

Reflexiones en torno al accionar sindical en el sector público en la coyuntura actual

POR LUCILA D'URSO

Licenciada en Relaciones del Trabajo y doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Becaria Doctoral del CONICET en el Instituto de Investigaciones Gino Germani. Docente en la materia Sociología del Trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y de Relaciones del Trabajo en el Sector Público en la Universidad Nacional de Moreno. En el marco de su tesis de doctorado investiga las estrategias sindicales en Argentina y Brasil entre los años 2003 y 2015. Participa como becaria en los proyectos de investigación "Recomposición sindical. Un estudio comparativo en dos períodos de recomposición: 1984-1989 y 2003-2010" y "Dinámica y características de la negociación colectiva durante la postconvertibilidad en Argentina (2003-2015). Un estudio a partir de sectores de la Industria manufacturera".

La llegada al gobierno de Cambiemos suscitó una nueva configuración en el ámbito de las relaciones laborales vinculado, inicialmente, con el impacto de las medidas económicas sobre los niveles de salario y de empleo y luego, con el impulso de regulaciones tendientes a la flexibilización.

Tan sólo en los primeros meses se implementaron una sucesión de medidas económicas tales como la devaluación del 40% de la moneda, la reducción o eliminación de retenciones a las exportaciones, el ascenso en las tasas de interés y la liberalización en el movimiento de capitales, la apertura económica y la desregulación de ciertos mercados (sector financiero e hidrocarburos, por ejemplo), al tiempo que se dieron los primeros pasos en materia de endeudamiento externo (CIFRA, 2016). Con posterioridad, se efectuaron los aumentos de tarifas en la esfera estatal y los anuncios de reducción del gasto y el déficit fiscal, las metas de inflación y la política de contención a las paritarias.

En esta coyuntura, el empleo público fue uno de los primeros elementos sobre los cuales repercutieron las apolíticas de ajuste. Lejos de pensarse como un factor contracíclico que contribuye a impulsar la actividad económica o bien, de vincularse con el desarrollo de políticas públicas, para el nuevo gobierno el empleo en el Estado significó un gasto innecesario y excesivo. Bajo

esta lógica, según datos del Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA), entre los meses de diciembre de 2015 y febrero de 2016 la cantidad de trabajadores asalariados del sector público cayó en alrededor de 55.000 puestos de trabajo. Estos despidos, fundamentados en la necesidad de "modernizar" el Estado y de lograr una mayor eficacia en los procesos de gestión administrativa, tuvieron su correlato en el cierre de diversos programas y la finalización de políticas públicas concretas.

En este escenario complejo, que representa una nueva ofensiva del capital sobre el trabajo, nos preguntamos: ¿hasta qué punto las acciones de lucha emprendidas por los trabajadores lograron revertir el cuadro de despidos y caída del salario real en el sector público? En esta dirección, reflexionaremos sobre la configuración que asume la dinámica de conflictividad laboral en el Estado e indagaremos acerca de las estrategias llevadas a cabo por los trabajadores en pos de enfrentar y potencialmente revertir los obstáculos que presenta la coyuntura económica y político-institucional actual.

Elegimos enfocar nuestro análisis en el sector público por diversos motivos: 1) por la singularidad que presenta en tanto ámbito para el estudio de las relaciones laborales; 2) por el impacto que tuvieron las medidas de ajuste en los niveles de empleo y de salario real ▶



FLORENCIA FERIOLI - ANCCOM



MARTIN SCHIAPPACASSE

- del sector público, lo que conllevó a que los primeros focos de conflictividad laboral desde la llegada al gobierno de Cambiemos se concentren en ese ámbito; 3) porque la dinámica de las relaciones laborales del sector permite observar con claridad un elemento central en los estudios sobre sindicalismo: las disputas entre las cúpulas y las bases y con ellas la diversidad de estrategias que entran en juego en uno y en otro nivel.

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO

Las relaciones laborales en el sector público presentan algunas especificidades que las distinguen del ámbito privado. Si bien en la relación de empleo en el sector público se mantiene intacto el carácter conflictual que constituye la esencia de toda relación laboral, la naturaleza y el rol de Estado en tanto empleador exigen, como veremos a continuación, un tratamiento particular.

