

COFEFUP

Principios y recomendaciones para las negociaciones colectivas entre el Estado y sus trabajadores

El presente informe ha sido elaborado con el propósito de generar acuerdos conceptuales sobre las negociaciones colectivas entre el Estado como empleador y los trabajadores/as bajo su órbita.

Se reproducen los principales componentes y características de la normativa vigente en nuestro país en materia de convenios colectivos para los empleados de la administración pública nacional, así como conceptos clave y una descripción de la actualidad del diálogo paritario en algunas jurisdicciones provinciales y en la Ciudad de Buenos Aires.

1- NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO¹

Naturaleza jurídica del empleo público

La naturaleza jurídica de la relación entre el Estado y sus empleados y empleadas, constituye una materia de debate que, iniciado en el siglo XIX, no ha terminado todavía.

Durante mucho tiempo predominó la concepción que consideró que la relación de empleo debía regularse unilateralmente por el empleador, es decir por el Estado. El sustento histórico del unilateralismo se ubica en el proceso de consolidación del Estado, en la segunda mitad del siglo XIX.

La teoría de la relación unilateral fue enfrentada por la tesis contractualista, sostenida en los inicios desde el punto de vista jurídico y luego desde el punto de vista social y político por las representaciones de trabajadores estatales. Las relaciones laborales entre este particular empleador y sus dependientes originaron numerosos y serios inconvenientes.

Después de 1945, en el marco de expansión del “constitucionalismo social”, el derecho sindical de los empleados públicos se consolidó definitivamente. En 1948, el Convenio 87 de la OIT, por primera vez, no excluye ni discrimina al empleado público de las negociaciones colectivas. A pesar de este avance, el Convenio 98 de 1949 excluyó a los funcionarios públicos de la posibilidad de conveniar colectivamente. Solo en 1981, el Convenio 154 deja definitivamente en claro el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. Es interesante señalar que el art. 14 bis de la CN, anterior al convenio 154, da una inequívoca señal al respecto y abre el cauce definitivo para reclamar la extensión del derecho al empleado público.

En cada país los métodos y alcances de la negociación respondieron a sus especificidades. Entre los extremos -unilateralismo rígido y negociación paritaria plena y amplia- existen infinidad de matices, y rara vez en la realidad existen formas puras. En la mayoría de los países se han diseñado formas de participación del personal del Estado en la determinación de las condiciones de trabajo, y aún en los casos en que se practican los métodos más avanzados de participación paritaria, subsisten elementos teñidos de unilateralismo.

El debate sobre este tema se inscribe en otro más complejo, referido al **rol del Estado** y al **ejercicio de la función pública**. Debe tenerse en cuenta que el concepto de función pública hace referencia a un trabajo que no genera productos en sentido mercantil. Esos productos o resultados se relacionan con un concepto político que es el del “interés general”, por lo

¹ Síntesis de Noemí RIAL: “*Derecho colectivo del trabajo*”, de Álvarez, Bermúdez, Rial y otros. Ed. La Ley, Buenos Aires, 1998.

tanto, se trata de un trabajo con obligaciones y deberes relacionados con la idea de la "carga pública". En este sentido - por ejemplo- la estabilidad laboral surge y se basa en la idea de la legalidad de los procesos y procedimientos administrativos en la gestión pública. La estabilidad del empleo público está directamente relacionada con la posibilidad de garantizar las normas y los procedimientos administrativos frente a las posibles "presiones" políticas y privadas.²

2- CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NUESTRO PAÍS

A continuación se enumeran los Convenios de la OIT que han sido ratificados por el Congreso Nacional:

- **Convenio N° 87 sobre Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación**, aprobado por Ley N° 14.932.
- **Convenio N° 98 sobre Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva**, aprobado por Decreto-Ley N° 11594/56.
- **Convenio N° 151 sobre Protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo público**, aprobado por Ley N° 23.328.
- **Convenio N° 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva**, aprobado por Ley N° 23.944.
- **Convenio N° 144 sobre las Consultas tripartitas para promover la aplicación de la normas internacionales del trabajo**, aprobado por Ley N° 23.460.

² Los conceptos sobre función pública pueden conocerse a través de la *Carta Iberoamericana de la Función Pública* (CLAD, 2003) y del documento *Principios y recomendaciones para una carrera profesional administrativa* (COFEFUP, 2006).

**INSTRUMENTOS DE LA OIT REFERIDOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(DECLARACIONES Y CONVENIOS)**

Instrumentos de la OIT	Algunas referencias
Declaración de Filadelfia (1944)	En su capítulo III, letra e) se refiere a la necesidad de lograr el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
Convenio N° 87 sobre Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación (1948),	La OIT adoptó este convenio relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. El principio que incluye este convenio, es una condición fundamental para que cualquier negociación colectiva sea bien conducida y logre sus objetivos.
Convenio N° 151 (1978) sobre Protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo público , aprobado por Ley N° 23.328.	Este convenio referido a las relaciones de trabajo en la administración pública, establece que las organizaciones de empleados públicos tendrán autonomía respecto de las autoridades públicas.
Convenio N° 154 (1981) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva , aprobado por Ley N° 23.944.	Es un convenio sobre el fomento de la negociación colectiva. Permite definir el campo de aplicación y la definición de la negociación colectiva. Incluye expresamente a la administración pública.
Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. (1998)	Se reconoce que todos los miembros de la OIT, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos (entre los que está el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva), tienen el compromiso de respetarlos.
Declaración tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.(2000)	Esta declaración incentiva la asociación y la cooperación entre las empresas, los trabajadores y los gobiernos para potenciar las contribuciones positivas en bien del progreso económico y social de los trabajadores.

3. ARGENTINA: SISTEMA DE NEGOCIACION COLECTIVA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA NACIONAL

3.1. Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo

Varios organismos del estado nacional se rigen por la Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo de uso en el sector privado (ver "Decreto N° 1135/2004: textos ordenados de las Leyes N° 14.250 y 23.546 y sus respectivas modificatorias).

Entre otros organismos ANSES, PAMI, AFIP -que comprende la Aduana y la DGI- y la Dirección Nacional de Vialidad aplican la Ley N° 14.250 a sus convenciones sectoriales. Estas reparticiones administrativas, que tienen convenios colectivos propios, deben aplicar la Ley de Contrato de Trabajo a la par de las normas de derecho administrativo que regulan la función. Se trata de la aplicación de la norma más favorable (artículos 2º y 9º, LCT). El convenio de los trabajadores viales también es de aplicación para el personal vial de las provincias.

