
¿Qué poder estructural tienen los trabajadores estatales de la reproducción social? Indicadores a partir de estadísticas nacionales de salud y educación

Anabel Beliera

IPEHCS/CONICET-UNComa

anabeliera@gmail.com

Belén Morris

IdIHCS/CONICET-UNLP

belen.morris@gmail.com

Deborah Noguera

IIPPyG/CONICET-UNRN

deborah_noguera@hotmail.com

What structural power do state workers of the social reproduction have? Some indicators from national health and education statistics

Que poder estrutural têm os trabalhadores estatais da reprodução social? Indicadores das estatísticas nacionais de saúde e educação

Fecha de recepción: 16 de octubre de 2024

Fecha de aprobación: 28 de febrero de 2025

Resumen

En este artículo nos proponemos revisar la importancia del poder estructural como una de las dimensiones del poder sindical, evaluando su implicancia para el análisis de los trabajadores del sector público en la Argentina, y específicamente de salud y educación entre los años 2013-2023. Planteamos algunas reflexiones necesarias para pensar el poder estructural de este tipo de trabajadores, diferenciándolos de los aspectos usualmente analizados para el sector privado. Sugerimos una serie de indicadores que operacionalizan esta dimensión y los analizamos en los casos seleccionados para el estu-

dio. A partir del análisis de fuentes estadísticas, analizaremos la posibilidad de privatizar o subcontratar la función, la asalarización y formalización del empleo, y el nivel de profesionalización y capacitación requeridas para los puestos, tomándolos como indicadores empíricos para el análisis del poder estructural en estos sectores.

Palabras clave: poder sindical, trabajadores estatales, trabajadores de la salud pública, trabajadores de la educación pública

Abstract

In this article, we aim to examine the importance of structural power as one of the dimensions of union power, evaluating its implications for the analysis of public sector workers in Argentina, specifically in health and education between 2013 and 2023. We present some necessary reflections to conceptualize the structural power of these workers, distinguishing them from the aspects usually analyzed in the private sector. We also suggest a series of indicators that operationalize this dimension, which we analyze comparatively in the selected case studies. Based on the analysis of statistical sources, we will assess the possibility of privatizing or outsourcing the function, the level of salarization and formalization of employment, and the degree of professionalization and training required for these positions, using them as empirical indicators for analyzing structural power in these sectors.

Keywords: union bargaining power, public sector workers, public health workers, teachers

Resumo

Neste artigo, buscamos examinar a importância do poder estrutural como uma das dimensões do poder sindical, avaliando suas implicações para a análise dos trabalhadores do setor público na Argentina, especificamente nos setores de saúde e educação entre 2013 e 2023. Apresentamos algumas reflexões necessárias para conceituar o poder estrutural desses trabalhadores, diferenciando-o dos aspectos geralmente analisados no setor privado. Também sugerimos uma série de indicadores que operacionalizam essa dimensão, os quais analisamos comparativamente nos estudos de caso selecionados. Com base na análise de fontes estatísticas, avaliaremos a possibilidade de privatização ou terceirização da função, o nível de assalariamento e formalização do emprego, e o grau de profissionalização e capacitação exigidos para esses cargos, utilizando-os como indicadores empíricos para a análise do poder estrutural nesses setores.

Palavras-chave: poder sindical, trabalhadores do Estado, trabalhadores da saúde pública, trabalhadores da educação pública

Introducción

En este artículo nos proponemos evaluar la implicancia del poder estructural como una dimensión del poder sindical para el análisis del sector estatal de la reproducción social, específicamente de salud y educación en la Argentina. Para ello, nos apoyamos en la perspectiva de los Recursos de Poder, corriente que se nutre de aportes clásicos como los de Walter Korpi (1985), Erik Olin Wright (2000) y Beverly Silver (2005), y de los debates sobre la revitalización sindical formulados a principios del siglo XXI (Fairbrother, 2008; Frege y Kelly, 2003; Levesque y Murray, 2010). La premisa básica de este enfoque consiste en señalar que los trabajadores organizados pueden defender exitosamente sus intereses mediante la movilización colectiva de sus recursos de poder, clasificados en cuatro tipos: poder estructural, asociativo, social e institucional (Schmalz *et al.*, 2018).

La bibliografía ha resaltado la importancia del poder estructural y ha destacado dos dimensiones. En primer lugar, la ubicación del sector de actividad en la estructura económica (poder posicional), de la que se desprende la capacidad que tienen los trabajadores de interrumpir el proceso de producción de otros sectores debido a las vinculaciones económicas que los conectan. Este poder también puede ser ejercido a partir de la interrupción de la circulación de mercancías –poder logístico– o de las tareas reproductivas (condición necesaria para que se puedan llevar adelante las tareas productivas) –poder reproductivo–. En segundo lugar, se han analizado las condiciones del mercado de trabajo del sector (Barrera Insua *et al.*, 2021; Lévesque y Murray, 2010; Schmalz, 2017), que refieren al mayor o menor excedente de fuerza de trabajo, en otras palabras, a la magnitud del desequilibrio de las curvas de oferta y demanda de trabajo. Las mayores o menores posibilidades de sustituir a los trabajadores (según los bajos/altos costos de contratación/formación), y las mejores/peores condiciones laborales (en términos de niveles de desempleo/subempleo, precarización, etcétera) podrían derivar en la construcción de cierto poder estructural.

En definitiva, se plantea que los trabajadores tienen mayores recursos de poder estructural cuanto más implicados están con el resto de las actividades económicas y cuanto mejores son las condiciones en ese mercado de trabajo (hay menores probabilidades de reemplazar a esos trabajadores cuanto menor es la cantidad de empleo no registrado y cuanto mayores son las calificaciones requeridas para desempeñar esa tarea).

Debemos aclarar que el poder estructural no es algo dado, que esté garantizado más allá de la acción de los trabajadores. Para poder emplearlo es necesario articularlo óptimamente en determinados contextos con las capacidades propias de organización y con una estrategia eficaz para conflictos y huelgas (Schmalz, 2017).

