

# **“AVANCES Y RETROCESOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRAL, DE LA PROVINCIA DEL CHACO”**

Lic. Federico Dávila<sup>1</sup>

## **PROPÓSITO DE LA PRESENTE PONENCIA**

En función de los objetivos del “Sexto Congreso Argentino de Administración Pública sobre Gobernabilidad Democrática, Desarrollo Económico e Inclusión Social” en el que se expresa el propósito de “...canalizar la participación política, económica y social de los actores sociales postergados..”, entendemos pues que los trabajadores de la Administración Pública, sus organizaciones sindicales, el Estado en su rol de empleador y el diálogo social entre las partes, tendientes desarrollar herramientas como la negociación colectiva, contribuyen a tal meta.

En consecuencia, considerando la experiencia que en tal sentido se está llevando a cabo en la provincia del Chaco, la propuesta de este trabajo consiste en realizar una breve referencia sobre la normativa internacional, nacional y la existente en la provincia del Chaco, como así también de los principales aspectos del modelo sindical argentino vinculados a la negociación colectiva, y a partir de allí hacer una descripción y análisis del proceso que se viene desarrollando, como consecuencia de las acciones de UPCN<sup>2</sup>, y otras organizaciones sindicales, en la provincia del Chaco tanto en el plano interno como en la relación con los distintos gobiernos que se han sucedido;

---

<sup>1</sup> Miembro del Consejo Directivo Nacional de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN); Subsecretario de Relaciones Internacionales. Designado paritario en la provincia del Chaco. Coordinador Académico de la Maestría en Administración Pública de la Universidad del Salvador (USAL)

<sup>2</sup> Unión del Personal Civil de la Nación

resaltando los avances y retrocesos en la negociación colectiva en la administración pública central de la provincia mencionada.

Por último, la idea es llegar a definir algunas conclusiones que nos permitan elaborar líneas de acción para el futuro inmediato de modo tal de poder concluir en la elaboración de un Convenio Colectivo de Trabajo para el Chaco.

## **ANTECEDENTES JURÍDICOS Y NORMATIVOS EN LOS ÓRDENES INTERNACIONAL Y NACIONAL**

Estimamos necesario recurrir a repasar aspectos normativos fundamentales vinculados significativamente a los debates producidos entre las organizaciones sindicales con ámbito en la provincia del Chaco como así también con funcionarios y legisladores de los diferentes partidos políticos.

### **Pactos y convenciones internacionales de derechos humanos**

Al respecto, debemos resaltar que la Constitución Nacional en su artículo 75, inciso 22, establece que: "Los tratados, tienen jerarquía superior a las leyes" y asimismo enumera una serie de tratados internacionales que "...en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional " y que los derechos laborales también son derechos humanos. Entre los principales destacaremos los siguientes:

- Declaración americana de los derechos del hombre
- Pacto de San José de Costa Rica
- Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales

- Pacto internacional de derechos civiles y políticos
- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial
- Declaración sociolaboral del Mercosur.

### **Convenios internacionales de trabajo ratificados por el Congreso de la Nación**

En el plano interno, la ratificación de un convenio aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está comprendida en la disposición del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, que, como expresamos en el ítem anterior, 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 al artículo citado las normas que integran estos instrumentos ocupan un lugar intermedio en la escala jerárquica normativa entre la Constitución y la ley.

### **Convenios de la OIT<sup>3</sup> que han sido ratificados por nuestro país en la materia que nos ocupa**

- Convenio N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, aprobado por Ley N° 14.932

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo

- 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° 144 sobre la consultas tripartitas para promover la aplicación de la normas internacionales del trabajo, aprobado por Ley N° 23.460
- 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 23.944.

### **Constitución Nacional**

En la misma, el Artículo 14 bis establece que: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario".

El segundo párrafo del artículo dispone: "Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

### **Constitución de la provincia del Chaco**

En sus artículos 28 a 34 del capítulo 3, referido a los Derechos Sociales y al Trabajo, expresa con claridad tales derechos y le da jerarquía constitucional a la negociación colectiva en su artículo 30, inciso 3; siendo esta la única

provincia de la República Argentina que tutela el derecho a la negociación colectiva en su carta magna.