Si bien actualmente las negociaciones colectivas se llevan a cabo en un ámbito legal específico, tal como se describe más abajo, conocer la Ley N° 14.250³ es muy importante porque allí se definen conceptos que son claves sobre negociación colectiva, y en particular, sobre los derechos sindicales.

3.2. Ley N° 24.185 (promulgada de hecho en diciembre de 1992)

Establece las disposiciones por las que se registrarán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires podrán adherir al sistema de negociación instituido, de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes.

El Decreto Reglamentario N° 447/93 estipula que "los convenios de adhesión de las Provincias deberá celebrarse por escrito con intervención del Ministerio de Trabajo y contemplarán previsiones acerca de los procedimientos de instrumentación a nivel provincial y municipal de los acuerdos celebrados a nivel nacional."

La norma especifica los diferentes componentes y las etapas del proceso de Negociación Colectiva:

- La representación de los empleados públicos
- La representación del Estado
- Ámbitos: general y sectorial
- Comisión negociadora a pedido
- Alcances de la negociación: ámbito personal. Exclusiones.
- Principio de buena fe
- Autoridad de aplicación
- Contenido del Acta Acuerdo
- Ultraactividad
- Materias negociables. Materias indelegables.

³ No obstante debe quedar claro que la ley 14.250 hoy está vedada para negociar en el sector público nacional. Además, la opción de que los organismos que históricamente han negociado colectivamente bajo su amparo decidan -por acuerdo entre las partes- hacerlo de aquí en adelante en el marco de la ley 24.185, está prevista en esta última, tanto como en la ley 25.164 Marco Regulatorio para el Empleo Público.

- Cuota solidaria a favor de la entidad gremial signataria
- Vigencia de los acuerdos
- Desacuerdo
- Mediadores
- Mecanismos de autorregulación
- Criterios de interpretación aplicables

3.3. Ley Marco del Empleo Público Nacional N° 25.164 (1999)

Establece que la relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la ley marco, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren (Ley N° 24.185). Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación, constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la citada Ley N° 24.185.

La norma comprende a quienes prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la ley marco, el personal del Poder Legislativo nacional y del Poder Judicial de la Nación, que se rigen por sus respectivos ordenamientos especiales.

Con respecto del SINAPA, determina que podrá ser revisado, adecuado y modificado de resultar procedente, en el ámbito de la negociación colectiva, con excepción de las materias reservadas a la potestad reglamentaria del Estado por la Ley N° 24.185. En los organismos previstos por dicho sistema deberán tener participación las asociaciones sindicales ATE y UPCN.

3.4. La participación femenina en la negociación colectiva

La Ley N° 25.674, que modifica la Ley N° 23.551 de Asociaciones Profesionales de Trabajadores, dispuso en su artículo 1° que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, debe contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad que se trate.

Tal como expresa el Decreto reglamentario de la Ley N° 25.674, la misma tiene como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional, en vigencia desde 1994, y lo dispuesto por el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Ley N° 23.179 que posee jerarquía constitucional conforme al artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional.

La finalidad de la norma ha sido lograr la integración efectiva de las mujeres en la actividad sindical. A fin de que en todas las asociaciones sindicales se otorgue un tratamiento homogéneo al tema, se dictó el Decreto reglamentario N° 514/2003, que establece los criterios generales para su aplicación, tratando de evitar posteriores impugnaciones intrasindicales o judiciales.

4. CONCEPTOS CLAVE

Carrera profesional administrativa⁴.

La **carrera profesional** pública refiere a **pautas y sistemas de ingreso, promoción y egreso o desvinculación** de los funcionarios con estabilidad de la Administración Pública.

Competencias⁵

Se entenderá por **competencias** los valores, conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que una persona pone en juego a la hora de actuar, asumir responsabilidades y lograr objetivos en el marco de un proyecto institucional. Dichas competencias pueden reunirse en **tres campos**:

El **ético institucional**, referido a la asunción y expresión de valores compatibles con la vida democrática y el trabajo en instituciones públicas.

El **técnico profesional**, referido a su conocimiento de la materia propia de los programas que lleva adelante una organización.

El **actitudinal**, referido a las aptitudes para la organización del trabajo y el tiempo, la resolución de problemas y la toma de decisiones, la comunicación,

Formación y Capacitación

La formación en el Estado hace referencia al conjunto de actividades que personas y organizaciones realizan a fin de aumentar sus capacidades, como expresión de su voluntad de mejorar su participación en el mundo en el que viven, así como de transformar ese mundo según los valores que sustentan

Desde esta perspectiva, desarrollar procesos de formación con los trabajadores del Estado implica:

- a) centrar la mirada en las prácticas cotidianas de las organizaciones públicas y
- b) contar con herramientas tanto para la transformación de las tecnologías de gobierno y administración,
- c) como para promover la recuperación del Estado, entendida como la reconstitución de los lazos de solidaridad social y organización institucional,
- d) en un contexto de progresiva y efectiva participación de la población e inclusión de los sectores postergados.

Para la consecución de sus objetivos, la Administración Pública debe hacer converger tres grandes núcleos de su actividad: organización, funcionamiento y personas. Por ello, estos cambios que se registran y afectan a la Administración Pública impactan de manera directa sobre todos aquellos que trabajan en las organizaciones públicas.

Aquellas nuevas prácticas que demanda la ciudadanía impulsan a considerar y organizar con inteligencia la gestión de los mismos trabajadores públicos: la planificación estratégica

⁴ Extraído del documento: "Principios y recomendaciones para una carrera profesional administrativa en las administraciones provinciales de la República Argentina", en: COFEFUP, **Documentos Aprobados 2006**. Buenos Aires, 2007, pág. 38.

⁵ *Ibidem*, p.39.

de los recursos humanos, el análisis y valoración de puestos de trabajo, la gestión por competencias, la evaluación del rendimiento, la incorporación de nuevas técnicas de selección de personal, la especial preocupación por la función directiva, son algunos de los elementos que se han intentado adaptar a las peculiaridades de la Administración Pública.

