La negociación colectiva como derecho

Matías Cremonte *Abogado laboralista, Director del Dto. Jurídico de ATE Nacional, y asesor de la Federación. Con él hemos acordado el temario del Curso de Capacitación Gremial del IEC-CONADU. La presente es una desgrabación de la conferencia dictada en mayo de 2007.*

Antecedentes históricos

Buen día compañeros, ante todo quiero transmitirles mi satisfacción por compartir con ustedes estas jornadas, y saludar especialmente la iniciativa de la Federación de impulsar este ciclo de charlas y actividades de formación, que considero imprescindibles en la actual coyuntura. Espero además, sinceramente, que este taller en particular sea de utilidad práctica en las distintas negociaciones colectivas en curso, o las que en el futuro los tenga por protagonistas.

Para comenzar, una aclaración previa. Antes de adentrarnos en el tema específico, considero necesario analizar un poco la historia. Especialmente los antecedentes históricos que hacen que estemos donde estamos hoy, porque si bien parece una frase hecha, también es cierto que el derecho es algo totalmente dinámico, en tanto depende de las sociedades y de las formas de organizarse que se van dando las sociedades, creciendo y evolucionando (o involucionando, podríamos discutirlo también). Mucho más es esto así en el Derecho del Trabajo, que depende de las relaciones sociales propiamente dichas, y mucho más aún en el Derecho Colectivo del Trabajo -que es de lo que vamos a hablar hoy- porque depende directamente de la contradicción de clases, o sectores antagónicos de la sociedad que son los trabajadores y los empleadores, los que tienen un medio de producción, sea en la industria o en los servicios, y aquellos que tienen como única herramienta su fuerza de trabajo. La sociedad está dividida de esta manera y así se ha llegado al grado de desarrollo que tenemos hoy, y en términos del Derecho del Trabajo esto tiene mucho que ver con la negociación colectiva.

Suele decirse, en este sentido, que a lo largo de la historia hubo tres etapas en el desarrollo de los tres aspectos más importantes que tienen las relaciones colectivas del trabajo, que son la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En general hay coincidencia en la mayoría de los autores y estudiosos del tema en el sentido de que estas etapas son tres: la etapa de prohibición, la etapa de tolerancia y la etapa de legalidad, tanto del derecho a organizarse como del derecho a la negociación colectiva, o el ejercicio de este derecho, como así también en el derecho de huelga. Esto, aclaro, yo no lo comparto estrictamente, si bien acepto las tres etapas como una suerte de categorías analíticas, pero no en cuanto a la linealidad o cronología estricta de ello. Es decir, no comparto que se trate de tres etapas una después de la otra y que por tanto hoy estemos definitivamente

en la etapa de la "legalidad", sino que hubo idas y vueltas en todas estas etapas muchas veces, una suerte de relación dialéctica, donde se pasó de la prohibición a la tolerancia, al reconocimiento del derecho y se volvió a pasar a la prohibición; y esto es muy claro en nuestro país. Cada dictadura militar, tomemos por caso la última, lo primero que hizo fue prohibir el derecho de huelga, intervenir los sindicatos, prohibir la negociación colectiva, por lo tanto se volvía a la etapa de prohibición, y de allí, a veces, a la tolerancia, etc. Y si analizamos la actualidad, no hay duda que en esos términos estamos en la etapa de la "legalidad", pero no menos cierto es que a veces nos encontramos con un retroceso como ocurrió, por ejemplo, con la reciente represión en Neuquén, la muerte de un docente, Carlos Fuentealba, por exigir aumento salarial o por manifestarse. Ante eso nadie puede afirmar categóricamente que estamos en una etapa de legalidad. Entonces, esto fue variando en el marco del desarrollo de la historia infinidad de veces. Pero bueno, para entenderlo mejor, hablemos de estas tres etapas, con la salvedad antedicha.

La etapa de prohibición lógicamente es la primera, y si establecemos un punto de partida, éste sería de la Revolución Francesa en adelante, la Modernidad, que en términos de derecho implica el reconocimiento de todas las libertades civiles, políticas, de todas las constituciones de los Estados, de las naciones como tales, de la igualdad, la fraternidad y la libertad. Si bien comienzan las primeras democracias representativas, en cuestión de derechos sociales y colectivos no era tan así. Concretamente estaba prohibido organizarse, estaba prohibida la negociación colectiva y el derecho de huelga. Más aún, la huelga era un delito penal en Francia, por tomar al paradigma de las libertades civiles y democráticas. Así, todo esto que fue el comienzo del reconocimiento de los derechos de libertad de prensa, de igualdad, la abolición de la esclavitud, la libertad de culto, no fue acompañado por un igual reconocimiento de los derechos sociales y colectivos. Esto en Europa en general, ni hablar en América. En Argentina, también estaba prohibida la huelga, y también estaba prohibido organizarse. Dicen algunos estudiosos del tema, que el primer pedido de reconocimiento de un sindicato es de 1809/1811, que se lo presentan al propio Saavedra, y que fue denegado porque estaba prohibido organizarse, coalicionarse para plantear determinados derechos.

En 1853 se sanciona la primer Constitución Nacional argentina, siguiendo el precedente de la Revolución Francesa y de la Constitución Norteamericana de 1787, es decir, garantizando los derechos civiles y políticos, pero ignorando expresamente los derechos sociales.

Pero es en 1857 que tenemos en Argentina el primer antecedente de sindicato constituido como tal, que es la Sociedad Tipográfica Bonaerense, sindicato de los trabajadores de la imprenta, que algunos años después 1880/1890 ya llegaron a su primer convenio colectivo tras la primera huelga general; tres cuestiones que se dan en forma dialéctica: organización, huelga y negociación colectiva. En Europa también, no obstante que estaba prohibido organizarse sindicalmente y estaba prohibida la negociación colectiva, existían una gran cantidad de sindicatos y organizaciones. Claro que hay que tener en cuenta que en esa época lo que estaba en disputa no era simplemente mejores condiciones de trabajo. Hay una enorme cantidad de películas y literatura ilustrativas de lo que eran las condiciones de trabajo en el capitalismo en el siglo XIX, las jornadas eternas, la explotación infantil y el trabajo de las mujeres, donde –ante la ausencia del Estado- la "libertad de mercado" actuaba como fijador de los salarios y demás condiciones de trabajo. También hay que aclarar que el Estado ausente o abstencionista nunca está ausente, en realidad lo que determina o implica esa ausencia es una intervención a favor del más fuerte, porque en realidad es el mas fuerte el que se beneficia del abstencionismo estatal y es el más débil –los trabajadores frente a los patrones- los que necesitarían que el Estado intervenga para garantizar o establecer algunas garantías mínimas. Esto no ocurría. Y además de las condiciones del trabajo, decía, lo que estaba en disputa en ese momento era el propio sistema. En la mayoría de las organizaciones sindicales, es decir, el conjunto de trabajadores o coalición que hacía sus primeras experiencias, o sociedades de socorros mutuos, en fin, entre las demandas y planteos de la mayoría de las distintas formas de organización de ese momento, figuraba la abolición del sistema capitalista. Es decir que estaba en discusión realmente el sistema, y no solamente el reconocimiento de los sindicatos como un actor más de la sociedad de ese momento. Esto tuvo sus momentos cruciales en las grandes huelgas del siglo XIX y de comienzos del siglo XX, en algunos intentos de revoluciones sociales del siglo XIX, en la Comuna de París (1871), es decir, hay infinidad de antecedentes y de anécdotas por las cuales queda claro que lo que se disputaba en ese momento era el propio sistema y no simplemente condiciones de trabajo. Esto hizo que, la Iglesia primero, pero luego también varios otros sectores, consideraran que de alguna manera había que empezar a reconocer algunos derechos sociales, antes que poner en riesgo y poner en disputa el sistema. Es decir, para subsistir como sistema era necesario empezar a otorgar algunos derechos. Esto no es tan claro ni tan concreto como parece en este momento, quizás pasan 40 años entre que empieza y termina ese proceso. De hecho había ya algunas leyes laborales, algunas leyes sociales que existían en algunos países y que habían sido fruto de la lucha y de las conquistas

