Introducción

Uno de los objetivos centrales que persigue nuestra Organización sindical es contar con el Convenio Colectivo de Trabajo para todos los trabajadores estatales nacionales, provinciales y municipales.

Hoy esta lucha de muchos años de la UPCN es una realidad en varias provincias de nuestro país.

El Convenio Colectivo de Trabajo es una herramienta de excelencia porque democratizó las relaciones laborales cambiando la cultura del trabajo.

Es el logro de la construcción colectiva de miles de trabajadores, cientos de delegados y militantes y una organización fuerte, moderna, anclada en su historia, clara en su visión del presente y con fe y decisión para construir un futuro mejor.

Es el esfuerzo de plasmar un diálogo constructivo que no es una tarea fácil, que requiere de sacrificio, continuidad, firmeza y esfuerzo de todos y fundamentalmente requiere que vayamos generando entre todos, codo a codo, una cultura convencional que es la que verdaderamente consolida los esfuerzos del cambio.

Este 2do. cuadernillo tiene por finalidad proporcionar los conocimientos básicos sobre la negociación para llegar a las convenciones colectivas de trabajo.

Sus objetivos son:

- Visibilizar el concepto político gremial de la Negociación Colectiva.
- Conocer los principales aspectos del Convenio Colectivo de Trabajo.
- Valorizar la importancia del rol del delegado como vehículo transmisor, antes, durante y después de la celebración del Convenio Colectivo de Trabajo.
- Proporcionar conocimientos y herramientas para el desarrollo de la actividad gremial.
- Generar y concretar espacios de participación con el fin de potenciar las capacidades del grupo.

Este trabajo realizado en conjunto con todos los/as secretarios/as de capacitación de las distintas seccionales de la Unión forma parte del Programa de Capacitación Sindical aprobado por el Consejo Directivo Nacional.

La capacitación es fundamental para construir las herramientas necesarias para ejercer una correcta representación de los trabajadores y pasa a ser parte del conjunto de la Organización haciéndola crecer cualitativamente a la misma.

En la medida en que todos cumplamos afiliando, capacitándonos, ejerciendo con dignidad nuestra función, haremos más grande la UPCN y de esta forma estaremos fortaleciendo la defensa de nuestro colectivo laboral.

PAÍS, NACIÓN, ESTADO

Diferencia entre país, nación y estado

Cuando hablamos de un **país**, nos referimos al territorio que forma una unidad geográfica o política, limitada de manera natural o artificial.

Al mencionar la palabra **nación**, pensamos en la comunidad de personas que forman parte de un país, dirigida generalmente por el mismo gobierno. Esa comunidad también suele estar unida por lazos étnicos o de historia: la **nación** es una comunidad, junto con el territorio y todo lo que pertenece a él. La idea de nación puede hacerse extensiva a un grupo disperso que, a pesar de hallarse en distintas regiones geopolíticas, mantiene comunidad de usos y tradiciones: tal como es el caso de los gitanos o de los palestinos. El término **patria** puede aplicarse como sinónimo.

Estado (población+territorio+poder) comprende un conjunto de órganos gubernamentales, judiciales y legislativos y sus respectivas normas jurídicas. Implica una sociedad políticamente organizada en una sociedad jurídicamente organizada, un elemento territorial y los componentes culturales que diferencian a una nación de un simple conglomerado humano.

La Nación Argentina

La Nación Argentina adopta para su gobierno democrático el modelo representativo, republicano y federal y, desde 1994, formas directas y semidirectas (dos tipos de Consulta popular y uno de Iniciativa popular) de Gobierno. Posee un fuerte Sistema presidencial y una organización política pluripartidista en el Congreso (la Argentina no posee Parlamento). La norma máxima que rige la política argentina es la Constitución de la Nación Argentina.

Organización del Estado

La República Argentina es un Estado Federal constituido por **23 provincias** y una **ciudad estado** -Buenos Aires- que cumple por ley la función de ser la **capital de la República**. Cada provincia constituye un estado autónomo que ejerce todo el poder no delegado expresamente a la Nación y tiene competencias legislativas, ejecutivas y judiciales en los términos establecidos en sus respectivas constituciones en las que, de forma expresa, manifiestan su adhesión a la República. El Poder Ejecutivo de cada provincia es ejercido por un **gobernador**: agente natural del Gobierno Federal para hacer cumplir la Constitución Nacional y sus leyes. El Poder Legislativo es ejercido por cada Legislatura provincial que puede ser unicameral o bicameral conforme establezca cada constitución.

Las provincias tienen –cada una– su sistema electoral de autoridades para lo que se organizan políticamente en **departamentos**, **partidos** y estos, a su vez, pueden agruparse en **Secciones Electorales** y, desde 1994,

formar **Regiones**. Según lo que decida cada provincia los Departamentos o Partidos pueden estar conformados en distritos, pedanías o cuarteles con jurisdicción electoral y, a veces, administrativa. Para la administración de los intereses de la población local, la Constitución Nacional desde 1994 reconoce a los municipios como entes autónomos si son reconocidos por la Constitución de la provincia y las leyes que los regulan.

Los **municipios** se reconocen administrativamente en función del número de habitantes. La naturaleza, composición y competencias del gobierno de cada localidad o ciudad depende de su tamaño, estableciéndose en las diferentes constituciones los criterios de clasificación y las formas de gobierno. También hay delegaciones locales sin categoría municipal en barrios de ciudades, pequeñas localidades o en áreas rurales, que adoptan diferentes nombres: comisiones de fomento, comisiones municipales, juntas de gobierno, comunas rurales, comunas, entre otros.