Ha sido señalado ya que las teorías de recursos de poder se adecúan mejor a explicar el trabajo industrial en el sector privado que otros tipos de trabajos

(Høgedahl y Jonker-Hoffrén, 2024; Schmidt y Müller, 2024). En efecto, son escasas las indagaciones sobre los recursos de poder sindical de los trabajadores estatales (Di Carlo, 2023; Keller, 2020; Høgedahl y Jonker-Hoffrén, 2024; Schmidt y Müller, 2022). En otros trabajos hemos intentado robustecer el uso de la categoría “poder institucional” para explicar la particularidad de este tipo de poder en el sector público, dada su capital importancia en relación con este trabajo (Morris y Beliera, 2025), así como la relevancia que tiene en determinadas huelgas del sector la radicalización del conflicto mediante la interrupción de la circulación de mercancías (Beliera, 2025). En este texto nos enfocamos en el poder estructural y nos proponemos pensar sus características para los sectores públicos de salud y educación. Estos sectores encierran particularidades que nos interesa problematizar: son trabajadores del sector público y el trabajo no está orientado a la producción de mercancías sino de bienes públicos; se trata de trabajadores/as asalariados/as de la reproducción social, en el que además, algunos subgrupos realizan trabajos de cuidado directo (como la asistencia a pacientes en salud o cuidados de infancias en el caso de la docencia de nivel inicial). Esto nos vincula con la bibliografía de trabajos de cuidado remunerados.

A continuación, planteamos algunas coordenadas teóricas que enmarcan la discusión sobre el poder estructural de este tipo de trabajadores/as. Luego, sugerimos una serie de indicadores que lo operacionalizan para el caso de trabajadores/as estatales de la reproducción social y que colocan en el centro la idea de sustituibilidad: a partir del análisis de la competencia público-privada como indicador de la dimensión posicional del poder estructural, las condiciones contractuales y los niveles de especialización requeridos para estos trabajos como indicadores de las posibilidades de reemplazo de los trabajadores del sector (poder vinculado al mercado de trabajo). Es evidente que estos indicadores no forman parte de los usualmente utilizados para el análisis del poder estructural (puesto que predomina el estudio de aquellos en los que suelen analizarse trabajadores del sector privado). No obstante, consideramos que constituyen una aproximación adecuada a los casos que aquí abordamos.

Para el análisis de estos indicadores, trabajaremos con estadísticas nacionales a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), del Registro Federal de Establecimientos de Salud (REFES) y del Anuario Estadístico Educativo. Tomamos el periodo comprendido entre los años 2013 y 2023, basándonos en los siguientes criterios: por un lado, en la década que tomamos hubo fluctuaciones importantes, con periodos de crecimiento, estancamiento e inflación, y esas variaciones económicas influyen en las decisiones de política sobre empleo público; por otro lado, por tratarse de un análisis del sector público, consideramos apropiado tomar como referencia lo ocurrido de 2013 en adelante ya que desde entonces de acuerdo con lo publicado en la EPH, a partir de 2014 se estabiliza la tasa de crecimiento del empleo

público, que entre 2003 y 2013 había tenido una expansión más acelerada; finalmente, al momento de escribir el artículo, los últimos datos disponibles de EPH eran los del año 2023.

1. Coordinadas para pensar el trabajo estatal de la reproducción social

Para pensar el poder estructural en el sector privado, se coloca en el centro el perjuicio de las ganancias empresarias. Está a la vista que el caso del trabajo estatal en educación y en salud supone ciertas distinciones dado que el proceso productivo no está orientado directamente a la generación de plusvalía y producción de mercancías; se trata de un trabajo asalariado en la esfera de la reproducción social, cuyo objetivo es el sostenimiento y reproducción de la vida; y el empleador al que dirigen sus demandas no es un actor del sector privado sino el Estado, por lo que el impacto de las acciones sindicales sobre el escenario político cobra otra relevancia.

El primer punto nos conecta con el producto/resultado del trabajo que llevan adelante los y las trabajadoras estatales de salud y educación. Schmidt y Müller (2024) plantearon que, en contraste con el sector privado, el empleo público se inserta en un sector que no aspira a la búsqueda de ganancia. El resultado del trabajo del sector público no es una plusvalía en un sentido clásico, sino la provisión de un «servicio público» (Høgedahl y Jonker-Hoffrén, 2024). Una acción sindical en este sector no busca afectar directamente la generación de valor y, si bien los salarios dependen de asignaciones presupuestarias, un conflicto desplegado en el sector no reduce la partida disponible para el sector. Concretamente, ¿qué ganancias afecta o qué circuitos interrumpe un conflicto en estos sectores que producen un bien público o un derecho? Volveremos a este interrogante más adelante.

Una segunda particularidad de los casos que nos ocupan es que, además de ser empleados públicos, los trabajadores de salud y educación son trabajadores de la reproducción social. Se realizan trabajos con distintos grados de vinculación con el cuidado directo de personas, por lo que la suspensión de las tareas laborales por conflictos sindicales afecta no tanto la producción de mercancías, sino las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo y la comunidad. Si bien tienen algunas características comunes con otros espacios estatales de trabajo (como aquellos vinculados a las tareas de administración, fiscalización, control, etcétera), el hecho de desarrollar un trabajo de cuidado directo sobre personas los vuelve particulares. Paula Varela (2023a, 2023b)¹ plantea una tríada para el análisis del

1- Es interesante su crítica a pensar el poder como recurso. Desde su visión, debe concebirse como una fuente de poder que solo mediada por la estrategia puede convertirse en recurso (Varela, 2023a). Otros autores también han cuestionado la ausencia del debate estratégico en la Teoría de Recursos de Poder (Nowak, 2018).

poder sindical compuesta por las dimensiones clásicas de poder estructural y asociativo a la que agrega el concepto de posición socio-reproductiva. La define como

la ubicación que tienen las/los trabajadores asalariados que cumplen tareas en el sistema institucionalizado de reproducción de la fuerza de trabajo, ya sea público o privado (salud, educación, cuidados). Esta ubicación implica una fuente de poder específica que deviene de la posibilidad de afectar en forma directa las condiciones de la reproducción de la vida del conjunto de las y los trabajadores (Varela, 2023b, p. 7)

Más adelante plantea que esta incidencia en la “producción y reproducción institucionalizada de la fuerza de trabajo” es indirecta sobre la acumulación de capital y directa en las familias trabajadoras que, como parte de la comunidad, gozan del derecho a la educación, la salud y la asistencia. De esta forma, y a diferencia de los demás trabajadores, “la fuente de poder de este sector no deviene estrictamente de su ubicación en el sistema económico-productivo, sino de su ubicación para garantizar la condición de posibilidad del sistema económico-productivo” (Varela, 2023a, p. 41).