de todos esos años. Pero sí aparece la Iglesia Católica con la Encíclica Papal "Rerum Novarum", de 1891, a través de la cual instala lo que se denominó la "cuestión social", planteando que es necesario empezar a reconocer derechos sociales ante el peligro del avance del comunismo, del socialismo y del anarquismo y de las ideas que en general tenían bastante arraigo entre los trabajadores de esa época. Acá debo decir que ni comparto la idea de que todas las leyes laborales y conquistas sociales son fruto exclusivo de las luchas sociales -que por supuesto existieron, heroicas por cierto-, ni tampoco la concepción de que todo eso es fruto de "concesiones" de la burguesía y las clases dominantes. Realmente es mucho más complejo que eso, y en realidad, existieron muchos factores relacionados que coadyuvaron al nacimiento de las leyes laborales o concretamente, del Derecho del Trabajo, entre los cuales está, por supuesto, la creciente conflictividad social de aquellos años. Es justamente en esos años cuando aparecen las leyes que reconocen este tipo de cuestiones, se avanza en el proceso o período -lo que decíamos al principio- de "tolerancia", donde ciertamente no hay una ley que garantice que los sindicatos puedan existir, no hay una ley que regule la negociación colectiva, todavía por ahí sigue siendo delito la huelga, pero los sindicatos existen, las huelgas existían, y las negociaciones colectivas empezaron a existir también. Después de cada conflicto lo que había era una negociación colectiva informal, o formal en algunos casos (en Argentina hay actas de 1890, 1905, donde se establecen condiciones de trabajo, donde las partes se reconocen como tales, el sindicato tal y la sociedad patronal tal se sientan en tal día y en tal lugar y reconocen este tipo de reglamento para la actividad, el de los herreros, el de los tipógrafos). Todo esto fue el germen de las primeras negociaciones colectivas, sin que por supuesto se reconozca como derecho, y esto tiene que ver, obviamente, con las relaciones de fuerza: donde un conflicto se ganaba se llegaba a la negociación, donde un conflicto se perdía no se llegaba. Es más, se podía aplicar el artículo del Código Penal que lo tipificaba como delito, se podía terminar preso y coexistían la prohibición con la tolerancia porque en todos esos años hay historias de grandes represiones, la Semana Trágica, la Patagonia Rebelde, el 1 de mayo de 1898, la celebración del Centenario de la Independencia en 1910, con gran movilización de trabajadores que fue reprimida, por lo cual no podemos hablar de la celebración del centenario sino de la represión del centenario. Es decir, se toleraba ese ejercicio, esa práctica colectiva, pero igualmente estaba prohibido, y esto iba variando de acuerdo al momento y a las relaciones de fuerzas.

Así, de algún modo comienza el camino hacia la institucionalización de la sociedad en base a esos ejes: reconocer la existencia de los trabajadores como grupo, como clase social; reco-

nocer el rol que tiene que jugar el Estado, y reconocer a los empleadores, a los empresarios, es decir, los dueños de los medios de producción o quienes ejerzan ese rol como otro grupo y establecer de alguna manera el camino de la negociación, por supuesto, de condiciones de trabajo, salariales, o alguna cosa más; pero no del sistema, justamente, como decía antes, para que subsista el sistema. Hay una suerte de gran acuerdo implícito, o en algunos casos explícitos, donde los sindicatos o los trabajadores resignan su disputa contra el capitalismo como tal y los empleadores y los Estados aceptan que la negociación colectiva y la huelga es el mecanismo para determinar las condiciones de trabajo. También aceptan en ese sentido que por ese camino se va a avanzar en lo que hoy se conoce como el principio de progresividad, se va a progresar en el reconocimiento del derecho hasta llegar a niveles nunca plenos, obviamente dentro del capitalismo, pero niveles avanzados de reconocimiento de los derechos sociales. Adelantándome con el final de esta introducción histórica, ese gran pacto o acuerdo entre clases sociales implícito de ese época lo rompe la burguesía con el neoconservadurismo de Thatcher, Reagan y demás –en nuestro país, empezando en 1975 y profundizándose con Menem-, donde se produce un retroceso en las condiciones de trabajo en la que había sido una progresión en esas condiciones que se habían dado hasta allí. Pero ese es otro tema.

Decía, entonces, que avanza el reconocimiento estatal. Cuando termina la Primera Guerra Mundial, para que se den cuenta de la importancia internacional que tenía esto, el propio Pacto de Versailles, que crea la Sociedad de las Naciones, -el pacto entre las naciones vencedoras y las vencidas- lo primero que hace es declarar en sus considerandos que es imposible mantener la paz entre las naciones si no hay paz entre las clases sociales dentro de las naciones. Reconoce la lucha de clases dentro de los países, y la paz social como condición para que haya paz entre los Estados. Antes había sido mucho más claro esto en la Comuna de París que antes comentábamos, cuando estaban en guerra Francia y Alemania. En determinado momento Francia asume que Alemania se propone invadirla, por lo cual se reparten las armas entre el pueblo y los trabajadores de París. Los trabajadores se oponen a atacar a Alemania y toman el manejo de la Comuna de París, lo que genera que las clases dominantes francesas y alemanas se unan, y se termine reprimiendo trágicamente la Comuna. A muy grandes rasgos -y rogándoles sepan disculpar las imprecisiones y licencias de tan simplista explicación- ésta fue una experiencia de revolución social o del manejo de un Estado –una comuna- como tal por los propios trabajadores, entre marzo y mayo de 1871. Lo que resalto de esto es que el antagonismo o la lucha de clases o la división de clases siempre la tienen mucho más clara la

burguesía o los Estados que los trabajadores.

