejecutivo

Características generales de las relaciones del trabajo

A nivel nacional, las condiciones básicas de empleo se rigen por la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164. Así también, la negociación colectiva se rige por la Ley N° 24.185, la cual 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.

Se observa de que de las 24 jurisdicciones relevadas (incluida CABA) 23 de ellas cuentan con un estatuto y escalafón vigente como régimen legal básico para el empleo público. La excepción la conforma la provincia de Tierra del Fuego que mediante un decreto provincial adhiere a la Ley de la Función Pública (22.140) derogada por la Ley N° 25.164. Ahora bien, sólo 13 jurisdicciones cuentan con reglamentaciones específicas para paritarias, lo cual da cuenta del escaso avance general de las distintas jurisdicciones en cuanto a uno de los aspectos principales de las relaciones laborales: la negociación colectiva. Las jurisdicciones con reglamentación de paritarias son Buenos Aires, CABA, Catamarca, Chaco, Chubut, Córdoba, Corrientes, Entre Ríos, Jujuy (adhesión a la Ley de Negociación Colectiva para la APN), Salta, Santa Cruz, Santa Fe y Tierra del Fuego.

La complejidad en la descripción de las características principales del Poder Ejecutivo Municipal se basa en la gran cantidad de gobiernos locales –de la más variada cantidad de habitantes- que conforman nuestro territorio nacional y la relativa autonomía que estos presentan frente a los Estados Provinciales que conforman el Estado Nacional. En principio se observa un grupo de provincias que reglamentado el empleo público para toda su jurisdicción como Buenos Aires, Corrientes, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Santa Cruz y Santa Fe. Luego encontramos que por lo menos los municipios más poblados de cada jurisdicción (en general capitales provinciales) cuentan con estatutos y escalafones propios.

Los actores colectivos

Dentro del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) coexisten dos sindicatos con personería gremial con actuación en todo el territorio nacional: la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN). A partir la Resolución N° 255/03 del MTESS, ambos sindicatos cuentan con los derechos que otorga la personería gremial. A estos dos sindicatos debemos agregar la presencia de otros sindicatos con presencia en determinados sectores que forman parte del PEN.¹

En el nivel del Poder Ejecutivo Provincial (PEP), la estructura sindical presenta una gran complejidad para su descripción y análisis pormenorizado. En todo el país se registran, a la fecha de febrero de 2012, 111 organizaciones sindicales representativas de trabajadores públicos provinciales², de los cuales sólo tres son sindicatos de 2° grado³.

El Poder Ejecutivo Municipal (PEM) de nuestro país presenta una estructura aún más compleja que el nivel provincial, centrado en la cantidad de municipios existentes. En principio se registran, a la fecha de febrero de 2012, 507 organizaciones sindicales con representación de trabajadores dependientes de los diferentes poderes ejecutivos municipales de nuestro país, incluyendo a ATE y UPCN. Dos de las cuales son confederaciones nacionales⁴ y dieciséis federaciones provinciales⁵.

¹ Como la Asociación Gremial Comisión Representativa del Personal del la Sindicatura General de la Nación (AGCRPSIGEN); la Asociación del Personal de la Presidencia de la Nación (APPN); la Asociación de Profesionales Universitarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería de la Nación (APUMAG); la Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos (AEFIP.); el Sindicato Único del Personal Aduanero de la República Argentina (SUPARA); la Asociación del Personal de Economía y Hacienda (APEH); la Asociación del Personal del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (APINTA); y la Asociación del Personal de los Organismos de Control (APOC).

² Incluyendo a ATE y UPCN como dos organizaciones con diferentes seccionales provinciales.

³ FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES ESTATALES PROVINCIALES; FEDERACION DE GREMIOS ESTATALES Y PARTICULARES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (FEGEPPBA); FEDERACION DE ASOCIACIONES DEL PERSONAL JERARQUICO DE LA REPUBLICA ARGENTINA.

⁴ Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (CTM) y Confederación de Obreros y Empleado Municipales de Argentina (COEMA).

⁵ En Chaco, Corrientes, Entre Ríos, Mendoza, Río Negro, Salta, Santiago del Estero, Tucumán, dos en Buenos Aires, dos en Córdoba, dos en Neuquén y dos en Santa Fe.

