

**XVI JORNADAS Y
VI INTERNACIONAL DE
COMUNICACIONES
CIENTÍFICAS DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS UNNE**

Compilación:
Alba Esther de Bianchetti

2020
Corrientes -
Argentina

XVI Jornadas y VI Internacional de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Política-UNNE : 2020 Corrientes-Argentina / Mirian Beatriz Acosta ... [et al.] ; compilado por Alba Esther De Bianchetti. - 1a ed compendiada. - Corrientes : Moglia Ediciones, 2020.
CD-ROM, PDF

ISBN 978-987-619-372-6

1. Comunicación Científica. I. Acosta, Mirian Beatriz. II. De Bianchetti, Alba Esther, comp.

CDD 340.115



ISBN Nº 978-987-619-372-6

Editado por **Moglia Ediciones**

Todos los derechos reservados - Prohibida su reproducción total o parcial, por cualquier método
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

Impreso en **Moglia S.R.L.**, La Rioja 755

3400 Corrientes, Argentina

moglibros@hotmail.com

www.mogliaediciones.com

Noviembre de 2020

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Díaz, Juan Carlos

diazfacultad@gmail.com

Sotelo de Andeau, Mirta Gladis

mgandreau@hotmail.com

Resumen

La presente comunicación tiene como propósito presentar estudio que fue presentado como proyecto de ley en el año 2019 por la Defensoría del Pueblo de la provincia de Corrientes ante la Legislatura local. Cabe aclarar que el autor del presente trabajo es, al mismo tiempo, el autor del anteproyecto de ley mencionado.

Palabras claves: Diálogo social, sector público, género.

Introducción

El estudio en análisis propone la incorporación de nuevos objetos de negociación a la Ley 6033 de negociación colectiva para el sector público de la provincia de Corrientes. Durante el estudio de los fundamentos del proyecto se abordan temáticas tales como: el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo, el derecho de huelga en actividades esenciales y la cuestión de género en el empleo público.

Materiales y método

En la presente comunicación se analizan las distintas normas que sirvieron de fundamento para el diseño final del proyecto que propone incorporar nuevos temas en las negociaciones colectivas que se celebren en la Provincia de Corrientes, entre el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial y las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores estatales de los diferentes sectores. A tal fin, el trabajo se divide en 3 partes: A.- Negociación colectiva; B.- Conflictos colectivos y servicios esenciales; C.- El proyecto de Ley. Los resultados se fundan en el estudio de la normativa regulatoria de la negociación colectiva en Argentina y en la síntesis de los estudios realizados por los especialistas en el campo.

Resultados y discusión

A- En Argentina el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo es un derecho que la Constitución Nacional le reconoce a los “gremios”. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional expresamente establece: “Queda garantizado a los gremios, concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

Además, nuestro país ha ratificado los principales Convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y negociación colectiva, que tienen a nivel local jerarquía superior a las leyes, entre ellos el C 87, C 98, C 151 y C154. (Campos y Gianibelli, 2013).

En el plano nacional, en el sector privado, la Ley N° 14.250 sancionada en 1953, con reformas posteriores, la última de 2004, establece regulaciones referidas a los sujetos de la negociación, la relación entre convenios de distinto ámbito (rama de actividad, profesionales, empresa), la sucesión de convenios en el tiempo, los efectos de las cláusulas allí negociadas tanto en términos del alcance personal como de la vigencia temporal, etc.

Asimismo, la Ley N° 23.546 establece las reglas de procedimiento para la negociación de convenios colectivos de trabajo, y su última reforma también data del 2004. Entre otras cuestiones, aquí se regulan las obligaciones de las partes durante el proceso de negociación de los convenios.

En lo relativo al sector público, a nivel nacional en el ámbito de los trabajadores de la Administración Pública Nacional, la Ley N° 24.185 regula la negociación colectiva para los trabajadores dependientes del Poder Ejecutivo Nacional en la administración central, y la Ley N° 23.929 establece un mecanismo para la negociación colectiva de los trabajadores de la educación pública. (Arese, 2008).

En el orden provincial, la Ley N° 6.033 regula las negociaciones colectivas que se celebren en la Provincia de Corrientes, entre el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, en cada caso, y las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores estatales de los diferentes sectores, cualquiera sea el nivel, rama o especialidad. Y la Ley N° 6.030 regula las negociaciones colectivas que se entablen entre el Estado Provincial y las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores docentes, cualquiera sea su nivel o modalidad.

El artículo 19 de la Ley N° 6.033 antes mencionada reglamenta el objeto de la negociación, y establece que la misma será comprensiva de todo cuanto se relacione con condiciones de vida, de trabajo y con la realización plena del trabajador, en el marco de los derechos humanos de raigambre constitucional. (Ley 6.033, Artículo 19).

Luego de enumerar los objetos de negociación en particular, en el inciso “r” se dispone que esta enunciación no es excluyente de otras materias que las partes acuerden incluir en la negociación colectiva, lo que habilita la posibilidad de incluir nuevos objetos de negociación y dan lugar al proyecto presentado. (Ley 6.033, Artículo 19, Inciso r).

B- En relación a los conflictos colectivos de trabajo, por Ley N° 25.877 de 2004, se sustituyeron diversos artículos de las normas vigentes en materia laboral, estableciendo disposiciones relacionadas con los conflictos colectivos de trabajo.

El artículo 24 de la Ley citada establece que cuando por un conflicto colectivo de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizarse la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

En este sentido, se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo. (Ley 25.877, Artículo 24).

La misma norma dispone que una actividad no comprendida en el párrafo anterior pueda ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación.