El papel desempeñado por el Estado es un elemento central para el abordaje de las relaciones laborales ya sea en el ámbito privado o público. No obstante, las interpelaciones sobre su naturaleza son escasas o bien, no problematizan su función. Esto ocurre por la prevalencia que presentan los enfoques institucionalistas en el campo de estudios de las relaciones laborales. En ellos, se parte de la idea de un Estado neutral, que desempeña un rol de agente compensador de las desigualdades inherentes a las relaciones de producción capitalistas. Desde esta perspectiva, la función del Estado se circunscribe a los mecanismos (leyes y normativas) a través de los cuales regula la relación capital-trabajo en pos de apaciguar el conflicto que deviene de los intereses disímiles entre los grupos de interés: trabajadores y empresarios¹ (Locke *et al.*, 1995). La limitación de este enfoque es evidente: al analizar a los trabajadores -y sus organizaciones- y a los empleadores en tanto grupos de interés, oculta o invisibiliza aquello que las perspectivas marxistas revelan, es decir, el carácter clasista de las relaciones laborales (Hyman, 1978).

Ahora bien, más allá de los supuestos acerca de su funcionamiento (neutral o de clase), es justamente el desequilibrio de poder entre capital y trabajo lo que conlleva a que el Estado se constituya como un recurso importante para la acción sindical: la conquista de mejores salarios y condiciones de trabajo, la creación y mantenimiento de derechos y los mecanismos de participación y representación política son fruto de la presión y de la lucha de los trabajadores y de sus organizaciones (Galvão, 2014). Desde nuestra perspectiva, si bien esta influencia no cambia la naturaleza de clase del Estado, incide en las formas institucionales que asumen las relaciones laborales y con ellas en la correlación de fuerzas entre capital y trabajo.

Por consiguiente, indagar acerca de las especificidades que signan las relaciones laborales en el sector público también implica reflexionar acerca de la naturaleza del Estado, su función de empleador y, principalmente, acerca de las características del patrón de acumulación y su correlato con el Estado. La reforma del Estado llevada a cabo en nuestro país en los años noventa permite observar con mayor claridad tal correlación. El proceso de reestructuración capitalista implementado por aquellos años implicó un cambio en el rol del Estado expresado, fundamentalmente, en la reducción de su injerencia en la esfera económica y social a través de la privatización de funciones estatales clave, la transferencia de los monopolios públicos a manos privadas y la desregulación y descentralización que modificaron sustancialmente las relaciones entre las esfera pública y la privada (Oszlak, 1999). En su conjunto, estos elementos conllevaron a una reducción de la planta de trabajadores del empleo público producto no sólo de las privatizaciones sino también de las transferencias a provincias y municipios, de los retiros "voluntarios" y los despidos directos (Diana Menéndez, 2005).

Resumidamente, es posible afirmar que por su incidencia social, económica y política, las relaciones laborales que se tejen en el sector público se interrelacionan en su dinámica con las formas que asume el modelo de

LEJOS DE PENSARSE COMO UN FACTOR CONTRACÍCLICO QUE CONTRIBUYE A IMPULSAR LA ACTIVIDAD ECONÓMICA O BIEN, DE VINCULARSE CON EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS, PARA EL NUEVO GOBIERNO EL EMPLEO EN EL ESTADO SIGNIFICÓ UN GASTO INNECESARIO Y EXCESIVO.

ESTOS DESPIDOS, FUNDAMENTADOS EN LA NECESIDAD DE “MODERNIZAR” EL ESTADO Y DE LOGRAR UNA MAYOR EFICACIA EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA, TUVIERON SU CORRELATO EN EL CIERRE DE DIVERSOS PROGRAMAS Y LA FINALIZACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CONCRETAS.

acumulación vigente. Por tanto, indagar acerca de sus características implica tomar distancia de aquellas concepciones que abordan al Estado como un árbitro neutral, al tiempo que amerita complejizar su abordaje en tanto estructura que legitima la dominación. En este sentido, es preciso interpelar las formas que asume el Estado y con ellas el lugar desempeñado por las luchas populares en su configuración.

TENDENCIAS RECIENTES EN EL EMPLEO PÚBLICO

Las medidas económicas implementadas durante el primer año del gobierno de Cambiemos repercutieron en los niveles de empleo y salario y sentaron las bases para impulsar reformas institucionales en la regulación de las relaciones laborales, algunas de las cuales comenzaron a cobrar cada vez mayor centralidad en los debates públicos.