Administración Pública

La **Administración Pública** en la Argentina es el conjunto de organismos estatales que realizan las funciones administrativas del Estado. En general abarca los distintos entes y organismos que dependen del Poder Ejecutivo Nacional (PEN), los poderes ejecutivos provinciales y de la ciudad de Buenos Aires, así como las administraciones municipales.

La Administración Pública no incluye el Poder Legislativo ni el Poder Judicial. Tampoco abarca las empresas estatales ni entes privados que prestan servicios públicos. Incluye, en cambio, las entidades públicas descentralizadas y las especializadas, como los centros de ense-

ñanza, hospitales y museos. Las **Fuerzas Armadas** integran la Administración Pública, mediante un régimen especial.

En la Argentina aproximadamente el 13% de la población económicamente activa está empleada en el sector público, nacional, provincial y municipal. El porcentaje se ubica en el promedio internacional: Australia (14%), Portugal (13%), Polonia (13%), Holanda (13%) y España (13%), por citar sólo algunos ejemplos.

La **Administración Pública** actúa mediante **actos administrativos** y puede ser controlada internamente por los habitantes mediante recursos administrativos regulados por el Derecho Administrativo (a través de un procedimiento específico), en una primera instancia interna o por demanda judicial contra el Estado (contencioso administrativo), en caso de rechazo del recurso.

Los gastos de la Administración Pública se rigen por pautas estrictas establecidas en el presupuesto aprobado por ley y por las reglas establecidas en la Ley de Presupuesto de cada jurisdicción. La realización de gastos que incumplan esas reglas constituye delito contra la Administración Pública, establecido en el Código Penal.

El personal de la Administración Pública está regulado por normas especiales, diferentes de las que rigen

a los trabajadores de la actividad privada. Contemplan sistemas de ingreso por concurso, prohibición de despido sin causa justa ni sumario previo. Se rige por un amplio sistema de negociación colectiva (paritarias).

Esquema de la Administración Pública

Debido al sistema de organización federal adoptado por la Argentina, el Estado está formado por dos grandes estructuras estatales paralelas: el estado federal (o nacional) y los estados provinciales y la ciudad de Buenos Aires, Cada una de esas estructuras tiene su propia administración pública, conviviendo así la administración pública nacional con cada una de las administraciones públicas provinciales y la de la ciudad de Buenos Aires. A ellas hay que agregar las administraciones municipales, que dependen de las provincias o que tienen algún régimen de autonomía.

El grueso de las Administración Pública se encuentra desconcentrado en las administraciones públicas provinciales, que emplea más del 60% del total de los empleados públicos del país.

Entre las áreas que administran las provincias se encuentran las escuelas públicas, la Justicia Provincial con su Policía y Penitenciaría, los Hospitales y los Centros de salud.

Luego de las administraciones provinciales, los dos sectores más importantes son la Administración Pública Nacional, que emplea aproximadamente el 13% del total de trabajadores y las administraciones municipales (en conjunto el 15% de los empleados públicos). Otro sector de consideración es el de las Universidades Nacionales con sus Colegios, que en conjunto tiene el 6% del total de empleados del Estado.

Casa de Gobierno

Poder Ejecutivo Nacional (PEN)

El Poder Ejecutivo Nacional (PEN) es el ámbito del Estado argentino que tiene el mayor presupuesto y la mayor cantidad de funcionarios y empleados. Su conducción es unipersonal y piramidal y se encuentra en cabeza del Presidente de la Nación Argentina.

Organizativamente tiene tres áreas principales:

- Presidencia de la Nación y las secretarías presidenciales
- Jefatura de Gabinete
- Los Ministerios

Poder Legislativo

Compuesto por el Congreso de la Nación, elegido por sufragio universal, es bicameral: integrado por la Cámara de Diputados de la Nación y el Senado de la Nación, se encarga de dictar y sancionar las leyes, resoluciones, declaraciones y pedidos de informes.

Congreso de la Nación

Cámara de Diputados: Está compuesta por **257 diputados** elegidos por cuatro años, con renovación parcial por mitades cada dos años. Cada provincia representa un distrito electoral, eligiéndose en forma representativa por el *Sistema D' Hondt* la cantidad de diputados que le corresponde a cada una. El número de diputados de cada provincia establecido como distrito se determina según su población. No puede ser menor de cinco para asegurar una mayor representación a las provincias menos pobladas que, de otra manera, quedarían reducidos a uno o a dos.

Senado de la Nación: Es una Cámara que representa a las provincias, compuesta por **72 senadores**: tres por cada provincia y tres por la ciudad de Buenos Aires. Se eligen por un período de seis años con posibilidad de reelección ilimitada. Se adjudica dos senadores el partido más votado y un tercero el partido que le sigue en número de votos. El Senado renueva un tercio de sus miembros (ocho provincias) cada dos años. La Presidencia del Senado la ejerce el Vicepresidente de la Nación, que sólo puede votar en caso de empate.

Poder Judicial

Corresponde a la Suprema Corte de Justicia de la Nación Argentina (también a tribunales menores) y se encarga de administrar justicia.

Palacio de Justicia

Corte Suprema de Justicia: Está compuesta por siete miembros nombrados por el Presidente, con acuerdo del Senado. Es la cabeza del Poder Judicial de la Nación.

NEGOCIACIÓN

La negociación

NEGOCIACIÓN

"La negociación debe ser un proceso conjunto en el cual cada uno intenta lograr, a través de la persuasión, más de lo que podría obtener actuando por su propia cuenta."