Sobre la Negociación Colectiva

Actualmente los trabajadores del PEN se encuentran contemplados en el Convenio Colectivo de Trabajo General N° 214/06. A su vez, existen CCT que se negocian a nivel sectorial⁶

A nivel del PEP observamos que sólo 5 jurisdicciones han avanzado en la negociación y registro de convenios colectivos de trabajo para los trabajadores de los poderes ejecutivos provinciales, dando cuenta de las dificultades en la aplicación dinámica de la reglamentación vigente para el avance en la democratización de la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos provinciales. Las provincias que registran negociaciones colectivas hasta la fecha son: CABA, Mendoza, Salta, San Juan y Santa Cruz.

Por último, no se observan registros ni procesos actuales de negociación de Convenios Colectivos de Trabajo a nivel del poder ejecutivo municipal en ninguna de las jurisdicciones de nuestro país. La excepción la constituye el municipio de San Martín de los Andes de la provincia de Neuquén, en la cual se observa un proceso de negociación vigente⁷. Sin embargo, podemos afirmar que existen procesos de negociación ad hoc en diferentes provincias y municipios para definir periódicamente los salarios de los trabajadores municipales. Algunos ejemplos son la provincia de Mendoza, Santa Fe, algunos municipios de la Provincia de Buenos Aires (como Lanús), la municipalidad de la Ciudad de San Juan y la municipalidad de San Fernando del Valle de Catamarca, entre otros.

Sobre el Conflicto Laboral

⁶ Como es el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) vigente a través del Decreto N° 2098/08; el Dec. N° 697/05 para los trabajadores del INSSJP (o PAMI); el CCT N° 305/98 "E" para los trabajadores de ANSES; el Dec. N° 127/06 para los trabajadores del INTA; el Dec N° 40/07 para los trabajadores del SENASA; el Dec. N° 109/07 para los trabajadores del INTI; el Dec. N° 1714/10 para los trabajadores de Orquestas, Coros y Ballet; el Dec. N° 1032/09 para los trabajadores del INCAA; y el Decreto N° 1714/10 para los trabajadores de la SIGEN.

⁷ <http://www.eltrabajadordelestado.org/template/trabajadores-municipales/item/575-punto-de-partida-para-el-convenio-colectivo-de-trabajo.html>

Teniendo en cuenta que el Poder Ejecutivo registra, en promedio, el 83% de los conflictos en la Administración Pública entre 2006 y 2011, observamos que cerca de la mitad de los mismos corresponden a empleados municipales. Luego, el 42% corresponde a empleados provinciales y sólo el 7% a empleados del Poder Ejecutivo Nacional.

Poder Legislativo

Características Principales de las relaciones del trabajo

La Ley N° 24.600 es el estatuto y el escalafón para los trabajadores del Congreso de la Nación.

A nivel de las jurisdicciones, se observa que 15 de las 24⁸ han avanzado en la reglamentación específica para los trabajadores de sus respectivos poderes legislativos a partir de la vigencia de Estatutos y Escalafones los cuales, en general, tratan sobre las condiciones de ingreso y egreso de los trabajadores, cuestiones relacionadas con los derechos y deberes y se estructuran algunos escalafones.

Por último, ninguna jurisdicción ha avanzado hasta el momento sobre reglamentaciones referidas a la negociación colectiva en el sector. En general, todos los municipios y comunas tienen sus ordenamientos a través de la vigencia de sus respectivas leyes orgánicas, aunque algunos estatutos del PEM incluyen a estos trabajadores.

Los actores colectivos

Si bien existen diferentes sectores en los que se desempeñan los trabajadores del Congreso de la Nación, sólo cuentan con dos sindicatos con posibilidad de representarlos. La Asociación del Personal Legislativo del Congreso de la Nación (APL)⁹, es el sindicato con personería gremial que representa a los trabajadores de todos los sectores del Congreso de la Nación, el mismo se encuentra afiliado a la Federación de Empleados Legislativos de la República Argentina (FELRA)¹⁰, que nuclea a sindicatos del Poder Legislativo en general. También encontramos la presencia de la Asociación del Personal Superior del Congreso de

⁸ Buenos Aires, Chaco, Corrientes, Formosa, Jujuy, La Rioja, Santiago del Estero, Tierra del Fuego y Tucumán no han avanzado en la reglamentación específica del sector.

⁹ <http://www.apldigital.org.ar/>

¹⁰ <http://www.felra.org.ar/>

la Nación, sindicato que también detenta personería gremial, según los registros del MTESS.