En este contexto se sitúa el tema de la capacitación de los trabajadores públicos.

Su formación tiene como meta la realización de las tareas que son de su competencia, al tiempo que persiguen la dignificación del mismo empleado público en tanto persona humana. Por ello, debe contribuir a elevar la calidad del trabajo desarrollado y servir de instrumento de motivación y compromiso personal, a aumentar las capacidades del trabajo en equipo y a elevar las fortalezas de la Administración Pública como factor de servicio y generador de condiciones y oportunidades equitativas.

En este sentido la formación debe ser concebida como un derecho tanto como un deber. En la medida en que el trabajador público contribuye a la acción del Estado, la formación no es solo un derecho al que él debe tener acceso para su desarrollo personal y laboral, sino debe ser pensado como una exigencia del Estado en la búsqueda de la consecución de sus fines.

Desde esta perspectiva, el desarrollo de sistemas de formación y capacitación debe contribuir a la transformación de las prácticas de los trabajadores y de los modelos de Gestión de las organizaciones públicas, para avanzar hacia un Estado que atienda las necesidades y demandas de la población en general y de los excluidos en particular ⁶.

Negociación Colectiva (Convenio 154 OIT)

“Comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador o un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de fijar condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores”.

La Mesa Paritaria

Comisión Negociadora Paritaria (CNP): conjunto de personas que mediante un proceso de negociación elaborarán un convenio colectivo de trabajo. Ese conjunto se divide en dos sectores llamados “partes”: la parte empleadora y la parte sindical. El convenio colectivo de trabajo (CCT): es el resultado de un acuerdo entre dos partes equivalentes, independientemente de la cantidad de personas u organizaciones que concurren por cada sector.

La CNP se reúne en un espacio ideal, la “Mesa”, donde cada parte reconoce la representación de los intereses de la otra. La Mesa se constituye con la obligación de llegar a un acuerdo.

Constituyen la parte empleadora los funcionarios gubernamentales que la ley autoriza a negociar colectivamente con los representantes de los trabajadores. Si la provincia adhiere a ley correspondiente a la APN, deberá reglamentar su composición por decreto. Típicamente, deberían participar funcionarios de hacienda, de gestión pública y de la secretaría general de la gobernación.

⁶ Extraído del documento: “Propuesta de creación de una Red Federal de Capacitación”, en: COFEFUP, **Documentos Aprobados 2006**. Buenos Aires, 2007, pág. 58 y ss.

La representación de los trabajadores es ejercida por los sindicatos con personería gremial y ámbito de actuación sectorial. El MTSS de la Nación es la autoridad reguladora en esta materia.

La ley provincial (o de adhesión) o su reglamentación designarán la autoridad de aplicación (usualmente: el ministerio de trabajo provincial) que garantizará la existencia y funcionamiento de la Mesa.

La vocación de acuerdo instituye el principio de buena fe como columna vertebral del proceso de negociación.

Los intereses de las partes

En la Mesa, la parte sindical expresa sus intereses en general de manera clara y consistente. Estos intereses están siempre referidos a los parámetros que componen la noción de trabajo decente, y en particular en el valor del salario.

La postura de la parte empleadora puede no ser tan homogénea ni tan clara, aunque todos los funcionarios participantes respondan a la misma gobernación. Esto es más notable cuando se negocia sectorialmente. La razón radica en que los sindicatos tienen en general una visión más estratégica y de largo plazo respecto al empleo público. Los actores estatales se conforman con superar los problemas coyunturales y no suelen construir una visión desde el empleador. Este es un motivo para encarar mediante actividades de capacitación la construcción de esa visión. Para ello el Estado y los sindicatos deben encarar un serio proceso de **formación permanente de los paritarios**, tanto sindicales como del mismo Estado, tanto en **normativas y contenidos**, como **técnicas de la negociación y la resolución alternativa de conflictos**, para favorecer y facilitar un diálogo productivo y compartido.

En ausencia de criterios de rentabilidad o productividad, la parte empleadora debe concertar sus propuestas sobre la base de parámetros de legalidad, ética pública y responsabilidad fiscal.

Una vía de solución a los problemas de concertar una postura de la parte empleadora puede encontrarse en los criterios que fundamenten una negociación articulada.

La parte sindical

La Ley N° 24.185 establece (artículo 4°) que la representación de los empleados públicos, como Sujeto Sindical en la Negociación Colectiva, será ejercida por las asociaciones sindicales **con personería gremial** y ámbito de actuación nacional de acuerdo con lo establecido en el artículo 6° (se refiere a la estructura de la negociación: convenio marco y convenios sectoriales). Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte.

Principio de pluralidad sindical

El principio de la *pluralidad sindical* es el corolario de la libertad de constitución de los sindicatos, lo cual significa que los individuos son libres de constituir varios sindicatos para una misma actividad profesional. Es el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones.

Libertad sindical

El punto inicial en que se puede ubicar el reconocimiento y garantía de la libertad sindical en el plano individual se encuentra en el texto originario de la Constitución de 1853, cuando el artículo 14 incluyó como derecho de todos los habitantes de la Nación el de asociarse con fines útiles, enunciado genérico que recién adquiere específica significación para el derecho del trabajo a través de la reforma constitucional de 1957, al incorporar en el artículo 14 nuevo la garantía del derecho a una organización "sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial", directriz que se adecua a la previsión contenida en el artículo 2º del convenio 87 de la OIT, que reconoce, tanto a trabajadores como a empleadores sin distinción alguna y sin autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

La Ley N° 23.551, en su artículo 4º, reitera el derecho que tienen los trabajadores a constituir libremente y sin autorización previa asociaciones sindicales, y también el de afiliarse a las ya constituidas, reunirse y desarrollar actividades sindicales, peticionar ante las autoridades y empleadores, participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

La latitud del precepto aparece de alguna forma acotada por el artículo 1º del Decreto N° 467/88, al reglar la previsión del artículo 2º de la Ley y definir el modo en que se habilita la constitución de sindicatos en el derecho positivo argentino, adoptando para ello la cualidad de la profesionalidad de los sujetos, tanto para admitir el nucleamiento como la tipología de cada asociación a crearse (artículo 10 de la Ley N° 23.551).