Roger Fisher

La negociación se puede definir como la relación que establecen dos o más personas en relación con un asunto determinado con el objeto de acercar posiciones y poder llegar a un acuerdo que sea beneficioso para todos.

La negociación se inicia cuando hay diferencias en las posiciones que mantienen las partes y busca eliminar esas diferencias, normalmente acercando las posiciones gradualmente hasta llegar a un punto aceptable para todos.

Además, para iniciar una negociación tiene que haber por parte de los afectados interés en tratar de alcanzar un acuerdo. Sólo con que una de las partes no tenga esa voluntad de entendimiento, no habrá negociación.

LA NEGOCIACION

Es un proceso de mutua comunicación encaminada a lograr un acuerdo cuando hay intereses compartidos y otros opuestos.

Hay que tener muy claro que cuando se negocia, no se enfrenta a personas sino a problemas. Hay que buscar un acuerdo que satisfaga las necesidades de todos los interesados.

> "La negociación es un juego de comportamientos. Aquel que mejor los conozca, se prepare ordenadamente y utilice los elementos con acierto, estará más cerca del éxito."
>
> NIEREMBERG

Toda negociación plantea preguntas

- ¿Cuándo me conviene negociar?
- ¿Qué intereses comparto y cuáles no?
- ¿Competir o colaborar?

  Corto plazo | Largo plazo

- ¿Qué riesgos debo asumir?
- ¿Qué estoy dispuesto a ceder?

Clases de negociación

Tradicional

- Satisfacer sólo sus objetivos.
- Uno gana y otro pierde –corto plazo.
- Conflicto de intereses entre las partes.
- El que tiene fuerza, impone.

Burocrática

- Se instauran criterios de jerarquía.
- Es inflexible.
- Pertenece al pasado, no resulta funcional en el mundo moderno.

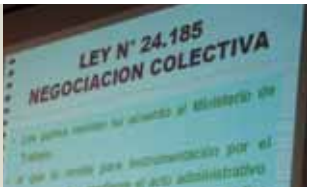
Colaboración pura

- Se sustenta en la solidaridad.
- Dos o más partes cierran de inmediato criterios por encima de sus diferencias.
- Colaboración pura y no ya de negociación.
- Superada la situación, volverán a reubicarse en defensa de sus intereses.

Estratégica

Descansa en conceptos centrales:

- Articulación
- Intereses
- Futuro
- Credibilidad
- Creatividad
- Continuidad
- Aprendizaje



El esfuerzo está puesto en lo estratégico para pasar a lo vincular y, de ahí, encarar aspectos problemáticos.

- Crear un ámbito propicio.
- Reconocer qué está pasando.
- Identificar coincidencias.
- Planteamiento conjunto.
- Plantearse proyectos futuros.
- Preparar, prepararse.
- Manejar las diferencias.
- Manejar la información.

Exigencias básicas para una negociación exitosa

- Debe ser **inteligente**.
- Tiene que respetar los intereses legítimos de las partes: no se puede negociar pensando en que sólo una de las partes tiene toda la razón.
- Debe ser **eficiente**.
- Tiene que administrar el conflicto en forma razonable, recíproca y perdurable (al menos en cierto grado).
- Debe **mantener** el acuerdo durante el tiempo previsto.
- Debe **mejorar** –por lo menos no perjudicar– las relaciones entre las partes.

El resultado debe ser lograr un acuerdo inteligente, eficiente, duradero y amigable.

Principios básicos

Debe aceptarse que:

- todo es negociable
- todos negociamos
- utilizamos los más variados elementos
- en distintos lugares y ocasiones
- por diversos motivos

Sugerencias para el abordaje de una negociación

La preparación es un factor clave de éxito en la negociación. Para trazar una hoja de ruta de la negociación hay que:

- Revisar los intereses propios y ajenos.
- Identificar opciones para la acción.
- Buscar normas en las que podamos apoyarnos.
- Prever alternativas para satisfacer nuestros intereses.
- Armar propuestas: aspirar a más, retirarnos o identificar una señal de detención.

El orden de la negociación

La Negociación exige respetar pautas y condicionamientos. La meta debería ser el acuerdo y para ello es necesario:

- proceder a identificar el objetivo;
- ajustar los procedimientos a las condiciones y medios disponibles;
- mantener el máximo de opciones posibles;
- cerrar la negociación, con acuerdo o sin él, prolijamente.

Negociación duradera

- Avance despacio.
  - Comience por las partes más fáciles.
  - Siga por las menos conflictivas.
  - Sólo al final encare las más complicadas.
- Encuentre el equilibrio y modere las metas a lo largo del tiempo.
- Requiere saber empezar. También cuándo y cómo parar.
- No tiene límites, su contribución mayor es generar nuevos escenarios en forma conjunta.
- Se debe entender qué quiere decir cada palabra para el otro.
- Los juicios y las atribuciones no sirven.

FACTORES DE ÉXITO EN LA NEGOCIACIÓN

Preparación

A la mesa de negociación hay que ir con los deberes hechos. Tan sólo un profundo dominio del tema por abordar dará la confianza necesaria para poder **negociar con seguridad** y poder ir superando los distintos obstáculos que surjan en el camino hacia el acuerdo.

Rigurosidad

Tratar todos los temas que puedan influir en el acuerdo, analizarlos en **profundidad, no dejar ninguna duda por resolver** (aunque nos parezcan poco importantes), ser muy puntillosos en la **redacción** del documento escrito y, en definitiva, no dejar nada al azar. Sólo de esa manera se consigue que una vez firmado el acuerdo, éste se desarrolle con normalidad.

