

# “1er CONGRESO FEDERAL DEL EMPLEO PÚBLICO”

## Políticas Federales de Empleo Público: hallazgos y desafíos en el nuevo contexto

Santiago del Estero - 1, 2 y 3 de diciembre de 2021

---

### El derecho al convenio colectivo de trabajo

En primer término sería importante hacer un repaso por las fuentes que asignan a los/as trabajadores/as estatales el derecho a asociarse y negociar colectivamente sus condiciones laborales.

### Negociación Colectiva - FUENTES DE DERECHO

Sobre la negociación colectiva como derecho, nuestra **Constitución Nacional** establece en su **Artículo 14 bis**, que *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea;.....; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.....”*.

Incluye también en su artículo **75 inc. 22**, que los Tratados con otras naciones y de organismos internacionales *“tienen jerarquía superior a las leyes”* enumerando asimismo, una serie de tratados internacionales que *“en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional”*. En vinculación con este derecho, obliga a cumplir con lo que los documentos que abordan el tema, establecen.

De los tratados enumerados en dicho artículo, son de especial interés, en materia laboral, los siguientes:

#### - Declaración Universal de Derechos Humanos

##### “Artículo 23:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

## **- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

**“Artículo 7:** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

La ratificación de **convenios** aprobados por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, está comprendida en la disposición del **artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional**, que después de la reforma de 1994, les otorga “*jerarquía superior a las leyes*”, en tanto que se los considera “*tratados concluidos con las Organizaciones Internacionales*”. De acuerdo con el artículo citado, las normas que integran estos instrumentos ocupan un lugar intermedio en la escala jerárquica normativa entre la Constitución y las leyes.

### **Sobre estos convenios es necesario citar:**

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998:

#### **“LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

##### **1. Recuerda:**

(a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

(b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y

*hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:*

***(a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;***

*(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*

*(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y*

*(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”*

## **- CONVENIO 151 CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Procedimiento para la determinación de las condiciones de empleo

***“Artículo 7:*** *Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.”*

De lo citado queda claramente de manifiesto que el derecho a la negociación colectiva está vigente en nuestro país. Siendo esta así, la realidad actual nos muestra otro relato:

Este MAPA del AÑO 2012 (similar al actual), presentado por la Comisión de Empleo Público y Carrera del Consejo Federal de la Función Pública, deja claramente expuesta una realidad que no se adecúa al derecho consagrado:

## 2. Estado de la NC en las jurisdicciones argentinas<sup>1</sup>

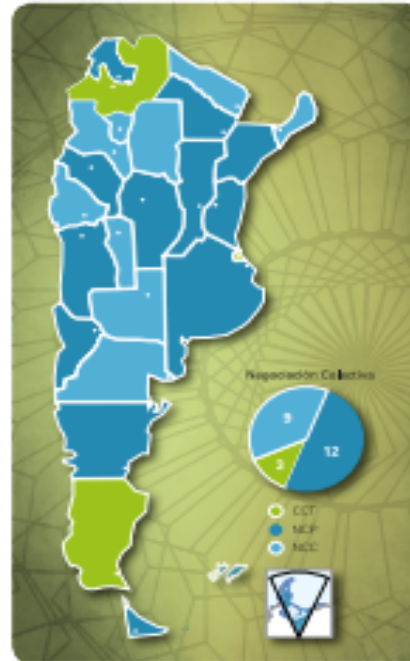
**Jurisdicciones con CCT:** Salta, Santa Cruz y CABA.

**Provincias con negociación permanente:** Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Chubut, Tierra del Fuego, Neuquén, Entre Ríos, Chaco, Catamarca, Corrientes, Mendoza y Jujuy.

**Provincias con negociación coyuntural:** La Pampa, La Rioja, Tucumán, Santiago del Estero, Formosa, Río Negro, San Juan, San Luis y Misiones.

**Provincias con CCT:** Destacamos que solo en tres jurisdicciones (Salta, CABA y Santa Cruz) el proceso de negociación ha derivado en la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo. Esto significa que estas provincias cuentan con Ley NC y que han conformado una comisión negociadora permanente donde se abordan todas las temáticas que hacen a las RRL.L. en el sector público.