Y el Pacto de Versailles, cuando termina la Primera Guerra Mundial, es otra demostración de ello. Ese Pacto de 1919, entre otras cosas crea la OIT –Organización Internacional del Trabajo- que como organismo tripartito está compuesto por las organizaciones de los trabajadores del mundo, por organizaciones de empleadores del mundo y por los gobiernos de los Estados del mundo, en una suerte de gran negociación colectiva internacional, que de alguna manera debía ser garante de la paz mundial. El Convenio Nº1 de la OIT de 1919 lo que hace es reconocer lo que había sido el primer reclamo unificado de los trabajadores del mundo: la limitación de la jornada de trabajo a 8 horas. Histórica lucha del movimiento obrero, que incluso fue la única vez que los trabajadores, salvo otra vez contra la ejecución de Sacco y Vanzetti, y algún esbozo más reciente con la guerra de Irak, que hubo una suerte de huelga general internacional, de movilizaciones, no había habido otros movimientos coordinados de los movimientos sindicales del mundo por determinada exigencia; en fin, la jornada de 8 horas fue la primera y la más emblemática (en realidad se hablaba de las tres ocho: ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de esparcimiento). Entonces lo que hace la OIT es establecer en el convenio nº1 la jornada de 8 horas.

La Sociedad de las Naciones fracasó en mantener la paz mundial, porque como todos saben, después estalló la Segunda Guerra Mundial; sin embargo la OIT fue el único organismo de la Sociedad de las Naciones que sobrevivió a toda la Segunda Guerra Mundial. Y cuando después de la Guerra se crea la ONU (las Naciones Unidas), la OIT se incorpora como organismo asociado a ella y mantiene su vigencia en estas condiciones.

En ese momento se consolida el reconocimiento del instrumento de la negociación colectiva como el que debía garantizar la progresividad de los derechos y la fijación de las condiciones de trabajo. Eso fue un gran acuerdo que de alguna manera rompe con lo que había existido hasta ese momento, que era la unilateralidad de los empleadores fijando condiciones de trabajo, en condiciones de mercado se diría, a los trabajadores. Esto luego se reconoce hasta en las Constituciones Nacionales. Todas las constituciones del mundo que habían seguido a la Revolución Francesa y que reconocían todas las libertades civiles y políticas, y que no tenían ningún tipo de reconocimiento en materia de derechos sociales, empiezan a incorporar el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente, el derecho a la negociación colectiva

como instrumento para fijar las condiciones de trabajo y, en general, el derecho de huelga. Este movimiento mundial que se conoce como "constitucionalismo social", comenzó en 1917 en México y en Rusia, y en 1919 en Alemania, y siguió luego prácticamente en todo el mundo. En Argentina, la primera constitución social, es decir la primera Constitución Nacional, como norma suprema y fundamental, que reconoce estos derechos es la Constitución de 1949, pero efímera como pocas, fue derogada luego del Golpe de Estado de 1955. De todos modos en 1957, el propio gobierno de facto, convoca una Convención Constituyente, con el peronismo proscripto y demás circunstancias por todos conocidas, que establece lo que por primera vez, en el marco de lo que era la Constitución Nacional anterior, no la del 49, sino la anterior, la de 1853 que antes mencionábamos, incorpora los derechos sociales, en lo que todos conocerán como el artículo 14 bis. Es más, es prácticamente la única reforma que se le hace a la Constitución.

La Legislación Nacional y los Convenios N° 151 y 154 de la OIT

El artículo 14 bis establece derechos y garantías laborales concretas y derechos colectivos como la negociación colectiva, la huelga, el derecho a organizarse, la protección de los representantes sindicales, y algunas cosas más.

En 1953 se sanciona por primera vez una ley en Argentina, que garantiza el derecho a la negociación colectiva, la ley 14.250, que sigue vigente hoy con algunas modificaciones pero tiene una particularidad y es que solamente garantiza el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores del sector privado. Ya existían organizaciones sindicales de trabajadores del Estado, ATE fue fundada en 1925 -por supuesto con la impronta de los obreros del Estado, específicamente de las construcciones portuarias, de dragado y balizamiento, en otras actividades más bien industriales y productivas del Estado-. Ya existía entonces y "de hecho" se garantizaba el derecho a organizarse de los trabajadores del Estado, pero de ningún modo se permitía el derecho a negociar las condiciones de trabajo y estaba en discusión si se iba a permitir el derecho de huelga. De todos modos, el artículo 14 bis, todavía vigente, establece en el primer párrafo que el trabajo en "sus diversas formas" gozará de la protección de las leyes, es decir, entre el trabajo protegido está incluido el trabajo que se hace en el Estado. Incluso está escrito y explicado expresamente en los Diarios de Sesiones de la Convención Constituyente

de 1957, que debe entenderse incluido en el art. 14 bis el trabajador del Estado. De hecho, en ese mismo párrafo se garantiza la estabilidad del empleado público. Y el segundo párrafo expresa que queda garantizado a los gremios concertar convenciones colectivas de trabajo, el derecho de huelga, el derecho a recurrir a la conciliación y al arbitraje.

Y si hablamos de gremios en términos genéricos, también está incluido el gremio de los trabajadores del Estado en todas sus formas y variantes. Teniendo en cuenta que gremio y sindicato no es necesariamente lo mismo, podemos discutir si los derechos que se garantizan en el art. 14 bis, en ese segundo párrafo, son de los gremios como conjunto propiamente dicho de los trabajadores de una actividad, o es solamente a los sindicatos como se termina aplicando, mucho más podemos discutir si es de los sindicatos sólo con personería gremial y otras cosas que veremos después. Pero no quedan dudas que están incluidas las organizaciones de trabajadores del Estado. Cuando digo el Estado me refiero a todas las formas que tiene el Estado y a todos los servicios y actividades que presta el Estado, entre ellas, obviamente, la educación. Aunque imagino que alrededor de la educación universitaria hubo o hay toda una discusión alrededor de la particularidad que tiene que ver con la autonomía y el cogobierno universitario, después de la reforma del '18, pero de todas maneras, afirmamos que la educación universitaria está incluida entre las actividades que, por supuesto, presta el Estado, al margen de esta particularidad.

Lo cierto es que a pesar de que en el art. 14 bis de la Constitución Nacional se garantizó el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado en todas sus formas, eso no ocurrió hasta muchos años después.

Así, la primer ley de negociación colectiva en el sector público surge en 1991, la de los docentes, que es la 23.929. Es decir, 50 años después que en el sector privado, se termina reconociendo el derecho a la negociación colectiva del Estado.