Respeto hacia la otra parte

No es nuestro enemigo, es algo así como un **colaborador en la búsqueda de la solución** que satisfaga los intereses de ambos. El respeto hacia la otra parte permite, además, lograr una atmósfera de colaboración que facilitará el poder alcanzar un acuerdo. Por supuesto, **nunca subestimar** a la otra parte.

Empatía

La empatía es la **habilidad de conocer qué siente la otra persona, de ponernos en su lugar.** Y tan sólo conociendo sus intereses, sus ilusiones y sus temores seremos capaces de comprenderlo y de encontrar una solución que sea válida para todos.

Confianza

Es esencial para una buena negociación. Desde un primer momento hay que tratar de generar un **clima de confianza entre las partes**. Sólo así las personas se abrirán, facilitarán información y se mostrarán receptivas a los planteos de la otra parte.

Flexibilidad

La negociación hay que prepararla en profundidad pero siempre cabe la posibilidad de que siga un rumbo inesperado. Tan sólo aquellas personas que sean capaces de **adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias** podrán articular soluciones alternativas, fuera del guión.

Creatividad

El poder **articular una nueva propuesta** olvidando las posturas iniciales, sobre la base de la nueva información recibida, a los intereses expresados por la otra parte, al propio desarrollo de la negociación, exige una elevada dosis de creatividad. La creatividad es la mejor arma para superar puntos conflictivos.

Asertividad

Es **saber decir no en un momento determinado sin generar tensión**. La asertividad permite evitar malentendidos, dejando muy claro desde el principio qué se puede aceptar y qué no, a qué está uno dispuesto a renunciar y a qué no. Una **comunicación diáfana entre las partes**, donde cada una conozca con claridad el planteamiento de la otra, es un requisito imprescindible para el buen fin de una negociación. La asertividad es básica para una buena comunicación. No decir no a tiempo, puede ser el origen de problemas posteriores.

Paciencia

Toda negociación **requiere de un tiempo**, no se deben precipitar los acontecimientos. Dentro de lo posible hay que tratar de adaptarse al ritmo negociador de la otra parte, evitando presionarla más de la cuenta ya que se podría poner a la defensiva. En cualquier momento pueden surgir obstáculos que parecen tirar por tierra todo lo avanzado, da la impresión de que no se progresa, de que va a ser imposible llegar a un acuerdo. Frente a esas dificultades la paciencia constituye una gran virtud, el **saber esperar, el dejar que las cosas maduren**. De repente, cuando ya se daba todo por perdido, puede surgir el acuerdo.

negociación

La negociación es un arte que exige un aprendizaje permanente.

Cada negociación es un ensayo general de la siguiente.

La negociación no termina con el acuerdo, sino con su cumplimiento.

cumplimiento

CONVENIO COLECTIVO

Convenio Colectivo

Cuando nuestro gremio estaba intervenido, no había derechos sindicales: compañeros desaparecidos y perseguidos, algunos declarados prescindibles por el famoso *Artículo 6* que los declaraba potencialmente subversivos. Una época dura, los compañeros que medianamente quedaron conectados, comenzaron a intercambiar ideas, a reunirse. Eran encuentros, grupos de ocho o diez compañeros, no más, porque prácticamente no se podía.

Así fue como, a partir del rearmado de una sigla histórica como fue la ***Agrupación Gremial Blanca*** comenzó a reordenarse y a reorganizarse. En ese contexto -año 1978-, ese grupo de jóvenes imprimían un boletín que se llamaba *El Estatal* y una de las consignas principales, de las estrictamente gremiales, expresaba la posibilidad de contar con un convenio colectivo de trabajo para el sector público. En esa época era un sueño, pero poco a poco se fueron concretando una serie de pasos, muchos por iniciativa de nuestra organización sindical y otras por la comprensión de las autoridades democráticas en diferentes épocas. Así, fuimos plasmando lo que hoy es el **Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público Nacional**, al que consideramos una herramienta que ha revolucionado y va continuar revolucionando las relaciones laborales.

Es una lucha de muchos años de nuestra organización el haber obtenido esa herramienta de excelencia, porque democratiza las relaciones laborales cambiando la cultura del trabajo.

Pasaron distintos gobiernos, afines y no tanto, pasaron distintos funcionarios, pasaron coyunturas políticas críticas y, sin embargo, en cada situación hemos podido lograr Convenios Colectivos de Trabajo en distintas provincias de nuestro país.

Es importante destacar el concepto de continuidad de la negociación colectiva, que no es algo estanco y constituye un proceso dinámico que se construye diariamente. Por ello requiere de la fortaleza de la organización, hecho que

determina la concientización y la participación de los trabajadores y las trabajadoras acerca de la importancia de eta herramienta.

Hay que destacar:

- Concepto político gremial Negociación Colectiva
- Los principales aspectos del Convenio Colectivo
- El rol del delegado
- El compromiso del movimiento obrero con un modelo de país que rescate la cultura del trabajo, la justa redistribución del ingreso nacional y la dignificación del trabajador

Un poco de historia

1953/ En el año 1953 se sancionó la Ley 14250 de Convenios Colectivos de Trabajo para la actividad privada.

1978/ En el año 1978 la OIT recomendó a los países ese mecanismo democrático (Convenio 151) sobre las relaciones laborales en la Administración Pública, ratificado por la Ley 23328.

1988/ En 1988 mediante, la Ley 23544, se ratifica el convenio 154 que fomenta la negociación colectiva incluyendo expresamente a la Administración Pública.

