

SEXTO CONGRESO ARGENTINO DE ADMINISTRACION PÚBLICA

RESISTENCIA, 6, 7 Y 8 DE JULIO DE 2011

PRESENTACION DE PONENCIA

TITULO: Avances y condicionantes en las Negociaciones Colectivas de la Provincia del Chaco

AREA TEMATICA: 1. El fortalecimiento de los procesos centrales de las jurisdicciones gubernamentales de nivel nacional, provincial y local para el desarrollo económico y social.

SUBTEMA: Servicio civil

EXPOSITOR: Lic. María Sánchez Dansey

Integrante del Equipo Técnico del PROFYM - Subsecretaría de Coordinación y Gestión Pública -Chaco

E-mail: dansey75@yahoo.com.ar

y Federico del Cerro - Equipo del PROFYM – Subsecretaría de Coordinación y Gestión Pública- Chaco

Introducción

Las relaciones de trabajo son los vínculos que se establecen en el ámbito de trabajo. La política de vínculos que una organización adopta con sus propios miembros, tanto en forma directa o a través de las organizaciones sindicales, configura una organización con características y particularidades propias.

Traducido al Sector Público, este vínculo entre personas o instituciones y el Estado Provincial, que con circunstancias específicas del ámbito del derecho laboral y sus características intrínsecas, se presenta bajo innumerables situaciones y modalidades, comprende una red de relaciones, que no solamente se respalda en un esquema normativo, sino principalmente en la realidad conformada por contextos emergentes de la propia dinámica y turbulencia de las relaciones humanas, lo que lleva a tener en cuenta especialmente la combinación de aspectos psicológicos, sociológicos, económicos y políticos.

Se observa que coexisten determinadas formas de actuación o comportamientos que tienen origen en las relaciones humanas en el trabajo, algunas producidas de un modo intencional y premeditada y otras de manera espontánea. Sus derivaciones, subyacen para los casos colectivos, en la confluencia, superposición o permanencia de liderazgos, instrumentadas desde el reflejo individual sentimental o afectivo, en consideración a la persona en lo laboral, a su dignidad y a la dignidad del trabajo y pluralmente desde los comportamientos psicosociales influenciados por el contexto.

En los convenios colectivos de trabajo y en las leyes laborales se reconocen contenidos que son propios de las relaciones humanas laborales, tanto en la órbita privada, como pública.

Las asociaciones profesionales de trabajadores o sindicatos mantienen relaciones entre sí y con los empleadores o grupos de empleadores o entes que los representan, como así también con el Estado y entidades u organismos internacionales, todos ellos regulados bajo normas legales.

Por la naturaleza de su ámbito de aplicación, el derecho colectivo del trabajo debe accionar en concordancia con los diversos tipos de derechos, para definir las condiciones a las que deben ajustarse los mecanismos o características de las relaciones laborales, para regular las relaciones entre el individuo y la organización, instrumentadas éstas mediante el convenio colectivo de trabajo.

Es **de resaltar la importancia de la negociación colectiva en el ámbito del sector público**, ya que es una herramienta de las asociaciones sindicales para lograr su misión, es en este sentido que cobra especial atención respetar el derecho a la negociación colectiva, atribuible como un derecho humano inherente a la posición del trabajador dentro de la idiosincrasia sindical, como referente y contraparte del poder en el ámbito de la negociación con el Estado, atendiendo a la posición natural atribuible a éste último, como patronal del sector público.

Regulación Legislativa. Antecedentes

Las relaciones laborales, con un enfoque de igualdad de las partes, comienzan a tomar cuerpo institucional en el convenio de la OIT N° 98 (Derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949), que recomienda a las partes empleadora y trabajadora, la adopción de medidas para estimular y fomentar el

desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, para la reglamentación de las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos. El Convenio N° 151 extiende parcialmente ese derecho al sector público, ya que no establece como objeto de la negociación, arribar al contrato colectivo, sólo la utiliza como medio que le permita a los empleados participar en la determinación de las condiciones de trabajo. Por otro lado establece que los medios para la solución de los conflictos serán la negociación o procedimientos imparciales, tales como la mediación, la conciliación o el arbitraje. El convenio N° 154 refiere al Fomento de la Negociación Colectiva, ratificado por la Ley Nacional N° 23.544, que contempla además de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la relación interprofesional.

A nivel nacional, la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, establece las normas de creación, registro, reconocimiento y funcionamiento de los gremios y sindicatos.

Siguiendo en el ámbito de nuestro país, es destacable referir como antecedente fundamental la Ley N° 24.185, que rige acerca de las "Convenciones Colectivas de Trabajo" para el ámbito de la Administración Pública Nacional.