En este sentido debemos precisar que el "no reconocimiento" no es sólo una decisión política del Estado, sino que fue acompañado de toda una discusión doctrinaria sobre el carácter de los trabajadores del Estado, si deben ser considerados "trabajadores" o "servidores públicos", y por otro lado, está la particularidad del empleador -el Estado- que obviamente no es un empleador igual al resto. Se sigue escuchando que algunos hablan de "agentes públicos", de

"servidores públicos", pero no muy comúnmente se habla de "trabajadores" públicos o estatales. El fundamento de ello radica en que el Estado como tal, brinda servicios a la comunidad, que son servicios públicos que tienden al interés general de la sociedad, y que por lo tanto, proteger el interés particular de un grupo -que serían los trabajadores del Estado, incluidos los docentes por supuesto- sería ceder el interés general frente el interés particular. Esa discusión duró casi 50 años.

Hay que reconocer que la OIT jugó un papel muy importante en esto. La OIT es un organismo burocrático internacional que tiene su rol concreto, que de ninguna manera es exclusivamente la defensa de los trabajadores. Es un organismo que tiene su dinámica particular, y en general no ha servido para demasiado. Pero sí hay que reconocer que en esto de la negociación colectiva para los trabajadores del Estado tuvo un rol muy importante. En la década del '40 y del '50 se dan los primeros convenios de la OIT que tienen que ver con la negociación colectiva, que son el Convenio 87 y especialmente el Convenio 98, pero que no dejaban muy claro si este derecho a la negociación colectiva incluía o no a los trabajadores del Estado. Y surgieron discusiones sobre si lo dice expresamente o no lo dice. Incluso hay una anécdota medio risueña que cuenta que el Convenio 98, que es de fomento de la negociación colectiva, según sea la versión en inglés o en francés, excluye a los trabajadores del Estado o excluye a los funcionarios públicos, y ahí empieza la discusión si los funcionarios públicos son todos los trabajadores del Estado o ciertos trabajadores que por su categoría, que por su rol, tienen más bien una función de director o empleador, que sería homologable a lo que serían los cuadros de dirección de las empresas. Siguió esa discusión hasta los años 1978 y 1981, cuando se dictan los Convenios 151 y 154 de la OIT.

El Convenio 151 establece por primera vez, que debe garantizarse a todos los trabajadores del Estado, sin ningún tipo de discriminación (en realidad, sí con algún tipo, porque cada Estado se reserva el derecho de decidir qué hace con respecto a las fuerzas armadas y de seguridad), dice que a los trabajadores del Estado debe garantizársele mecanismos de participación en la discusión de sus condiciones de trabajo, salariales y demás. Hay una recomendación de la OIT, la Nº 159, que sale ese mismo día, ambas normas -el Convenio y la Recomendación- son adoptadas el 27 de junio de 1978. Para tener una idea de la importancia que tuvo en ese momento, fíjense que muchos sindicatos de empleados públicos lo tomaron como bandera, y hoy convenios colectivos que rigen en algunos estados provinciales establecen el 27 de junio

como el Día del Empleado Público, el hotel de ATE en Buenos Aires se llama "27 de junio". En 1981 el Convenio 154 de fomento de la negociación colectiva ya sí incluye a los empleados públicos. Entonces reitero, no es que la OIT tenga un rol fundamental, pero en esta cuestión de reconocer los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva, realmente tuvo un papel importante. Como decía, esto fue en el año 1978 y en la Argentina, en plena dictadura militar, no tenía garantizada la negociación colectiva ningún tipo de trabajador, mucho menos los trabajadores del Estado. Recién en la década del '80 aparecen los primeros esbozos de participación de trabajadores del Estado, en alguna discusión. El gobierno de Alfonsín armó algunas comisiones participativas, donde había algunos gremios, en el caso de los docentes también, pero siempre quedó en poco o nada. Mejor dicho, se discutían salarios, pero no convenios colectivos de trabajo.

Del reconocimiento al ejercicio del derecho

Lo primero que tiene que quedar claro es que ni el reconocimiento formal del derecho implica inmediatamente el ejercicio del derecho, ni no tener el derecho reglamentado implica que no se pueda negociar un convenio colectivo de trabajo. Por lo menos en la Administración Pública, la historia es clara en ese sentido: Pasaron 50 años desde que se reconoce el derecho, digamos, en 1957 con el art. 14 bis, luego en la OIT en el '78, y pasó hasta el año '92, cuando se sanciona la primer ley, la 24.185, que reglamenta la negociación colectiva en la administración pública, y después pasaron 5 años hasta 1998 en que se firma el primer convenio colectivo (que además fue el que firma UPCN y no firma ATE, con lo cual el resultado fue que legalmente existió, pero no se aplicó nunca) y recién en el 2006 se firmó el primer convenio colectivo con la participación plena de las representaciones gremiales y, sobre todo, con la legitimación de los trabajadores del Estado. Es decir, 16 años después que una ley reglamenta el derecho a la negociación colectiva, aparece el primer convenio con los dos sindicatos firmando (lo que implica una garantía de su aplicación). Por lo tanto, el hecho de tener todas esas leyes de ningún modo garantizó el ejercicio del derecho. En el caso de los docentes, la ley 23.929 es de 1991, y aún no existe un convenio colectivo de trabajo. Y hay experiencias inversas que lo ratifican, lugares donde no había ley de negociación colectiva, pero sí relaciones de fuerza favorables como para juntar al empleador o las direcciones de organismos para negociar un convenio colectivo y se negoció. Porque en definitiva se trata de eso, de negociar, de bilatera-

lizar las relaciones laborales, sentarnos con el empleador a discutir las relaciones del trabajo en vez de que éste unilateralmente las disponga, lo cual es totalmente diferente a lo que estamos acostumbrados, que es después de un conflicto lograr que se saque una resolución o una ley que reconozca determinado planteo, ya que finalmente, cuando no se cuenta con la fuerza para sostener esa resolución o esa ley, la van a cambiar unilateralmente. En cambio firmando un convenio colectivo, sí o sí sigue vigente. Y sólo pueden modificarlo volviéndose a sentar con los trabajadores.