## **MODELO SINDICAL ARGENTINO**

Una vez descrito el contexto normativo internacional y nacional, creemos necesario incluir un párrafo respecto al modelo sindical argentino debido a que una de las principales discusiones, como veremos más adelante, dada en el debate previo al tratamiento de la ley de negociación colectiva de la provincia Chaco tuvo que ver con el mismo, con la preeminencia de las leyes, por un lado, y con la representación gremial, por el otro.

En este sentido, podemos decir que el modelo sindical argentino, distingue entre asociaciones sindicales simplemente inscriptas y asociaciones con personería gremial. La asociación con personería gremial es aquella considerada más representativa por contar con un número mayor de afiliados cotizantes en su ámbito territorial y personal de actuación y en razón de ello, tiene asignadas algunas facultades diferenciadas las que están determinadas por el artículo 31 de la ley, siguiendo en este aspecto (reconocimiento de la entidad más representativa) los preceptos de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Concepto de asociación gremial: se denomina así a la entidad más representativa, a quien se le otorga la personería gremial, y que tiene por objeto esencial la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores del grupo, clase o categoría a la que pertenecen.

## **Asociaciones simplemente inscriptas**

### **Requisitos**

- Nombre de la entidad, domicilio, patrimonio, y antecedentes de su fundación;
- Lista de afiliados, generalmente acreditada con el nombre y apellido, documento de identidad y domicilio;
- Nómina y nacionalidad del órgano directivo de la nueva entidad;
- Estatutos, a cuyos fines se deben cumplir ciertos requisitos básicos previstos en normas reglamentarias.

Cumplidos los requisitos, la autoridad de aplicación, dentro de un plazo de noventa (90) días dispondrá la simple inscripción, y la publicación sin cargo en el Boletín Oficial.

### **Funciones**

- Peticionar y representar a los trabajadores afiliados, a su solicitud y con una autorización expresa;
- Representar los intereses colectivos de los afiliados, si es que no existe una entidad gremial con personería. Si existiera, la entidad meramente inscripta se encuentra inhibida de hacerlo;
- Promover la creación de cooperativas;
- Propender al perfeccionamiento de la legislación específica;
- Contribuir a la educación general y a la formación de los trabajadores;

- Imponer cotizaciones, pero éstas deberán ser abonadas por los trabajadores en forma directa a la entidad, ya que el descuento de la cuota de afiliación a cargo de los empleadores que operan como agentes de retención es un derecho exclusivo de la entidad sindical con personería gremial;
- Finalmente, realizar asambleas y reuniones sin necesidad de autorización previa de la autoridad de aplicación.

### **Asociaciones con personería gremial**

Los requisitos establecidos por la Ley de Asociaciones Sindicales para el otorgamiento de la personería son los siguientes:

- que se encuentre inscripta de acuerdo con las exigencias de la ley y que haya actuado por un plazo mínimo de 6 meses;
- que afilie a más del 20% de la masa de trabajadores que se pretende representar.
- Cuando exista más de una entidad pretendiendo la personería gremial, la autoridad de aplicación deberá computar los promedios de las afiliaciones de los últimos 6 meses y elegir al que cuente con mayor número de afiliados.

A su vez, el solicitante debe establecer con claridad el ámbito de aplicación personal y territorial en donde pretende la representación.

Si el ámbito en el que una entidad pretende la representación ya está cubierto con otra que a la vez detenta la personería gremial, no se puede autorizar a la

peticionante sin darle vista de los pedidos a la entidad original, a fin de establecer cuál de las dos es la más representativa.