En la provincia del Chaco, las condiciones laborales de los agentes de la Administración Pública están reguladas a través del Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial (Ley N° 2017 –de facto- t.v. y Ley N° 2018 –de facto- t.v.), en vigencia desde diciembre de 1976.

Durante largos años las distintas fuerzas trabajadoras manifestaban la necesidad de cambiar a las leyes de facto, por una norma que surja de un proceso democrático. Si bien, ese sentir era compartido por todas las partes, las urgencias de los gobiernos ponían en un segundo plano estas cuestiones. Con el tiempo, contagiados por las tendencias de otros países y de las acciones dadas a nivel nacional, se fue acentuando cada vez más la idea de que el instrumento adecuado era el **convenio colectivo de trabajo** a través de la negociación colectiva.

Hacia un Convenio Colectivo de Trabajo: Punto de partida. Proceso recorrido

La Provincia del Chaco no es ajena a la tendencia mundial cada vez más creciente de incorporar en las administraciones de los gobiernos, herramientas que contribuyan a la construcción de una democracia participativa que redunde en beneficios para la sociedad en su conjunto.

En ese marco, la negociación colectiva y el convenio colectivo de trabajo constituyen el principal paradigma a sumar en materia de Empleo Público.

El Poder Ejecutivo toma la decisión política de emprender el camino hacia un Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial.

La modalidad utilizada para establecer las condiciones de trabajo, o para la solución de conflictos, por lo general del orden salarial, consistía en la firma de

actas acuerdos, sectoriales o generales, siempre con la intervención del gremio mayoritario y de la autoridad de aplicación. Por otro lado también las máximas autoridades de los organismos, negociaban en forma directa con sus empleados y asumían el compromiso respecto a mejoras de sus condiciones de trabajo.

Es así que en ese escenario imperante, que se configuraba al margen de la política que se pretendía seguir desde el gobierno, se comienza a trabajar en forma conjunta con el gremio mayoritario (UPCP) en la elaboración de una propuesta de Ley de Negociaciones Colectivas, que sirva de marco regulatorio.

Por iniciativa del Poder Ejecutivo Provincial se remitió a la Cámara de Diputados el proyecto de ley sobre el Régimen de Negociaciones Colectivas que tiene por objetivo facilitar el debate de las condiciones laborales inherentes al empleo público, aprobado el 21 de octubre de 2009 con el número 6421 y reglamentada por el decreto N° 483/2010 el 16 de marzo del año siguiente.

Esta norma constituye una propuesta innovadora en la provincia puesto que permite la discusión de las cuestiones laborales en un marco de participación plural e igualitaria, entre las partes intervinientes.

Significa un avance en la democratización de la participación de los empleados públicos en las cuestiones laborales en un pie de igualdad, marcando un hito en el ámbito del empleo público provincial, al implementar un régimen que regule espacios de consenso.

El marco normativo luego de la sanción de la Ley no era suficiente para lograr el objetivo propuesto.

Las partes intervinientes, se encontraban frente a un escenario donde contaban con la herramienta normativa pero carecían del conocimiento y experiencia suficiente para encarar dicho proceso.

Fue preocupación constante del Estado, cuáles serían los temas a tratar en la negociación, cuáles serían las propuestas que el gobierno daría a las distintas materias negociables que comprenderían al convenio colectivo general, si éste reemplazaría a la ley de empleo público provincial, entre otras.

Fue entonces que se inició un proceso de sensibilización, y capacitación, organizando jornadas de negociación colectiva para el sector público donde profesionales, de nación y provincias, referentes en la materia, han comentado las experiencias de la negociación, los beneficios y la problemática de dicho proceso.

Estas jornadas promovían el fortalecimiento de las instituciones mediante la capacitación conjunta de los negociadores de los sectores gubernamental y sindical y del personal de las áreas relacionadas.

Las capacitaciones se centraban sobre cuestiones de cómo se debería dar una negociación, el ambiente ideal, de que se trata negociar, como debe ser el trato

entre las partes, la experiencia y la legislación nacional, diálogo y concertación social.

A su vez, se conformó un equipo de trabajo, integrado por distintos profesionales de la parte empleadora, con el objeto de analizar y comparar las leyes y convenios colectivos de distintas Provincias y de Nación, a fin de elaborar un anteproyecto de convenio colectivo general, el que será llevado a negociación.

La relación constante con el gremio mayoritario, ponía de manifiesto la voluntad del gobierno de encauzar las acciones dispersas hacia un único objetivo.