La parte estatal

La negociación colectiva, según Ley N° 24185 en su artículo 8, será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional;
- b) Las facultades de dirección del Estado;
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.⁷

La legislación optó por excluir expresamente las materias reservadas a la Administración, en lugar de enunciar las materias sujetas a negociación.

Las tratativas salariales o aquéllas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

El CCT, por las características de la relación de empleo público así como las materias que se ha reservado el Estado, contiene un capítulo sobre derechos de los trabajadores y también de sus obligaciones y prohibiciones, que se complementan con lo regulado para el Régimen de Empleo Público por la Ley N° 25.164.

Los sistemas de información (derecho a la información)

De acuerdo a la Recomendación N° 163 de la OIT, el Convenio establece que el Estado empleador debe brindar a las organizaciones sindicales una amplia información, incluyendo los aspectos presupuestarios, sobre los siguientes temas: dotación, número distribución por nivel escalafonario, sexo, edad, altas y bajas producidas, agentes con licencia sin goce de haberes, grupo familiar, remuneración, masa salarial global, distribución por niveles,

⁷ Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que para el personal nacional los procedimientos para la verificación de idoneidad pueden ser materia negociable.

evaluación del salario promedio, capacitación, condiciones y medio ambiente de trabajo, estadísticas anuales sobre accidentes y enfermedades profesionales, igualdad de oportunidades y trato, índice de ausentismo, áreas con frecuencia de pedidos de traslados y personal con discapacidad.

5. EL DIÁLOGO PARITARIO EN LAS PROVINCIAS

A continuación, se presentan algunos casos provinciales que ilustran el derrotero histórico del tema y su situación actual.

5.1 El caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)

La Ley N° 471/00 regula las relaciones de empleo del personal del gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Si bien prevé en su articulado que la administración de las mismas debe realizarse a través de la celebración de convenciones colectivas de trabajo (CCT) entre las autoridades de la Ciudad y las organizaciones gremiales representativas de sus trabajadores, en los hechos, la discusión, tanto salarial como de condiciones de trabajo y empleo se tramitan en el seno de la Comisión Paritaria Central, que funciona en el ámbito del Ministerio de Hacienda, exclusivamente con el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA), gremio mayoritario, y en las Comisiones Paritarias Sectoriales, (Salud, Educación, Escenotécnicos, y otras) donde están representadas, además, ATE y UPCN

La Paritaria Central, donde intervienen las autoridades del Ministerio de Hacienda, es asistida por un Consejo de expertos en Relaciones Laborales, constituyendo, de este modo, un ejemplo único dentro del sistema de relaciones laborales del Sector Público; dicha comisión asesora a ambas partes, y tiene una permanencia en sus cargos que no está ligada a los cambios de elenco gobernante, lo que ha garantizado una coherencia e independencia de factores políticos, realmente remarcable. La misma funciona desde 1999 y por la misma han transitado alguno de los expertos más importantes en relaciones laborales, en una experiencia que se asemeja a la “Aranagenzia” italiana.

En el seno de la misma, y en cumplimiento de las prescripciones de la ley 471, se ha creado el Instituto de la Carrera del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, con Directorio presidido por el Ministro de Hacienda, e integrado por directores estatales y gremiales.

En el cuadro que se presenta a continuación se encontrará la nómina de las comisiones creadas por la Ley 471/00 (“De relaciones laborales en la administración pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”) como así también sus funciones e integrantes

COMISIÓN	FUNCIONES	INTEGRANTES
<p>CONSEJO CENTRAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p>	<p>Conducir la negociación por si y/o por intermedio de las personas u organismos que determine, a los fines de integrar la Comisión Negociadora. (Ley 471 – decreto nº 465/004, art. 74)</p>	<p>Como representantes de la parte empleadora: representantes de las Subsecretarías de Gestión Operativa y de Gestión y Administración Financiera, áreas de la Secretaría de Hacienda y Finanzas y un Funcionario de la Secretaría del Jefe de Gabinete designado por el titular de la misma. (Ley 471 – decreto nº 465/004, art. 74)</p>
	<p>En las negociaciones sectoriales, designan los representantes del Poder Ejecutivo para la Negociación Colectiva. (Ley 471 – decreto nº 465/004, art. 77)</p>	
	<p>Previo a la suscripción de todo acuerdo que implique una erogación por parte del Gobierno, el Consejo debe contar con el respectivo informe técnico de la Dirección General de la Oficina de Gestión Pública y el Presupuesto acerca de la existencia de los respectivos créditos presupuestarios. (Ley 471 – decreto nº 465/004, art. 79)</p>	
	<p>Análisis y consideración de todo Convenio suscripto en el orden general o sectorial que aún no hubiese sido instrumentado mediante el pertinente acto administrativo. El Consejo cuenta con un plazo de sesenta días desde su recepción, para expedirse sobre la ratificación o no del mismo. (Ley 471 – decreto nº 465/004, art. 2)</p>	

COMISIÓN	FUNCIONES	INTEGRANTES
NEGOCIADORA (SECTORIAL O GENERAL)	Se integra para cada negociación sectorial o general (Ley 471, art. 77)	Cuatro representantes del Estado. (Ley 471, art. 89)
		Cuatro representantes de los trabajadores. (Ley 471, art. 89)
		Coordinación: Subsecretaría de Trabajo (Ley 471, art 77)
NEGOCIADORA SECTORIAL	Las partes negocian las materias: no tratadas a nivel general y de influencia en el área, las remitidas por el nivel general y las ya tratadas en el nivel general para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector. (Ley 471 – decreto nº 465/004, art. 77).	Los representantes del Poder Ejecutivo son designados por el Consejo Central para la Negociación Colectiva, previa conformidad de la máxima autoridad de la Jurisdicción involucrada, pudiendo recaer la designación en los miembros del Consejo. (Ley 471 – decreto nº 465/004, art. 77).
	Los acuerdos a los que se arriben en una comisión sectorial, deben ser remitidos para su tratamiento y aprobación por el Consejo Central para la Negociación Colectiva como condición necesaria para tener por expresada la voluntad del Poder Ejecutivo. (Ley 471 – decreto nº 465/004, art. 77).	
DE CONCILIACIÓN	Promover la solución pacífica de los conflictos colectivos de intereses que se susciten entre las partes signatarias de los convenios colectivos de trabajo del sector público. (Ley 471, art. 94)	Tres miembros, uno en representación de cada una de las partes, y un tercero, cuya designación se hará de común acuerdo por ambas. (Ley 471, art. 95)
		La designación de los representantes del Poder Ejecutivo y del integrante que debe ser nominado de común acuerdo con la otra parte estará a cargo de la Secretaría de Hacienda y Finanzas (Ley 471- decreto nº 465/004, art. 96)

