

Serie Módulos de Formación



Convenios Colectivos



ASOCIACIÓN
TRABAJADORES
DEL ESTADO

CTA

CENTRAL DE LOS
TRABAJADORES ARGENTINOS

- > Responsable del Equipo de Formación ATE-CDN: **Julio Durval Fuentes**
- > Investigación y elaboración: **Matilde Scarincio**
- > Diseño temático: **Matilde Scarincio**
Coto Ruiz
Pablo Rodríguez
José Luis Papparone
- > Colaboración en el desarrollo de temas: **Dr. Matías Cremonte**
- > Con aportes de: **José Luis Papparone**
Joaquín Bertrán
Fernando Lisse
Jorge Acedo
Dr. Horacio Meguira
Dr. Hector García
- > Banco de imágenes: **Darío Fuentes**
- > Ilustración y diseño: **Ernesto Dell'Armi**

Abril 2006

➤ Contenido del Módulo

- ¿Por qué necesitamos profundizar sobre el tema Convenios Colectivos de Trabajo?
- El aporte de Germán
- ¿Qué temas se pueden discutir en un Convenio Colectivo de Trabajo?
- Dimensiones de los C.C.T.
- ¿Qué se necesita para plantear una negociación colectiva de trabajo?
 - > Conocer
 - > Tener propuesta
 - > Estar organizados
- Desarrollar conocimientos y habilidades
- Sobre los Procedimientos
- Los C.C.T. y la construcción social
- Glosario



INTRODUCCIÓN



Convenios Colectivos
de Trabajo
una herramienta
de organización
y lucha

Nuestra organización sindical lucha a lo largo de todo el país por la convocatoria a Convenciones Colectivas de Trabajo y la puesta en marcha de las comisiones paritarias. Esta herramienta nos da la posibilidad de que nuestros derechos laborales -desde los niveles salariales hasta las condiciones de trabajo- sean respetados en un acuerdo de partes.

Los C.C.T. son una de las principales banderas de lucha de todos los trabajadores organizados del mundo. La Organización Internacional del Trabajo ratificó convenios internacionales (de cumplimiento obligatorio por parte del Estado empleador y los sindicatos), donde se establece la negociación colectiva como un derecho no ajeno a los empleados públicos. Esta definición implica un cambio profundo en la concepción del Estado, que va desde un Estado Liberal Autoritario a un modelo de Estado Social.

Este paso adelante implica una serie de acciones:

- > **Profundizar** el debate con los gobiernos sobre las características del convenio que queremos, sus alcances y la transformación que implicará al interior del Estado.
- > **Modificar** nuestra estructura de pensamiento para entender que no podemos quedarnos al margen, que tenemos la responsabilidad de aportar en la construcción y en la elaboración de las propuestas de los trabajadores sobre todos los temas que alcance el C.C.T.

El Convenio Colectivo de Trabajo implica en la Administración Pública la ruptura de un poder absoluto sobre las relaciones laborales. Sin un Convenio Colectivo cada gobierno de turno tiene la "facultad" de designar arbitrariamente toda la estructura administrativa de un organismo o de un ministerio. Los C.C.T. con un sistema de Carrera y de Ascenso por Concurso, no sólo harán más eficiente cada organismo o sector de trabajo, sino que dificultarían la cadena de complicidades que hoy reina en la administración pública.

Los C.C.T. pueden ser un gran avance en nuestras necesidades como trabajadores del Estado, siempre y cuando los compañeros que nos representen en la mesa negociadora, reflejen fielmente nuestros intereses. Por lo tanto, estar o no afiliado a ATE, tener o no delegado en nuestro sector será tan decisivo como la capacidad que tengamos a la hora de generar la participación y el debate de los trabajadores.

Compañeros, la tarea que tenemos por delante no será fácil, pero es fundamental. **Debemos prepararnos, organizarnos mejor y afiliar más compañeros.** Debemos estar listos para construir las mejores propuestas y también para salir a la calle a defender el derecho a la negociación colectiva de nuestras condiciones de trabajo y el respeto a nuestra libertad de organizarnos.

Julio Durval Fuentes
Secretario General Adjunto
ATE-Consejo Directivo Nacional



¿POR QUÉ NECESITAMOS PROFUNDIZAR SOBRE EL TEMA CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO?



En nuestra historia de militancia, de lucha por los derechos, de participación como clase trabajadora en la búsqueda de construcción de un Estado que garantice una justa distribución de la riqueza, reconocemos como muy importante consolidar nuestra organización que es lo que nos ha permitido sostener esta lucha, y no torcer el brazo frente a los intereses ajenos a las necesidades de los trabajadores y del pueblo. Los Convenios Colectivos de Trabajo, son instrumentos valiosos, concretos, que tenemos los trabajadores para establecer acuerdos que nos permitan sostener estos derechos.

Teniendo en cuenta el largo recorrido transitado por compañeros, signado por luchas en un contexto de debilitamiento de las democracias, de imposiciones de las dictaduras y de sometimientos económicos y políticos, es más que necesario, más que importante tomar este instrumento y defenderlo como medio para seguir *sosteniendo que no podemos retroceder en el ejercicio de nuestros derechos, que representan conquistas históricas de los trabajadores.*

Es probable que se requieran nuevas estrategias, nuevas formas de adecuar y consolidar prácticas de negociación en las diversas coyunturas políticas que se dan a nivel nacional, municipal y provincial. También necesitaremos formarnos. La formación, como proceso por el cual desarrollamos nuestras capacidades y habilidades, es nuestra principal herramienta. La formación que desarrollamos junto a otros, que nos permite aprender de la experiencia, de la historia, que nos permite comprender mejor las situaciones, que nos aporta los elementos para aproximarnos y tener acceso a información precisa, oportuna y adecuada, que ayuda a seguir construyendo nuestra identidad de clase trabajadora. En este material de Convenios Colectivos de Trabajo confluyen experiencias de compañeros paritarios y experiencias y aportes de compañeros técnicos que asesoran y acompañan en los procedimientos jurídicos legales. Iremos desarrollando preguntas que nos hicimos y citando la información complementaria que nos servirá de sustento. También citaremos y anexaremos materiales producidos por compañeros que nos realizan aportes importantes en este caminar. Este módulo debe adaptarse a la realidad de cada territorio, tanto nacional, provincial o municipal.

EL APORTE DE GERMÁN

Las Convenciones Colectivas, fueron históricamente una bandera de lucha de los trabajadores. Podemos decir que desde 1953, cuando se aprobó la Ley de Convenciones Colectivas ⁽¹⁾ por primera vez en nuestro país, hasta el momento, fueron muchos los ires y venires, la suspensión de las garantías constitucionales y de las leyes que amparaban derechos.

Por el año 1974, se escuchaban voces en reclamo de "¡paritarias libres!, paritarias libres!

Tantos actores en escena, a veces no recordados, otras veces en primer plano, cuantos compañeros y compañeras que quedaron en la memoria...

Entre estos, Germán, nuestro compañero que en su carácter de Diputado Nacional y Secretario General de ATE Capital, por 1984, rearmando, reconstruyendo, sumando. Y junto a Germán, otros compañeros, algunos que nos acompañan desde algún lugar como Carlitos Cassinelli y otros, otras, que siguen construyendo. Y el compañero Jorge Acedo, hoy Secretario General de ATE Rosario, nos cuenta cuando se llevó al Congreso el proyecto de Convenciones Colectivas hecho por los Trabajadores: ese primer proyecto que significó años de trabajo, de consulta que comenzó a gestarse con la recuperación del gremio. Germán sostuvo firmemente la propuesta de los compañeros en el espacio parlamentario y le puso ideas, trabajo, letra y fuerza a los proyectos de país y de Estado que veníamos soñando. La propuesta de proyecto de Convenciones Colectivas, nuestra propuesta, era para un Estado distinto al que imperaba, para un modelo de Estado que aún necesitamos. Si bien con la recuperación de la democracia se sentaron las bases que le podían dar sustento al proyecto, las relaciones

"Quiero compartir con ustedes el recuerdo y el compromiso"
"...los trabajadores, siempre sacamos fuerzas desde el lugar donde no la tenemos, y encontramos... y nos hacemos ese camino para revertir y transformar los obstáculos".

de fuerzas que se fueron estableciendo marcaron las condiciones políticas para que el proyecto no pudiera prosperar tal como fue formulado. Aunque no eran pocas las voces que se sumaban a favor de un país distinto, entre ellas, "el grupo de los 8" (diputados) que expresa disidencias con el modelo imperante.

El proyecto original de Convenciones Colectivas que formuló Germán, entre otros aspectos, incluía la participación de todas las organizaciones sindicales en la negociación, la articulación con Convenios sectoriales, establecía la posibilidad de referéndum/plebiscito como sistema de consulta, restauraba el derecho de huelga, proponía un arbitraje especial a cargo de una personalidad propuesta por las partes, etc. etc.