Precisamente, el artículo 24 de la Ley N° 25.877 fue reglamentado a través del Decreto 272/2006, por la cual se crea una Comisión de Garantías con facultades para calificar excepcionalmente como servicio esencial a una actividad no enumerada en el segundo párrafo del artículo 24 de la Ley N° 25.877, además de asesorar y pronunciarse sobre medidas de acción directa. (Decreto 272, Artículo 2).

De este modo, la regulación de la huelga en los servicios esenciales resulta una excepción al goce un derecho individual, pero de ejercicio colectivo, que varía en grado de intensidad de acuerdo a cada ordenamiento nacional. Sin embargo, los servicios esenciales constituyen un espacio de regulación dentro del cual resulta pacíficamente aceptada su afectación a través de límites o prohibiciones.

Los propios órganos de control de la OIT admiten esta última posibilidad, aunque sujeta a dos condicionamientos: a) que se trate de un servicio esencial en el sentido estricto del término; y b) que los trabajadores afectados por dicha prohibición gocen, como contrapartida, de garantías apropiadas que compensen tal restricción de su libertad de acción, a través de procedimientos de conciliación, imparciales y rápidos en los que aquellos puedan participar. (García, 2006).

Así, la OIT ha dicho que se entiende por servicios esenciales en sentido estricto de la palabra, vale decir, aquellas actividades que se presumen esenciales en toda circunstancia y sin admitir prueba en contrario, a aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

En este sentido, han sido considerados esenciales exclusivamente: los servicios de abastecimiento de agua y electricidad; los servicios telefónicos; el control de tráfico aéreo; los servicios prestados por el sector hospitalario; el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar; y la limpieza de los establecimientos escolares. (García, 2007).

En síntesis, parece innegable que el derecho de huelga, aún desde su concepción jurídica como derecho fundamental, cede necesariamente, frente al derecho a la vida, la salud y la seguridad de las personas. Y ante ello, puede resultar eficaz establecer mecanismos específicos de prevención y solución de conflictos en los servicios esenciales a través de la negociación colectiva.

C- Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, la OIT ha adoptado, con fecha 21 de junio de 2019, el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.

El mencionado Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. (Convenio 190 OIT, Artículo 2, Inciso 1).

D- La Ley N° 27.499 sancionada el 10 de enero de 2019 y conocida como Ley Micaela, hace referencia a la obligación de capacitar en materia de género a todas las personas que integran los organismos del Estado. La provincia de Corrientes se adhirió a la Ley Micaela N° 27.499 en la primera sesión ordinaria del año de la Cámara de Diputados este 3 de marzo de 2020.

E- Los distintos instrumentos legales analizados han servido de fundamentos para el diseño final del proyecto de ley que propone incorporar nuevos *objetos* de negociación en las negociaciones colectivas que se celebren en la Provincia

de Corrientes, entre el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial y las asociaciones sindicales respectivas. El proyecto propone:

Objeto: Modificación de la Ley N° 6.033 de Negociación Colectiva para los Trabajadores pertenecientes al Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial de la Provincia de Corrientes.

Modificación de la Ley N° 6033. Artículo 1º. Incorpórese el siguiente inciso al artículo 19 de la Ley N° 6033: “Artículo 19º.- ... s) el establecimiento de mecanismos específicos de prevención y solución de conflictos en los servicios esenciales.-

t) la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de un protocolo de detección, prevención y abordaje de la violencia de género en resguardo de las trabajadoras del sector público provincial;

u) el diseño de un programa de capacitación permanente en materia de género para los agentes públicos provinciales.”

Conclusión

Siendo la Ley provincial N° 6.033 la norma que desde el año 2010 regula la Negociación Colectiva para los trabajadores pertenecientes al Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial de la provincia de Corrientes, resulta pertinente y esperanzador el impulso por incorporar nuevas temáticas y de alto nivel de impacto al debate social colectivo.

Si bien la provincia de Corrientes no cuenta con tradición en materia de negociación colectiva en el sector público, resulta importante que desde distintos sectores e instituciones se realicen propuestas que busquen poner en funcionamiento los resortes del diálogo social en la región.

En este sentido, la propuesta legislativa analizada fue elaborada en base a la firme convicción de que la negociación colectiva constituye una vía dinámica de adaptación, optimización y superación de los contenidos establecidos en las normas legales, un espacio en el que se logran mejoras que superan los mínimos establecidos por la legislación, como expresión de diálogo y acuerdos que la convierten en instrumento privilegiado de nivelación y participación.

Referencias bibliográficas

Arese, C. (2008). *Derecho de la negociación colectiva*. Editorial Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.

Campos, L., y Gianibelli, G. (2013). *La negociación colectiva en Argentina. Estrategia Por Mayor y Mejor Negociación Colectiva*. Sao Paolo I, 1–35.

García, Héctor (2006). *La regulación de la huelga en los servicios esenciales*, RDL, 2006-2, Buenos Aires.

García, Héctor (2007). *La huelga en los servicios esenciales*, en Ackerman, M. (dir.) y Tosca, D. (coord.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, T. VIII-II, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.

Filiación

Díaz, Juan Carlos: Becario de la Universidad Nacional del Nordeste. Secretaría de Ciencia y Técnica (SECyT). Integrannte del Proyecto de Investigación: La Revisión Jurisdiccional de la Actividad Administrativa. Código: 18G005 Fecha finalización: 31-12-2020.

Sotelo de Andeau, Mirta Gladis: Directora del Proyecto de Investigación: La Revisión Jurisdiccional de la Actividad Administrativa. Código: 18G005 Fecha finalización: 31-12-2020.