## **Funciones**

- Representan a la categoría o clase de trabajadores
- Representan intereses individuales y colectivos
- Concertan y negocian los convenios
- Declaran y promueven la huelga y otras medidas de acción directa
- Pueden recaudar cuota sindical a través del empleador mediante la figura del agente de retención
- Representan a los trabajadores en otros organismos estatales
- Administran en forma exclusiva las obras sociales
- Pueden crear cooperativas y mutuales

## **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El contrato colectivo se define en la Recomendación N° 91 de la OIT como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”

## **Según normativa argentina**

Existe un CCT, cuando los representantes de los trabajadores y de los empleadores (sujetos del CCT) de un sector o rama de actividad (ámbito de negociación del CCT), reconocidos legalmente como tales (signatarios del CCT), como fruto de un proceso de negociación previa, desarrollado en un marco de absoluta autonomía por las partes, alcanzan un acuerdo sobre condiciones de trabajo y empleo (CCT), el cual respeta la normativa vigente o eleva el piso legislativo (tanto en su procedimiento de formulación, como en el respeto al orden público laboral) y tiene vigencia obligatoria para todas las relaciones laborales que se desarrollen en su ámbito de aplicación, previo reconocimiento de la autoridad estatal (homologación del CCT).

### **Representación sindical**

En la negociación nacional participan en representación de los trabajadores aquellas organizaciones sindicales que poseen personería gremial de alcance nacional, tanto en el ámbito territorial como personal. Estas organizaciones no se excluyen entre sí sino que integran la comisión negociadora, con un número de representantes proporcional a la cantidad de afiliados cotizantes, que cada una de ella posee sobre el colectivo vinculado a la negociación.

En el caso de la negociación sectorial se profundiza el principio de la representación plural, o de no exclusión, ya que la comisión negociadora se integra por la parte trabajadora, conjuntamente con representantes de las organizaciones sindicales nacionales y con representantes de la/s organizaciones que poseen particularmente personería gremial sobre los trabajadores del sector sujeto a negociación.

## **La negociación colectiva del sector público**

La negociación colectiva no es nada más ni nada menos que el producto de la negociación como pares entre la parte empleadora, en nuestro caso el Estado y los trabajadores organizados, o sea los sindicatos. Ya en el año 2000 se firmó el primer Convenio Colectivo de Trabajo del sector público nacional. Sin embargo esto no es suficiente. En efecto, no sólo son pocas las provincias y/o municipios que poseen leyes de negociación colectiva sino que aún así son escasísimas las que han podido acceder a convocatoria de paritarias y menos aún las que han alcanzado a suscribir un CCT. Y he aquí el verdadero propósito o aspiración de las organizaciones gremiales: suscribir y poner en funcionamiento un Convenio Colectivo de Trabajo.

El establecimiento de un CCT es el modo más apto, la herramienta más apropiada y democrática para perfeccionar las condiciones de trabajo; y su implementación en las provincias y municipios constituye una enorme deuda pendiente que beneficiaría tanto a las instituciones gubernamentales como a miles de trabajadores públicos y a los beneficiarios de los servicios prestados por dichos estados.

**Materias de negociación: carrera administrativa, evaluación, capacitación, etc.**

En efecto, hoy gracias a la participación sindical y con el instrumento fundamental de la negociación colectiva, es posible discutir y acordar aspectos tales como la carrera administrativa, la evaluación del desempeño, el

incremento de su formación profesional o laboral a través de planes de capacitación, la condiciones y medio ambiente laboral (CyMAT<sup>4</sup>), la violencia laboral, las inequidades salariales, etc.

### **La negociación colectiva, los agentes del cambio y los servicios de calidad**

En efecto, la participación en la negociación colectiva y el consiguiente compromiso de los trabajadores esta transformado a estos en verdaderos agentes del cambio que se viene produciendo, sin prisa pero sin pausa, en el sector público, que cada vez está más orientado hacia la eficacia y la eficiencia en la búsqueda de la calidad del servicio prestado a la comunidad.

Calidad del servicio que, entendemos, se expresa en dos planos, uno hacia adentro, hacia los trabajadores, expresado en mejores condiciones y medio ambiente de trabajo, igualdad de oportunidades y de trato, mayor capacitación, carrera administrativa, mejores salarios, etc. Y otro relacionado a la mejora en los servicios prestados por el Estado a la sociedad en su conjunto.

## **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DEL CHACO**

### **Un poco de historia**

Una de las principales luchas de UPCN en todo el país ha sido desde principios de la década del '80 la de obtener leyes de negociación colectiva,

---

<sup>4</sup> Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo

paritarias y el establecimiento de convenios colectivos de trabajo en todos los niveles del Estado (nacional, provincial y municipal).