**Provincias con negociación permanente (NCP):** Al igual que Salta, CABA y Santa Cruz, estas provincias tienen Ley NC, pero no cuentan con un CCT. En estas jurisdicciones, se negocia tanto en general como a través de negociaciones sectoriales, donde las actas de acuerdo son firmadas por las partes y homologadas a través de un órgano de aplicación, rol ocupado generalmente por el Ministerio de Trabajo de cada provincia. Más allá de esto, en estas doce jurisdicciones los procesos de diálogo se llevan adelante a través de distintas modalidades:



<sup>1</sup> Mapa de elaboración propia sobre la base de encuestas, entrevistas y normativas de las 24 jurisdicciones argentinas. (COFEPUP - 2012).

## **Realidad Fáctica**

Muchos/as de quienes gobiernan, actúan como si las provincias y los municipios no fueran parte integrante de la Nación Argentina, incumpliendo la Constitución Nacional, los tratados internacionales, incluso el dictado de derechos laborales de las propias Constituciones Provinciales. En suma, actúan desconociendo la obligatoriedad de Negociar Colectivamente las condiciones de trabajo de sus trabajadores/as.

La precariedad laboral, la discriminación salarial, el despido arbitrario, la violencia y el acoso laboral, son lamentablemente situaciones cotidianas en muchos rincones de nuestra Patria.

## **Razones históricas y políticas**

El **UNILATERALISMO**: no se reconocía al funcionario/a como trabajador/a, ni la existencia de relaciones laborales, estas son impuestas unilateralmente por quienes administran el Estado.

**Servidor/a público/a**: este concepto se desarrolla en el marco de la consolidación del Estado Burgués, surge la profesionalización de la relación de empleo público, instalando la “independencia y neutralidad del/la empleado/a público/a frente al interés público”. Esto devino en una relación jurídica de naturaleza institucional donde la vinculación orgánica vertical predomina por completo sobre la prestación laboral y sus derechos.

## **NEGARON Y NIEGAN, EN ALGUNOS CASOS, NUESTRA IDENTIDAD DE TRABAJADORES/AS CON DERECHOS**

En el caso del Estado Nacional, la ley 24185 establece las condiciones en que se llevarán adelante las Negociaciones Colectivas entre la Administración del Estado Nacional y los/as trabajadores/as representadas por sus organizaciones sindicales. Esta ley fue impulsada por uno de nuestros máximos referentes históricos, quien además de Diputado Nacional, fue Secretario General de nuestra Seccional Capital. Darío Germán Abdala era su nombre, y esta ley es conocida como la LEY ABDALA. En dichas condiciones se establece, en primera instancia, la elaboración de un Convenio Marco y luego convenios sectoriales.

A lo largo de nuestra experiencia, nos queda claro que este método ordena no sólo la discusión, la jerarquía de las normas, sino también que ha posibilitado la participación de las diversas organizaciones sindicales de acuerdo a su representación.

Para facilitar la adecuación a la obligación de negociar colectivamente, fijada por las normas constitucionales y los pactos internacionales, haciendo que la **DEMOCRACIA** también llegue a las y los trabajadores estatales de todas las administraciones, en el camino necesario para construir **JUSTICIA SOCIAL**:

## **PROPONEMOS**

- INCORPORAR AL CONSEJO FEDERAL de la FUNCIÓN PÚBLICA A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES (a modo de ejemplo se cita la incorporación de las organizaciones gremiales Consejo Federal de Educación).
- Iniciar un proceso de capacitación en materia de Negociación Colectiva destinado centralmente a las jurisdicciones provinciales y municipales carentes de Convenio Colectivo de Trabajo.
- Crear un observatorio permanente (con participación sindical) de cumplimientos de los convenios internacionales en la administración pública.
- Crear en el ámbito del Consejo Federal de la Función Pública una mesa de relaciones laborales destinada a mediar entre las jurisdicciones y los sindicatos ante la inexistencia de avances en materia de negociación colectiva.

**CON EL SUEÑO DE SER PARTE DE UN ESTADO POPULAR  
AL SERVICIO DEL PUEBLO Y LA NACIÓN.  
MI TRABAJO, SON TUS DERECHOS**

**Lic. Orestes “Beto” Galeano**

**ATE, Consejo Directivo Nacional**