El editorial del día 26 de julio de 2016 del diario *La Nación* titulaba “Un cambio indispensable en las relaciones laborales”. Allí, uno de los principales diarios del país enfatizaba que “las normas que regulan el trabajo deben proteger a quienes lo realizan, pero al mismo tiempo no tienen que desalentar la inversión y la productividad”. Éste es tan sólo un ejemplo del modo en que comenzó a imponerse en la opinión pública la importancia de impulsar medidas tendientes a la flexibilización laboral con el objetivo de fomentar el desarrollo productivo del país. En efecto, con el correr del tiempo comenzaron a instalarse debates en torno a la reducción de los aportes patronales y a una transformación de la negociación colectiva focalizada en la descentralización del ámbito de aplicación y en la introducción de cláusulas desfavorables a los trabajadores (ODS, 2017).

Las medidas tendientes a la flexibilidad no fueron un elemento ausente en las formas de regulación de la relación capital-trabajo que signaron las políticas laborales durante el kirchnerismo. En relación con este aspecto Marticorena (2014) señala que si bien en la posconvertibilidad el Estado deja de promover la flexibilidad de las relaciones laborales, persistieron mecanismos que reafirman esa tendencias vinculados con la inclusión de cláusulas flexibilizadoras en los acuerdos y convenios negociados colectivamente y con el mantenimiento de aspectos tendientes a la flexibilidad en algunas de las principales leyes y normativas². Por otra parte, el uso de modalidades de contratación precarias tales como la tercerización laboral se consolida en los años dos mil limitando de forma sustancial las posibilidades de organización de los trabajadores (Basualdo y Esponda, 2014).

Sin embargo, lo particular del período actual recae principalmente en la crudeza con que estos mecanismos se aplican y, también, en el modo en que la flexibilización ►

- de las relaciones laborales se fortalece en el plano discursivo no sólo en lo que respecta a los medios de comunicación sino también en relación con las declaraciones efectuadas por algunos de los principales funcionarios de gobierno. En una entrevista, el Secretario de Empleo de la Nación (y exgerente de la empresa Techint), Miguel Ángel Ponte, manifestó: "la posibilidad de entrar y salir del mercado laboral hace a su esencia; es como comer y descomer". Sus declaraciones, orientadas a fundamentar que la posibilidad por parte del empleador de contratar y despedir trabajadores debía asimilarse en el conjunto de la sociedad sin significar resistencias mayores, se dieron en el marco de un debate sobre la modificación del sistema de pasantías.

Estos dichos despertaron fuertes críticas por parte de algunos sectores de la oposición y ameritaron que el Ministro de Trabajo, Jorge Triaca, intente desmentir que las intenciones del gobierno en materia de política laboral se orientaran a una reforma flexibilizadora. Sin embargo, sus argumentos fundamentados en la importancia de impulsar la producción y con ella la creación de nuevos puestos de trabajo, no resultaron convincentes. En los hechos, la desocupación continuó en aumento llegando, de acuerdo con datos del INDEC, al 8,5% en el tercer trimestre de 2016 y los salarios perdieron su poder adquisitivo dado que los aumentos negociados en paritarias quedaron muy

por detrás del aumento general en el nivel de precios que se expresó en una inflación cercana al 41% para el mes de diciembre de 2016 (CIFRA, 2017).

En consonancia con el fomento de las políticas tendientes a la flexibilización, el discurso oficial también buscó legitimar los despidos. Puntualmente en el sector público, el gobierno desató una ofensiva orientada a enfatizar en la necesidad de reducir el gasto público lo cual implicaba no destinar recursos del Estado al mantenimiento de una planta estatal "ociosa". En esta dirección, se buscó instalar que los miles de trabajadores despedidos eran "ñoquis" que habían accedido a sus cargos por sus vinculaciones políticas y militantes con el gobierno anterior. Sin embargo, los despidos en el sector público no se produjeron únicamente en dependencias públicas de alcance nacional esto es, en aquellas que operan bajo la órbita del gobierno de Cambiemos, sino también en municipios y provincias gobernados por dirigentes ligados al kirchnerismo. El caso más emblemático fue el de la provincia de Santa Cruz, donde la gobernadora Alicia Kirchner debió enfrentarse a intensas protestas llevadas a cabo por trabajadores estatales.