1992/ En noviembre de 1992 la Cámara de Diputados sanciona para los Estatales una Ley de Convenios Colectivos, la 24185.

La Negociación Colectiva en el Sector Público

La **Ley de Asociaciones Sindicales. 23551**, en su artículo 31 destaca los derechos exclusivos de una entidad sindical con personería gremial, indicando en el inciso c) "intervenir en negociaciones colectivas…"

Cabe destacar que el atributo de la personería gremial le otorga una capacidad especial, la representación de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores. Esa singular atribución de representación colectiva se encuentra directamente vinculada con la facultad de negociar colectivamente, constituyendo sin duda la actividad central y principal de las asociaciones sindicales.

Hay que destacar que cuando hacemos referencia a la negociación colectiva en el sector público, corresponde realizar una mención especial toda vez que "la relación de empleo público" ha sorteado andariveles distintos que una de trabajo privado. Recordaremos que, para la doctrina administrativista pura, la relación que vinculaba al funcionario con el Estado era un servicio público y por tanto equidistante de su vinculación con el derecho protectorio laboral.

No obstante ello, es oportuno destacar que en aquellos países donde la sindicalización no se operaba de manera fluida, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante el dictado de sus Convenios posibilitó su fomento. Así, bajo el **Convenio 87** (1984) sobre libertad sindical y protección del

derecho de sindicalización, reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores de constituir sus organizaciones. En 1949, a través del Convenio 98, emitió una recomendación sobre los trabajadores no manuales y la negociación colectiva, disponiendo cláusulas de protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical y respecto de toda injerencia de las entidades sindicales de empleadores en las de los trabajadores, pero "con exclusión de los funcionarios públicos".

En 1978, la **OIT** aprobó el **Convenio 151** sobre relaciones laborales en la administración pública, que comprende a los empleados de la administración pública, los organismos e instituciones investidos de autoridad o función pública, su aplicabilidad a las organizaciones sindicales integradas por empleados públicos, habilitando a la participación en la determinación de las condiciones de empleo, procedimientos para la negociación colectiva y la posibilidad de solución de los conflictos que se susciten en la referida actividad, a través de métodos de conciliación, mediación y arbitraje. Dicho Convenio fue ratificado por la **Ley 23328**.

Por último en el año 1988 mediante la **Ley 23544** se ratifica el **Convenio 154** que fomenta la negociación colectiva en todos los campos de la actividad económica, incluyendo expresamente a la administración pública. Culmina así el reconocimiento de la cuestión laboral de las condiciones de empleo y la libertad sindical en el servicio público.

Luego de varios proyectos de ley de negociación colectiva para el sector público se sanciona el 11 de noviembre de 1992 la **Ley 24185** que regula la negociación colectiva para los trabajadores del sector público.

Merece destacarse que las normas que regulan dicha actividad poseen características distintivas en comparación con idéntica actividad para los trabajadores de la actividad privada –negociación regulada bajo el amparo de la Ley 14250, en orden a las especiales características que enmarcan el empleo público.

Así, cuando nos referimos a quienes son los sujetos de la negociación, quienes son parte por ambos sectores, la representación de los trabajadores está en cabeza de las asociaciones sindicales con personería gremial que aglutinan a los empleados públicos, en tanto que por el **Estado Empleador** la ley dispone que será conformada dicha unidad con un representante del Ministerio de Economía, de la Secretaría de la Gestión Pública y representantes de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Con respecto a las cuestiones que puedan ser materia de negociación, comprenderá: aspectos generales del convenio colectivo, su articulación, negociación colectiva de los niveles sectoriales, estabilidad, modalidades de contratación, extinción de la relación laboral, licencias, justificaciones, jornada laboral, igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones, políticas activas contra toda forma de discriminación, remuneración, suplementos, adicionales, incentivos, horas extras, compensatorios, indemnizaciones, plazos de pagos, refrigerio, salas maternales, comedores, medio ambiente laboral, exámenes preocupacionales, accidentes de trabajo, prevención, reconocimiento gremial, aporte solidario, representación sindical, conflictos colectivos, derecho de huelga, conciliación, licencias gremiales, derecho a la información, carrera laboral, promociones, capacitación permanente, becas, entre otros.

La presente enumeración es meramente enunciativa ya que la **Ley 24185** ahonda en más materia para la incorporación de la discusión.

En cuanto a la dinámica de la negociación, impera la obligación de negociar de buena fe, la actitud positiva y externa de ambos sectores tendientes a mantener una sincera comunicación que permita adecuar los intereses de ambos con la intención de alcanzar un acuerdo. La no obtención de un convenio, en modo alguno indica que el comportamiento de las partes no se ha efectuado bajo un marco de buena fe, sino, por el contrario, los comportamientos dilatorios, evasivos o intimidatorios darán cuenta de la actitud obstruccionista del que la ejerce.

Cuando hablamos de la vigencia de un acuerdo colectivo hacemos referencia al período temporal por el cual se extiende. Las partes pueden pactar la vigencia temporal de un acuerdo estableciendo la fecha de inicio y la finalización, disponiendo de cláusulas en las cuales se fija el tiempo de antelación a su vencimiento, en el que volverán a rediscutir el acuerdo. Si el convenio no contuviera disposición alguna en ese sentido y las partes no hicieran denuncia, se mantendrían subsistentes las condiciones de trabajo pactadas como

Negociar de buena fe

- Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación
- Designar negociadores con mandato suficiente.
- Intercambiar la información necesaria para el examen de las cuestiones en debate. Incluye: distribución de los beneficios de la productividad, situación actual del empleo y previsiones sobre su evolución.
- Esforzarse por lograr acuerdos.

así también las disposiciones relativas a contribuciones. Es el principio de ultractividad que posibilita que se mantenga vigente el marco normativo en el que se sustenta una relación de empleo, brindando certeza y resguardo de los derechos adquiridos por el acuerdo colectivo.