Experiencias del sector público

Pero decía, si se cuenta con la fuerza para sentar al empleador aunque no tenga ley que lo reglamente, no tenga el derecho reconocido o esté en discusión el derecho, es probable que llegue a tener convenio colectivo aunque no exista un marco legal reglamentario. Hay muchas excepciones, previo a estas leyes, donde se firmaron convenios colectivos en el Estado. Seguramente donde había más fuerza, más poder de presión, que eran y son los sectores productivos. Hay convenios del Estado de la década del '70, como los Yacimientos Carboníferos Fiscales (la mina de carbón de Río Turbio), sectores de la producción del Estado que tenían la capacidad para sentarse y a la hora de aplicar una ley el Estado no se preocupó de sancionar una ley específica, sino que se aplicó la ley del empleo privado, la 14.250. O como se dio en grandes conflictos recientes como el del Hospital Gárrahan, el del Mercado Central de Buenos Aires, donde no se aplica una ley concreta de negociación colectiva porque son organismos interestatales. El Hospital Gárrahan está administrado por el gobierno de la Nación y por el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y el Mercado Central por el gobierno de la Nación, el de la Ciudad de Buenos Aires y el de la Provincia de Buenos Aires. Entonces en la discusión de qué ley se aplica, terminan sentándose las partes, constituyendo una comisión negociadora y empezando a negociar, y se hizo un acta entre las partes tomando como parámetro la ley 14.250, pero sin que eso implique que se aplique la ley privada. Así, se utiliza como parámetro la ley de negociación colectiva del sector privado, pero reconociendo que son relaciones de empleo público, es decir, con estabilidad, y la pluralidad sindical, porque son muchos los sindicatos que representan a los trabajadores en el sector público, no como en el sector privado donde hay uno sólo con personería gremial y, por ende, con derecho a negociar. Y el Ministerio de Trabajo lo tuvo que aceptar. Luego, por ejemplo en el Hospital Gárrahan, el conflicto

decayó y no se llegó a firmar un convenio colectivo, aunque el reglamento está vigente. Pero en el Mercado Central ya se firmó, y con esas características.

En este sentido, el Convenio de la OIT 154, que antes mencionáramos, expresamente prevé que la negociación colectiva no debe ser obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Marco jurídico de la negociación colectiva en la Universidades Nacionales: las Leyes 23.929 y 24.185 y los Decretos 1007/95 y 1753/91.

Empezó a discutirse, sobre todo en los últimos años de la década del '80 y en los años 1990 y 1991, el dictado o la reglamentación de una ley o de varias leyes que reglamenten y garanticen el derecho al ejercicio de la negociación colectiva de los trabajadores del Estado. Como ya dijimos, la primera norma, la primera ley que surge es la de los docentes, la ley 23.929. Ustedes tienen en sus manos el texto de esta ley. En realidad, si uno mira el artículo primero, cuando habla de los sujetos comprendidos en la ley, dice "los trabajadores docentes, cualquiera sea el nivel, rama o especialidad, siempre que presten servicios en escuelas, establecimientos, institutos o universidades, sin más condición que la de mantener relación de empleo con un ente oficial". También, en teoría están entonces incluidos los docentes universitarios. Esa ley del año 1991, que es bastante confusa por ser la primera y tiene una técnica legislativa un poco extraña, en realidad no se aplicó, porque como decíamos antes no existe a la fecha convenio colectivo de la actividad docente.*

Lo que pasa es que así como en cuestiones de empleo privado, de derechos laborales, el Congreso Nacional es el que tiene la facultad de dictar leyes -no hay leyes provinciales de trabajo-, porque es una facultad que las provincias delegaron en la Nación; en el tema del empleo público, en cambio, una vez que la educación depende de las provincias, se convierte en realidad en función de cada estado provincial el negociar en cada caso con los docentes provinciales. En el caso de las universidades, al ser nacionales, no. Pero, concretamente, el

** Nota de la R.: La primer PARITARIA NACIONAL DEL SECTOR DOCENTE para los niveles medios y primiarios se constituyó en febrero de 2008. La primer Mesa de Negociación Nacional de los DOCENTES UNIVERSITARIOS se constituyó en julio de 1998 (Ver DNNC 93/98).*

sólo hecho de estar incluidas en la ley 23.929 las Universidades Nacionales como uno de los sujetos no implicó nada, porque como no se determina quién es el empleador en el marco de un cogobierno, -al margen de tener financiamiento del Estado Nacional, y el empleador en definitiva es el Estado Nacional-, no es tan claro si el Rector es el empleador y el docente es el trabajador, si la plata sale de allá; por otro lado dicen también, si el docente puede ser Rector, etc. Lo mismo que el tema de la autonomía, cómo se hace para condicionar al Estado si la autonomía implica que el Estado interviene en la fijación del presupuesto pero no en el resto de las condiciones. Imagino que será así, no tengo la certeza, porque tampoco al resto de los docentes no universitarios esta ley les sirvió para negociar un convenio colectivo.

Ahora bien, buscando las normas que garanticen a los docentes universitarios la negociación colectiva, encontramos la Ley de Presupuesto del año 1994, ley 24.447, que en el artículo 19 determina que los rectores de las universidades, a los efectos de la negociación colectiva, ejercen el rol del empleador. Eso al año siguiente es reiterado por la Ley de Educación Superior. Es decir, recién ahí se establece concretamente que en las negociaciones colectivas, los rectores ejercen la función de empleadores. Pero además tienen que reunirse todos los rectores, el CIN y toda esta situación tan compleja que implica un convenio que incluya a todos los docentes de todas las Universidades Nacionales.

Y en base a ese art. 19 de esa ley de presupuesto de 1994, en base a los artículos de la Ley de Educación Superior de 1995, es que se dicta el Decreto 1007, en agosto de 1995, donde concretamente, ahora sí, se establecen las pautas de negociación colectiva en las Universidades Nacionales. Debemos decir que tampoco es demasiado claro. En general nada es claro en la negociación colectiva en el sector público, docentes, administración pública y demás sectores, porque lo que las leyes intentaron fue reglamentar una situación nueva. Decir cómo va a ser una situación nueva, crearla, cuando en general es al revés, las leyes vienen después de la situación de hecho, y de algún modo la legalizan. La ley del año 1953, ley 14.250 del sector privado, legaliza una situación que de algún modo ya existía.

En el sector público fue a la inversa, se resolvió que habría negociación colectiva en el Estado y se determinó la manera, la forma, antes que la práctica. Y en lo que es el antecedente en la Administración Pública Nacional, el convenio colectivo no sólo no establece lo que dice la ley 24.185, sino que la contradice, y en muchas cuestiones se fue llegando a una práctica y una

costumbre al margen de lo que quiso decir la ley. Y esta es más compleja, la que establece el Decreto 1007/95, porque fíjense que comienza diciendo: "Visto el artículo 19 de la ley (de presupuesto tal)…" -ya aparece en el "visto" quién ejerce como empleador- y después menciona a las leyes 23.929 y 24.185, es decir, las leyes de negociación colectiva para los docentes y para la administración pública nacional respectivamente. Es como que da por supuesto todo eso y dice "visto todo eso…", ahora vamos a reglamentar cómo se va a negociar colectivamente en todas las Universidades Nacionales. Y lo que no tiene en cuenta es que hay situaciones completamente contradictorias entre esas dos leyes y cosas que no están establecidas en el propio Decreto 1007/95, ni en esas dos leyes. Por lo tanto, no está muy claro cómo resolverlas, con cuál de esas dos leyes y en base a qué criterio de esas dos leyes que ni siquiera se cumplieron en sus respectivos convenios colectivos.