En el caso del Chaco, acciones tendientes a tales objetivos se retomaron durante el gobierno de Roy Nikich (UCR<sup>5</sup>), llegando a mantener algunas reuniones con su vicegobernador Eduardo Moro quien si bien se manifestó sumamente interesado en el tema, nunca obtuvo una respuesta favorable del gobernador.

Recién con el cambio de gobierno comenzaron a interesarse por tal cuestión algunos legisladores y funcionarios del Partido Justicialista hasta llegar al gobernador Jorge Capitanich quien expuso su firme convicción de enviar a la legislatura provincial un proyecto de ley de negociación colectiva, solicitando además la colaboración de UPCN habida cuenta de su experiencia en dicha temática.

## **EL DEBATE POR LA LEY DE NEGOCIACION COLECTIVA EN LA PROVINCIA DEL CHACO**

Es así que a partir del nuevo escenario en dónde era posible discutir, proponer y aprobar un proyecto de ley de negociación colectiva se iniciaron una serie de debates entre las partes y distintos actores sociales, en particular entre las organizaciones sindicales<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Unión Cívica Radical

<sup>6</sup> Los gremios participantes de estas Jornadas fueron: la Asociación de Profesionales, Técnicos y Auxiliares de Salud Pública del Chaco – APTASCH -, Asociación de Agentes Viales del Chaco – ASAVICH -, Tribunal de Cuentas, Sindicato de Empleados de la Dirección General de Rentas y Administración Tributaria Provincial - SIEMPRE -, Unión del Personal Civil de la Provincia – UPCP -, Asociación Sindical de Técnicos y Profesionales de la Administración

De los mismos, participaron los principales gremios con ámbito y personería gremial en la provincia (UPCN y UPCP) y un grupo de organizaciones con personería jurídica y simple inscripción en el Ministerio de Trabajo nucleados en un Frente de Gremios Estatales.

Dicho debate estuvo expresado claramente en un evento convocado por la Comisión de Legislación del Trabajo y realizado el 17 de julio del 2008 en el recinto de sesiones “Deolindo Felipe Bittel” de la legislatura provincial.

En el mismo, se trató el proyecto de ley N° 1.421 “Régimen de Negociaciones Colectivas de Trabajo”, enviado por el Ejecutivo Provincial, que tomó estado parlamentario y permanece en la Cartera de la Legislación del Trabajo.

En esta jornada de análisis con el propósito de escuchar las propuestas de los gremios estatales de la Administración Pública provincial se expresaron las ideas y posiciones de los diferentes sectores y organizaciones sindicales. A continuación describiremos una síntesis de aquellas que consideramos más relevantes y representativas del mismo.

---

Provincial del Agua y Obras Públicas, Lotería Chaqueña, del Instituto de Seguridad Social, seguros y Préstamos – INSSSEP – la Unión del Personal Civil de la Nación – UPCN – la Asociación Gremial Unión de Empleados Legislativos – AGUEL -, Federación Médica, Unión de Trabajadores Judiciales del Chaco, Salud Pública, Asociación Sindical de Agentes de Fiscalía de Estado - ASAFE –, Sindicato Único de Trabajadores del Instituto de Vivienda - SUTIV – Asociación Sindical de Empleados de Contaduría y Tesorería y la Asociación del Personal Superior de la Administración Pública Provincial del Chaco – APSAPP -.

## **Frente de Gremios Estatales (FGE)<sup>7</sup>**

Para el Frente de Gremios Estatales las principales incorporaciones que requieren a la ley son contemplar la representatividad y asegurar la participación de todos los sectores, no sin antes marca su posición respecto de la legalidad y legitimidad de las organizaciones sindicales, éste planteo fue sintetizado a través de una presentación hecho por varias asociaciones gremiales nucleadas en dicho Frente (las que, salvo una organización, no poseen personería gremial) quienes solicitaron el “resguardo de la participación de las entidades gremiales que actúa en los distintos sectores de a Administración Pública, en el marco del artículo 30º de la Constitución Provincial.

En el segundo punto pidieron “preservación de los derechos preexistentes y en tercer lugar “determinación expresa de sectores para el establecimiento de Convenciones Colectivas”.