En consecuencia, es inevitable que una medida de fuerza repercuta en las comunidades usuarias de esos servicios públicos, elemento que genera un difícil dilema respecto de la afectación/colisión de derechos. De hecho, es una disputa aún abierta la declaración de algunos servicios públicos como “esenciales”, de modo que estén impedidos de suspender totalmente su actividad ante un conflicto gremial. La ley 25.877 establece que, en el caso de los “servicios esenciales”, hay obligación de garantizar la prestación de servicios mínimos que eviten su plena interrupción (ley 25.877, 2004, artículo 2), por lo que las huelgas nunca pueden ser totales y un conjunto de trabajadores debe mantenerse en el espacio de trabajo para garantizar su funcionamiento. La salud pública es considerada en la Argentina un servicio esencial, por lo que sus trabajadores tienen limitado el derecho a huelga. Respecto del sistema educativo, en 2024 ha obtenido media sanción en la Cámara de Diputados de la Nación un proyecto de ley que declara a la Educación como Servicio Estratégico Esencial (cuestión que se ha mantenido hasta el momento de escritura de este texto, febrero de 2025). Según esta ley, ante medidas de fuerza de dos días en los diferentes niveles y modalidades de la educación obligatoria, el 30% del personal de la escuela debe permanecer en sus puestos. Ante conflictos de mayor duración, el porcentaje de trabajadores asciende al 50%.

Debido a cómo se distribuyen las tareas de cuidado en nuestras sociedades, se abre un interrogante sobre la forma en que la suspensión del servicio público incide en los demás eslabones de cuidado. Como plantean Esquivel, Faur y Jelin (2012), el cuidado es una dimensión central del bienestar y del desarrollo humano, muchas veces naturalizado. Los cuidados se encuen-

tran socialmente distribuidos, reconociéndose la participación de cuatro tipo de actores: los trabajos de cuidado realizados en espacios estatales, como aquellos a los que nos referimos en este artículo (hospitales, centros de salud, instituciones de enseñanza; con distintos grados de profesionalización y feminización); las tareas de cuidado que se realizan día tras día y principalmente en los hogares, entendidos como unidad doméstica; las prácticas de cuidado comunitario; y finalmente, la existencia de trabajos de cuidado provistos por el mercado.

El reconocimiento de este “diamante de cuidado”, compuesto por cuatro puntas, permite reconocer a la familia como “un pilar del bienestar”, que compensa –vía el trabajo de sus integrantes mujeres principalmente– aquello que no ofrecen ni el Estado ni la comunidad y lo que resulta inaccesible en el mercado (Faur, 2014). A su vez, permite pensar que las formas en que las familias se organizan para atender las necesidades de sus miembros dependen, en cierta medida, de lo que ofrecen las otras tres instancias. La distribución de responsabilidades entre las familias/unidades domésticas, las comunidades, el Estado y el mercado van dando forma a diferentes *esquemas de organización social de los cuidados* (Esquivel, Faur y Jelin, 2012). Tomando en cuenta estos aportes, la relación con los usuarios de los servicios estatales de salud y educación se vuelve un aspecto central del quehacer sindical. Surge la pregunta por la organización de los cuidados en los momentos en que se suspende la provisión pública, siendo probable que los mismos recaigan en las familias (y específicamente en las mujeres).

Un tercer punto a destacar es que en los ámbitos estatales de trabajo existe una superposición inevitable entre el Estado en tanto empleador y el Estado en tanto gobierno que desea garantizar su legitimidad y su continuidad. En ese sentido, algunos autores proponen que el poder estructural de los trabajadores estatales no radica en las posibilidades de causar costos económicos a sus empleadores por la suspensión del proceso laboral, sino más bien en la posibilidad de causar costos políticos y sociales (Schmidt y Müller, 2022).

Esta posibilidad es potente si consideramos que en los casos que nos ocupan, además de ser empleados públicos, son trabajadores de la reproducción social que contienen la posibilidad de hilvanar “de manera orgánica” las demandas del trabajo asalariado y las demandas de la reproducción social (Varela, 2023b), rompiendo así con una concepción de la acción sindical netamente corporativa.

Las instituciones en las que se lleva a cabo este trabajo combinan en tiempo y en espacio, por los propios rasgos del trabajo de producir y reproducir la vida, necesidades de las/los trabajadores en tanto asalariados con necesidades de las/los trabajadores en tanto clase-que-vive-del-trabajo, es decir, de la clase trabajadora en su conjunto (Varela, 2023b, p. 8)

La autora afirma que los trabajadores asalariados de reproducción social han tenido luchas significativas en los últimos años, como la primavera docente en el año 2018 en Estados Unidos, las huelgas de trabajadores de cuidado del Estado español durante la pandemia y las luchas de trabajadores de salud de la provincia de Neuquén, Argentina (Varela, 2023a). En estas huelgas, además de las demandas vinculadas estrictamente a las condiciones laborales, se han puesto en discusión las posibilidades de reproducción comunitaria.

En otras palabras, se trata de un trabajo que tiene la potencia de plantear sus demandas sectoriales de manera articulada con las demandas políticas. Høgedahl y Jonker-Hoffrén (2024) y Schmidt y Müller (2024) refieren a la importancia del poder de discurso, concepto que se subsume al de “poder social”. Según estos autores, el hecho de que el “costo” por la suspensión del servicio lo pague el Estado o lo pague el propio sindicato tiene que ver con los marcos interpretativos con los que los usuarios/ciudadanos leen el conflicto. En este sentido, los autores hablan de utilizar la huelga como un arma política, aunque advierten que se trata de una “estrategia arriesgada” (Schmidt y Müller, 2022; 2024). Ellos identifican dos estrategias con posibilidad de éxito respecto del poder sindical de los empleados públicos: una busca ejercer presión a partir de provocar costos en el sistema político, otra promueve el cumplimiento de las demandas sindicales a través de la presión social. Ninguna de estas estrategias se restringe a la actividad sindical en el sector público, pero hay una diferencia considerable si el descontento social se dirige a un gobierno electo –que debe mantener su propia legitimidad– o a una empresa.

Plantear la huelga como un arma política puede ser un instrumento para que los trabajadores estatales de la reproducción social inscriban las demandas sectoriales en el marco de las deficiencias en la prestación de servicios. Enraizar las demandas salariales en el debate mayor del presupuesto asignado al sector o en la discusión sobre el acceso a los bienes comunes se vincula con la necesidad de construir la legitimidad del reclamo estableciendo vinculaciones con los usuarios de los servicios en particular y los ciudadanos en general (Beliera, 2018; Diana Menéndez, 2007). Por ejemplo, mostrando la relación entre mejorar el salario para mejorar la calidad de las clases docentes o el tiempo que los docentes tienen para trabajar; o mejorar los salarios para que los profesionales de salud prefieran trabajar en los hospitales públicos y no en clínicas privadas (Beliera, 2018). Por supuesto que un contexto de ajuste presupuestario condiciona las posibilidades de plantear una disputa por aumentar el financiamiento de los servicios públicos.