A partir de los datos obtenidos del MTESS y la FELRA, se observa que todas las jurisdicciones cuentan con al menos un sindicato específico para el poder legislativo. Las excepciones las conforman CABA con tres sindicatos, Córdoba con dos sindicatos, Salta con tres sindicatos y Tucumán con dos sindicatos. Así también, se observa la presencia de ATE y UPCN en algunas jurisdicciones. De los 30 sindicatos registrados 24 se encuentran afiliados a la FELRA, registrándose al menos un sindicato por jurisdicciones afiliado a la Federación.

En la organización colectiva de los trabajadores legislativos de los distintos municipios y comunas del país, se observa un escaso avance de los sindicatos legislativos. En cambio podemos encontrar mayor presencia de sindicatos tradicionales del poder ejecutivo municipal y de ATE o UPCN. Por último, cabe destacar la complejidad sindical en este sector, un ejemplo de ello se observa en la localidad de Posadas, provincia de Misiones, en la que se visualiza actividad de la Asociación de Personal Legislativo (APL), el Sindicato de Obreros y Empleados de la Municipalidad de Posadas (SOEMP) y UPCN.

Sobre la Negociación Colectiva

A partir de una primera aproximación, no se registra a nivel nacional una norma que haga referencia a la negociación colectiva en el sector ni se observan Convenios Colectivos de Trabajo ni Acuerdos registrados¹¹.

Siguiendo la línea del Poder Legislativo Nacional, en las jurisdicciones tampoco se observan avances en la reglamentación de la negociación colectiva. Sin embargo, a pesar de que tampoco se registran avances al respecto en las provincias, se observan indicios de negociaciones colectivas ad-hoc en diferentes jurisdicciones. Ejemplo de ello es la Provincia de Buenos Aires, en la que a partir de diferentes encuentros entre los dirigentes

¹¹ El registro de las negociaciones colectivas en el sector público se conforma como una problemática en sí misma a la hora de introducirse en el sector, ya que no existe un organismo centralizado encargado de homologar y registrar cada negociación colectiva, como el caso del MTESS para el sector privado.

sindicales locales y los presidentes de las cámaras legislativas se establecen los aumentos salariales anuales¹².

Si bien no se registran Convenios Colectivos ni instancias permanentes de negociación colectiva los municipios o comunas, observamos un “enganche” con respecto a las instancias de negociación colectiva de los trabajadores del poder ejecutivo municipal.

Sobre el Conflicto Laboral

Entre 2006 y 2011, el Poder Legislativo es el sector de la Administración Pública que menos conflictos laborales registra, con solo el 3% de los mismos, no superando los 20 conflictos por año en todo período. Así también, el 66% de los mismos no incluyen paros. Por último, el Poder Legislativo Nacional no registra conflictos, dejando un 50% de los mismos al nivel provincial y la otra mitad al nivel municipal.

Poder Judicial

Características generales de las relaciones del trabajo

Las normas que rigen y organizan el Poder Judicial Nacional hacen muy escasa alusión a las cuestiones que hacen a las relaciones laborales del sector. Por tal motivo, el Poder Judicial reglamenta las relaciones del trabajo en su seno, mayoritariamente a través de Acordadas (documentos que podrían entenderse como reglamentos, emitidos unilateralmente por los jueces cuando se reúnen para decidir cuestiones de índole administrativa). En este ámbito la negociación colectiva es un fenómeno muy reciente que se instala en la última década en algunas jurisdicciones como Santa Cruz, Mendoza, Neuquén y Entre Ríos, no así en nivel nacional en el cual que sigue rigiendo por un conjunto de Acordadas.

A nivel provincial, todas las jurisdicciones cuentan con normativas que hacen referencia a cuestiones laborales, aunque en general como un capítulo más de la organización de las justicias provinciales. Luego, algunas provincias avanzan a partir de diferentes formas legales, como acordadas, decretos y reglamentos internos. Así, se observan avances fragmentados a partir de la reglamentación de diferentes temáticas a lo largo del tiempo.

¹² <http://ultimasnoticiasapl.blogspot.com.ar/2012/03/apl-informa.html>

Como consecuencia, no encontramos normas integrales de relaciones del trabajo en los distintos poderes judiciales provinciales.

Las normas más aludidas por los actores sindicales en las distintas jurisdicciones son las leyes de Porcentualidad o “de enganche”, normas que históricamente establecieron una relación porcentual entre los salarios de los jueces y los de los trabajadores, las cuales fueron derogadas –en su mayoría- en la década del '90, conformándose a su vez en el reclamo más recurrente por los sindicatos que no han logrado, con excepciones, su restablecimiento ni el avance en la negociación colectiva.