COMISIÓN	FUNCIONES	INTEGRANTES
<p>PARITARIA DE INTERPRETACIÓN</p>	<p>Interpretar el convenio colectivo con alcance general.</p>	<p>Integrada por representantes del Poder Ejecutivo y de las asociaciones sindicales signatarias del convenio respectivo, cuya designación puede dejarse prevista en el acuerdo paritario o establecerse en oportunidad de su convocatoria. En el último caso, los representantes del Poder Ejecutivo serán designados por el Consejo Central para la Negociación Colectiva. (Ley 471 – decreto 465/004, art. 93).</p>
	<p>Entender en los recursos que se interpongan contra sus decisiones, cuyo régimen será establecido en los plazos y formas que fije la reglamentación.</p>	
	<p>Entender en todo reclamo individual o plurindividual, en el cual uno o más trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo respectivo, invoque una presunta lesión a un derecho conferido por ese cuerpo normativo. (Ley 471, art. 94)</p>	
	<p>La Comisión Paritaria de Interpretación adopta las decisiones por la voluntad de la mayoría de sus miembros y tiene un plazo de veinte días para expedirse sobre las cuestiones que le son sometidas a su consideración. La resolución de la mencionada Comisión es de cumplimiento obligatorio. (Ley 471 – decreto 465/004, art. 93)</p>	
<p>COMISIÓN DE RELACIONES DEL TRABAJO</p>	<p>Asistir al Consejo Central para la Negociación Colectiva. (Ley 471 – decreto nº 465/004, art. nº 75)</p>	<p>Designados por el titular de la Secretaría de Hacienda y Finanzas. (Ley 471– decreto nº 465/04, art. nº 75)</p>

A continuación se presenta otro cuadro que pretende ilustrar acerca de quiénes son las partes que administran los conflictos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

PARTES INVOLUCRADAS	FUNCIONES	INTEGRANTES
GENERAL	Producido un conflicto de intereses debe comunicar la situación de conflicto a la Comisión de Conciliación, a efectos que tome la intervención que le compete en la resolución del mismo. (Ley 471, art. 97)	Representantes designados por las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires. Pueden disponer la designación de asesores (Ley 471, art. 75)
PARTE EMPLEADORA	<p>Producido un conflicto de intereses debe comunicar la situación de conflicto a la Comisión de Conciliación, a efectos que tome la intervención que le compete en la resolución del mismo. (Ley 471, art. 97).</p> <p>Los miembros paritarios que actúan en representación del Poder Ejecutivo deben elevar informes al Consejo Central para la Negociación Colectiva sobre los avances en la negociación. (Ley 471 – decreto n° 465/004, art. 78)</p>	Representantes designados por el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, quienes son los responsables de conducir las negociaciones. Dichas designaciones deberán recaer en funcionarios con rango no inferior a Director General o equivalente (Ley 471, art. 74). Pueden disponer la designación de asesores (Ley 471, art. 75)
AUTORIDAD DE APLICACIÓN	<p>Dicta todas las normas aclaratorias y complementarias necesarias para el cumplimiento de la reglamentación. (Ley 471 – decreto n° 465/004, art. 3)</p> <p>Registro y control de legalidad de los convenios colectivos que se celebren en el marco de sus disposiciones. (Ley 471, art. 98)</p> <p>Citar a las partes, en un plazo no mayor a diez días, a una audiencia para constituir la Comisión Negociadora. (Ley 471, art. 88)</p>	La administración del trabajo. (Ley 471, art. 98)

Sigue AUTORIDAD DE APLICACIÓN	En el caso de que un conflicto colectivo no pueda ser resuelto por la Comisión de conciliación, debe tomar los recaudos necesarios para encauzamiento y solución. A este fin puede disponer, el cese de cualquier medida de fuerza adoptada. (Ley 471 – decreto n° 465/004, art. 97)	La administración del trabajo. (Ley 471, art. 98)
	Registro, protocolización y archivo de las actas de las Comisiones Negociadoras, tanto generales como sectoriales (Ley 471 – decreto n° 465/004, art. 98)	

5.2 El caso de la provincia de Buenos Aires⁸

A partir de la reforma de 1994, en la provincia de Buenos Aires las negociaciones colectivas son un mandato constitucional.

En la actualidad, esta provincia está realizando negociaciones colectivas en el ámbito público. Este proceso comenzó en 2003 cuando el gobernador se reúne en la llamada MESA DE DIÁLOGO con los gremios representativos del sector. Allí comienza el proceso que culminará con la sanción de la Ley N° 13453 (Negociaciones colectivas en el ámbito de la Administración Pública) y la Ley N° 13552 (Negociaciones Colectivas Docentes). Ambas normas perfeccionan el proceso de negociación colectiva.

En este marco, se han alcanzado acuerdos salariales y se está debatiendo un nuevo sistema de carrera profesional administrativa. Entre los acuerdos alcanzados, cabe señalar el pase a planta permanente de agentes con contratos de diferente naturaleza, así como los procesos de selección implementados para la ocupación de cargos jerárquicos⁹.

Por su parte, actualmente se reúne una mesa de diálogo del Poder Judicial, abocado a la elaboración del marco legal para la realización de convenciones colectivas.

5.3 El caso de la provincia de Catamarca

A partir de la reforma constitucional del año 1988, la provincia garantiza la constitución y funcionamiento de los gremios, asegurándoles, dentro del ámbito de las competencias provinciales, los derechos de recurrir a la conciliación y al arbitraje; de huelga, de constituir comisiones paritarias y celebrar convenios colectivos para regular los salarios y condiciones de trabajo, aumentar la producción e impulsar medidas que aseguren el fin social de la economía provincial. El fuero sindical, estabilidad, licencia especial y demás medios para el cumplimiento de la gestión de sus representantes.