De lo anterior se deriva que los trabajadores estatales no detentan un poder estructural “típico”, entendido como el poder derivado de la posición en la economía, que les posibilite afectar la generación de plusvalía. La capacidad para hacer uso del poder posicional a su favor depende, en última ins-

tancia, de la construcción política que se pueda realizar a partir del conflicto. Será central la consolidación de la legitimación pública, así como también la capacidad de tejer alianzas con la comunidad y politizar ese conflicto. El estudio de este tipo de acciones requiere de un análisis local y situado, a partir de investigaciones cualitativas. Dejamos esa labor para otras publicaciones y, a continuación, avanzaremos en el análisis del poder estructural *en el mercado de trabajo*, que sí puede ser indagado a partir de fuentes estadísticas.

2. Un análisis del poder estructural de los trabajadores estatales en el mercado de trabajo

Como hemos visto, uno de los aspectos importantes para analizar el poder estructural se vincula con las condiciones laborales que caracterizan al sector de actividad. En concreto, se afirma que el poder de negociación en el mercado laboral se deriva del mayor o menor excedente de fuerza de trabajo, lo que permite evaluar la posibilidad de sustituir a los trabajadores o generar mejores/peores condiciones laborales (Silver, 2005; Wright, 2000). También esta dimensión debe ser tenida en cuenta en aquellos colectivos de trabajadores en los que el poder sindical se origina en mercados laborales sensibles, “con trabajadores en posesión de cualificaciones poco frecuentes, solicitadas por las empresas, y con bajas tasas de desempleo” (Silver, 2005, p. 27).

Para el análisis de estas dimensiones en el caso de los empleados estatales de salud y educación retomaremos la propuesta de Høgedahl y Jonker-Hoffrén (2024) de analizar, por un lado, la competencia público-privado (competencia que incumbe al Estado como organizador fundamental de las áreas de educación y salud, pero también a la comunidad que puede elegir entre esas prestaciones); y, por el otro, las condiciones contractuales (formalización) y los niveles de especialización requeridos para estos trabajos.

2.1. Posibilidad de privatizar o subcontratar la función

Algunos autores plantean que es posible pensar el poder estructural de los trabajadores estatales a partir de un indicador particular: la posibilidad de reemplazar a estos trabajadores privatizando o subcontratando su función. Høgedahl y Jonker-Hoffrén (2024) usan el concepto de *shelterability*² para referirse a la medida en la que un empleo puede privatizarse o tercerizarse y estar sujeto a la mercantilización y competencia. Esto incluye a las condiciones contractuales más o menos precarias y a los niveles de especialización de este trabajo. La posibilidad de organizar el trabajo en un contrato laboral “normal” o de externalizarlo (al mundo privado) son indicadores de una cierta “sustituibilidad”. Exploraremos qué sucede con la coexistencia público-privada en estas actividades laborales.

2- Si bien no hay una traducción literal de esta palabra al español, podemos pensarla como “resguardo” o “capacidad de refugiarse”.

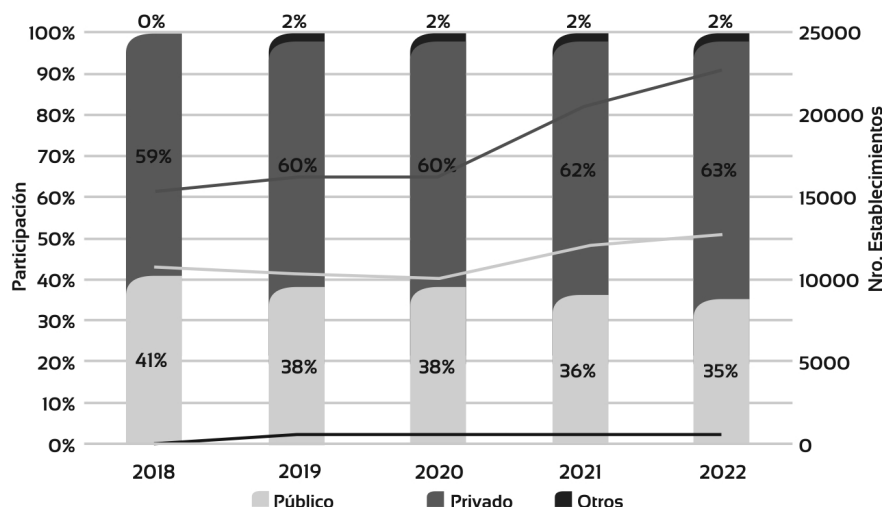
En el caso que nos ocupa, son trabajos que “no se pueden deslocalizar porque son estructuras cuyo fin, la reproducción de la fuerza de trabajo, está atado a su implantación territorial allí donde la fuerza de trabajo habite” (Varela, 2023a, p. 43). El Estado no puede contratar estos trabajos en otras locaciones, pero esto no quita que pueda privatizar o tercerizar esas funciones (mediante un rediseño de la función estatal) o que la comunidad de usuarios pueda elegir un prestador privado para ese servicio. Esta opción será más viable para aquellos sectores medios o medios-altos que tienen la capacidad adquisitiva para acceder a estos servicios a través del mercado (tomando en cuenta el “diamante de cuidado” de Faur, 2014). La migración del servicio público al privado que puede realizar un sector de la sociedad no conduce a una aniquilación de lo público, pero sí tensiona su importancia relativa.

El sector de la salud argentino se caracteriza por una desarticulación y segmentación en términos político-institucionales, territoriales y financieros. Está conformado por tres subsectores que prestan diversos servicios y difieren en el origen de sus recursos: el subsector público, el de obras sociales y el sector privado (Acuña y Chudnovsky, 2002). Estos se encuentran escasamente articulados entre sí y hacia el interior de cada uno de ellos. El subsector público tiene una organización dependiente de los estados nacionales, provinciales o municipales. El subsector de seguridad social obligatorio está conformado por las obras sociales nacionales (que cubren a los asalariados registrados y que están administradas mayormente por organizaciones sindicales), las obras sociales provinciales y, en el caso de los pasivos, el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. El subsector privado incluye a los establecimientos a los que accede la población con capacidad de pago o que tiene obra social o seguros privados. También hay aseguradoras o empresas de medicina prepaga y profesionales que prestan servicios independientes a particulares.

A nivel nacional existen más de 36.000 establecimientos de salud que se reparten entre los subsectores mencionados (público, privado y de seguridad social). El subsector privado contiene a la mayor parte de estos (63%), mientras que el público incluye el 35%, como puede observarse en el Gráfico 1. El subsector de seguridad social u obras sociales representa menos del 1% del total de establecimientos de la salud.

De acuerdo con la información del REFES, el número de establecimientos se mantuvo estable entre 2018 y 2020, año a partir del cual se observa un crecimiento sostenido. El crecimiento interanual en 2021 fue del 22% y en 2022 del 10%; ambas expansiones ocurren en los meses posteriores a la pandemia. La mayor expansión se observó en los establecimientos del subsector de obras sociales que pasó de 178 unidades en 2020 a 267 en 2022 (es decir, un crecimiento del 50% entre 2020-2022), seguido del subsector privado (40%) y, finalmente, el sector público (24%).