Es de destacar que esta postura también fue fundamentada y sostenida vehementemente por la presidenta del poder legislativo, diputada Alicia Mastandrea (UCR).

También observaron las cuestiones relacionadas con la Influencia de la previsión presupuestaria para incluir las cuestiones salariales, propuestas requeridas por los gremios que serán analizadas y que volverán a poner a

---

<sup>7</sup> Integrado por: Sindicato de Rentas, Tesorería, In.SSSeP (c/Pers. Gremial), Fiscalía de Estado, APOCCH Tribunal de Cuentas, Sindicato de Viviendas

consideración de los sindicatos para sancionar una ley con pleno consenso de las partes involucradas.

### **Unión del Personal Civil de la Provincia (UPCP)<sup>8</sup>**

En tanto la Unión del Personal Civil de la Provincia planteó sus objeciones al proyecto y justificó la legalidad de las organizaciones con personería gremial, y la legitimidad que les otorga los más de 10 mil afiliados que integran ese gremio estatal.

“En línea de análisis jurídico es menester recurrir a nuestro ordenamiento jurídico. Estamos de acuerdo en que vivimos y estamos consolidando un estado de derecho. La carta magna nacional, los convenios ratificados por ley, las leyes nacionales y nuestra constitución provincial que rige esta materia. En primer lugar art 31 de la Constitución Nacional (CN) la misma reviste el carácter de ley suprema y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ella. En materia de derechos laborales, sindicales y colectivos, debe referirse al 14 bis de la CN, y en este sentido art 31 de la ley nacional establece los derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial. En este aspecto tenemos que ver la Constitución Provincial (CP), que regula estos institutos en el art 30 y 31. En el art 30 se le asegura los siguientes derechos: de organizarse, de inscripción, de concertar convenios colectivos de trabajo y derecho de huelga; y el art 31 regula el aspecto que tienen en cuenta el legislador constituyente, cuando se refiere a los sindicatos reconocidos que tendrán personería jurídica, y que no serán intervenido ni sus locales

---

<sup>8</sup> El Sindicato de la Unión del Personal Civil de la Provincia (UPCP) se fundó en el año 1968. Es un desprendimiento de la UPCN, pero a nivel provincial. Recién en el año 1971 fue reconocido con personería gremial.

inhabilitados sin resoluciones que así lo determine” indicando que la Constitución provincial otorga el específico alcance de la palabra de reconocimiento y la ley que crea el registro donde deben inscribirse los gremios ese reconocimiento opera como personería jurídica pero no hace referencia a la personería gremial y hay una razón. La legislación de fondo, materia de derechos colectivo de trabajo, que si analizamos la CN debemos remitimos en primer lugar a que las provincias les han delegado al congreso la materia de fondo entre ellas, el código de trabajo que regula estas instituciones. Esto significa que a partir de ellos la ley 23551 de asociaciones sindicales es materia de fondo y las provincia deben respetarlas y es allí donde establece el mecanismo y requisito y a través de ella que los gremios tienen capacidad negocial y el requisito de la personería gremial forma parte de una construcción jurídica ya que se exige a través de un dato objetivo, legitimidad a través de la asociación sindical con personería gremial la cantidad de afiliados cotizantes y otorgar la posibilidad de representar al colectivo de trabajadores y suscribir convenios que obliguen al universo de los trabajadores afiliados y no afiliados. Es esa la construcción en el marco de la ley 23551. Hablar de violación de libertad sindical o discriminación por no permitir la suscripción de un convenio colectivo de trabajo con inscripción, nos debe permitir analizar que no atenta contra la seguridad jurídica y la vigencia del estado de derecho. De otra manera la patronal estaría actuando en total inseguridad.

### **Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)<sup>9</sup>**

---

<sup>9</sup> UPCN posee personería gremial, con ámbito de actuación a nivel nacional, provincial y municipal, desde 1949.