A partir del año 2004, comienza a funcionar el Consejo del Salario, presidido por el Gobernador de la Provincia e integrado por los Ministros del Ejecutivo y representantes de las Asociaciones Sindicales con personería gremial.

⁸ Para más detalles ver el artículo de Mirta Bruno en: www.gestionpublica.sg.gba.gov.ar/html/biblioteca/negociacion_colectiva.doc

⁹ Normativa vigente y documentos técnicos disponibles en www.gestionpublica.sg.gba.gov.ar

En el seno de dicho Consejo se debate fundamentalmente el tema salarial de los agentes públicos y los acuerdos a los que se arriba –plasmados en actas- son ratificados por Decreto en Acuerdo General de Ministros.

Los acuerdos ratificados hasta el presente fueron firmados por el Gobernador de la provincia y la Confederación General de Trabajo – Delegación Regional Catamarca. El Sector Salud tiene en plena vigencia desde Noviembre de 2006 la Ley de Carrera Sanitaria. El personal de Vialidad Provincial esta adherido al Convenio de los trabajadores viales.

5.4 El caso de la provincia de Entre Ríos

En julio de 2005 la legislatura de la Provincia de Entre Ríos sancionó la Ley N° 9624, en la que se instituye la Convención Colectiva de Trabajo Docente que tiene como fin convenir condiciones de trabajo, salarios y todo lo concerniente a la relación laboral de los trabajadores docentes.

Se prevé la conformación de una Comisión Paritaria en la que estarán representadas la parte empleadora (Estado) y la parte empleada (Gremios). Dicha comisión funcionará dentro del marco previsto en la ley y será autoridad de aplicación el organismo laboral provincial, que gozará de autonomía en el ejercicio de sus funciones, siendo sus decisiones de última instancia administrativa quedando expedita la vía de apelación judicial ante el Juzgado de Trabajo. Ya se han alcanzado acuerdos tanto en la discusión salarial como así también en otras cuestiones que han sido planteadas en la mesa de diálogo.

Existen en la actualidad distintos mecanismos instalados para tratar los diferentes ejes de conflictos que se puedan suscitar en el ámbito de la administración pública provincial. Entre los más importantes está la Comisión del Salario; participan de ella los representantes gremiales del sector que realiza el reclamo y los representantes del área de economía de la provincia.

En la actualidad se está trabajando La Ley de Enfermería que contiene el régimen escalafonario del sector.

Sin que se encuentre enmarcado en una ley específica, en los últimos años se ha dado un hecho importante en el ámbito provincial, y es la utilización en forma casi permanente de la Dirección Provincial del Trabajo de la Provincia como ámbito de discusión tanto salarial como de condiciones laborales de los distintos actores que hacen al espectro de la administración pública, siempre buscando un ámbito neutral de negociación que pueda acercar a las partes en conflicto, teniendo esta metodología un resultado altamente positivo.

5.5. El caso de la provincia de Formosa

La Provincia de Formosa cuenta con los siguientes escalafones:

- Escalafón General
- Escalafón Seguridad
- Escalafón Carrera Sanitaria
- Escalafón Docente

También existen algunos organismos que poseen Convenios Colectivos, todos ellos celebrados en el marco de la ley 14.250, a saber:

- DIRECCION PROVINCIAL DE VIALIDAD: Convención Colectiva N° 55/89, celebrada en Buenos Aires el 28 de diciembre del 1989. Aplicable en todo el territorio argentino a los trabajadores de Vialidad Provincial. Partes intervinientes: Federación Argentina de Trabajadores Viales y Consejo Vial Federal
- SERVICIO PROVINCIAL DE AGUA POTABLE: Convención Colectiva N° 57/75, celebrada en Buenos Aires el 19 de junio de 1975. Aplicable en todo el territorio

argentino. Partes intervinientes: Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias y Empresa Obras Sanitaria de la Nación.

- CANAL 11 LAPACHO Y FTC CANAL 3: Convenio colectivo 131/75, celebrado en Buenos Aires el 1 de junio de 1975. Partes intervinientes: Sindicato Argentino de Televisión y Personal Técnico administrativo y de Maestranza de Empresas de Televisión de Circuito Abierto.
- LOCUTORES: Convenio colectivo 214/75, celebrado en Buenos Aires el 1 de junio de 1975. Partes intervinientes: Locutores de todas las emisoras de televisión de la República Argentina.

5. 6 El caso de la provincia de Jujuy

En la Provincia de Jujuy, esta vigente la Ley N° 4679, sancionada el 22 de abril de 1993. Mediante esta norma, se garantiza el derecho a concertar Convenios Colectivos de Trabajo, a las organizaciones representativas de los trabajadores.

Esta ley realiza la adhesión en lo pertinente a la Ley Nacional N° 24.185, en tanto sean compatibles con las previsiones contenidas en la Constitución de la Provincia y el derecho de los empleados públicos; sin perjuicio de otras modalidades de negociación colectiva, emergentes de los principios de libertad sindical. Establece la aplicación supletoria el Estatuto de los empleados públicos provinciales, Ley N° 3161/74.

La norma aludida, dispone que el Poder Ejecutivo, en acuerdo y concurso con las asociaciones sindicales o gremiales representativas de los agentes de la Administración Pública Provincial, elaboraran los mecanismos reglamentarios con las exclusiones necesarias.

Por otro lado, el Decreto Acuerdo N° 178-G-05, de fecha 30 de diciembre de 1995, reglamenta la Ley Provincial N° 2997 por la que la provincia adhiere a las leyes nacionales N° 14.786 y 16.936, que establecen procedimientos para la solución de conflictos colectivos de trabajo. En este sentido, el decreto reglamentario establece pautas y procedimientos para: La definición y calificación de servicios públicos esenciales; pautas para el encuadramiento del conflicto; los servicios mínimos que deben ser garantizados; las remuneraciones en oportunidad de huelgas; las modalidades de huelga declaradas lícitas; entre otros aspectos.

5.7 El caso de la provincia de Río Negro

En cuanto a nuestra experiencia en negociaciones colectivas, la Provincia de Río Negro utiliza dos procesos según el escalafón con el que se negocie y que a continuación pasamos a detallar.