Gráfico 1. Distribución de establecimientos de salud públicos y privados. Total nacional, 2018-2022.



Fuente: elaboración propia con base en REFES del Ministerio de Salud de la Nación.

El sistema de salud público se encuentra fragmentado en tres niveles jurisdiccionales: nacional, provincial y municipal. Según el REFES, la mayor parte de estos depende de las provincias (61,6%), seguido por los establecimientos municipales (37%) y una parte minoritaria de hospitales y centros de salud nacionales (1,4%).

Respecto del sistema educativo, debe decirse que la idea de privatización puede encerrar múltiples sentidos. Aquí nos enfocamos en la privatización “exógena”, que Ball y Youdell (2008) entienden como la provisión de servicios educativos por parte del sector privado.

De acuerdo con la vigente Ley de Educación Nacional N.º 26026, la educación de gestión pública, la de gestión privada (confesional o no), cooperativa y social están bajo la supervisión, reconocimiento y autorización del Estado en sus diferentes niveles. La subvención de las escuelas de gestión privada en la Argentina fue legislada por primera vez en 1947, a través de la cual se estableció que esto podía ocurrir toda vez que los establecimientos demuestran su imposibilidad para pagar salarios (Feldfeber *et al.*, 2018). A partir de la Ley Federal de Educación (LFE), sancionada en 1993, el aporte estatal para los salarios docentes de los establecimientos educativos de gestión privada

comenzó a obedecer a “criterios objetivos”: la función social que cumplían en su zona de influencia, el tipo de establecimiento y la cuota que se percibía. Se estableció que los/as docentes de las Instituciones Educativas de Gestión Privada tenían derecho a una remuneración mínima igual a la de los/as docentes de Instituciones de Gestión Estatal. El supuesto de que los docentes de escuelas de gestión pública y privada debían tener los mismos derechos –lo que involucraba también a los salarios– legitimó entonces la subvención estatal regulada (Feldfeber *et al.*, 2018). A partir de la descentralización del sistema educativo (el traspaso de la gestión escolar a las provincias), la forma en la que cada jurisdicción reguló la subvención estatal de la educación pública de gestión privada (como pasó a llamarse tras la LFE) fue dispar. Pese a eso hubo coincidencia en el destino de los fondos transferidos y, en prácticamente todos los casos, el aporte se orientó al pago de salarios del personal docente.

A lo largo de los últimos diez años, según datos del Anuario Estadístico Educativo, la proporción de unidades de servicio de gestión pública y privada se ha mantenido constante. En términos generales, durante todo el período hay una unidad de gestión privada cada tres unidades de gestión pública. No obstante, entre puntas, se observa un crecimiento del sector privado cercano al punto porcentual: en esos diez años fueron creadas 726 unidades de gestión privada en todo el país, frente a 126 nuevas unidades del sector público. En cuanto a la proporción público-privada, el contraste con el sector salud es evidente: la cantidad relativa de unidades públicas es mayor en el sector educativo que en el sector salud. En promedio, un 78% de las unidades son enteramente gestionadas por el Estado.

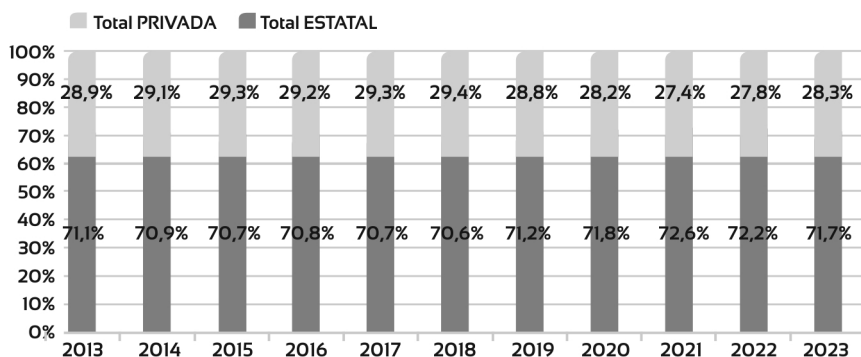
Tal como ocurría con el sector de salud, el nivel nacional gestiona solo un puñado de establecimientos educativos dependientes de universidades nacionales, mientras que la mayoría de unidades de servicio públicas y privadas son gestionadas por las provincias. Por ende, definido el peso del sector privado como una subdimensión del poder estructural de los trabajadores estatales, podemos inferir que estas diferencias se traducen en un poder estructural también diferencial que detenta cada sindicato a nivel provincial.

Los datos disponibles para el sector educación nos permiten considerar las opciones de los usuarios por unidades públicas o privadas. Gindin *et al.* (2024) señalan que los niveles de control sobre la fuerza de trabajo entre docentes del sector público y del sector privado contribuyen a explicar las diferencias en sus niveles de conflictividad: este es mayor en el sector público (cuya estabilidad laboral está garantizada) que en el sector privado (regido por un sistema más parecido al empresarial). En ese marco, la posibilidad de abandonar la escuela pública y optar por una escuela privada que tiene menores niveles de conflictividad podría horadar el poder estructural del sector educativo de gestión pública.

Una aproximación empírica a este problema consiste en analizar la matrí-

cula de estudiantes que asisten a establecimientos educativos públicos y privados en diferentes niveles de educación obligatoria y observar su evolución entre los años 2013-2023. Gindin *et al.* (2024) y Etchemendy y Lodola (2023) indican que los años de mayor conflictividad a nivel nacional fueron en el período 2015-2019. Del análisis surge que, a nivel nacional, no se observan variaciones significativas en el período estudiado considerando todos los niveles agregados (inicial, primaria, secundaria). Entre 2013 y 2023, la variación porcentual interanual de la matrícula nunca ha sido menor ni mayor al 1% (Gráfico 2), a excepción de los años 2021 y 2022, donde la matrícula en la educación privada se contrajo levemente.

Gráfico 2. Distribución de matrícula pública-privada en niveles de educación obligatoria (inicial, primaria, secundaria). Total nacional (2013-2023).



Fuente: elaboración propia con base en el Anuario Estadístico Educativo, 2013-2023.

Como han señalado Narodowski *et al.* (2016) para otro momento histórico, no es concluyente que a mayores niveles de conflictividad en el sector público haya una migración a las escuelas del sector privado. Por lo tanto, para el caso del sector educativo no podemos corroborar que la existencia de escuelas de gestión privada erosione el poder estructural del sector debido a su reemplazabilidad³.