Los actores colectivos

A nivel nacional y federal los trabajadores del poder judicial cuentan con la representación de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación, adherida a la CGT.

Por otro lado, los empleados judiciales de cada jurisdicción cuentan con la representación de por lo menos un sindicato exclusivo para trabajadores judiciales, aunque en general sólo uno de los sindicatos detenta la personería gremial en cada provincia. En suma se trata de unas treinta y cuatro asociaciones gremiales distribuidas en todo el país. Más de la mitad de estas asociaciones están afiliadas a la Federación Judicial Argentina, la cual a su vez se encuentra adherida a la CTA.

Sobre la Negociación Colectiva

En el Poder Judicial Nacional, no se registran convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, como mencionáramos anteriormente, las relaciones del trabajo en el nivel nacional y federal están regidas por acordadas dictaminadas en la Corte Suprema. Sin embargo, a partir de algunos indicios de participación de los sindicatos en estas instancias entendemos que se conforman en instancias ad-hoc de negociación colectiva, dado el escaso avance y democratización de las relaciones laborales en el sector.

De las 24 jurisdicciones, sólo dos de ellas -Neuquén y Santa Cruz- han avanzado en la reglamentación específica de negociación colectiva para los trabajadores judiciales. Sin embargo, esta situación no implica que las mismas hayan formado alguna negociación colectiva y, viceversa, la falta de reglamentación no restringe la posibilidad de negociar

colectivamente. A partir de nuestro relevamiento encontramos que las provincias de Entre Ríos, Mendoza y Santa Cruz registran Convenios Colectivos de Trabajo para trabajadores judiciales, sin embargo, sólo hemos tenido acceso al convenio de Santa Cruz¹³.

Sobre el Conflicto Laboral

Entre 2006 y 2011 el poder judicial registra, en promedio, el 9% de los conflictos de la Administración Pública. De estos, el 65% incluyen medidas de fuerza con paros. Así también, se observa que alrededor del 90% de los conflictos del Poder Judicial se concentran en el nivel de las provincias, dejando solo un 10% a los conflictos en el nivel nacional.

Síntesis y algunos interrogantes para una la línea de investigación futura

Una primera aproximación a las relaciones del trabajo en la Administración Pública de nuestro país nos remite a una configuración formal y una dinámica colectiva completamente diferente a la clásica configuración y dinámica del sector privado tradicional. Este hecho nos obliga a introducirnos en el estudio a través de la reglamentación vigente como primer parámetro para comprender la dinámica general del sector y los temas que nos interesan como la organización colectiva, la negociación colectiva y de conflicto laboral a través de un abordaje integral y específico del fenómeno que permita indagar acerca de cómo se posicionan los actores y cómo interactúan en cada caso. Así la descomposición de la Administración Pública por poder y nivel es apenas una estrategia de estudio para observar la diversidad y profundidad de la temática actual en cada sector.

A partir de esta primera aproximación a las relaciones del trabajo en la Administración Pública observamos una gran fragmentación de la reglamentación laboral básica y sobre cuestiones específicas de relaciones laborales, como la negociación colectiva y el conflicto laboral. Así también observamos escasa articulación o coordinación de la legislación y la negociación colectiva entre poderes y niveles, por la que cada nivel estatal de cada poder cuenta con su propia dinámica de relaciones laborales, a lo que se suman las diferencias

¹³ En la página web del Poder Judicial puede encontrarse toda la reglamentación surgida en la negociación: http://www.jussantacruz.gov.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=2287

entre jurisdicciones y al interior de las mismas. Esta situación también se ve reflejada en la fragmentación y escasa coordinación de la organización colectiva de los trabajadores, que tienden a organizarse -con excepciones- a nivel local, por poder y nivel.

El Poder Ejecutivo es el que muestra más avances en materia legislativa laboral y de negociación colectiva. Sin embargo, es el poder que registra la mayoría de los conflictos laborales dentro de la Administración Pública. Vale aclarar que el Poder Ejecutivo Nacional, que es el sector más reglamentado y con la dinámica de negociación colectiva más avanzada registra menos del 10% de los conflictos laborales del Poder Ejecutivo, a diferencia de los niveles provinciales y municipales, sectores con menos avances en materia reglamentaria y de negociación colectiva. En esta instancia podemos afirmar que los niveles de conflictividad laboral tienen estrecha relación con el grado de institucionalización de las relaciones laborales, ya que las instancias formales de negociación colectiva y de resolución de conflictos reducirían la presencia de conflictos laborales abiertos.