Las reuniones y charlas previas y posteriores a la sanción de la Ley y su reglamentación ponían en el centro de la discusión temas como la discriminación, la higiene y seguridad, la carrera administrativa, la capacitación, la evaluación de desempeño y la necesidad profunda de profesionalizar el empleo público.

Situación actual en Chaco

Pasar de una democracia representativa a una democracia participativa, abre un juego de poder, que en materia sindical, implica negociar, muy difícil en el tránsito de una joven democracia, ya que supone un cambio cultural importante.

Con el marco legal regulatorio aprobado y el inicio formal del proceso, podemos afirmar que la provincia se encuentra transitando los pasos preliminares del proceso de negociación.

Conscientes de que este camino es largo y, plagado de situaciones particulares, es necesario continuar y fortalecer el proceso de sensibilización y capacitación iniciado.

Análisis de procesos actuales. Condicionantes

En las distintas etapas atravesadas, desde el momento que el gobierno toma la decisión política de iniciar el camino hacia una democracia participativa hasta la fecha, los condicionantes que se vislumbran como más importantes, son en primer lugar, la escasez de conocimiento y experiencias concretas en el desarrollo de las distintas etapas del proceso de negociación colectiva.

Por otro lado, los intereses sectoriales, que algunas veces se anteponen a los comunes de todo el Estado, presentándose como un obstáculo para el fin propuesto.

Además las prácticas con la que los gremios y el gobierno acostumbran a negociar desde siempre, es parte de una cultura subyacente, arraigada desde años, donde los juegos políticos y la desconfianza, son elementos habituales que revisten estos procesos.

Asimismo la errada concepción, que la negociación se sustenta en la estrategia de ganar –perder, no le permite visualizar a las partes la real oportunidad que tienen al aplicar en las negociaciones paritarias una estrategia de ganar-ganar, donde todas las partes salen beneficiadas.

Aportes para un proceso de consenso y aprendizaje:

El ámbito está generado, y es el inicio del sabido largo camino que aún queda por recorrer, pues se trata de un proceso de aprendizaje, de maduración donde la búsqueda de equilibrios, será la constante desde su ámbito de aplicación, para llegar a la incorporación de valores y respeto por estos espacios colectivos, siempre dispuestos a ser canal de mejoras, pero también siempre expuestos a ser librados a su azar, en la medida que la voluntad del bien colectivo sea vulnerado por la voluntad de intereses sectoriales.

Es en este sentido, que se está trabajando para que la problemática sectorial de todos los organismos que conforman el Estado y las urgencias de diversos tipos, eviten socavar el derecho que todos los trabajadores del Chaco hoy tienen de ser atendidos con la presencia y validez legal de esta herramienta.

Resulta fundamental en esta instancia de aprendizaje, la constante capacitación para la materia, dirigida a los actores y representantes de cada jurisdicción, con la idea de fortalecer procesos de mediación, puesta en común de los puntos importantes en la negociación y especialmente, que permita a todas las partes, tener el convencimiento de avanzar como primer objetivo, hacia la definición del Convenio Colectivo General como único instrumento de

acuerdo laboral, bajo la convicción que ésta es una de las herramientas que nos permitirá lograr un estado eficiente, transparente y justo como el que cada uno de los chaqueños aspiramos tener.

Reflexión final sobre los avances y condicionantes.

Las políticas basadas en la democracia, el respeto y el consenso, son el camino más adecuado hacia modelos de empleo público de caracteres inclusivos y pluralistas.

La expectativa inmediata, es que el marco de negociación habilite a mejores condiciones laborales compensatorias y otros beneficios no dinerarios que se traduzcan por acuerdos de parte.

Pero al mismo tiempo, no puede descartarse la intensificación de los conflictos por reclamos de los gremios que mayor oposición ejercen al modelo económico y social, no obstante algunas treguas aconsejadas por la criticidad de la coyuntura.

Las Políticas Públicas elaboradas con la participación de los interesados y en base al debate y el consenso, son más arduas, más lentas, pero considerablemente más perdurables en el tiempo.

Se encuentra en marcha la implementación de este instrumento legal que promueve el desarrollo de la participación de los empleados públicos en el ámbito laboral - sindical, favoreciendo la igualdad y el consenso, siendo su

instrumentación un aporte decisivo en ambos sentidos, dado que la Negociación Colectiva constituye una herramienta invaluable que, colocada en escena, representa una conquista, no sólo para los trabajadores, sino también para el Estado.

El objeto de la definición de planes participativos y consensuados con los sindicatos en función de mejorar la gestión pública, es coincidente con el fin último: calidad de servicios a la ciudadanía y desarrollo de un modelo de gestión por resultados.