La Ley 24.185, conocida como "Ley Abdala", se sancionó en noviembre de 1992, marcó un hito en cuanto a pluralidad sindical, garantizando la participación con todas las organizaciones sindicales con representación. El impacto de las políticas neoliberales, la reforma del Estado y las políticas de achicamiento que imperaron y enmarcaron profundamente el modelo de país en los 90, generaron la flexibilización laboral, la precarización del empleo y el creciente desempleo. En 1998 Menem y UPCN firman un CCT a espaldas y en contra de los intereses de los trabajadores. ATE no participa y en marzo de 1999 convoca a un referéndum entre los estatales nacionales que abrumadoramente rechazan ese convenio. Este Convenio Colectivo, lo terminó firmando un solo sindicato...Pero no dejamos nunca de luchar. Seguimos apostando. Seguimos sosteniendo la importancia de promover Convenciones Colectivas participativas para la determinación de las condiciones de trabajo.

(1) Habilitó las Convenciones Colectivas.



"Yo también quiero reafirmar con ustedes un compromiso: en la realidad argentina puede haber muchos dirigentes que pasen de lado, que piensen que los trabajadores pueden llegar a ser empresarios. Este sistema los puede integrar: y es verdad, el sistema liberal puede integrar algunos hombres, puede integrar algunas estructuras y nos puede seguir tratando de convencer de que siempre tenemos que ser nosotros los que hagamos el sacrificio. Y yo quiero reafirmar con ustedes acá, éste grito, éste anhelo, éste compromiso, de que en ésta Argentina de hoy, como fue la de ayer y como va a ser la de mañana, lo único que no se puede integrar al sistema liberal es al pueblo trabajador. Y que estamos totalmente convencidos, como también lo estuvimos alguna vez, de que no nos vamos a dejar arrebatar la esperanza: vamos a pelear; vamos a pelear para que este triunfo no sea falseado y realmente responda a los que más necesitan, a los humildes, a los postergados. Porque en esta Argentina de hoy, ya los compañeros y el conjunto del pueblo no pueden esperar".



" Yo quería con ustedes reafirmar esto que es lo cotidiano, lo diario, lo nuestro. Y decirles por último que durante todo este tiempo todos ustedes estuvieron a mi lado y les quiero decir y compartir con ustedes que cada vez los sentí más fuerte y que son casi una parte indispensable para poder seguir vivo, muchas gracias..."

Germán Abdala

LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Son una herramienta que a los trabajadores nos permite discutir y consensuar las pautas que deberán regir las relaciones laborales en un empleo, tanto en la relación individual de trabajo como en lo que hace a las relaciones colectivas. “Es un instrumento de lucha de la clase trabajadora para lograr condiciones válidas de justicia social, transformando el sistema y procurando soluciones reales a la coyuntura crítica”.

En esta negociación se manifiesta el modelo de Estado que impera y es oportunidad para

➤ **debatir**

sobre el Estado que queremos

en cuestiones concretas como los presupuestos, el planteo de las relaciones laborales, las garantías y controles que el Estado debe ejercer en orden al bien común.



COMPAÑEROS: TODOS
NOSOTROS COMO LABURANTES
TENEMOS DERECHO A UN
SALARIO JUSTO.

SI,
ANTES QUE NADA,
TENEMOS DERECHO AL TRABAJO;
NO OLVIDEMOS TANTOS Y TANTAS COMPAÑERAS
Y COMPAÑEROS QUE HOY
NO TIENEN LABURO.

TAMBIÉN
RECORDEMOS QUE NECESITAMOS
CRECER; ES CONVENIENTE SOSTENER
FIRMEMENTE PROPUESTAS PARA FORMARNOS,
ESPECIALIZARNOS PARA BRINDAR UN
MEJOR SERVICIO, MÁS ACORDE A LAS
NECESIDADES DE HOY.

SI,
QUE IMPORTANTE SERÍA QUE SE
RECONOZCA NUESTRA CARRERA ADMINISTRATIVA.
MIRÁ LA CANTIDAD DE CARGOS DE DIRECCIÓN
OCUPADOS POR TIPOS SIN EXPERIENCIA. VISTE, SI SE
CONCURSARAN ESOS PUESTOS CUANTOS
COMPAÑEROS PODRÍAN PRESENTARSE.

BUENO
COMPAÑEROS, TODO ESTO
QUE ESTAMOS
PLANTEANDO TIENE QUE VER
CON QUÉ ESTADO
QUEREMOS.



¿QUÉ TEMAS SE PUEDEN DISCUTIR EN UN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- > Los salarios.
- > La productividad en empresas del Estado, mixtas o privadas (para evitar que los salarios se relacionen directamente con la “productividad”, pero sí participar en la discusión de la planificación y modalidades de producción.
- > La estabilidad en el empleo de los trabajadores del Estado.
- > Los planes de oferta de empleo, su preparación y la determinación del número de trabajadores a incluir en planta.
- > La clasificación de los puestos de trabajo.
- > Los sistemas de ingreso, provisión, formación y promoción profesional de los trabajadores.
- > Igualdad de oportunidades y de trato y equidad de género.
- > Las cuestiones económicas relativas a prestaciones sindicales, de asistencia y en general todo lo que hace a la relación entre sindicatos y empleadores.
- > Los conflictos colectivos (evitar la restricción del ejercicio del derecho de huelga y garantizar un procedimiento de mediación independiente del Estado).
- > Los derechos y deberes de las partes, las facultades de dirección y organización del trabajo, la introducción de tecnología, las condiciones y medio ambiente de trabajo y todo lo vinculado con la higiene, seguridad psicofísica de los trabajadores y la implementación de sistemas adecuados de prevención de enfermedades y accidentes.
- > Los concursos, personal no permanente (métodos de prevención de contrataciones fraudulentas e irregulares).



TEMAS de los CCT

- > Garantías de derecho de defensa, debido proceso en el régimen disciplinario, así como la implementación de sumarios para la aplicación de sanciones.
- > Carrera, agrupamientos, promoción, capacitación, regímenes de incompatibilidades, calificación y reglamentación del trabajo.
- > Las jornadas de trabajo, la organización del trabajo, los regímenes de las licencias, las vacaciones y los regímenes de traslados.
- > Los organismos paritarios, su institución, conformación, su funcionamiento y competencia.
- > La representación y actuación sindical en los lugares de trabajo y pluralidad sindical.
- > Las escalas (cantidad) por las que se regirá la elección y el número de delegados.
- > Las disposiciones generales que determinen el ámbito de aplicación personal y territorial.
- > Los niveles de negociación, su articulación en niveles inferiores y remisión a instancias superiores.
- > La integración de trabajadores en el Directorio de las empresas del Estado, mixtas o concesionadas.
- > Los sistemas de producción.
- > Los proyectos y planes sociales.
- > Implícitamente, cuando planteamos estos temas estamos también discutiendo el Rol del Estado y los Derechos sociales.

DIMENSIONES DE LOS C.C.T.

Podemos decir que los Convenios Colectivos de Trabajo tienen distintas dimensiones que se expresan simultáneamente:

➤ IDEOLÓGICA	Tiene que ver con la concepción y la mística	Manifiesta el para qué (hacia dónde queremos ir, cuál es nuestra finalidad, el horizonte hacia el cual nos queremos dirigir, las utopías...?) y para quién (para algunos, para nosotros, para todos?)
➤ POLÍTICA	Implica mirar, comparar, distinguir, proponer	Expresa las relaciones de poder
➤ ADECUACIÓN TERRITORIAL	Tiene que ver con la construcción	Cómo construir a nivel nacional, provincial, municipal
➤ OPERATIVA	Se relaciona con las habilidades	Es el Cómo , lo estratégico
➤ LEGAL/JURÍDICA	Relacionadas con el conocer para poder hacer	Tiene que ver con el conocimiento del Derecho
➤ PROCEDIMENTAL		Conocimiento de lo Administrativo



¿QUÉ SE NECESITA
PARA **PLANTEAR**

LA NEGOCIACION DE CONVENIO
COLECTIVO DE TRABAJO?

Para poder sentarse en una mesa negociadora es
importante, fundamental e indispensable:

> **Conocer,**
*esto requiere entre otras cosas,
conocer lo presupuestario, hacer un
análisis político permanente, manejar
información, etc.*

> **Tener propuesta,**
*la propuesta que se discute, es la primera
que se presentó.*

> **Estar organizados,**
y plantear estrategias.