Planteó que es “una organización que cuenta en la provincia con más de mil afiliados <sup>10</sup>. Queríamos resaltar, además de los informes y observaciones que hemos hecho ante la comisión por escrito, otros aspectos. Vemos que se están tratando las cuestiones de legalidad y legitimidad. Si bien consideramos que cumplimos con ambos requisitos quisiéramos destacar algunas apreciaciones particulares. Respecto de la legalidad, acompañamos en términos generales la postura que han planteado los compañeros de UPCP solo agregamos algunos aspectos referidos a la legislación internacional” indicó para referirse luego a los convenios internacionales que fueron aprobados e incorporados en la reforma de la Constitución '94 y añadió que “Esto sustenta también esta posición junto a las normativas nacionales ya mencionadas, el aspecto que debemos preservar acerca de la legalidad”

“Pero existe también legitimidad y todas las organizaciones presentes poseen esa legitimidad. afirmó y también “esto a nivel internacional está intentando ser protegida, en la flamante Confederación Sindical Internacional y en documentos recientemente elaborados

“Una cuestión es lo que ocurre con la legalidad a la que debemos atenernos” y en este punto concordamos con la fundamentación sostenida por UPCP pero nos preguntamos “qué hacemos mientras tanto, en definitiva estamos hablando

---

<sup>10</sup> Con 1100 afiliado, es el segundo gremio en términos de afiliaciones luego de UPCP y uno de los cuatro con ámbito y personería gremial para representar a los trabajadores en la paritaria del sector y el establecimiento. de un Convenio Colectivo de Trabajo en la provincia del Chaco. Adicionalmente, posee la fuerza que le otorga ser una organización de carácter nacional con más de 250000 afiliados en todo el territorio nacional y ser miembro de la Confederación General del Trabajo y de la Internacional de Servicios Públicos y otras organizaciones a nivel global.

de una cuestión política, para lo cual los legisladores deben darle una resolución”<sup>11</sup>

Finalmente planteó concretamente “respetar la legalidad pero crear a su vez, en el mientras tanto, un ámbito político y un espacio, dar la posibilidad de perfeccionar, trabajar e incluso compartir la toma de decisiones con las demás organizaciones gremiales”. En este sentido se propuso la creación de una suerte de Consejo Asesor, integrado por aquellas organizaciones sindicales sin personería gremial, que trabaje conjuntamente con los paritarios designados conforme a las leyes nacionales.

### **LEY PROVINCIAL Nº 6421 Y SU DECRETO REGLAMENTARIO Nº 483**

La aprobación, en 2009, de esta “Ley de Negociaciones Colectivas de Trabajo” y su posterior reglamentación en 2010, marcan un punto de inflexión en el vínculo entre el Estado y trabajadores estatales puesto que para este año esperamos la convocatoria a paritarias, ya que en reunión mantenida en el mes de diciembre, con el Gobernador de la provincia del Chaco, Jorge Capitanich, se anunció oficialmente que el llamado a paritarias provinciales; y como no podía ser de otra manera UPCN ha sido pilar fundamental en esta norma.

### **LA LEY DE NEGOCIACION COLECTIVA. OBSERVACIONES**

La UPCN ha expresado al ejecutivo las siguientes observaciones a la Ley promulgada por el Legislativo a saber:

---

<sup>11</sup> En referencia a las organizaciones sindicales que no poseen personería gremial, como la mayoría que integra el Frente de Gremios Estatales.

- **Art. 3º:** no es bueno excluir a “el personal jerárquico superior” porque es muy amplio, es preferible hablar de “las autoridades superiores” o “máximas autoridades”, sino te pueden vaciar el convenio.
- **Art 5º** en el segundo párrafo es un disparate el art. 31 inc. C) de la ley 23.551 (Asociaciones Profesionales) establece en su inc. D) que **“intervenir en negociaciones colectivas”** es un **“derecho exclusivo”** de la asociación sindical **con personería gremial**.
- Lo que puede incorporarse es una asociación con personería gremial limitada a un sector y no a todo el estado provincial.