3- El hecho de optar por una escuela de gestión privada no está guiada únicamente por la evaluación de las medidas de fuerza de los docentes, sino también por los imaginarios respecto a la calidad educativa, la duración de la jornada escolar, la capacidad de gasto de los hogares o la valoración de las actividades extracurriculares (Botinelli, 2013).

En suma, debido a la composición del sector, encontramos que se registra cierta amenaza al poder sindical de los trabajadores de salud pública en relación con la coexistencia público-privada, en el marco de un sistema fuertemente segmentado, donde el sector privado es el mayoritario. A su vez, el caso de educación nos muestra que la interrupción de las clases no es razón suficiente para migrar del ámbito público al ámbito privado. Es necesario tener en cuenta que para el caso de los servicios de salud y educación, la mayoría de los establecimientos dependen de los Estados Provinciales, por lo que es central analizar a una escala *meso* las realidades de las distintas provincias (por demás heterogéneas).

2.2. Condiciones del mercado de trabajo sectorial

Una consideración central para referirnos al trabajo en el ámbito estatal es que los marcos normativos establecen la estabilidad en el cargo, en los casos en que se cumplan determinados requisitos (ser mayor de 18 años, ser argentino/a nativo/a o por opción, poseer título de educación secundaria –o el indicado para el cargo al que se aspire–, acreditar aptitud psicofísica para desarrollarlo) y se haya ganado un concurso público para ocuparlo. Esta protección de la estabilidad, que cobra forma de ley en todos los casos, constituye indudablemente un resguardo ante un posible reemplazo por parte del empleador⁴. Aun así, rigiendo la estabilidad como particularidad de esta relación laboral, amerita preguntarnos por las posiciones en el mercado de trabajo de los/as trabajadores/as de salud y de educación, tomando en cuenta que son relevantes para analizar el poder sindical del que disponen los trabajadores para negociar sus demandas laborales.

Según Varela (2023b, p.44), una característica de estos trabajos es que “es un tipo de mano de obra que, en caso de conflicto de clase, no puede ser fácilmente reemplazada ni por una máquina ni por sectores de trabajadores desocupados o disponibles, si estos no tienen la calificación requerida”. Nos aproximamos empíricamente a este punto a través de la EPH, puesto que nos permite una caracterización general de los sectores de salud y educación.

En primer lugar, es importante caracterizar someramente a los sectores bajo análisis en relación con el resto de las actividades económicas. Los trabajadores/as de la salud representaron alrededor del 5% de los ocupados en 2023, mientras que para el sector de educación este valor asciende al 9% (ver tabla 1). Si bien estas proporciones se mantuvieron estables en la última década, la actividad en ambos sectores exhibió un mayor dinamismo con respecto al resto de la economía, con un crecimiento en el número de ocupados superior a la media. Este elemento podría dar cuenta de la indis-

4- Esto es válido siempre y cuando sean trabajadores estatales con “derechos plenos”, y no trabajen bajo modalidades de contratación que no contemplan ese derecho.

cutida relevancia de los trabajos asalariados de la reproducción social ante un escenario de cambio tecnológico, mostrando que son menos “reemplazables” que los trabajadores de otras actividades económicas. Una característica común a ambos sectores es que la fuerza de trabajo se encuentra altamente feminizada, con una participación de mujeres superior al 67% en ambos casos, mientras que si consideramos todos los sectores este valor no supera el 45%.

Tabla 1. Número de ocupados/as y asalariados/as (personas) en los sectores de salud y educación. Años 2013 y 2023.

	Educación		Salud		Total economía	
	2013	2023	2013	2023	2013	2023
Total ocupados	1.428.457	1.578.019	667.165	807.173	17.155.015	18.374.178
Público	69,8%	66,8%	45,3%	45,7%	51,8%	53,3%
Privado	30,2%	33,2%	54,7%	54,3%	48,3%	46,7%
Total asalariados	1.397.882	1.525.615	602.159	751.133	12.909.709	13.431.910
Público	71,3%	69,1%	50,2%	49,1%	51,0%	52,0%
Privado	28,7%	0,9%	49,8%	50,9%	49,0%	48,0%

Fuente: elaboración propia con base en EPH (INDEC).

Para analizar las condiciones contractuales, la EPH permite identificar a los trabajadores y trabajadoras asalariadas que no se encuentran registradas de manera formal. Esto se logra a partir de un conjunto de preguntas que hacen alusión al acceso a una jubilación o pensión y a una cobertura de salud a partir del empleo. En este trabajo asumimos que un/a trabajador/a se considera informal si no tiene acceso a la seguridad social (jubilación o pensión) en virtud de su empleo⁵ (Bertranou y Casanova, 2013).

La rama de actividad de la salud se caracteriza por tener una tasa de informalidad inferior al promedio de la economía en el período analizado (2013-2023), que se ubican en 18% y 31%, respectivamente, en 2023. Si se consideran solo las actividades relacionadas con la salud y la sanidad en el sector público, no se registran trabajadores y trabajadoras informales⁶. Si

5- La EPH permite ver esto mediante la pregunta “¿Por qué ese trabajo tiene descuento jubilatorio?” (variable PPO7H).

6- Esto no niega que existan formas de contratación precarias, no reflejadas en las estadísticas nacionales. Por ejemplo, la existencia de contratos por locación de servicios, contratos a tiempo parcial para contratación de trabajadores de salud en momentos del año con mayor demanda (como el Plan Invierno). Sin embargo, estas formas de contratación cuentan con aportes a la seguridad social, por lo que, aunque con grados de precarización, se diferencian del trabajo informal (caracterizado por el no registro) que implica mayores grados de vulnerabilidad laboral.

bien la informalidad en el sector público se encuentra relacionada con trabajadores y trabajadoras contratadas que generalmente facturan a su empleador por las tareas realizadas, es más frecuente en ocupaciones que no se encuentran relacionadas de manera directa con actividades de la salud. Al considerar estas ocupaciones, la tasa de informalidad en el sector público de la salud asciende al 9%. No obstante, en el ámbito público se observa una mayor incidencia del fenómeno de pluriempleo⁷ que se ubica en valores superiores al promedio de la economía. En el sector público de salud, el 23% de los trabajadores y trabajadoras cuenta con más de una ocupación y se registran 1.33 puestos de trabajo para el total de asalariados estatales en el sector.