> Conocer

Es necesario conocer, y la información es un elemento clave, ya que el **tener más información, a veces, permite ganar las discusiones.** Entonces, conozcamos la **Legislación:**

Los Convenios y recomendaciones de Organismos Internacionales, como la OIT:

- > Convenio nº 151 -Sobre relaciones de trabajo en la administración Pública- en conjunto con la Recomendación nº 159 (ambos de fecha 27 de junio de 1978).
- > Convenio nº 154 -Sobre la negociación colectiva sin discriminar a trabajadores públicos y privados-
- > Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y su seguimiento (1998).
- > Convenio nº 87 sobre libertad sindical.
- > Convenio nº 98 OIT, sobre protección del derecho de sindicalización y negociación colectiva.
- > Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.
- > Recomendación nº 163 de la OIT (derecho a la información).

La Legislación Nacional:

> **Negociación colectiva:**

Artículo 14º bis de la Constitución Nacional.
Ley 24.185 para la Administración Pública Nacional y su Decreto reglamentario nº: 447/93.
Las leyes o normas que regulen la negociación colectiva en cada provincia o municipio.
Ley 25.674 (cupó femenino) en la comisión negociadora.
Resolución 255/03-MTE y SS (pluralidad sindical).

Leyes 14.250 y 23.546 que regulan la negociación colectiva privada, pero que se pueden utilizar en el ámbito del Estado (Ej.: ANSES - DGI - ADUANA - PAMI).

> **Conflictos**

colectivos:

Artículo 14º bis de la Constitución Nacional.
Ley 14.786.
Artículo 24º de la Ley 25.877.
Decreto 272/2006.

> Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744).

> Ley de Seguridad e Higiene (Ley 19.587) y decretos que la reglamentan.

> Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551).

PODEMOS CONOCER CUÁNTA
PLATA ENTRA Y CUÁNTA SALE

Conocer los *Presupuestos*

- > ¿Cuáles son los presupuestos **públicos** vigentes⁽²⁾?
- > ¿Cómo se conforma el presupuesto municipal, provincial, nacional?
- > ¿Cuáles son los ingresos previstos?
- > Proyección de precios (sobre todo en las empresas del Estado que producen o comercializan productos y/o servicios: astilleros, fabricaciones militares, energía, petróleo).
- > Proyección de recaudación.
- > La Coparticipación Federal y Provincial (es necesario conocer las Leyes de Coparticipación).
- > Porcentaje de fondos destinados a la masa salarial en la recaudación.

► **Los presupuestos son la herramienta que permiten la concreción de las propuestas. En los presupuestos se expresa la distribución de la riqueza y las prioridades públicas.** ◀

(2) Esta información puede ser requerida a los Institutos Nacionales y Provinciales de Estadísticas y Censos, las direcciones de estadísticas de los distintos niveles (municipal, provincial y nacional de los organismos públicos) y a las bases de datos del IDEP Consejo Directivo Nacional.

¿POR DÓNDE EMPEZAMOS A BUSCAR INFORMACIÓN?

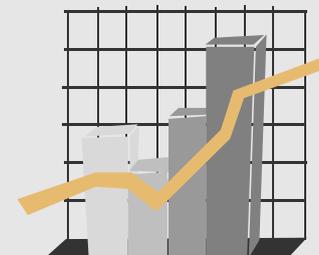
¿SABEMOS CÓMO SE COMPONEN LOS INGRESOS DE NUESTRO MUNICIPIO... Y NUESTRA PROVINCIA?

¿A QUIÉN PODEMOS RECURRIR? ¿TE PARECE QUE HABLEMOS CON EL COMPAÑERO JOSÉ?

¿CÓMO SE DISTRIBUYE EL DINERO QUE INGRESA A LA PROVINCIA?

ME CONTARON QUE MARTA LABURA EN LA DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICA Y LLEVA EL REGISTRO DE ESA INFORMACIÓN QUE NECESITAMOS...

ESTADÍSTICA



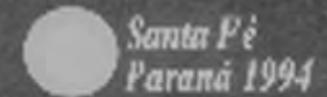
También necesitamos conocer:

- > Ley de presupuestos, u ordenanzas en el caso de municipios; en el caso de empresas del estado o entes autárquicos, balances desglosados.
- > Evolución de las negociaciones colectivas⁽³⁾ en los distintos niveles del Estado en nuestro país⁽⁴⁾ (Nación, Provincia, Municipios) y la experiencia de otros países. La Ley de convenios colectivos, provinciales, municipales y nacionales y en el caso de empresas del estado tener conocimientos de los CCT de la década del 70 de las empresas de la actividad.
- > Índices relativos a la situación sociolaboral desagregados por sectores, Municipios, Provincias y Nación.
- > Cálculo del salario mínimo que debería percibir un trabajador, para lo cual puede utilizarse la canasta familiar de acuerdo a las estadísticas de cada provincia, porque *“al salario mínimo lo fijan las necesidades del trabajador y su familia, no el mercado.”* Partiendo de ese mínimo, el salario debe incrementarse de acuerdo a la mayor preparación, formación, antigüedad, etc. del trabajador (para lo cual hay que elaborar una carrera administrativa que garantice la promoción).
- > Los Convenios Colectivos anteriores, por empresa, por rama de actividad, etc., haciendo una lectura histórica, que nos permita reconocer tendencias, puntos de inflexión, etc.

(3) “La negociación colectiva en el sector público”, Horacio Meguirá. Octubre de 1999.

(4) Ver PARITARIAS. CONVENCIONES COLECTIVAS. BANDERA HISTÓRICA DE LOS TRABAJADORES. Cincuenta años de lucha del Movimiento Obrero, Fernando Lisse.

eva
titución
República
entina.



Nuestra Constitución Nacional sigue garantizando una “retribución justa” -art. 14 bis-, y la ley establece que el salario mínimo vital es “la menor remuneración que debe percibir el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.”
Art. 116 Ley de Contrato de Trabajo.

Aunque no basta conocer,
es necesario reconocer, analizar, debatir...

> *Tener propuesta*

A un convenio se llega generalmente después de un proceso importante de organización y de lucha donde, los trabajadores nos damos cuenta que con el aumento de salarios solo no alcanza y se necesita discutir también: escalafón, condiciones de trabajo, seguridad, régimen de promoción e ingreso, etc. Esto nos permite exigir a la patronal democratizar al máximo las condiciones de trabajo.

En este contexto, el Convenio debe ser sugerido por los trabajadores ya que la patronal, en general, trata de no entrar en la discusión de CCT argumentando casi siempre que aumenta el “costo laboral”. Por eso, muchas veces la patronal (llámese empresa, llámese organismo del Estado, Ministerio, etc.) suele estar en contra de democratizar las relaciones laborales. En definitiva: prefiere disponer unilateralmente de las condiciones de trabajo y salario y no discutirlo con los trabajadores.

LOS MUCHACHOS TIENEN RAZÓN.
CADA DÍA QUE PASA LO ENTIENDO MÁS,
O NOSOTROS DISCUTIMOS EL CONVENIO,
O LO DISCUTEN POR NOSOTROS.



ASOCIACIÓN
TRABAJADORES
DEL ESTADO



Para esto, necesitamos

- ▶ *Desarrollar un debate interno entre los trabajadores* con relación a hacia dónde vamos y hacia dónde queremos ir como sociedad, como Estado, y, en este marco reconocer y formular propósitos comunes de los trabajadores del Estado. Debatir en nuestros sectores de trabajo, conforme al modelo de Estado que proponemos los trabajadores organizados, las cuestiones relativas a política pública en términos de líneas programáticas.
- ▶ *También, reconocer tendencias en la intervención del Estado en cuanto determinación de las relaciones sociales*, sostén de las políticas públicas, decisor de las prioridades en las gestiones de gobierno.
- ▶ Es importante *relevar e identificar tendencias de la opinión pública* con respecto a las temáticas que buscamos debatir como trabajadores e instalarlas socialmente.



Propuesta...
con organización

Para llegar a tener propuesta y discutir los Convenios, es necesario

>estar organizados

en los sectores de trabajo

➤ **A**ntes de exigir la discusión de CCT es importante estar organizados al máximo en los sectores laborales, ser muchos afiliados, tener delegados, tener elegidos los paritarios formales (los que nombra el sindicato para firmar el convenio y participar en la discusión) y los reales, los compañeros que representan al 100% de los sectores y especialidades para garantizar la discusión de todos los trabajadores y las especificidades

laborales representadas al máximo, para que nada se nos escape. Es importante antes de sentarse a discutir: *tener la propuesta de Convenio Colectivo de Trabajo escrita, discutida y votada por los trabajadores, pues “nadie defiende lo que no conoce”, y para que los compañeros lo tomen como propio deben sentirse parte de la construcción de la propuesta de Convenio Colectivo de Trabajo.*



ÉSTA ES LA ETAPA MÁS DIFÍCIL .
SE DEBE TENER LA HABILIDAD PARA QUE
CADA COMPAÑERO SE SIENTA REPRESENTADO EN EL
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y
JUSTAMENTE REPRESENTADO,
TANTO EL QUE LIMPIA PISOS COMO EL ENCARGADO.
A NADIE EN NUESTRA PROPUESTA SE LE DEBE
CORTAR EL HORIZONTE.