Vigencia. Ultractividad

El convenio regirá a partir de la fecha de la homologación o el registro.

El Ministerio de Trabajo, llevará un registro de las convenciones colectivas y publicará su texto, dentro de los diez (10) días de registradas y homologadas. Vencido ese término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes surtirá los mismos efectos legales.

Un convenio vencido mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva lo sustituya, salvo que se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

Monumento "Canto al Trabajo"

Suscripto el convenio colectivo por las partes, se instrumentará bajo acta en la que deben constar el lugar y la fecha de celebración, partes intervinientes, el ámbito personal y territorial de aplicación y el período de vigencia.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o su homólogo en cada provincia es la autoridad administrativa de aplicación en cuanto hace a la materia de la negociación colectiva, estando habilitado para la realización de las audiencias y gestiones conducentes a la celebración de acuerdos como composición de los conflictos que sean materia de la referida actividad.

Bajo el marco normativo de la **Ley 24185**, los trabajadores estatales nacionales obtuvieron su primer Convenio Colectivo de Trabajo **66/99** del 29 de enero de 1999, que fuera renovado y homologado bajo el **Decreto 214/2006**.

EN SINTESIS

A modo de conclusión y retomando las manifestaciones efectuadas al inicio, el distingo más relevante de una entidad sindical con personería gremial respecto de una con simple inscripción gremial, es su facultad de representación colectiva que se materializa de manera genuina en la posibilidad de discutir y suscribir las condiciones generales de trabajo de sus representados.

Convenio Colectivo de Trabajo

CONVENIO COLECTIVO

"… el convenio colectivo es una herramienta de progreso muy positiva para la justicia y la dignidad del trabajador… "

Compañero Andrés Rodríguez
Secretario General Consejo Directivo Nacional

La Negociación Colectiva es:

- Un derecho fundamental de los trabajadores
- La herramienta vital para lograr la democratización de las relaciones laborales

Convenio Colectivo. Definición

Es el acuerdo celebrado entre los representantes de los trabajadores, por una parte, y los empleadores, por la otra, en el cual se establecen condiciones generales de trabajo y se fijan derechos y obligaciones y al que la autoridad de aplicación le otorga fuerza obligatoria mediante el acto oficial de la homologación.

Convenio Colectivo de Trabajo
Es un acuerdo entre partes quienes se encuentran en pie de igualdad negociando como pares las relaciones laborales del personal comprendido en una negociación colectiva.

Es la herramienta más eficaz, efectiva y democrática conocida en las relaciones laborales.

La celebración del Convenio Colectivo de Trabajo permite un equilibrio entre las partes, que se traduce en la consecución de conquistas y beneficios sociales que no se podrían lograr individualmente.

Consejo Directivo Nacional

Entre Ríos

Río Negro

Santa Fe

Santiago del Estero

La Rioja

Ventajas del Convenio Colectivo Colectivo

Buenos Aires

Son los propios interesados (trabajadores y empleadores) quienes intervienen en la discusión y elaboración de las normas, lo cual significa que conocen mejor que nadie los temas que se van a debatir, como así también de qué manera y en qué medida pueden incorporarse beneficios sociales que respondan a las necesidades de los empleados y que sean compatibles con el interés de ambas partes.

Tienen presente la experiencia de su aplicación y la evaluación para una renovación futura de manera que se vaya perfeccionando.

La **Ley 24185** sancionada el 11 de noviembre de 1992 y promulgada de hecho el 16 de diciembre de 1992, regula la materia vinculada con las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y su empleador.

Conforme la finalidad regulatoria de la norma más arriba indicada, establece quiénes se encuentran habilitados para negociar colectivamente.

Así, la representación sindical estará integrada por las entidades con personería gremial en cuyo ámbito de representación se aglutine a los trabajadores de los distintos sectores de la Administración. Cabe destacar que la conformación de la unidad de negociación para la representación sindical podrá estar integrada, en el caso de existencia de varios sindicatos con personería gremial, **con la participación de todos ellos en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes que detenten en el sector que pretendan representar.**

En tanto que la representación del Estado estará ejercida por miembros del Ministerio de Economía, de la Secretaría de la Gestión Pública, cuando la negociación sea de alcance general. En tanto que para las negociaciones sectoriales dicha representación estará conformada con los Ministerios y titulares de la rama de la Administración Pública.

¿Qué necesitamos para realizar un Convenio Colectivo de Trabajo?

- Un empleador (o grupo de empleadores): Gobierno Nacional, Gobierno Provincial, Gobierno Municipal
- Un sindicato (o varios): UPCN, APINTA, PECIFA, etc.
- Un reglamento de negociación (leyes)
- Una autoridad arbitral: Ministerio de Trabajo

Cabe destacar que en materia de negociación para el sector público se contemplan dos tipos: la negociación de carácter general o la sectorial. A través de la primera se discute el Convenio Colectivo de Alcance General, en tanto que en las sectoriales serán materia de discusión aspectos relativos al sector representado, quedando integrada la unidad de negociación con las entidades sindicales con personería gremial que específicamente representen a dichos trabajadores más los sindicatos que integran la comisión negociadora del acuerdo de alcance general.