Sin embargo, esta hipótesis se presenta como poco explicativa para el resto de los poderes. En primer lugar, el Poder Legislativo, sector de la Administración Pública con menor avance en reglamentación laboral básica y sobre relaciones laborales, es a su vez el sector con menos conflicto laboral registrado. Por otro lado, el Poder Judicial es otro ejemplo de escaso avance en materia de reglamentación y negociación colectiva formal con una dinámica de conflicto laboral concentrada en las provincias y más intensa que el Poder Legislativo, aunque mucho menor que el Poder Ejecutivo.

Así entendemos que la descripción y análisis normativo de cada poder y nivel estatal se conforma como una primera aproximación a la comprensión de la dinámica de relaciones del trabajo en la Administración Pública de nuestro país. Por tal motivo se hace necesario avanzar en el análisis de las estrategias de los actores. En principio podemos afirmar que la aplicación de políticas públicas generales y/o específicas sobre el empleo público de cada poder y nivel tiene implicancias directas en la dinámica de negociación colectiva y conflicto laboral. La estrategia del Estado como empleador condiciona directamente las estrategias sindicales, las cuales cuentan con su propia complejidad debido a, entre otras cuestiones, la pluralidad sindical y la misma caracterización del empleador. Así se

conforma como aspecto central comprender la estrategia política de las organizaciones colectivas de los trabajadores y del Estado como empleador, visible a partir de los reclamos y conflictos laborales planteados por las organizaciones de trabajadores y las estrategias de reconocimientos y concesiones del Estado en su rol empleador.

Bibliografía

- ✓ Armelino, M. (2009). Breve historia de la negociación colectiva en la administración pública nacional. En Asociación Argentina en Especialistas en Estudios del Trabajo (Ed.) Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo como cuestión central. El escenario postconvertibilidad y los desafíos frente a la crisis económica mundial. Buenos Aires, Argentina.
- ✓ Barzola, V. y Oyarzo, L. (2011). Pluralidad de representación y ejercicio de la libertad sindical en el Estado: aportes para el debate”. IV Seminario Internacional Políticas de la Memoria “Ampliación del campo de los derechos humanos. Memoria y perspectivas”. Buenos Aires, 29 y 30 de septiembre - 1° de octubre de 2011. Recuperado de: http://www.derhuman.jus.gov.ar/conti/2011/10/mesa_3/barzola_mesa_3.pdf
- ✓ Cao, H. Et al. (2007). Introducción a la Administración Pública Argentina. Nación, provincias y municipios. Cao, Horacio (Comp.). 1ª Edición. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- ✓ Córdova, E. (1985). Tendencias y determinantes de las huelgas en la administración pública. En *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 104, núm. 2, abril-junio 1985. OIT.
- ✓ Cremonte, M. (2006). El nuevo Convenio Colectivo en la Administración Pública: la opción por la autonomía.
- ✓ Diana Menéndez, N. (2005). La representación sindical en el Estado: una cuestión diputada. En 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades”, 10 al 12 de agosto de 2005. Recuperado desde: <http://www.aset.org.ar/congresos/7congreso.htm>
- ✓ Duhalde, S. (2009). La respuesta de los sindicatos estatales al neoliberalismo, 1989-1995. (2009, Septiembre). En *Revista Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas. Edición N° 13*,

http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/13_DUHALDE.pdf

- ✓ Guerrero Orozco, O. (1979). La administración pública en el capitalismo avanzado. Capacidad y límites como factor de cambio. INAP. México.
- ✓ Nejamkis, L. (2008). La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento democrático. La negociación colectiva en la Administración Pública Nacional de la República Argentina. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, Argentina, 4 al 7 de noviembre de 2008.
- ✓ Ozaki, M. (1987). Las relaciones de trabajo en la administración pública. 2. Los conflictos de trabajo y su solución. En *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 106, núm. 4, octubre-diciembre 1987. OIT.
- ✓ Villarroel, A. (1999). La reforma del Estado. Los desafíos pendientes. (p. 249-267). En *Estado Argentino. Transformación de las Relaciones Laborales. A través del Convenio Colectivo de Trabajo*. Noemí Rial (Comp.). Universidad Tres de Febrero y Fundación Unión. ISBN 987-97838-1-6. Argentina.