Para ello,
como **representantes** de los
trabajadores, como **dirigentes
sindicales**, tenemos que



DESARROLLAR CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES

relacionados con:

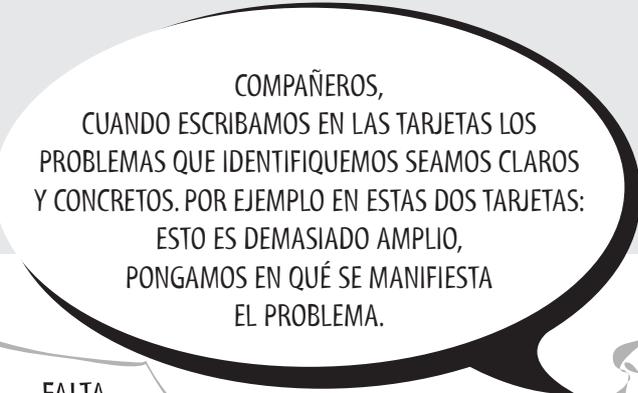
► El establecimiento
 de **acuerdos**
hacia dentro de la
organización

a los fines de establecer y poner en
práctica mecanismos de consulta
con los compañeros/as. Para esto,
existen técnicas, ejercicios
participativos de coordinación, de
detección y priorización de problemas,
que nos pueden servir para
“problematizar”, evidenciar e instalar
el conflicto, elaborar síntesis.



Compañeros/as: este ejercicio (técnica de las tarjetas) es una técnica posible para reconocer problemas, agruparlos y priorizarlos:

- 1.** Cada uno escribe en las distintas tarjetas (una idea por tarjeta) diferentes problemas que tenemos en el sector, puede ser: problemas nuestros de organización, problemas en cuanto a la situación laboral o los problemas en el área de trabajo, etc.
- 2.** En grupos, juntamos las tarjetas en un pilón y las vamos clasificando según su semejanza (sin discutir las).
- 3.** ¿Podemos juntos hacer una segunda lectura de los grupos de ideas expresadas anteriormente?
Cuando clasifiquemos las tarjetas, verán que hay ideas que se manifestaron mucho y puede ser que otras no tanto. ¡OJO! que esas también pueden estar expresando cuestiones muy importantes.



COMPAÑEROS,
CUANDO ESCRIBAMOS EN LAS TARJETAS LOS
PROBLEMAS QUE IDENTIFIQUEMOS SEAMOS CLAROS
Y CONCRETOS. POR EJEMPLO EN ESTAS DOS TARJETAS:
ESTO ES DEMASIADO AMPLIO,
PONGAMOS EN QUÉ SE MANIFIESTA
EL PROBLEMA.

FALTA
DE
COMUNICACIÓN

FALTA
DE
ORGANIZACIÓN



► La discusión: el paritario, tiene que estar “aceitado para la discusión”.

Para ello, es necesario conocer los puntos claves de los convenios anteriores, de otros convenios, tener todos los argumentos a partir del manejo de información, identificar qué información necesitaremos y saber dónde buscarla, a quién requerirle información. A continuación, ejemplos de diálogos en la mesa negociadora.

NO SE PUEDE AFIRMAR QUE LA ASIGNACIÓN AL MINISTERIO ESTÁ CONGELADA SI SABEMOS FEHACIENTEMENTE QUE EL PRESUPUESTO APROBADO SE INCREMENTA EN UN 25 % CON RELACIÓN A ESTE AÑO Y QUE ESOS GASTOS SE ASIGNAN A MAYOR COBERTURA POBLACIONAL, POR LO CUAL PROPONEMOS INCREMENTO DE PUESTOS DE TRABAJO VINCULADOS AL SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LOS PROGRAMAS Y AUDITORIAS EN TERRITORIO.

RECORDEMOS QUE ESTE AÑO SE JUBILAN 25 TRABAJADORES DE NUESTRO ORGANISMO Y QUE ESTOS SON PUESTOS CONSIDERADOS EN EL PRESUPUESTO 2006, SE DEBEN CUBRIR ESOS CARGOS, PROPONEMOS CONCURSOS ABIERTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESOS PUESTOS...



► La identificación de los tiempos oportunos

Tiempos administrativos y políticos para tener parte en la determinación de los presupuestos. Evaluar momentos políticos favorables por ejemplo, la proximidad a elecciones, ver, evaluar la relación con la oposición, etc.

COMPAÑEROS, NOS CONVIENE PLANTEAR ESTE TEMA ANTES DEL CAMBIO DE GESTIÓN YA QUE TENEMOS UN RECORRIDO EN LA NEGOCIACIÓN Y ES NECESARIO QUE LOS ACUERDOS ESTÉN ESTABLECIDOS Y FIRMADOS ANTES DE LA ASUNCIÓN DE LAS NUEVAS AUTORIDADES.





► El reconocimiento de los actores que intervienen en la negociación

Es el Poder Ejecutivo y los trabajadores quienes intervienen directamente en la mesa de discusión. Sin embargo, es importante identificar “aliados” con intereses, finalidades y prácticas políticas afines a nuestra organización en función de enfrentar, condicionar y vencer a los adversarios.

Por ejemplo, ver la composición de la Cámara de Diputados, si es favorable a nuestras propuestas o no, o ver en un municipio la composición del Concejo Deliberante, si es favorable para aprobar un proyecto de modificación del presupuesto.



Señores Concejales
Desde la mesa negociadora por el Convenio Colectivo de los Trabajadores del Sector Salud, estamos planteando mayor cobertura sanitaria, por lo tanto se requiere mayor presupuesto para insumos. Es indispensable que este Concejo Deliberante apruebe el proyecto presentado desde nuestra organización de trabajadores en consulta con organizaciones de la sociedad, juntas vecinales, asociaciones civiles que trabajan en este distrito...



► El conocimiento e implementación de metodologías de negociación, de incidencia y determinación de las decisiones públicas.

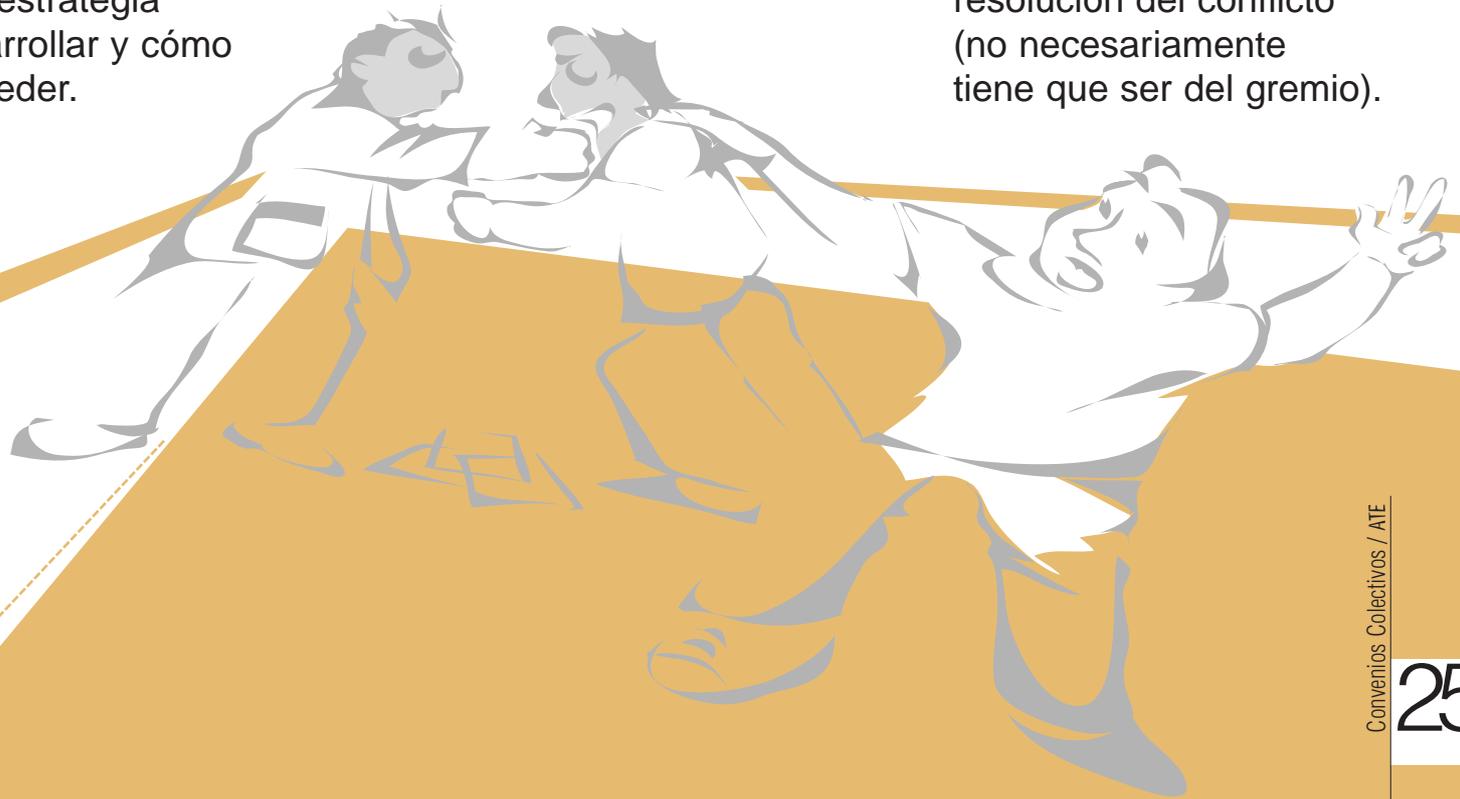
Como vimos en el Manual anterior (Módulo "El delegado gremial y social") el conflicto tiene cuatro dimensiones: Jurídico-legal, Gremial, Política y Administrativa.