Ahora bien, más allá de las especificidades que asume el ajuste en el sector público en el período reciente, resulta central indagar acerca de las bases sobre las cuales se implementó esta reconfiguración. En este sentido, vemos que la existencia de importantes niveles de precariedad laboral en el sector público expresados, principalmente, en las formas precarias de contratación (locaciones de servicios y contratos temporarios, por ejemplo), posibilitó el avance sobre los puestos de trabajo. De modo que la mayor parte de los despidos se debieron a la no renovación de contratos lo cual, como señalamos previamente, devino en el desmantelamiento de numerosos programas y políticas públicas.

En el mismo sentido, el comportamiento del salario real de los trabajadores del sector público evidencia una caída que se inicia tiempo antes de la llegada del nuevo gobierno. Puntualmente en la Administración Pública Nacional (APN), la variación del salario real desde mayo del 2015 a mayo de 2016 fue de -11,72% según datos del Observatorio del Derecho Social (ODS). Sin embargo, esta tendencia de caída del salario real no es un elemento novedoso: tomando en consideración el período 2007-2015 es posible observar que la evolución de los salarios de convenio de la APN fue inferior a la inflación en cada año, al tiempo que se colocó por debajo de los porcentajes pactados por los trabajadores de otras actividades³.

A continuación, veremos cuáles han sido las características que asume la conflictividad laboral del sector público durante el primer año de gobierno de Cambiemos. Esto nos permite indagar sobre las estrategias que los trabajadores de ese ámbito han llevado a cabo en

pos de enfrentar un cuadro de ajuste signado por los despidos en el sector y por la persistencia de modalidades de contratación precarias y de caída del salario real.

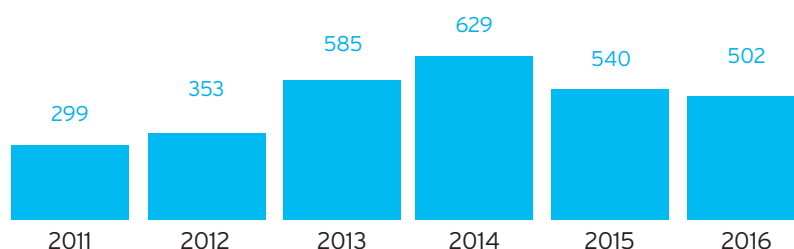
LA RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES

El escenario que sucintamente describimos hasta aquí planteó desafíos en materia de organización y acción colectiva. En efecto, los conflictos laborales en el sector público estallan tempranamente cuando, hacia fines del año 2015, el gobierno decide no renovar los contratos de miles de trabajadores, hecho que desencadenó en múltiples acciones de lucha a lo largo y a lo ancho del país. La ebullición y resistencia de las bases derivó en un paro nacional convocado por la Asociación de Trabajadores del Estado

(ATE) el 24 de febrero de 2016 que confluó en una masiva movilización a la Plaza de Mayo en reclamo no sólo de la reincorporación de los trabajadores despedidos sino también de un incremento salarial, del 82% móvil y de la derogación del “protocolo antipiquetes”⁴. Con posterioridad, continuaron los conflictos, destacándose una tendencia a la articulación de las luchas entre trabajadores de distintos puntos del país.

Al analizar la dinámica que presentan los conflictos laborales del sector vemos que en el año 2016 se llevaron a cabo 502 acciones de lucha (Gráfico 1). Este número no marca un crecimiento de la conflictividad laboral en el sector respecto a los años previos, al menos si consideramos la tendencia vigente desde el año 2013.

Cuadro Nº 1: **Distribución anual de los conflictos laborales en el sector público (2011-2016)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del ODS-CTA.

La particularidad de los conflictos laborales del sector público a partir de la llegada de Cambiemos radica en la incorporación de los reclamos por despidos y en una tendencia a la centralización que asumen las medidas de lucha. En relación al primer punto, los informes elaborados por el ODS indican que un 42% de los conflictos incluyeron reclamos por despidos, mientras que en el período 2011-2015, este porcentaje osciló entre el 22% y el 28%. No obstante, pese a la centralidad que asumen este tipo de conflictos, los que más se destacaron fueron aquellos motivados por reivindicaciones de índole salarial. En este caso, no se observa una tendencia disímil a la de los años previos: mientras que en 2016 estos conflictos representaron el 53% del total, entre los años 2011 y 2015 ese porcentaje se mantuvo entre el 44% y el 60%, lo cual reafirma la tendencia al deterioro salarial que señalábamos previamente.