EN SINTESIS

El Convenio Colectivo de Trabajo tiene un ámbito personal que determina el conjunto de trabajadores beneficiarios. Puede ser:

- Convenio Colectivo General
- Convenio Colectivo Sectorial

Editado por UPCN

A manera de ejemplo, cabe indicar que las entidades sindicales que integran la unidad de negociación para el Convenio General son: la Unión del Personal Civil de la Nación y la Asociación de Trabajadores del Estado concurriendo a su integración con el porcentaje que detenten de afiliados cotizantes.

Para integrar la comisión negociadora sectorial, además de la concurrencia de ATE y UPCN, la integrará el sindicato con personería gremial que específicamente represente a dichos empleados, por ejemplo la Sinfónica Nacional, que se encuentra discutiendo su acuerdo convencional, lo hace también a través del Sindicato de Músicos que los aglutina.

En caso de existir un convenio marco que los comprenda, los convenios sectoriales podrán considerar:

a) Materias delegadas por el convenio de ámbito Marco
b) Materias no tratadas por el de ámbito Marco
c) Materias propias de la organización del Organismo
d) Condiciones más favorables para el trabajador

Con relación a la dinámica de la negociación y en cuanto a sus aspectos formales, cabe indicar que la solicitud que impulse dicha actividad deberá ser presentada por ante el Ministerio de Trabajo, formalizada a través de una actuación administrativa, de la cual se corre el correspondiente traslado a la representación del Estado Empleador bajo la cual deben destacarse los miembros paritarios por ambos sectores, con lo cual el Ministerio de Trabajo procederá a dictar el acto formal de constitución de la Comisión Negociadora.

A partir de dicha constitución comienza la actividad negociadora propiamente dicha, en la cual las partes deberán ejercer su derecho a discutir un acuerdo convencional con sujeción a determinadas obligaciones.

Así, estarán obligadas a negociar de buena fe, es decir realización de actos externos que indiquen o manifiesten que las tratativas se plasman de forma positiva y que demuestren un avance.

De lo acontecido en cada reunión se confeccionará un acta por escrito dando cuenta de los avances en la gestión negociadora.

Cabe indicar que, conforme lo determina el artículo 10, es el Ministerio de Trabajo la autoridad administrativa en todo lo concerniente a la negociación en el sector público, otorgándosele atribuciones para recabar informes, asesoramiento y toda aquella actividad necesaria a los efectos de propiciar

un acuerdo cuando surgieran desinteligencias en la conformación de la voluntad colectiva.

En el marco de las negociaciones, que pueden estar vinculadas con la redacción de un acuerdo convencional, como así también versar sobre aspectos de la relación de empleo, seguridad, horas de trabajo, guardería infantil, entre otros, o reclamos de aumentos salariales, pueden surgir conflictos en los que las representaciones sindicales dispongan medidas de fuerza.

Frente a dichas situaciones y cuando no hubiera prosperado la actividad dirigida a la autocomposición del conflicto, corresponde mediante la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el ámbito Nacional la del Ministerio de Trabajo, como en las administraciones provinciales con intervención de las autoridades laborales, participar en dichos diferendos colectivos mediante la aplicación de la **Ley 14786** de conciliación obligatoria.

Cabe destacar que muchas de las administraciones provinciales cuentan con sus propias normas de conciliación obligatoria, que en principio mantienen aspectos similares a la normativa antes señalada, difiriendo en cuanto al plazo de duración de dicha conciliación.

La conciliación obligatoria se erige como una suerte de mediación a través de la intervención de la autoridad laboral, donde luego de encuadrarse la situación bajo la normativa de referencia, las partes están obligadas a deponer las actividades que se encontraran realizando, es decir, en el caso de la entidad sindical levantar las medidas de fuerza que estuviera realizando, como así tam-

bién idéntica obligación para la representación empleadora con relación al personal involucrado en el referido accionar.

El plazo que impone la norma es de quince días, en los cuales las partes están obligadas a concurrir a las audiencias que imponga la Autoridad o a reuniones privadas tendientes a negociar para obtener una conducta superadora del conflicto. Vencido dicho plazo, podrá extenderse por cinco días más.

Los convenios colectivos deberán celebrase por escrito y consignarán:

- Lugar y fecha de su celebración
- El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías
- Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren
- La zona de aplicación
- El período de vigencia
- Las materias objeto de la negociación

De más está decir que la autoridad laboral cuenta con amplias facultades de intervención para recabar informes, realizar encuentros con los involucrados en forma separada y ejercer toda actividad conducente a superar el conflicto. Podrá asimismo extender el plazo de la negociación cuando, mediante el consentimiento de las partes, acepten someterse a una conciliación voluntaria.

Retomando la materia de la negociación colectiva en el caso de que las partes hubieran alcanzado un acuerdo convencional, se formalizará a través de un escrito en el que deberá constar lugar y fecha de celebración del acuerdo, partes intervinientes mediante la individualización de los representantes de cada sector, el ámbito personal de ampliación, indicándose claramente el sector o categoría del personal comprendido, la jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación, período de vigencia. Las partes podrán también acordar cuotas de solidaridad con imposición a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados a fa-

vor de las asociaciones sindicales como consecuencia de su gestión en la negociación por ellas encaradas.

Por último, dicho acuerdo deberá ser debidamente homologado, luego de que fuera revisada su correspondencia con la normativa legal vigente. En el caso del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, cumplida la revisión legal, el Poder Ejecutivo mediante el dictado del pertinente decreto da por homologado el acuerdo, obteniendo así su carácter de erga omnes, es decir, el alcance de su aplicación es para todos los trabajadores con prescindencia de las partes que han participado puntualmente en su celebración.