Por esto no olvidemos:

1 **P**recisar de qué dimensión estamos hablando para saber qué estrategia desarrollar y cómo proceder.

2 **D**ecidir qué metodología implementar.

3 **S**aber a quién consultar, a quién involucrar como actor relevante en la resolución del conflicto (no necesariamente tiene que ser del gremio).





► El conocimiento de los procedimientos

jurídicos/administrativos que permiten desarrollar los Convenios

TENEMOS DERECHO A LA INFORMACIÓN;
EL ESTADO TIENE EL DEBER DE INFORMARNOS,
POR LO TANTO, REQUERIMOS PARA LA PRÓXIMA AUDIENCIA
EL DETALLE DE TODOS LOS TRABAJADORES QUE
CONFORMAN EL ORGANISMO Y EL PRESUPUESTO
SALARIAL ASIGNADO.



► La Evaluación de los marcos regulatorios existentes y en vigencia y proponiendo reformas políticas que se expresen en modificaciones de los instrumentos jurídicos legales.

CHÉ,
VISTE QUE SE APROBÓ LA LEY
Y SE REGLAMENTÓ... NOSOTROS NOS
DORMIMOS EN LA HORQUETA.
LLEGAMOS TARDE...

Los marcos regulatorios, es decir las LEYES, DECRETOS, DISPOSICIONES, RESOLUCIONES (veamos su significado en el Glosario) son el instrumento por el cual se regula el derecho.

> Es fundamental conocerlos tanto en sus límites como en sus alcances, a los fines de desarrollar acciones para su modificación.
> También es importantísimo estar de modo constante, cuando las leyes están en proceso de formulación y sanción, hacer un seguimiento de la labor parlamentaria de las Comisiones que para nosotros sean importantes, de las Cámaras de Diputados y/o Senadores.

Para llegar a los Convenios, también tenemos que trabajar en el *crecimiento y fortalecimiento* de nuestra organización.

Esto incidirá en la *relación de fuerza* que tenga nuestra organización sindical.

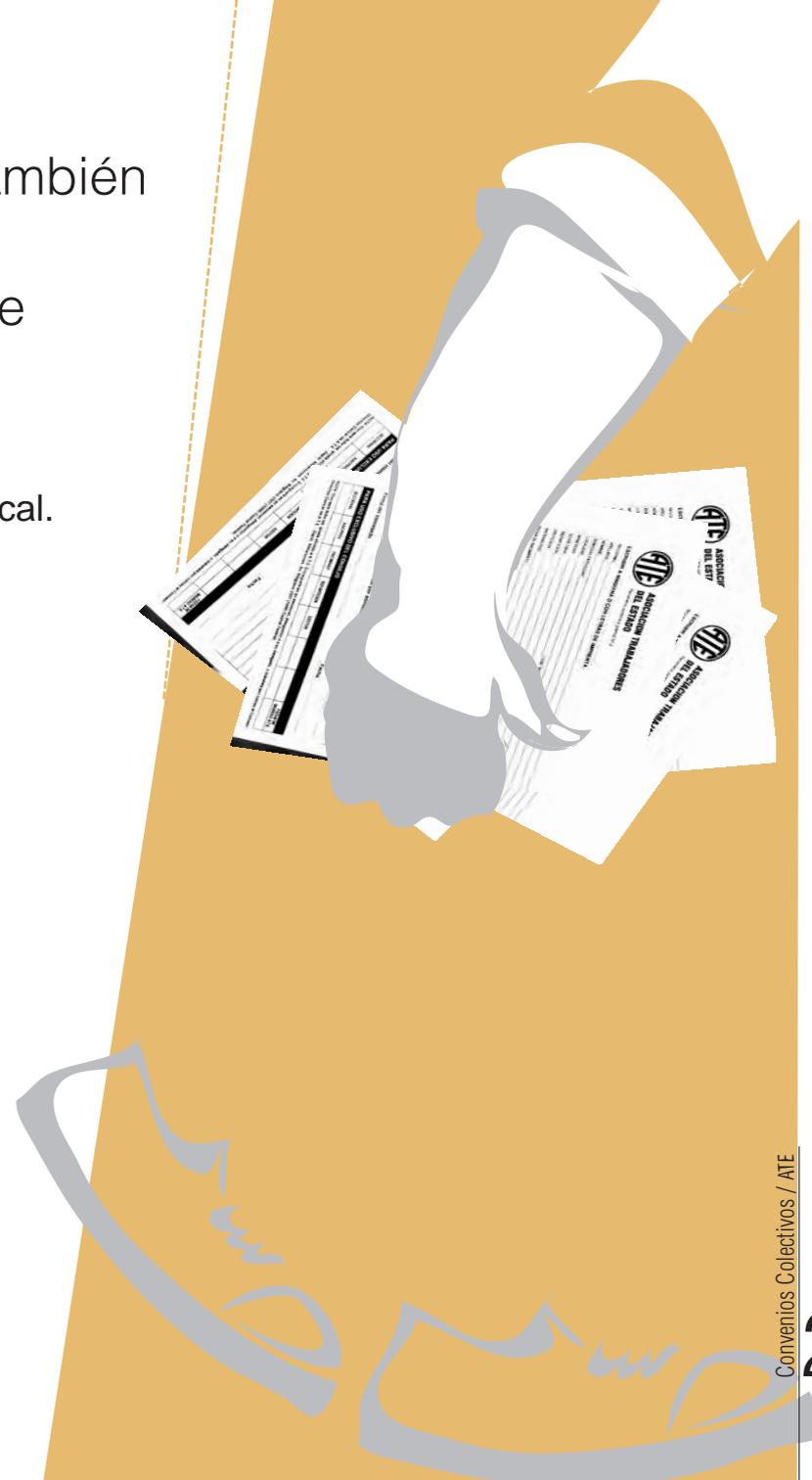
Es importante:

► **Creecer en afiliaciones**

Siempre incide en el momento de la negociación la cantidad de afiliados de nuestro gremio y de otros gremios, qué porcentaje de los trabajadores del estado son parte de nuestra asociación.
¿Somos mayoría o minoría?

► **Desarrollar la formación**

de delegados y de paritarios.



SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS

► *Procedimiento de negociación colectiva*

Conozcamos un poco más sobre los procedimientos
y el marco normativo de las mesas de negociación...

¿Cómo se conforma la unidad de negociación?

La unidad de negociación es *PARITARIA* e intervienen:

la patronal
(Estado empleador)

**las organizaciones
sindicales**
(los trabajadores)

► Los **T**rabajadores como parte de la Comisión Negociadora

¿Cómo se conforma la unidad negociadora cuando existe PLURALIDAD SINDICAL, es decir cuando diferentes organizaciones sindicales representan a los trabajadores?

La ley 24.185 -de negociación colectiva en la Administración Pública Nacional- establece que la representación de los trabajadores será ejercida por los sindicatos “con personería gremial y ámbito de actuación nacional” (art. 6°). En general, las normativas provinciales siguen este mismo criterio, pudiendo también adherir directamente a esta ley (art. 2°).

Los sindicatos que integran la parte trabajadora podrán acordar cómo se conforma la voluntad de la parte (por consenso, por mayoría,

etc.). Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales respecto de ello, la ley 24.185 establece que cada sindicato tendrá un porcentaje determinado por la proporción de afiliados cotizantes que tuviera cada una de ellas.



► Las **M**aterias del Convenio Colectivo

Tanto en el marco de la ley 24.185 (art. 6° del Dto. 447/93) como de la ley 23.546 (art. 2°), las partes deben ponerse de acuerdo en las materias que van a negociar. Si se trata de un primer convenio, pueden acompañar un proyecto completo, y si se trata de la renegociación de un CCT vencido, la parte que lo denuncia debe indicar qué materias quiere modificar, o aclarar que lo quiere discutir en su totalidad.