- MESA PARITARIA: Este proceso de negociación se adopta con el escalafón docente. En la paritaria las partes concurren voluntariamente a discutir las distintas alternativas que puedan suscitarse en pos de la cuestión que los vincula: la relación laboral. Esta relación laboral no es solamente una cuestión salarial; también se tratan temas como la reforma del nivel medio, el departamento de salud, la capacitación, los concursos, los retirados, etc.

Intervienen:

- Representantes del Gobierno, por medio del Ministerio de Educación y en algunos casos del Ministerio de Hacienda.
- Representantes de los docentes, a través de la Asociación Gremial.
- Representantes de la Secretaría de Trabajo cuya intervención es imparcial.

Su función es garantizar a las partes un ambiente de debate tranquilo y maduro que permita a cada uno escuchar al otro dando las oportunidades que fueran necesarias para que se expresen, ofreciendo además los cuartos intermedios que fueran necesarios para que las partes deliberen en privado. Si de la paritaria surgen acuerdos, los mismos serán homologados por el Secretario de Trabajo.

- **CONSEJO DE LA FUNCION PUBLICA:** En el año 1996 se sanciona la Ley 3052 que crea el Consejo de la Función Pública, cuyo ámbito de actuación abarca a todo el personal que preste servicios remunerados en forma permanente en cualquiera de las instituciones del Poder Ejecutivo y, supletoriamente, a los agentes públicos comprendidos en los estatutos específicos del personal docente, que como explicáramos en el párrafo anterior utiliza otro proceso de negociación; personal policial y agentes viales. No siendo aplicable al personal de conducción política.

Sus funciones son:

- Implantar y administrar los sistemas de Administración de Estructuras, Administración Salarial y Administración de Recursos Humanos establecidos en la ley.
- Producir los dictámenes necesarios para cumplir con la ley.
- Proponer al Poder Ejecutivo las modificaciones a la política salarial vigente.
- Asistir técnicamente a las instituciones del sector público provincial en los procesos de reconversión y adaptación permanente de sus estructuras organizativas para el mejor cumplimiento del rol que el Estado tiene a su cargo.
- Asesorar y asistir al Poder Ejecutivo en la fijación de las políticas requeridas en materia organizativa, coordinando operativa y administrativamente los proyectos de desarrollo y fortalecimiento institucional y administrativo en el ámbito del Poder Ejecutivo.
- Proveer servicios de capacitación y evaluación de personal a las instituciones del Poder Ejecutivo.
- Procesar, mantener y suministrar a las instituciones del sector público y demás usuarios que correspondan, la información sobre organización, recursos humanos, salarios y funcionamiento del Estado y servicios de procesamiento de la misma.

El Consejo es presidido por el Señor Gobernador y está constituido por:

- Dos vocales designados por el Poder Ejecutivo, uno de los cuales ejercerá la presidencia en ausencia del Señor Gobernador.
- Un vocal designado por la asociación gremial mayoritaria legalmente reconocida.

Además, el Consejo es asistido por un Secretario Ejecutivo, quien tiene a su cargo la conducción administrativa y la ejecución de las políticas diseñadas por el mismo.

5.8 El caso de la provincia de Salta

El Gobierno de la Provincia de Salta impulsó y propició el establecimiento de un marco para Convenciones Colectivas de Trabajo del Sector Público Provincial como una forma de asegurar en la instrumentación de sus políticas, la intervención y el aporte de su capital humano y de sus correspondientes representantes sindicales.

Conciente de ello, se ha señalado que la negociación colectiva es el instrumento más adecuado para regular las relaciones de empleo en el sector público, criterio que se encuentra ya establecido en el artículo 64 de la Constitución Provincial y siendo acorde además con las Recomendaciones y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En tal sentido y en el marco de las políticas del Estado Provincial, es voluntad generar profundos cambios tendientes a procurar mejores condiciones de trabajo para los agentes públicos, lo que tiene como fin primordial la permanente superación del servicio a la Comunidad.

Asimismo, es dable resaltar que la Provincia y las Entidades Sindicales interaccionan permanentemente en pos de la realización de Bienes Jurídicos considerados relevantes para la Sociedad, por lo que resulta de importancia concretar y estimular la realización de proyectos de alto interés público, como lo es en este caso el recurso más valioso del Estado, es decir el humano.

En el marco así establecido, se confirió la mayor participación a los mismos actores involucrados: Estado empleador y agentes públicos, a través de un sistema de organización y definición de las condiciones de labor del Sector Público, incrementando el diálogo, la participación y el compromiso de ambas partes.

Las normas que regulan la negociación colectiva en la provincia son:

Ley nº 7140	Marco para las Convenciones Colectivas de Trabajo del Sector Público Provincial.
Decreto nº 1333/01	Promulga con observación parcial el texto sancionado por las Cámaras Legislativas como Ley de la Provincia nº 7140.
Decreto nº 999/03	Convoca a Negociaciones Colectivas de Trabajo para el Sector Público Provincial y crea la Comisión Negociadora Central, integrada por representantes de Entidades Sindicales y del Poder Ejecutivo de la Provincia.
Decreto nº 2615/05	Aprueba el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Público Provincial celebrado entre la Administración Pública Provincial y sus empleados, representados por su entidad sindical con personería gremial.

Además, se han realizado los siguientes llamados a concursos:

Decreto nº 3313/06	Llama a Concurso para la cobertura de cargos para trabajadores de Planta Permanente y aprueba el Procedimiento de Selección.
Resoluciones DC 295/07	Aprueba el Concurso Cerrado de la jurisdicción del y DC 344/07 Ministerio de la Producción y el empleo de antecedentes y Entrevistas Opcionales de su personal de planta permanente.
Resolución DC 372/07	Aprueba el Concurso Cerrado de la jurisdicción de la y DC 393/07. Secretaría General de la Gobernación de Antecedentes y Entrevistas Opcionales de su personal de planta permanente.

Resolución DC 373/07 Aprueba el Concurso Cerrado de Sindicatura General de la Provincia, Fiscalía de Estado, Secretaría de la Gobernación de Seguridad, Secretaría de la Gobernación de Turismo, Secretaría de los Mayores, Secretaría de Asistencia Médica y Promoción Social, Secretaría de la Niñez y la Familia, Secretaría de Desarrollo y Promoción Comunitaria y Subsecretaría de Deportes; de Antecedentes y Entrevistas Opcionales de su personal de planta permanente.