Lo cierto entonces es que la realidad irá determinando cómo resolver estas contradicciones o estos vacíos legales. La realidad, la práctica concreta, y por supuesto, las relaciones de fuerza. Cerrando entonces lo que dije al principio, por algo, derecho a organizarse, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga están reconocidos uno al lado del otro, incluso en nuestra Constitución Nacional. Es impensable una negociación colectiva sin organización sindical previa, y mucho menos sin derecho de huelga. Lo que no implica que va a haber negociación colectiva sólo si hay una huelga, ni tampoco que si no la hay va a haber un mal convenio. Pero sí el hecho de tener la capacidad de "asustar" al otro, porque si yo puedo hacer una huelga, es probable que yo tenga un convenio colectivo mucho mejor, que si no la hago y no logro hacer el daño concreto que me permite hacer una huelga.

Ámbito de aplicación – Representación – Niveles de negociación – Materias de Negociación

Pero volvamos al marco jurídico de la negociación colectiva de los docentes universitarios. Algunos comentarios acerca del Decreto 1007/95, que no tiene mucha aplicación -aunque el resto de los trabajadores universitarios, los auxiliares o de apoyo, los mal llamados "no docentes", negociaron su Convenio Colectivo de Trabajo con este decreto- y que, como ya dijimos, tiene la dificultad de provenir de dos leyes que no tienen establecida esta situación tan particular de la autonomía y el cogobierno universitario, dos leyes como son la ley 23.929 y la ley

24.185. Ambas casi son iguales en lo que respecta a quién es el empleador: el Estado Nacional, a través del Ministerio de Educación en el caso de los docentes, pero con participación del Ministerio de Economía, del Jefe de Gabinete, de la Subsecretaría de la Gestión Pública, es decir, está bien claro quién es el empleador. Está bien claro también quiénes representan a los trabajadores: los sindicatos que tienen personería gremial y ámbito de actuación en el lugar que se trate (educación, administración pública, etc). Pero esta claridad de las leyes "madre" de las que se desprende el decreto, no esclarece sin embargo la situación particular que acá estamos analizando. Por lo tanto todo lo que no esté claro en el Decreto 1007, no está claro cómo lo vamos a resolver, ya que ninguna de las dos leyes prevé la situación tan particular de las Universidades Nacionales.

Lo primero que es importante de este decreto es que establece claramente que el empleador, es decir, la parte empleadora, van a ser los rectores, y establece además los niveles en los cuales se va a negociar: en el nivel general y en el nivel particular. Eso es lo que establece aquel artículo de la ley de presupuesto de 1994 y lo que dice la Ley de Educación Superior. Lo que no establece el decreto es la manera en que articulan estos dos niveles, ya que no es lo mismo cómo se articulan en la 24.185, que en la 23.929 (que son las normas complementarias del Dto. 1007/95, como habíamos visto antes). Da la sensación que todo está armado para que se articulen todos estos convenios particulares con el general, por eso se establecen dos niveles. Pero esto lo inferimos, no es que esté predeterminado en el Decreto 1007/95.

Ahora bien, ¿de qué hablamos cuando hablamos de articulación? Se establece un nivel general de negociación en el cual debieran estar representadas todas las Universidades Nacionales, que por la parte empleadora serían los rectores, y los trabajadores están representados por las federaciones. En realidad, esas leyes se hicieron a la medida de lo que existía. En el caso de la representación de los trabajadores todas las leyes de negociación colectiva del sector público tuvieron que respetar o receptar esa particularidad que es la "pluralidad sindical". La ley 23.929 dice que los trabajadores estarán representados por entidades de tercer grado, porque existía CTERA. En el caso de la ley 24.185 dice las uniones o federaciones porque los dos sindicatos nacionales son de primer grado como ATE y UPCN. Pero acá, en las Universidades Nacionales, no queda del todo claro, porque al margen de que haya más de una federación, habiendo sindicatos que no están adheridos a una federación con personería gremial, no se establece cómo van a estar representados esos sindicatos de base de esa universidad en la negociación

colectiva. La 23.929, en el art. 4º inc. a), hace una salvedad, dice que la federación representará en el ámbito nacional, salvo en aquellos casos donde la entidad de base no esté federada, con lo cual tiene su capacidad de negociación no delegada en la federación, pero no está del todo claro que se vaya a aplicar en el caso de las Universidades esa previsión de la ley 23.929. Por lo menos no está escrito. Ni tampoco se establece en el Decreto 1007/95 cuáles son las materias que se van a negociar en las negociaciones colectivas en general. Eso es muy claro –e igual- en la administración pública y en los docentes. Las materias a negociar son todas en las que las partes se pongan de acuerdo, menos tres. En el caso de la administración pública, la estructura orgánica del Estado. En el caso de los docentes, las facultades constitucionales del Estado en materia educativa. Estas cuestiones no son materia de negociación. En la administración pública, la idoneidad como requisito para el ingreso tampoco es materia de negociación, uno puede establecer las formas de ingreso y los requisitos que quiera pero ninguno que no esté hecho en base a la idoneidad. En el caso de los docentes el principio de idoneidad como base para el ingreso y la promoción de la carrera. Es decir, ambas normas, por la negativa, definen cuáles son las materias que no se pueden negociar en el nivel general. Todo el resto es materia de negociación.

El problema es cómo se ponen las partes de acuerdo en qué van a negociar, porque también es materia de negociación cuáles son las materias en las cuales se va a negociar. Porque lo primero en que tienen que ponerse de acuerdo es cuál es el nivel en que van a negociar y cuáles son las materias que van a negociar. En este caso es muy claro el nivel, los dos (general y particular). El decreto 1007/95 obliga a negociar en el nivel general y en los niveles particulares en cada una de las universidades a la vez, está interrelacionado. Es más, en una parte del decreto establece que no puede haber una comisión negociadora particular sin que esté constituida la comisión negociadora general y a su vez la general no se constituye si no están constituidas todas las particulares, por eso imagino que actualmente estarán todas constituidas, al margen de que no tengan actividad.

En el caso de la negociación colectiva en la administración pública y en los docentes se establece que las partes acordarán en qué niveles negocian. Pueden negociar en todo nivel, el general y el sectorial, pero verán las partes en cuál negocian. No es obligatorio en los dos niveles como en las Universidades Nacionales. Y establece además que articularán, lo que significa que en el convenio general se negocian las materias generales, todo lo que implica la relación

de empleo y a todas las condiciones generales para todos los trabajadores docentes (en este caso) universitarios de todas las Universidades Nacionales. Por lo tanto en el nivel particular, al articularse la negociación colectiva, el convenio general rige a todos los trabajadores, de todas las universidades, pero cada una de las universidades va a tener su convenio sectorial donde va a negociar tres cosas: las materias que no están negociadas en el nivel general, las materias que están negociadas pero que por su especificidad hay que negociar para adecuar y darles un trato particular en el convenio sectorial, y las materias expresamente delegadas.