► **Rol del paritario**

Existe el rol real y el rol formal

El **rol real**, es el que cumple quien trae la información, conoce detalladamente la problemática del sector, establece relación directa con los compañeros desde las situaciones cotidianas. El **rol formal**, lo ejerce quien se designa en la mesa, que debe tener previa relación con el sector. El asesor técnico, puede participar también desde este rol.

El paritario debe tener la misma información que el delegado, tener siempre la capacidad de permitir participar como asesores en la discusión a los compañeros más formados en cada área específica.



► “El mejor paritario es el que es capaz de hacer sentir al convenio como el C.C.T. **de todos.**”

PORQUE LA PROPUESTA QUE LLEVA ES PREVIAMENTE DEBATIDA EN ASAMBLEA.

Es aquel capaz de reconocer a tiempo cuando no podemos arrancar más a la patronal, cuando los compañeros no están dispuestos a pelear más para cerrar la discusión y llevarse la mayor cantidad de conquistas posibles... reconocer cuando podemos ir por lo que nos falte, cuando estemos en condiciones que nos permitan organizarnos mejor.”

► Comisión negociadora y Comisión paritaria

La Comisión Negociadora se constituye para la negociación del convenio colectivo, y está compuesta por los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Una vez firmado el CCT, la Comisión Negociadora agota su finalidad, y sólo se la convoca nuevamente para la negociación de un nuevo CCT. Es decir, esta Comisión es la única que puede modificar el texto del convenio.

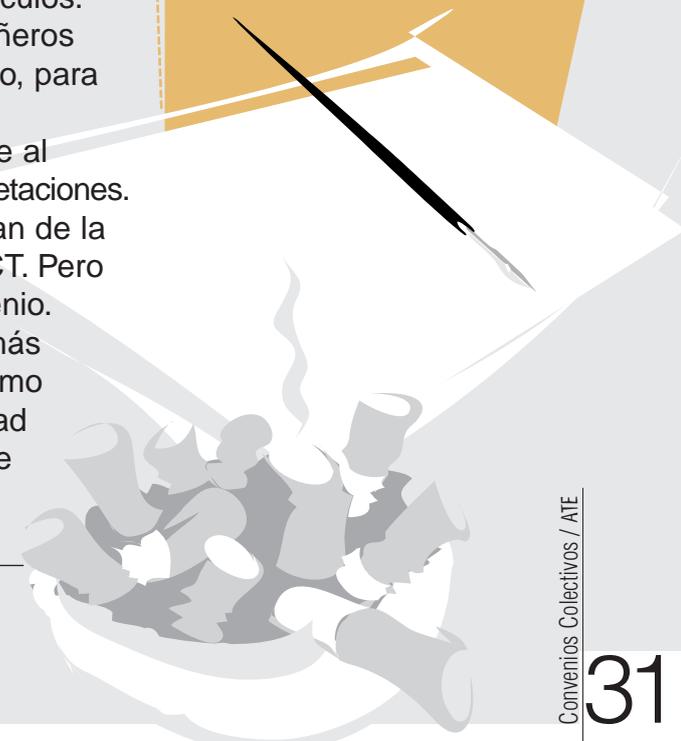
Sin embargo, después de la firma, los CCT deben prever lo que se denomina "Comisión Paritaria"⁽⁵⁾, que se debe reunir periódicamente para garantizar su cumplimiento efectivo y sobre todo, adecuar las normas a la práctica, pues en la aplicación del Convenio suelen no preverse todas las situaciones, y se ven también las dificultades concretas de aplicación de algunos artículos. Por eso es importante que esta comisión esté integrada por compañeros que hayan participado en la discusión de conformación del Convenio, para que conozcan el criterio con el que se debatieron ciertos artículos.

También la Comisión Paritaria puede interpretar alguna cláusula que al momento de su aplicación contenga alguna dificultad, o distintas interpretaciones. Incluso puede actuar para resolver problemas individuales que surjan de la aplicación, o no aplicación, o mal aplicación de una cláusula del CCT. Pero las funciones de esta comisión en general las prevé el propio convenio. También hay que tener en cuenta que del convenio pueden surgir más comisiones, o subcomisiones coordinadas por la CP, que tengan como función, por ejemplo, la supervisión de las condiciones de salubridad e higiene, o de la capacitación, o de igualdad de oportunidades y de trato, etc.

(5) Cada CCT prevé una Comisión de estas características, dándole un nombre particular y asignándole funciones específicas (Por ejemplo en el Convenio de la Administración Pública Nacional se llama "Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones laborales" -CoPAR- ; en el Convenio del PAMI se denomina "Comisión Paritaria Permanente" -CPP- ; en los Convenios neuquinos de la ENSI y del EPEN se llama "Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria" -CIAP-).



Por eso, la negociación no empieza ni termina con el acto de firma de un convenio, sino en el *antes* y el *después* del establecimiento de acuerdos escritos.



► Los **Niveles** de Convenios Colectivos

Las partes pueden elegir el nivel en el que pueden negociar:

- > Acuerdos marcos o intersectoriales.
- > Convenio colectivo de sector (ej.: salud, educación, etc.)
- > Convenio colectivo de empresa (PAMI, ANSES, etc.).
- > La negociación colectiva articulada. (la negociación marco o intersectorial) relacionada con la negociación de cada sector).



► La **Estructura** de los Convenios Colectivos

La estructura del CCT tiene dos tipos de cláusulas, que a su vez, dan lugar a dos tipos de efectos:

Cláusulas obligacionales: son las que generan obligaciones y derechos sólo a las partes que suscriben el CCT (Ejemplos: 1) Resuelto un conflicto a favor del sindicato, este puede comprometerse a no replantearlo por el mismo tema, en un plazo determinado. 2) Aporte solidario: el Estado se compromete a aportar a las organizaciones sindicales signatarias un porcentaje de la masa salarial con destino a la formación de los trabajadores).

Cláusulas normativas: son las que obligan, junto con el sindicato o los sindicatos que hubieran firmado el CCT, a todos los empleadores (hayan o no firmado el CCT) y a todos los trabajadores comprendidos en la unidad de negociación, sean afiliados o no al sindicato que negoció el CCT. En virtud de su efecto “general” (usualmente denominado “erga omnes”), a estas cláusulas se las llama “normativas”, y forman la estructura del Convenio (salarios, jornada, etc.).

Esta distinción de sus cláusulas en base a su doble efecto, ha dado lugar a describir al CCT como un instrumento que tiene “cuerpo de contrato y alma de ley”, ya que se discute entre partes como un contrato, pero rige para todos como una ley.

A su vez, todas las cláusulas del CCT tienen efecto “ultraactivo” (art. 12º ley 24.185 art. 6º, ley 14.250). La ultraactividad, significa que el CCT se mantiene vigente más allá del plazo acordado y escrito por las partes, hasta que se negocie un nuevo CCT que los sustituya.

• **FABRICACIONES MILITARES**

• **YACIMIENTOS CARBONÍFEROS**

• **NASA**

• **SECTOR SALUD**

• **EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA**

► ¿Cómo se **Relaciona** el Convenio Colectivo con las demás normas?

El CCT es una norma jurídica, de naturaleza “autónoma”, porque surge de un acuerdo entre las partes de la negociación, distinguiéndose de las fuentes “heterónomas”, que son normas dictadas por los Estados a través de sus órganos competentes (Congreso, Legislaturas, Concejos Deliberantes, Poder Ejecutivo, etc.).

Como norma jurídica, se inserta dentro de la escala jerárquica del ordenamiento jurídico debajo de la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales y de la ley, y tiene jerarquía superior a los decretos del Poder Ejecutivo y Resoluciones o normas reglamentarias de los órganos de la Administración Pública nacional, provincial o municipal y al Contrato de Trabajo, que no puede contradecir lo dispuesto por el Convenio.

Pero, por tratarse de una norma autónoma garantizada por la Constitución Nacional (art. 14 bis: “...Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo...”), y por efecto del Orden Público Laboral, **la ley no puede invadir el CCT para modificarlo en perjuicio de los trabajadores.**

El Orden Público Laboral implica que las normas laborales son “imperativas” para el contrato de trabajo. **Esto significa que el empleador no puede modificarlo unilateralmente ni tampoco puede pactar condiciones menos favorables, las cuales serían nulas.**



“ Por lo tanto, lo dispuesto por el CCT siempre prevalece a lo pactado en el contrato de trabajo y a lo establecido en leyes y decretos, salvo que éstos establezcan condiciones más favorables a los trabajadores, en cuyo caso, se aplica la más favorable. Por ejemplo, si la ley establece un régimen de vacaciones más favorable que el CCT, en ese punto tomo la ley, pero en el resto sigo aplicando el convenio colectivo. ”

A su vez, los CCT no pueden establecer condiciones por debajo de la Ley de Contrato de trabajo ni ninguna otra ley en sentido perjudicial al trabajador. La ley laboral o de empleo público es el “piso” que ni el CCT ni, menos aún, el Contrato de Trabajo pueden contradecir.