### **Materias a negociar**

En este aspecto, es de resaltar que analizando la propuesta del Estado, en su carácter de empleador, consideramos pertinente agregar los siguientes ítems:

- En el capítulo V: Clasificación del personal según su estabilidad
  - c) Personal permanente
- En el capítulo X: prohibiciones
 

Del empleador, del personal o de ambos? Proponemos que sea de ambos.
- Si en el ítem anterior la respuesta es : del personal, y considerando los capítulos VIII, IX y X; estimamos pertinente incluir un capítulo (o varios) que incluyan los derechos, deberes y prohibiciones del Estado empleador.
- Capítulo XVI
 

Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)

- Proponemos además incluir, en algún capítulo que aborde temas de personal, las licencias, justificaciones y franquicias
- Y, por último, incluir un capítulo sobre igualdad de oportunidades y de trato, que aborde temas como violencia laboral y discapacidad, entre otros.

### **NEGOCIACIONES LLEVADAS A CABO CON EL ESTADO FUERA DE LA NORMATIVA ANALIZADA**

- Se acordó con el Ejecutivo provincial, la sindicalización de trabajadores con relación precaria como lo son los contratos de obra y de servicios.
- Se realizaron en forma conjunta, Estado y sindicato, cursos de Auxiliares de Enfermería donde trabajadores de las localidades de Resistencia y General San Martín (120) se recibieron de profesionales en enfermería los que contribuirán con una mejor atención a la población demandante de un mejor servicio de salud.

### **DEMANDAS PENDIENTES DE SOLUCIÓN**

- El llamado urgente a paritarias en el marco de la Ley Provincial N° 6421 y su Dto. reglamentario, con el fin de resolver la problemática, en las distintas áreas del Estado provincial, por la cual están atravesando los trabajadores pertenecientes al personal de planta permanente.
- La estabilidad laboral para los compañeros contratados, debido a la precariedad en la cual están inmersos; donde el 70 % del sistema público provincial esta compuesto por trabajadores sin ningún tipo de cobertura contractual ni previsional

- aprobar el proyecto de ley de pase a planta permanente de trabajadores del área de salud; en primera instancia de 600 profesionales, para luego ir de manera escalonada y progresiva en lapsos trimestrales según la factibilidad presupuestaria del Estado Provincial.
- Proyecto de carrera sanitaria que está elaborando el Ministerio de Salud Provincial, e invitó al gremio a debatir la misma a partir de un anteproyecto en proceso de elaboración en dicho ministerio con el propósito de llegar de manera consensuada al proyecto definitivo para luego ser convertida en ley.

## **CONCLUSIONES**

Desde principios de la década pasada UPCN comenzó a trabajar con el propósito de llegar a obtener una ley de negociación colectiva en la provincia del Chaco. Tal tarea fue imposible durante la gestión del gobernador Roy Nikich. Sin embargo, con la gestión de su sucesor, Jorge Capitanich, se han logrado significativos avances. Se constituyó una suerte de negociación en el área salud logrando el pase a planta de una cantidad importante de trabajadores; se trabaja en una propuesta de carrera administrativa en dicha área, se realizaron en forma conjunta cursos de auxiliar de enfermería, se obtuvo un decreto por el que posibilita la sindicalización del personal contratado, se sancionó la Ley de Negociación Colectiva y se reglamentó con la participación de las organizaciones sindicales de la provincia, etc.

En fin, si bien los tiempos no son los que los sindicatos deseamos, es indudable que en los últimos años se ha avanzado muchísimo en términos de

desarrollo de las relaciones laborales en el Estado provincial y se están generando los instrumentos adecuados para tal fin. Sin embargo, es necesario que se convoque a la reunión paritaria en dónde se definan las materias a negociar, se negocie, se llegue a un acuerdo y se suscriba el primer Convenio Colectivo de Trabajo de la provincia. Esta es la aspiración de UPCN ya que estamos seguros que este es el mejor instrumento para abordar los innumerables conflictos y tensiones laborales que tenemos la responsabilidad de resolver.

Mayo de 2011

#### **PRINCIPALES FUENTES DE INFORMACIÓN**

- Biblioteca del Congreso de la Nación
- Cámara de Diputados de la provincia del Chaco
- Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT)
- Constitución de la provincia del Chaco
- Constitución Nacional
- Gobierno de la provincia del Chaco
- Internacional de Servicios Públicos (ISP)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- UPCN Consejo Nacional
- UPCN seccional Chaco
- UPCP