El procedimiento de negociación es igual en todas. Supuestamente una de las partes, sea el sector sindical o trabajador o el sector empleador, se presenta en el Ministerio de Trabajo y solicita que se constituya el ámbito de negociación para determinado nivel, y el Ministerio de Trabajo tiene la obligación de notificar a la otra parte para que en el plazo de 30 días manifieste cuáles son sus representantes. Así, cada una de las partes designa a sus representantes, los que se conocen comúnmente como "paritarios", acredita que tiene la capacidad para negociar, no el paritario, sino el sindicato y acredita en este caso el CIN o quienes ejerzan como empleadores, el nombramiento que tienen y ahí en teoría está en condiciones de iniciarse la negociación. Es importante saber que la designación de representantes con mandato suficiente es una de las obligaciones de cada parte. Es cierto que antes de firmar, cada parte podrá arbitrar los medios que tenga previstos para buscar su aprobación final, su autorización para firmar. En el caso de los sindicatos, en general es la asamblea o el congreso. En el caso de los empleadores, o mas precisamente, en este caso, el de las Universidades Nacionales, el procedimiento de aprobación por parte del CIN es más engorroso y lento, ya que según su costumbre lo girarían a todos los rectores antes de considerarlo aprobado. Afortunadamente prevén que el silencio o la falta de observaciones en el plazo que se estipule es considerado aprobación, lo cual evita mayores dilaciones. Existe también algún procedimiento particular en caso de que una de las partes no quiera negociar. Está establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551) la obligatoriedad de negociar colectivamente, es decir si bien no es obligatorio llegar a un acuerdo, sentarse a negociar un convenio colectivo es obligatorio. Es más, lo que está establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales es que si la parte empleadora se niega o dilata la negociación colectiva, es considerada como una práctica desleal. Sentarse a negociar y negociar de buena fe (en esos términos está escrito) es obligación de las partes. No es obligatorio llegar a un acuerdo y hay mecanismos sobre cómo llegar a un acuerdo. Lo establece esta ley y la Ley de Conciliación Obligatoria (14.786). Todos estos temas,

tanto la ley 23.551 como la ley 14.786 y los conflictos colectivos en general, los vamos a abordar en la próxima jornada.
También establece el Decreto 1007/95 una particularidad con los colegios universitarios, dice que tienen que tener su comisión negociadora específica. Es decir, está el nivel general, el nivel particular y tiene que haber una suerte de negociación aparte para los colegios universitarios. También la norma remite al Decreto 760/94, por el cual se emparentaban las remuneraciones de los docentes de los colegios dependientes de universidades nacionales con los de los docentes de la provincia donde estén esos colegios, así que ya desde ahí tienen una cuestión bien particular, pero sí o sí se negocia en forma independiente.

Homologación y Registro

Finalmente, una vez que se negoció, se aprobó y se firmó el Convenio Colectivo de Trabajo, el Decreto 1007/95 indica que sea el Poder Ejecutivo quien lo ponga en vigencia, mediante un acto administrativo, que se publica en el Boletín Oficial y comienza a regir a partir del día siguiente en que se publique. El Decreto 1007 no habla de homologación, pero sí habla del acto administrativo que emite el Poder Ejecutivo, con lo cual tiene que ser un decreto. Sobre todo es una homologación porque lo que sí establece el decreto es que tiene la facultad el Poder Ejecutivo de revisar el Convenio Colectivo. Lo que también tienen en las negociaciones colectivas privadas, esto es, que por razones de mérito, oportunidad, conveniencia o de política general, el Poder Ejecutivo puede no homologar un convenio, hacerle observaciones. Esto es muy discutido, porque si en realidad supuestamente hay negociación colectiva libre y si el sindicato tuvo la fuerza para negociar un convenio, por qué el gobierno puede intervenir no homologándolo. En general se entiende que esto es de aplicación cuando se trata de aumentos salariales que pudieran afectar la política económica general. Esto fue lo que pasó en el '75, en el "Rodrigazo", cuando se niega el Poder Ejecutivo a homologar todos los convenios colectivos que se habían negociado, y que finalmente se homologan luego de una huelga y una movilización que obligó a la renuncia del Ministro de Economía Celestino Rodrigo y de López Rega, pero esa es otra historia. En el Decreto 1007/95 también se establece esa facultad, aunque con otro procedimiento. Establece que el PEN puede hacer observaciones, en cuyo caso lo devuelve a las partes y las partes tienen que ver si lo modifican o qué hacen. Parece que le da un trámite como si fuera de ley. Lo ilógico de esto es que el Poder Ejecutivo está

representado en la paritaria, porque el Estado es uno solo. Si estuvieron los rectores, que se les dio carácter de empleadores por ley, seguramente habrá alguien del Ministerio de Economía o de "política salarial"; que después el Poder Ejecutivo no lo homologue a pesar de que estuvo representado, es algo maliciosamente esquizofrénico. De todos modos ocurre, u ocurre a la inversa, cuando lo hace antes de empezar la negociación. Tanto en el Estado como en el sector privado, el Gobierno "anuncia" cuál es el aumento salarial y después te invitan a negociar. No van a homologar un convenio superior a eso porque tampoco lo van a firmar. Esta es la política conocida como de "techos" salariales que limitan la negociación colectiva libre.

De todas maneras en lo que es materia salarial, todas las leyes de negociación colectiva del sector público, la de administración pública, la de los docentes y ésta también, limitan la cuestión de aumentos salariales al presupuesto. En este caso dice: "no se podrá negociar más de lo que esté presupuestado ya" y en otros casos dice que no se podrá comprometer el presupuesto del año siguiente. Esto es absolutamente absurdo porque en general ningún presupuesto prevé abiertamente lo que va a ser el aumento el año siguiente. Y el aumento del año siguiente se va a lograr en función de las relaciones de fuerza, del conflicto, incluso puede ser que aunque tengan previstos aumentos en un inciso escondido del presupuesto, si no hubo negociación, ni fuerza ni nada, tampoco te darán aumento como ha pasado muchas veces. Particularmente yo creo que el planteo sindical de aumento salarial debe fundarse en la ley, pero no en la de presupuesto. Debe fundarse en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, y en todas las leyes que establecen el derecho a un "salario digno", a un "salario mínimo vital y móvil". Según su definición legal, salario mínimo vital es aquel que asegure a un trabajador, sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, alimentación adecuada, vivienda digna, vestimenta, educación, transporte, esparcimiento, asistencia sanitaria, vacaciones y previsión. Después que se homologa, se publica en el Boletín Oficial, si no lo publica el Ministerio de Trabajo las partes pueden publicarlo directamente, y cinco días después de su publicación entra en vigencia, y es de aplicación para todos los trabajadores involucrados, en este caso, para todos los docentes universitarios, estén o no afiliados al sindicato respectivo.