¿Qué pasa si no hay **Marco** normativo previo?

¿Qué **Relación** se puede establecer con las leyes provinciales?

Es probable y de hecho es una realidad en muchas provincias o municipios, que no existan normas que regulen la negociación colectiva de los trabajadores del Estado. Ello se debe a que -como bien sabemos por experiencia propia- el proceso de democratización de las relaciones laborales en el Estado es -en términos históricos- incipiente. El derecho de los trabajadores estatales a la negociación colectiva fue uno de los últimos en reconocerse formalmente, y aún, en la práctica, no está del todo garantizado. Prueba de ello es justamente la ausencia de marcos normativos en todas las provincias y jurisdicciones. Sin perjuicio de ello conviene aclarar que hay muchas provincias que sí tienen su propia ley de negociación colectiva y no la utilizan. Por ejemplo, además del Estado Nacional, tienen

su propia ley Jujuy, Salta, Catamarca, Neuquén, Córdoba, Santa Fe, Mendoza, Ciudad de Buenos Aires, Río Negro, Tierra del Fuego, Provincia de Buenos Aires. Sin embargo, sólo tres de ellas tienen un CCT.

Ahora bien, ¿es realmente necesario un marco normativo específico para comenzar a negociar? No, no lo es. El derecho de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva existe más allá de la existencia de estas normas, que lo único que hacen es reglamentarlo (el procedimiento, la composición de las partes, la homologación, etc.). Es preferible que existan, por supuesto, pero no indispensable.

Ante la ausencia de una ley o norma específica, existen distintas posibilidades:

1 Que la provincia adhiera a la ley 24.185, que prevé esa posibilidad (es el caso de Jujuy)

2 Exigir que se sancione una ley o decreto que reglamente la negociación colectiva (todas las existentes son similares, y en general toman como referencia la ley 24.185)

3 Negociar sin marco normativo propio, tomando directamente los Convenios y Recomendaciones de la OIT como un marco normativo.

“En definitiva, el éxito del proceso de negociación colectiva, así como la posibilidad de conformar un ámbito de negociación efectivo, depende siempre de las relaciones de fuerza existentes.”



► ¿Qué **Relación** guardan los C.C.T. con los Estatutos?

El "Estatuto del Empleado Público", el "Régimen Jurídico Básico de la Función Pública", la "Ley de Empleo Público", son todas denominaciones de las normas que en cada caso (Estado Nacional, provincial o municipal) regulan las condiciones de trabajo del Estado y sus trabajadores. En todas sus variantes, se trata de **normas unilaterales**, es decir, dictadas por el propio empleador (sea por ley o por decreto). Un convenio colectivo de trabajo implica la instauración de una nueva norma que regule las

condiciones de trabajo, con la participación de los trabajadores. En algunos casos el CCT derogará –de hecho o de derecho- el régimen anterior, o en otros seguirán vigentes y se complementarán (por ejemplo, si hay algo que el CCT no regule, seguirá vigente el Estatuto en cuanto a esa cuestión específica). Y en todo caso, como dijimos anteriormente, esa norma es la que actuará como piso mínimo para empezar a negociar, y por ende en ningún caso se podrán establecer condiciones peores que las existentes en la ley o estatuto.



Reconocido el derecho a la negociación colectiva, la negativa de la patronal a negociar o dilatar las negociaciones es considerado una práctica desleal. El art. 53 de la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551) establece que *"Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores ... h) rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación"*. Es la justicia la que califica una conducta como práctica desleal, y su consecuencia es, además del cese de la misma, una multa.

¿QUE PASA SI EL ESTADO SE NIEGA A NEGOCIAR?

Asimismo, una regla fundamental de la negociación colectiva es la BUENA FE. En este principio se incluye el deber de asistir a las audiencias, de asistir con mandato para negociar, de intercambiar información, y en definitiva, de que el proceso de negociación no se vea obstaculizado por maniobras dilatorias, o por no contar con la información real que permita avanzar en acuerdos concretos. Sin embargo, ello de ningún modo implica que la negociación colectiva transcurra sin conflictos, fricciones o medidas de fuerza. Sería un error considerar la huelga y la negociación colectiva como derechos inconexos, ya que se encuentran estrechamente relacionados.



Es justamente una relación de fuerzas favorable y la capacidad de conflicto la que permitirá obtener un buen convenio colectivo.

Por eso, no siempre es conveniente recurrir a la justicia. La relación entre los empleadores y los trabajadores es básicamente de fuerza. La contradicción existente entre ambas partes -contradicción de clase- se resuelve en el conflicto

colectivo. Las medidas judiciales muchas veces pueden acompañar ese proceso, pero de ninguna manera una estrategia puede considerarlas como su eje central.

Debemos tener en cuenta en este sentido que la justicia no está en manos de los trabajadores, y en términos generales, "judicializar" un conflicto debe analizarse tácticamente.

► **La Homologación del Convenio Colectivo**

Los Convenios Colectivos de Trabajo son "homologados" por el Estado, que se reserva para sí el análisis del impacto que puede tener esa negociación entre partes en la situación general, así como el control de que en el CCT no se vulneren derechos establecidos en el piso mínimo al que hacíamos referencia (la ley de empleo público, el estatuto, etc.)

En una negociación colectiva entre el Estado y sus empleados, no parece necesario que luego de haber participado en todo el proceso, al final se reserve el derecho de controlar el convenio. Sin embargo, la mayoría de las leyes de negociación colectiva del sector público prevén la homologación por parte del propio Estado del convenio final, ya sea a través de un decreto del Poder Ejecutivo, del Ministerio de Trabajo o del Poder Legislativo.

Lo importante es tratar de que la intervención del Estado como contralor se limite al máximo posible, y que en todo caso se ocupe de la registración y publicación, y no de la revisión.



LOS CCT Y LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL

Si bien los Convenios Colectivos de Trabajo son herramientas de lucha, es fundamental la relación que establezcamos entre la aplicación de estos instrumentos y los derechos sociales amparados por nuestra Constitución Nacional (art. 14/14 bis).

*¿**Cómo** trabajar en la construcción social en términos de equidad y de generación de procesos colectivos que garanticen el bien común?*

*¿**Cómo** desde la organización sindical nos encaminamos con el conjunto del pueblo en la mejor distribución de la riqueza (a través del salario, el trabajo, el empleo, la salud, la educación, etc.) para todos...?*

Por eso, en la formulación de propuestas de Convenios Colectivos, es importante el debate sobre los principios, los fundamentos en los que se enmarcan nuestros proyectos ya que ellos manifiestan el sentido y finalidad de nuestras acciones, hacia adentro y hacia afuera.



> **Entonces, primero, es un debate que nos tenemos que dar al interior de nuestras organizaciones;** sabemos que dentro de la organización sindical existen diferentes posturas, diferentes planteos de prioridades, distintas formas de expresar los reclamos, mayor o menor apertura a escuchar propuestas diversas, diferentes niveles de consulta con los compañeros. Aunque, no es un dato menor el desarrollo y práctica de Asamblea, que nos permite escuchar posturas opuestas, llegar a tomar decisiones por consenso o mayoría y minoría, etc. El fortalecer la práctica de Asamblea, trayendo también lo que nos pasa como vecinos, como militantes barriales, como miembros de familia, como trabajadores involucrados en un proyecto de país para todos.

> **También, un debate con el conjunto del pueblo.** En esta construcción, cobra relevancia la llamada "opinión pública" expresada generalmente por los medios masivos de comunicación. Y muchas veces, esta opinión está fundada en posturas individuales sin previos debates serios del conjunto de la sociedad. Prevalecen miradas de sectores que no se ven afectados por la vulneración de derechos primeros, como aquellos que nos garantizan el derecho a la vida: el derecho al trabajo, a la salud, etc, etc. De allí que en reiteradas ocasiones aparecen en la escena pública solo algunas posturas reducidas, aparentemente opuestas, corporativas, individualistas.

Si bien es constitutivo y propio de los Convenios Colectivos de Trabajo el planteo de lo sectorial, también es importante que estos planteos estén enmarcados en la construcción de un "nosotros" y, esta tarea, implica un proceso de reflexión, debate, con compañeros de barrios, de organizaciones sociales y la instalación de esos acuerdos en los medios de comunicación y divulgación.

> Desde nuestra organización sindical, seguimos trabajando, luchando por una DEMOCRACIA PARTICIPATIVA, que

no solo se expresa en participación en espacios de consulta y opinión, sino también en búsqueda de una real incidencia en las decisiones que afectan al conjunto de la clase trabajadora. Los Convenios Colectivos de Trabajo como buen instrumento para la concreción del ejercicio de los derechos de los/as trabajadores/as, nos permiten también plantear qué modelo de Estado queremos construir, con el conjunto del pueblo. Garantizar los mecanismos de participación en espacios de consulta y toma de decisiones nos aproximan a esta construcción de país que queremos y que soñamos.