Homologación

- El convenio colectivo será homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación
- Regirá para todos los trabajadores de la actividad, sean o no afiliados a los sindicatos signatarios
- Plazo de homologación: 30 días

En el caso de las administraciones provinciales deberá ajustarse a las normas que ellas han dictado respecto de la negociación colectiva para los trabajadores provinciales, pero que en sus lineamientos generales poco difieren de la norma de la ley 24185, a la que pueden adherir voluntariamente de conformidad con lo normado bajo el artículo 2º del la referida ley.

Quedan excluidos:

- Autoridades superiores
- Fuerzas Armadas y de Seguridad
- Diplomáticos
- Clero
- Autoridades de organismos descentralizados
- Personal convencionado

Principales materias de negociación

- Ámbito de Actuación
- Convenio Colectivo General
- Convenios Sectoriales
- Negociación de Buena Fe
- Condiciones de Ingreso
- Derechos y obligaciones
- Carrera Administrativa
- Promoción
- Capacitación
- Comisión Permanente de Relaciones Laborales
- Representación gremial
- Derecho a la información
- Condiciones y Medioambiente de Trabajo
- Régimen de licencias
- Igualdad de Oportunidades y Trato
- Violencia Laboral
- Remuneraciones

Restricciones. No se negocia en el convenio

- Estructura orgánica de la Administración Pública Nacional
- Facultades de dirección del Estado
- Principio de idoneidad (ingreso y promoción)
- Materias con contenido económico deberán sujetarse a la ley de presupuesto o a sus pautas

Comisiones paritarias

Es un organismo de interpretación presidido por un funcionario público.

- Interpretan con alcance general las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo o pedido de alguna de las partes o desde el Ministerio de Trabajo
- Cuando se plantean conflictos
- Calificación del personal
- Interpretar el alcance general del Convenio Colectivo de Trabajo
- Intervenir en conflictos de carácter individual o plurindividual o al suscitarse un conflicto colectivo de intereses

- Clasificar las nuevas tareas y/o reclasificar las que experimenten modificaciones por innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización
- Las decisiones que adopte quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo como parte integrante

El delegado cumple un importante papel como vehículo transmisor, antes, durante y después de la celebración del Convenio Colectivo de Trabajo.

Antes: deben recoger y hacer llegar a la organización sindical todas las inquietudes y sugerencias de los trabajadores

Una vez celebrado: informar en forma detallada el Convenio Colectivo de Trabajo

El delegado debe conocer en detalle el Convenio Colectivo de Trabajo: es una herramienta fundamental para el ejercicio de su función.

Conceptos principales de la acción gremial en la negociación colectiva

- Paridad
- Carácter permanente de la negociación
- Cambio cultural
- Poder
- Fuerza gremial
- Concientización de los trabajadores y las trabajadoras

Nuestras metas

- Impulsar la negociación sectorial. Ampliar la capacidad de participación e intervención sindical, extendiendo los derechos de información, consulta, negociación y representación.
- Desarrollar la igualdad de oportunidades promoviendo actuaciones para eliminar las discriminaciones, directas o indirectas.
- Impulsar medidas para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, ampliando nuestra capacidad de participación, seguimiento y control.
- Instrumentar la formación continua como garantía de las competencias.

A manera de conclusión, corresponde destacar la importancia que tiene para los trabajadores estatales la posibilidad de contar con un sólido andamiaje legal que les permita reivindicar los pilares básicos de la negociación colectiva para el empleado público, la sindicalización, el ejercicio del derecho de huelga y la negociación colectiva.

PALABRAS FINALES

Compañeras y compañeros

Con la responsabilidad que significa representar a la inmensa mayoría de los empleados públicos, hoy podemos decir que gran cantidad de compañeros en todo el país están regidos por Convenios Colectivos de Trabajo, de manera que si consideramos aquellos sectores que han firmado convenios por la Ley 14250 (Vialidad, Lotería, ANSES, PAMI, Aeropuertos Argentina 2000, entre otros), podemos decir que prácticamente tienden a desaparecer los regímenes laborales unilaterales, estatutarios y autoritarios que conocimos y sufrimos en el pasado.

Con participación genuina, con compromiso, con unidad y con organización, es la forma de avanzar y con este espíritu iremos fortaleciendo la posibilidad de negociar y plasmando un diálogo constructivo, es así como continuaremos construyendo el camino que nos queda por recorrer.

No vamos a detenernos hasta conseguir la democratización de las relaciones laborales en todo el país. Seguiremos discutiendo convenios generales, sectoriales, potenciando, perfeccionando y generalizando sistemas de carrera basados en la idoneidad, la capacitación permanente, los procesos de selección y evaluación de desempeño por mérito, fortaleciendo la alta gerencia pública, profesionalizándola y dándole garantías de estabilidad y continuidad.

Respeto a la carrera, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Igualdad de Oportunidades y de Trato salarios dignos, estructuras y dotaciones acordes con la realidad, reducción de contratados.

Defender los derechos y dignificar a los trabajadores es una de las bases ineludibles de un estado fuerte, eficáz y eficiente para una nación grande y un pueblo felíz.

UPCN
UPCN

UPCN
Seccional Santa Cruz

U.P.C.N.
SECCIONAL NEUQUEN

UPCN
UPCN
UPCN

UNION PERSONAL CIVIL
U P C N
CHA

"El convenio colectivo es una herramienta de progreso muy positiva para la justicia y la dignidad del trabajador. "

CRO. ANDRÉS RODRÍGUEZ

UPCN

Unión del Personal Civil de la Nación