Eso es así por el sistema de representación colectiva establecido en nuestro modelo sindical, y esa representación la da la personería gremial. Sobre ésto también hablaremos en el próximo taller.

Ahora bien, existe una suerte de costumbre en la negociación colectiva particular y general del sector docente universitario que es el "registro" de las actas negociadas. Es decir, cuando se va llegando a acuerdos generales o sectoriales sin que implique la conformación de un texto completo de convenio colectivo. Se presenta el Acta Acuerdo en el Ministerio de Trabajo y éste los "registra". Al respecto no hay una precisión clara en la norma. Sin embargo, entre las rarezas que tiene el sistema del Decreto 1007/95, que remite a la ley 23.929, hay dos cosas que pueden llevar a confusión, pero a su vez servirían para plantear que el registro de actas es válido, y que sustituye a la homologación. Primero menciona el decreto directamente la homologación de los acuerdos, pero después dice: "se remitirá para su registro y publicación". Aunque se refiere a otro tipo de registro, de algún modo ya habla de un registro. Y segundo, como el decreto deriva de la ley 23.929, y ésta remite también a las leyes 23.546 y 14.250, o sea remite a leyes de negociación colectiva del sector privado, y ahí sí se prevé el registro de los convenios colectivos de empresa.

En efecto, al remitir inexplicablemente la ley de negociación colectiva docente a las leyes privadas, por una reforma posterior que hubo en la ley de negociación colectiva privada, se permite que los convenios de empresa en vez de homologarlos se registren, con el mismo efecto. Entonces uno pudiera entender que el convenio de universidad es el convenio de una unidad y no de una actividad entera y tiene validez el registro. Por supuesto, esto es si hiciera falta justificarlos porque en realidad, ya está registrado, tiene un número y el efecto es el mismo.

Y lo último como cuestión interesante que tiene este decreto es que obliga a crear una comisión de interpretación de convenios, lo que comúnmente se conoce como las comisiones paritarias, que son las que subsisten a los convenios colectivos, porque en realidad estrictamente los convenios colectivos los negocian lo que se denomina comisión negociadora, y se firma el convenio y se homologa y la comisión negociadora se extingue, perdió su razón de ser. En todo caso, vencido el plazo de vigencia se constituirá una nueva comisión negociadora con los mismos u otros actores. Sin embargo los convenios prevén constituir una comisión paritaria permanente de interpretación de la norma, que se constituye con determinados miembros ya designados y se reúnen periódicamente o cuando una parte lo pide para interpretar el convenio colectivo, alguna cosa que no esté clara, o cuál es el sentido de determinado artículo. Muchas veces en el sector público se establece que esa comisión paritaria puede hasta modificar el convenio, lo cual no es demasiado "legal", pero ocurre a veces que es tan

dificultoso constituir una comisión negociadora que es mucho más fácil contar con el resorte para que la comisión paritaria termine modificando alguna cosa, y después se homologue, y como resultado, de algún modo se reformó el convenio colectivo.

También además de la comisión de interpretación de convenios, lo que en general establecen los convenios (está en el proyecto de CONADU y está en el convenio de la Administración Pública Nacional) son otras comisiones paritarias, que de alguna manera garanticen esta participación de las partes en determinados temas, sobre todo de los trabajadores. Hay dos que son las más comunes. Una –en la Administración Pública Nacional- es la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que es básica porque garantiza que hay un órgano paritario y permanente que tiene las facultades de inspeccionar el cumplimiento de las leyes de seguridad e higiene en el trabajo, recibir y canalizar las denuncias, promover denuncias ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y de alguna manera ir garantizando las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Las experiencias son bastante incipientes y conflictivas, pero que existan como instrumento esos organismos no es poco. Y otra muy común es la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, cuya finalidad sería garantizar la no discriminación y la igualdad de trato y de acceso en cuestiones de género y cualquier otro tipo de discriminación. Actualmente tienen un rol importante, sobre todo en el tema de la violencia laboral, que antes no tenía dónde tratarse, ahora existe a través de esta comisión un procedimiento donde denunciarlo y tramitarlo. Situaciones que existen y que existieron siempre, ahora lo que se hace es definirlas y darles un tratamiento, pero que de alguna manera garantiza que estando los trabajadores dentro de esa comisión, tenga un trato un poco más especial y dinámico. Estos dos temas, tanto la conceptualización como la experiencia de la comisiones paritarias en violencia laboral y salud laboral, las vamos a tratar en dos reuniones y charlas específicas, a cargo de María Terragno y Luciana Censi respectivamente, abogadas de nuestro equipo especializadas en esos temas.

Lo último, en cuanto a la vigencia, un convenio colectivo tiene determinada duración, las partes establecen cuánto va a durar el convenio colectivo. En general son dos años. El decreto 1007/95 no lo establece, pero sí establece lo que se conoce como la ultraactividad, es decir, no obstante que el convenio venza, no cae, no deja de regir automáticamente, sino que sigue vigente y todas las cláusulas que estableció siguen vigentes hasta tanto entre en vigencia un nuevo convenio colectivo. Por eso hoy siguen vigentes los convenios del '75 del sector priva-

do, porque muchas veces las relaciones de fuerza hacen que no convenga ahora modificarlos. En la década del '90 eran los empleadores o el Estado los que impulsaban la renegociación y los sindicatos se abroquelaban y trataban de no renegociar y ponían trabas para que siguieran vigentes los del '75, el triunfo era no negociar. Hoy rara vez se renegocia un convenio colectivo en cuanto a condiciones de trabajo, solamente se van renegociando las cuestiones salariales. Por ahí aparece una cosa como la UOM, que eliminó de su CCT una categoría, la del peón, pero no es común que se vayan modificando los convenios colectivos. En síntesis, el convenio colectivo permanece vigente hasta que entre en vigencia otro, no hasta que termine el plazo en él establecido. Y el procedimiento para reformular un convenio colectivo es igual que para negociar el convenio colectivo, pero acotado a esto que explicaba recién. La parte que quiera denunciarlo y volver a negociar, dice qué quiere renegociar, si quiere negociarlo todo de nuevo, o negociar los aspectos salariales o cualquier otro tema, por ejemplo la jornada, se ponen de acuerdo en qué materia y se renegocia sólo eso y el resto continúa vigente.

Muy bien, por hoy terminaríamos aquí. Sin perjuicio de continuar con el debate y quedarnos conversando sobre el tema, les agradezco la atención y su participación. Como decía al comienzo, espero que esta jornada haya sido de utilidad, y continuamos mañana con el resto del programa.