► Glosario

Proceso de sanción de una ley

Las leyes nacionales son sancionadas por el Congreso de la Nación, y las leyes provinciales por el congreso provincial o legislatura provincial. El Congreso Nacional tiene dos cámaras (la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores). Los congresos o legislaturas provinciales en algunos casos son bicamerales y en otros unicamerales. Los proyectos de ley pueden ser presentados por el Poder Ejecutivo al Congreso, o por cualquiera de las dos cámaras. Si se trata de congresos de dos cámaras debe aprobarse en las dos. Ambas cámaras tienen comisiones, así que previamente son tratados por éstas (según el tema del proyecto de ley, le corresponde a determinada comisión). Una vez aprobado el proyecto por el congreso o legislatura, éste pasa al Poder Ejecutivo para que lo promulgue (puede vetarlo parcial o totalmente, en cuyo caso vuelve a la cámara de origen para su nuevo tratamiento). Una vez promulgado el proyecto, se publica en el boletín oficial y entra en vigencia al día siguiente (salvo que expresamente establezca una fecha determinada para la vigencia).

PROYECTO DE LEY

Puede ser presentado por
> PODER EJECUTIVO
> CÁMARA DE DIPUTADOS
> CÁMARA DE SENADORES

Es tratado en las Comisiones de las Cámaras de diputados y senadores. (según el tema del proyecto, éste irá a determinada comisión).

Ejemplo de Comisiones: legislación laboral, asuntos constitucionales, presupuesto, obras públicas, salud, educación, etc.

Se eleva a las Cámaras de diputados y senadores para su aprobación.

PODER EJECUTIVO

lo puede vetar > totalmente > vuelve a las Cámaras para su modificación
(desaprobar) > parcialmente

lo puede aprobar > promulgación > debe publicarse en el Boletín Oficial
entra en vigencia

Tipos de normas

La norma más importante en el país es la **Constitución Nacional**, que sólo puede reformarse por una convención constituyente convocada al efecto y siguiendo un proceso determinado. Las constituciones provinciales deben respetar los principios establecidos en la Constitución Nacional. Las **leyes nacionales** siguen en el orden jerárquico, y son las dictadas por el Congreso Nacional. Las leyes provinciales son dictadas por el congreso o legislatura provincial. Los **decretos** son dictados por el Poder Ejecutivo (nacional o provincial), y su poder es limitado (en general se utilizan para reglamentar una ley, aunque a través de los denominados decretos de necesidad y urgencia el Poder Ejecutivo se atribuye facultades legislativas, contradiciendo el sistema republicano de división de poderes). Las **Resoluciones** son las dictadas por los Ministros, y las **Disposiciones** por los Subsecretarios o Directores de organismos. Los Concejos Deliberantes de los municipios dictan **Ordenanzas**. Ninguna norma puede contradecir la Constitución Nacional, de lo contrario puede ser declarada "inconstitucional" (quien se encarga de eso es el Poder Judicial, a pedido de parte).

¿Por qué el derecho del trabajo es tan particular?

Se dice que la rama más especial del Derecho es la del Derecho del Trabajo, y esto tiene una explicación. Las relaciones contractuales, en el sistema jurídico general, se basan en la igualdad de las partes y la libertad para contratar (sean estos contratos civiles o comerciales). Sin embargo, entre el trabajador (que lo único que tiene es su fuerza de trabajo) y el empleador (dueño de los medios de producción), la relación es evidentemente desigual. Hace poco menos de un siglo, las relaciones laborales no se distinguían -jurídicamente- de cualquier otra relación comercial. Por eso nace el Derecho del Trabajo, cuya razón de ser es proteger a la parte más débil del contrato (el trabajador) de la parte más fuerte (el empleador). El art. 14 bis de la Constitución Nacional comienza diciendo: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...". Entonces, se dice que es tan especial el derecho del trabajo porque su protección a una de las partes -en desmedro de la otra- contradice la igualdad que impera en el resto del derecho. Para los trabajadores del Estado esto funciona igual. Si bien el proceso de reconocimiento de derechos fue mucho más lento y complejo que el de los trabajadores del sector privado -ya que hasta no hace mucho hasta se dudaba de la condición de "trabajador", en tanto "servidores públicos" -hoy nadie duda de que el art. 14 bis de la CN - base fundamental del principio de protección de los trabajadores- se aplica a los trabajadores del Estado sin distinción. Por eso, si bien los marcos jurídicos son distintos, los principios generales del derecho del trabajo y la protección especial que de ellos se desprenden son absolutamente aplicables a las relaciones de empleo público. Para terminar, y aún a riesgo de ser reiterativos, no podemos dejar de sostener que todos los derechos existentes sólo son defendibles en forma colectiva, es decir, mediante la fuerza que da la organización, la participación y la lucha.



**ASOCIACION TRABAJADORES
DEL ESTADO**

Personería jurídica y gremial Nº 2

ESCRIBIR A MAQUINA O CON LETRAS DE IMPRENTA

SECCIONAL			
APELLIDOS			
NOMBRES			
DOMICILIO PARTICULAR			
LOCALIDAD	CODIGO POSTAL	PROVINCIA	
MINISTERIO	SECRETARIA		
REPARTICION	FECHA DE INGRESO A LA REPARTICION		
PROFESION	ESTADO CIVIL		
NACIONALIDAD	SEXO	FECHA DE NAC.	
Nº DE CEDULA DE IDENTIDAD	LE/LC/DNI		
LEGAJO Nº	JUBILADO Nº		

DECLARACION JURADA DE GRUPO FAMILIAR A CARGO			
	SEXO	FECHA DE NACIMIENTO	APELLIDO Y NOMBRE
CONYUGE			
HIJO			

Acepto el descuento de la cuota sindical por administración: _____

Firma del interesado _____

Fecha _____

PARA USO EXCLUSIVO DEL CONSEJO

SECCIONAL	NAC/PROV.	ORG/MINIST.	REPARTICION	SECTOR			FECHA DE INGRESO ATE

NOTA: Con esta ficha Ud. queda afiliado a la ATE. Entréguela en su Consejo Directivo Provincial, Seccional, Delegación o a su Delegado; o envíela por correo al Consejo Directivo Nacional de ATE - Depto. Afiliaciones, Av. Belgrano 2527 (1096) Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO

Personería Jurídica y gremial N° 2

ESCRIBIR A MAQUINA O CON LETRAS DE IMPRENTA

SECCIONAL		
APELLIDOS		
NOMBRES		
DOMICILIO PARTICULAR		
LOCALIDAD	CODIGO POSTAL	PROVINCIA
MINISTERIO	SECRETARIA	
REPARTICION	FECHA DE INGRESO A LA REPARTICION	
PROFESION	ESTADO CIVIL	
NACIONALIDAD	SEXO	FECHA DE NAC.
N° DE CEDULA DE IDENTIDAD	LE/LC/DNI	
LEGAJO N°	JUBILADO N°	

DECLARACION JURADA DE GRUPO FAMILIAR A CARGO			APELLIDO Y NOMBRE
CONYUGE	SEXO	FECHA DE NACIMIENTO	
HIJO			

Acepto el descuento de la cuota sindical por administración: _____

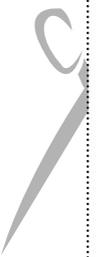
Firma del interesado

Fecha

PARA USO EXCLUSIVO DEL CONSEJO

SECCIONAL	NAC/PROV.	ORGMINIST.	REPARTICION	SECTOR	FECHA DE INGRESO ATE

NOTA: Con esta ficha Ud. queda afiliado a la ATE. Entréguela en su Consejo Directivo Provincial, Seccional, Delegación o a su Delegado; o envíela por correo al Consejo Directivo Nacional de ATE - Depto. Afiliaciones, Av. Belgrano 2527 (1096) Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



¿YA LEÍSTE EL MÓDULO ANTERIOR
"EL DELEGADO GREMIAL Y SOCIAL"?
¿QUÉ TE PARECIÓ?

BUENO, AHORA VA EL SEGUNDO MÓDULO SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS,
Y SE VIENE EL TERCERO: BANCO DE HERRAMIENTAS E IMÁGENES,
Y UN CUARTO SOBRE FORMACIÓN PARA DIRIGENTES.



“Nuestras estructuras tienen que estar vivas,
tienen que estar transformándose continuamente
y tienen que tener una vitalidad que
solamente con la transformación interna
y el alto protagonismo de todos los trabajadores
garantizaremos que sean genuinamente representativas.”

Germán Abdala

www.ateargentina.org.ar

www.cta.org.ar

correo electrónico: formación@ateargentina.org.ar

¡COMUNICATE!