5. 9 El caso de la provincia de San Luis

En San Luis, la Constitución Provincial garantiza el derecho de negociaciones colectivas de trabajo en su artículo 60. En el Estado Provincial existen los convenios colectivos de salud, TV y Viales. Los demás regímenes poseen estatutos propios:

- Docentes
- Escalafón general
- Seguridad
- Profesionales de la carrera sanitaria

5. 10 El caso de la provincia de Santa Fe

A partir de la vigencia de la Ley 10052 (“De Convenciones Colectivas del Sector Público de la Provincia de Santa Fe”), las condiciones salariales y de empleo del personal administrativo comprendido en el Estatuto para la Administración Pública Provincial (Ley 8525), se establecen por el sistema de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Dichos convenios se celebraban entre la representación designada por el Poder Ejecutivo y aquella que determinara la entidad sindical con personería gremial más representativa de la actividad que acreditara mayor número de afiliados; al respecto es necesario destacar que esta cuestión ha sido modificada por la Ley N° 12750, que entre otras cosas establece que las Comisiones Paritarias se integrarán, a partir de la fecha de su vigencia, por cuatro representantes del Estado Provincial y cuatro designados entre las entidades sindicales con personería gremial y ámbito de actuación provincial, signatarias de la Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo a la siguiente proporcionalidad: El setenta y cinco por ciento (75%) para la entidad más representativa del sector (UPCN) y el veinticinco por ciento (25%) para aquella que le siga en representatividad (ATE). De tal forma se ha ampliado el espectro sindical que participará en las discusiones referentes a materia laboral y salarial, extendiendo la participación no solo ya a aquella que representa al mayor número de trabajadores sino también a la que le sigue en orden de importancia.

La Convención Colectiva deberá observar la integración de una Comisión compuesta de tres miembros; uno perteneciente a la Suprema Corte de Justicia, un Diputado Provincial y un Senador Provincial, todos nominados por sus respectivos cuerpos. Esta Comisión designará un Presidente y tendrá las facultades de entender y promover la conciliación en conflictos colectivos de intereses, con las siguientes particularidades: a) Previo a la adopción de cualquier medida de acción directa, ante la existencia de algún conflicto entre las partes, la cuestión deberá ser comunicada al Presidente de la Comisión Conciliadora; ninguna medida podrá afectar la prestación de servicios esenciales. b) Tomando conocimiento del diferendo, la Comisión propiciará audiencias conciliatorias tendientes a lograr la solución del conflicto, ello por un plazo de diez días hábiles que eventualmente podrán prorrogarse por idéntico plazo. c) Durante la tramitación de la instancia conciliatoria, las partes se abstendrán de modificar las condiciones de trabajo que existían con autoridad al conflicto, retro trayendo en su caso las condiciones a las imperantes con anterioridad al origen del diferendo. d) Vencidos los plazos establecidos sin que se hubiere arribado a una solución, la Comisión emitirá un informe en que se desarrollará: la causa del conflicto, el contenido de

las negociaciones, la fórmula de la conciliación y aceptación o no de las partes. Cumplidas estas formalidades, recién allí las partes podrán recurrir a las medidas que estimen pertinentes.

Las Convenciones Colectivas serán homologadas de manera fundada por el Poder Ejecutivo y regirán a partir del día siguiente al de su publicación.

Las partes, dentro de los sesenta días anteriores al vencimiento de la Convención Colectiva, podrán denunciar la vigencia de la misma y solicitar la iniciación de negociaciones relativas a la concertación de una nueva, notificando a la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia que arbitrará las medidas conducentes al efecto.

Las normas resultantes de la Convención serán de cumplimiento obligatorio para el Estado y los trabajadores y no podrán afectar condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos.

Las partes integrarán una Comisión Paritaria cuyas principales funciones serán: a) Interpretar el alcance general de la convención. b) Aquellas que la convención colectiva le otorgue, ello en tanto no excluya la competencia legal de otro organismo. c) Resolver Recursos de Revocatoria contra sus decisiones.

La concurrencia a la Comisión Paritaria será de cumplimiento obligatorio, tanto para el Estado como para las entidades gremiales alcanzadas.

El régimen recursorio será el establecido en el Código de Procedimientos Administrativos Decreto Ley N° 10204/58.

Hemos desarrollado hasta aquí un resumen de los principales lineamientos contemplados en la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N° 10052; resulta menester destacar para el caso que mediante la aplicación de sus disposiciones, se ha arribado en una importante cantidad de casos a la resolución de conflictos suscitados en el ámbito de la Administración Pública Provincial.

Esta Ley ha cumplido ya veinte años desde su promulgación, ha resultado asimismo modelo a imitar por otros sectores no comprendidos ni alcanzados por ella, mantiene aún hoy inalterable su vigencia y motivos que la inspiraron y originaron, siempre en defensa del trabajador poro sin descuidar por ello, los intereses superiores del Estado.

Oportunamente, en su vigésimo aniversario, el vespertino local de mayor tiraje en la región "El Litoral" ha publicado un folleto, que por su claridad conceptual y diagramación amerita ser adjunto al presente informe.

5. ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

En virtud del derecho positivo que nos alcanza, así como de las convicciones que nos animan, creemos necesario acordar y recomendar el fortalecimiento de espacios y dispositivos de diálogo paritario en las provincias, en las formas y modalidades que cada una diseñe e implemente.

Este diálogo sustenta y legitima la carrera profesional administrativa prevista para el ejercicio de la función pública, al tiempo que permite un ejercicio de democracia interna que fortalece los valores y principios en que se fundan los preceptos constitucionales. En esencia, se trata de fortalecer la administración pública al servicio de la nación y su pueblo.

Para este fortalecimiento, resulta necesario:

- abrir espacios de formación permanente para funcionarios, agentes y dirigentes sindicales que actúen como paritarios.

- Contar con equipos paritarios permanentes en el ámbito de la Administración, conformados como un cuerpo altamente capacitado y especializado en la materia, capaz de asesorar y acompañar a los decisores políticos en contextos de negociación.
- Diseñar y sostener sistemas actualizados de información sobre el personal, que estén disponibles para los representantes paritarios.

**Comisión de Empleo Público y Carrera
Consejo Federal de la Función Pública
San Luis, octubre de 2007.**