En el caso del sector de la educación, la tasa de informalidad promedio se ubica en valores inferiores al promedio de la economía y se ha mantenido relativamente constante en los últimos años. En el sector público, la tasa de informalidad es del 5% si se toman a todos los trabajadores y trabajadoras del sector en su conjunto, pero no se registran trabajadores/as informales cuando consideramos solo aquellas ocupaciones relacionadas con tareas de enseñanza. Si bien el ingreso al sistema suele ser dificultoso, una vez que se ingresa se encuentra prácticamente garantizada su permanencia en el cargo (Gindin *et al.*, 2024). No obstante, cabe mencionar que –al igual que lo observado para el sector salud– se registra una mayor incidencia del pluriempleo entre quienes desempeñan su actividad principal en el ámbito público. En específico, el 26% de los trabajadores y las trabajadoras del sector público de la educación tiene más de una ocupación y se registran 1.39 puestos de trabajo para el total de asalariados estatales en el sector (ver tabla 2).

7- Asumimos el pluriempleo como una consecuencia de los bajos salarios en el sector. Hemos calculado dos indicadores de pluriempleo con base en la EPH. El primero consiste en la relación entre la cantidad de ocupaciones declaradas por los trabajadores y trabajadoras ocupadas, y el total de ocupados. El segundo indicador representa el porcentaje de trabajadores y trabajadoras ocupadas que han declarado tener más de un empleo u ocupación. Ambos indicadores se calculan sobre el conjunto de asalariados.

Tabla 2. Características seleccionadas del mercado de trabajo de los sectores salud y educación, sector público. Años 2013 y 2023.

	Educación		Salud		Total economía	
	2013	2023	2013	2023	2013	2023
Tasa de informalidad (1)						
Total sector	3,8%	4,6%	6,9%	8,8%	29,7%	30,7%
Ocupaciones específicas	0%	0%	0%	0%		
Pluriempleo						
Relación puestos/ asalariados (2)	1,39	1,39	1,33	1,33	1,11	1,11
Trabajadores con pluriempleo (%) (3)	23,1%	26,0%	19,6%	23,0%	6,1%	10,4%
Asalarización (4)	100%	100%	100%	100%	74,8%	73,1%

Notas: (1) La tasa de informalidad se calcula como el número de asalariados no registrados sobre el total de asalariados. "Ocupaciones específicas" hace referencia al conjunto de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en actividades estrictamente educativas y sanitarias. (2) Se calcula como el total de puestos de trabajo declarados sobre el total de ocupados, definido sobre el conjunto de asalariados. (3) Refiere al porcentaje de trabajadores y trabajadoras que declaran poseer más de una ocupación, definido sobre el conjunto de asalariados. (4) Se calcula como el total de asalariados sobre el total de ocupados.

Fuente: elaboración propia con base en EPH (INDEC).

En suma, analizando el subsector público en ambos sectores, encontramos tasas de informalidad menores que en el resto de la economía, y casi nulas si analizamos las actividades relacionadas de manera directa con el cuidado de la salud y la docencia. Si consideramos que el poder estructural en el mercado laboral se deriva del mayor o menor excedente de fuerza de trabajo (Silver, 2005; Wright, 2000), las bajas tasas de trabajo informal del sector público podrían indicar que estos trabajadores no pueden ser fácilmente reemplazados (ni por máquinas ni por sectores de trabajadores disponibles).

2.3. Niveles de especialización requeridos

Una de las preguntas que se formula en la EPH apunta a caracterizar el tipo de trabajo realizado por los ocupados, caracterización que se coloca en relación con el Clasificador Nacional de Ocupaciones. El quinto dígito de este clasificador se desprende de la complejidad supuesta en los procesos de trabajo. Es este punto el que nos permite analizar los niveles de especialización de trabajadores/as de la educación y la salud y, en definitiva, nos acerca a conocer esta dimensión de su poder estructural en el mercado de trabajo.

La calificación ocupacional distingue cuatro categorías –profesional, técnica, operativa, no calificada– y se ordena a partir de un gradiente que va de la mayor calificación requerida para el puesto (menor posibilidad de sustitución) a la menor (mayor sustituibilidad). Las categorías profesional y

técnica implican la realización de tareas múltiples, diversas y de secuencia cambiante; a su vez, suponen conocimientos formales que deben ser adquiridos para la ejecución del trabajo. Las categorías restantes presuponen un conocimiento que no necesariamente requiere capacitación formal.

Los/as trabajadores/as de salud y educación se caracterizan por presentar altos niveles de profesionalización. En el sector de la salud, el 98% de los ocupados tiene calificación técnica o profesional, proporción que ha mantenido una tendencia creciente en los últimos años. Estos valores son significativamente superiores al resto de la economía, donde la mayoría de los trabajadores/as alcanzan las categorías de menor calificación (no calificado 18% y operativo 56%, ver tabla 3). Prácticamente no se observan trabajadores y trabajadoras sin calificación, mientras que la categoría operativo alcanza el 2%. Por su parte, los trabajadores/as de la educación tienen en su mayoría una calificación técnica (del 82%) y profesional (del 12%), a diferencia de lo que se observa para el promedio de la economía donde son los niveles de calificación minoritarios. Al igual que en el caso del sector de la salud, no se registran trabajadores/as no calificados y la participación de aquellos con calificación “operativo” es menor al 7%.

Tabla 3. Trabajadores/as de los sectores salud y educación según calificación, sector público. Años 2013 y 2023.

	Educación		Salud		Total economía	
	2016	2023	2016	2023	2016	2023
Calificación						
No calificado	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	21.20%	17.70%
Operativo	9.0%	7.0%	3.0%	2.3%	51.20%	55.50%
Profesional	11.0%	11.5%	45.6%	39.6%	10.00%	10.00%
Técnico	79.9%	81.5%	49.8%	58.1%	17.60%	16.80%

Fuente: elaboración propia con base en EPH (INDEC).

La alta profesionalización del trabajo de salud y educación en el sector público nos permite afirmar que, dado que se trata de dos colectivos de trabajadores “en posesión de cualificaciones poco frecuentes” con bajas tasas de desempleo o informalidad (Silver, 2005), estos serán difícilmente reemplazables, lo que puede transformarse en un poder para disputar sindicalmente sus condiciones laborales.

Reflexiones finales

En este texto buscamos analizar indicadores cuantitativos de poder estructural de trabajadores del sector público, aportando a la bibliografía de poder sindical a partir del estudio de sectores definitivamente poco estudiados en

esta clave. Basamos el análisis empírico en trabajadores de salud y educación, asalariados/as de la reproducción social que trabajan en el ámbito público.

Pensar teóricamente el poder estructural de este tipo de trabajos supone abarcar tres particularidades: la primera, el proceso productivo no está orientado directamente a la generación de plusvalía y producción de mercancías; la segunda, ello no quita que la posición del sector sea central, puesto que a través de su trabajo asalariado garantizan la reproducción de la sociedad como tal; y la tercera se conecta esta singularidad, que instala un debate referido a los eslabones de cuidado sobre los que recae la interrupción en la oferta de ese bien público. Quienes se desarrollan en los sectores públicos de salud y de educación tienen capacidad de amalgamar en su práctica demandas que no son solo sectoriales, sino que abarcan al servicio en su totalidad. Hasta aquí lo referido al poder estructural *del sector*.