El segundo elemento distintivo es una tendencia a la centralización de los conflictos laborales (ODS, 2017). En este sentido, si bien se observa un predominio continuo de los conflictos en el nivel provincial, en el año 2016 es posible distinguir un incremento de los conflictos labora-

POR SU INCIDENCIA SOCIAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA, LAS RELACIONES LABORALES QUE SE TEJEN EN EL SECTOR PÚBLICO SE INTERRELACIONAN EN SU DINÁMICA CON LAS FORMAS QUE ASUME EL MODELO DE ACUMULACIÓN VIGENTE.

Cuadro 1: **Conflictos laborales en el sector público por nivel (2011-2016)**

	ESTADO PROVINCIAL	ESTADO MUNICIPAL	ESTADO NACIONAL
2011	186	67	46
2012	223	104	26
2013	385	158	42
2014	434	125	70
2015	388	88	64
2016	319	89	94

Fuente: Elaboración propia en base a datos del ODS-CTA.

- ▶ les situados a nivel estatal (Cuadro 1), lo que da indicios de una mayor intensidad de las acciones de lucha.

Finalmente, en cuanto a las modalidades que asumieron los conflictos en 2016 se destacan los paros (35%) y movilizaciones (17%). Luego, adquieren relevancia las actividades en la vía pública (12%) y los cortes de calle (9%). Entre las movilizaciones se destacaron aquellas dirigidas al Ministerio de Modernización de la Nación⁵.

Los datos analizados hasta aquí son una primera aproximación a las formas que asume la conflictividad laboral en el sector público en el periodo actual. Su análisis, sin dudas, requiere un mayor nivel de profundización en particular en lo que respecta a los sujetos que impulsaron las acciones y la orientación político-ideológica de las mismas. En el caso de los conflictos que tuvieron lugar en el ámbito de la APN, por ejemplo, se destaca el papel que cumplieron las juntas internas combativas de ATE en la consecución de medidas de acción directa⁶. En el Ministerio de Economía, por ejemplo, se convocaron masivas asambleas y una conferencia de prensa a fines de marzo de 2016 con el objetivo de denunciar los despidos; en el Ministerio de Trabajo, por su parte, la junta interna de ATE también convocó asambleas muchas de las cuales derivaron en cortes sobre la Avenida Alem; en el Ministerio de Cultura cobraron centralidad las concentraciones realizadas en la Biblioteca Nacional y una vigilia contra los despidos. Un caso emblemático lo constituye el protagonizado por los trabajadores del CONICET hacia fines de 2016 ante el despido de más de 500 científicos e investigadores. Allí, los trabajadores resolvieron tras masivas asambleas ocupar por 5 días el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva logrando de este modo lo que en ninguna dependencia del Estado fue posible: la continuidad laboral de todos los trabajadores despedidos.

Los casos que mencionamos son sólo algunos ejemplos de la singularidad que adquirieron los conflictos laborales en el sector público. En este sentido, podemos

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES SE FORTALECE EN EL PLANO DISCURSIVO NO SÓLO EN LO QUE RESPECTA A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SINO TAMBIÉN EN RELACIÓN CON LAS DECLARACIONES EFECTUADAS POR ALGUNOS DE LOS PRINCIPALES FUNCIONARIOS DE GOBIERNO.

señalar el rol protagónico de las juntas internas de ATE en cada dependencia del Estado, la predisposición a la lucha de los trabajadores, la adopción de medidas de acción directa y, producto de esta presión desde las bases, la convocatoria a movilizaciones y paros a nivel nacional por parte de la conducción del gremio. Paulatinamente, la presencia de los trabajadores en la calle logró tensionar el discurso del gobierno en desmedro de los trabajadores del sector público. No obstante, fueron pocos los casos en los que la acción gremial logró revertir los despidos. Esto se debe no sólo a la adversidad que plantea la coyuntura económica y político-institucional actual sino también a las estrategias que plantean las organizaciones sindicales y la orientación política que asumen las luchas.

Los conflictos laborales en el sector público plantean de forma clara una tendencia que atañe al conjunto de los trabajadores y que terminó de confirmarse con los sucesos de la movilización convocada por la CGT el pasado 7 de marzo: en primer lugar, la predisposición de los trabajadores por resistir –y revertir– la política de ajuste del gobierno actual; en segundo lugar, el rol desempeñado por las dirigencias gremiales en lo que hace a la contención de la movilización pero también, por los delegados y activistas sindicales, en tanto sujetos que expresan la presencia de fuertes núcleos de resistencia y oposición en cada lugar de trabajo. •

En el año 2012 se introduce una modificación adicional (Decretos 1667 y 1668/2012) que pasó a considerar la renta familiar para el cálculo de las prestaciones excluyendo de este modo a un gran número de trabajadores (Marticorena, 2014).

³ Ver informe "Los salarios en el sector público como variable de ajuste" disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/salario_%20sectorpublico_enero2016.pdf.

⁴ En febrero de 2016 el gobierno emitió una resolución denominada "Protocolo de Actuación de las Fuerzas de Seguridad del Estado en Manifestaciones Públicas" a través de la cual se le otorga mayores facultades a las fuerzas de seguridad para reprimir las manifestaciones públicas que afectan la circulación. Por su impronta orientada a la criminalización de la protesta social, el contenido del "protocolo" fue rechazado por organizaciones gremiales, sociales y de derechos humanos.

⁵ El Ministerio de Modernización fue creado en diciembre de 2015 bajo la gestión de Cambiemos. De acuerdo con el artículo 23 de la Ley de Ministerios (modificada por el Decreto 13/2015), entre sus principales funciones se encuentra la de asistir al presidente en todo lo inherente al empleo público y la innovación de la gestión. Sin embargo, en los hechos, esta dependencia del Estado fue el brazo ejecutor de la reestructuración del empleo en el sector público, materializada en la revisión de concursos y contratos que devino en la consecución de miles de despidos.

⁶ Esto adquiere aún más relevancia si se establecen comparaciones con la actuación de UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación), que en la actual coyuntura económica y político-institucional reforzó su función de representar sectorialmente los intereses de los trabajadores en el marco de las relaciones laborales, reforzando de este modo la preeminencia de la negociación sobre la movilización.

Referencias bibliográficas

- Basualdo, V. y A. Esponda (2014). "La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años sesenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual", en V. Basualdo y D. Morales (comp), *Tercerización laboral orígenes impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- CIFRA. (2016). *Documento de Trabajo N° 15: La Naturaleza Política y Económica de la Alianza Cambiemos*. Buenos Aires.
- CIFRA. (2017). *Informe de coyuntura N° 22*. Buenos Aires.
- Dabscheck, B. (1989). "A survey of theories of industrial relations", en K. Barbash y J. Barbash (ed.), *Theories and concepts in comparative industrial relations*. Columbia, South Carolina, University of South Carolina Press.
- Diana Menéndez, N. (2005). "ATE y UPCN: dos concepciones en pugna sobre la representación sindical de los trabajadores estatales", en A. Fernández (comp.), *Estados y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires, Prometeo.
- Galvão, A. (2014). "A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro" en *Crítica marxista*, 38, San Pablo.
- Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México, Ediciones Era.
- Locke, R., T. Kochan y M. Piore (1995). "Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional", en *Revista Internacional Del Trabajo*, 114.
- Marticorena, C. (2014). *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad*. Buenos Aires, Imago Mundi.
- ODS (2017). *Dispáren contra el trabajo (y contra los trabajadores). Conflictos laborales, negociación colectiva y mercado de trabajo - Informe Anual 2016*. Buenos Aires.
- Oszlak, O. (1999). "Quemar las naves (o cómo lograr reformas estatales irreversibles)", en *Trabajo presentado al IV Congreso Internacional del CLAD, México*.

Notas

¹ Para un desarrollo más amplio sobre las diversas perspectivas teóricas del campo de las relaciones industriales ver Dabscheck (1989).

² En relación con este punto, adquiere relevancia la Ley de Ordenamiento Laboral, cuyas modificaciones no enfrentaron la posibilidad prevista de despido sin causa y sin derecho a la indemnización y de limitación del derecho de huelga en el caso de los "servicios esenciales". Asimismo, en 2004 fue modificada la Ley de Asignaciones Familiares excluyendo las horas extras y el sueldo anual complementario (Decretos 1691/2004; 1134/2005; 33/2007; 1345/2007; 1591/2008), sin que se restaurase su carácter universal.