En cuanto al poder estructural *en el mercado de trabajo*, nos hemos apoyado en otras teorizaciones para considerar tres indicadores: la coexistencia público-privada (considerada como una amenaza al poder), las calificaciones requeridas para cada trabajo y las condiciones de contratación. Encontramos que existe una amenaza al poder sindical de los trabajadores de la salud pública, debido a la fragmentación del sistema en tres subsectores, donde los establecimientos de salud privados son los mayoritarios. A su vez, el caso de educación nos muestra que la interrupción de las clases (es decir, el uso del poder estructural) no es razón suficiente para migrar del ámbito público al privado.

En cuanto a los demás aspectos, hemos visto que en ambos sectores existe un amplio predominio del trabajo calificado (profesional o técnico) y una muy baja incidencia del trabajo no registrado. Ambos elementos impedirían el reemplazo inmediato de la fuerza de trabajo.

Los trabajadores estatales no detentan un poder estructural “típico”. La capacidad para hacer uso del poder posicional a su favor depende, en última instancia, de la construcción política que se pueda realizar a partir del conflicto. Queda para futuros trabajos la indagación de este aspecto para analizar cómo, a través del poder asociativo y de la estrategia sindical, este poder es incorporado a las prácticas y acciones sindicales. Para ese análisis resultará central considerar los cambios de gestión gubernamental y la transformación que ello implica en términos materiales y simbólicos para el quehacer sindical en el sector público.

Referencias bibliográficas

Acuña, C. H. y Chudnovsky, M. (2002). *El sistema de salud en Argentina*. Ministerio de Salud, Dirección de Docencia e Investigación.

Ball, S. y Youdell, D. (2008). *Privatización encubierta en la educación pública*. Instituto de Educación de la Universidad de Londres. <https://bit.ly/4glgHBk>

Barrera Insua, F., Morris, B., Beliera, A. y Medina, E. (2021). ¿De dónde surge el poder de negociación sindical? Una propuesta de lectura a partir de la UOM y el STIA (2011-2019). *E-I@tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 20(79), 45-65.

Beliera, A. A. (2018). Ser profesional en el hospital: Identificación, estratificación y conflicto sindical. *Revista Mexicana de Sociología*, 1(18). <http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2018.1.57701>

Beliera, A. A. (2025). El poder de circulación como dimensión del poder sindical en contextos desiguales [Manuscrito inédito]. En A. A. Beliera, J. Burton, M. Cabrapán Duarte y D. Perez Roig (Eds.) *Indagaciones situadas en torno a las desigualdades. Formas del conflicto, la política y el Estado en la Norpatagonia*. Topos (IPEHCS, CONICET/UNComa).

Bertranou, F. y Casanova, L. (2013). *Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*. OIT-FORLAC.

Botinelli, L. (2013). ¿Por qué crece la educación privada? *La educación en debate*, (12). <https://editorial.unipe.edu.ar/la-educacion-en-debate/numeros-11-al-18-ano-2013/item/15-por-que-crece-la-educacion-privada>

Diana Menéndez, N. (2007). La representación sindical en el Estado: los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado y la Unión del Personal Civil de la Nación [Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires].

Di Carlo, D. (2023). Beyond neo-corporatism: state employers and the special-interest politics of public sector wage-setting. *Journal of European Public Policy*, 30(5), 967-994. [10.1080/13501763.2022.2036791](https://doi.org/10.1080/13501763.2022.2036791)

Esquivel, V., Faur, E. y Jelin, E. (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. IDES-UNFPA-UNICEF.

Etchemendy, S., y Lodola, G. (2023). The Rise of Public Sector Unions in the Twenty-First Century: A Theoretical, Mixed-Methods Approach with Evidence from Argentina. *Politics & Society*, 0(0), 1-39. <https://doi.org/10.1177/00323292231205440>

Fairbrother, P. (2008). Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 213-220. <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9080-4>

Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Siglo XXI.

Feldfeber, M., Puiggrós, A., Robertson, S., y Duhalde, M. (2018). *La privatización educativa en Argentina*. CTERA.

Frege, C. M. y Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.

Gindin, J., Casco, M. y Becher, P. A. (2024). Teacher strikes in Argentina, Brazil and Mexico (2012–2022). *Globalisation, Societies and Education*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14767724.2024.2319311>

Høgedahl, L. y Jonker-Hoffrén, P. (2024). Power resources in the public sector

employment relations. En J. Arnholtz y B. Refslund (Eds.), *Workers, Power and Society: Power Resource Theory in Contemporary Capitalism* (pp. 164-176). Taylor & Francis.

Keller, B. (2020). Employment relations without collective bargaining and strikes: the unusual case of civil servants in Germany. *Industrial Relations Journal* 51(1-2), 110-133.

Korpi, W. (1985). Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power. *Sociological Theory*, 3(2), 31-45. <https://doi.org/10.2307/202223>

Lévesque, C., y Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European review of labour and research*, 16(3), 333-350.

Morris, B. y Beliera, A. (2025). El poder institucional de los sindicatos estatales. Aportes analíticos desde los casos de salud y educación públicas en Neuquén y Buenos Aires (2005-2016) [Manuscrito inédito].

Narodowski, M., Moschetti, M. y Alegre, S. (2016). Teacher Strikes and Private Education in Argentina. *Revista Colombiana de Educación*, 1(70), 27-45. https://doi.org/10.17227/OI203916.70Orce27_45

Nowak, J. (2018). The Spectre of Social Democracy: A Symptomatic Reading of the Power Resources Approach. *Global Labour Journal*, 9(3), 353-360. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i3.3713>

Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva sociedad*, (272), 20-41.

Schmalz, S., Ludwig, C. y Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113-134. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>

Schmidt, W. y Müller, A. (2024). Differing industrial relations: The public and the private sector in Germany. *Industrial Relations Journal*, 55(4), 285-302. <https://doi.org/10.1111/irj.12429>

Schmidt, W. y Müller, A. (2022). *Trade union power resources in the public and the private sector: What makes the difference? The German example*. 13.th ILERA European Congress, Barcelona, España.

Silver, B. (2005). *Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Akal.

Varela, P. (2023a). Las luchas en el seno de la reproducción social: Repensar los puentes entre trabajo y vida. *Revista Controversia*, 221, 9-51. <https://doi.org/10.54118/controver.vi221.i298>

Varela, P. (2023b). Las luchas por nuestra reproducción social: Debates teóricos y combates sociales. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 23(2), r2302.

Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957-1002. <https://doi.org/10.1086/210397>