

La Negociación Colectiva en el Sector Público

Su desarrollo en los ámbitos locales

La Negociación Colectiva en el Sector Público

Su desarrollo en los ámbitos locales

PRESIDENCIA DE LA NACIÓN

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

Dr. Julio Alak

SECRETARÍA DE JUSTICIA

Dr. Julián Álvarez



Infojus

SISTEMA ARGENTINO DE
INFORMACIÓN JURÍDICA

Ruiz, Álvaro D.
La negociación colectiva en el sector público : su desarrollo en los ámbitos locales / Álvaro D. Ruiz ; Mario Luis Gambacorta ; Magalí N. Troya. - 1a ed. - Buenos Aires : Infojus, 2013.
312 p. ; 16x23 cm.

ISBN 978-987-28886-3-3

1. Negociación . I. Gambacorta, Mario Luis II. Troya, Magalí N.
III. Título
CDD 650

Fecha de catalogación: 19/03/2013

ISBN: 978-987-28886-3-3

La negociación colectiva en el sector público: su desarrollo en los ámbitos locales
1^{ra}. edición - marzo 2013

Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Sarmiento 329,
C.P. 1041AFF, C.A.B.A.

Editado por la Dirección Técnica de Formación e Informática Jurídico-Legal.

Directora: María Paula Pontoriero

Correo electrónico: ediciones@infojus.gov.ar

Todos los derechos reservados. Distribución gratuita. Prohibida su venta. Se permite la reproducción total o parcial de este libro, su almacenamiento en un sistema informático, su transmisión en cualquier forma, o por cualquier medio, electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, con la previa autorización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

AUTORES

ÁLVARO D. RUIZ

MARIO L. GAMBACORTA

MAGALÍ N. TROYA



Integrantes del equipo de investigación en Derecho Sindical
y de las Relaciones Colectivas del Trabajo (www.investigacionesdeltrabajo.com)

PRÓLOGO

JULIÁN ÁLVAREZ⁽¹⁾



Tener acceso a la información jurídica resulta fundamental para lograr que el acceso a la justicia, por parte de la población, sea efectivo. Por eso, nuestro compromiso es continuar profundizando esta política pública inclusiva, que se enmarca dentro del proceso transformador de inclusión social e igualdad de derechos que comenzó en nuestro país el 25 de mayo del 2003.

En este sentido, el trabajo proyectado por el Equipo de Investigación en Derecho Sindical y de las Relaciones Colectivas del Trabajo, bajo la dirección del Dr. Álvaro Ruiz y coordinación del Dr. Mario L. Gambacorta, resulta un gran aporte para el estudio el desarrollo de la negociación colectiva en el sector público.

La promoción de la negociación colectiva se ha consolidado como una de las fortalezas del esquema de políticas impulsadas por el gobierno nacional. En sinergia con un modelo económico basado en la inclusión social, a partir del crecimiento del empleo formal y la mejora en la distribución del ingreso, la dinámica de la negociación colectiva se ha robustecido, profundizando así un verdadero diálogo social.

Si entendemos al “diálogo” como dispositivo superador dentro del sistema democrático, y a “la justicia” como su política axiomática, felizmente podemos concluir que los niveles de negociación, devienen múltiples y cotidianos en la Argentina de hoy.

En efecto, *La negociación colectiva en el sector público en los ámbitos locales* presenta una síntesis de los principales aspectos que caracterizan

(1) Secretario de Justicia de la Nación.

a la negociación colectiva en nuestro país, y por eso se convierte en una valiosa herramienta de sistematización normativa referencial y de consulta.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, a través de INFOJUS, procura trazar un camino concreto en la construcción de una sociedad más participativa. Por ello, la gratuidad, el federalismo, la accesibilidad y la integralidad son inherentes a su diseño.

La presente obra formará parte del material ofrecido por INFOJUS, permitiendo ampliar el debate jurídico mediante la apreciación del grado de desarrollo normativo en materia de negociación colectiva en el ámbito público, provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Pensada desde la inclusión y el acceso a la información, *La negociación colectiva en el sector público en los ámbitos locales*, se suma a Ediciones INFOJUS para ponerse a disposición de todos.



ÍNDICE



Provincia de Buenos Aires	p. 1
1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Buenos Aires	1
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Buenos Aires	2
3. Normativa de la Provincia de Buenos Aires en relación a Derecho Colectivo del Trabajo	3
3.1. Ley 13.453: Negociaciones Colectivas en el Ámbito de la Administración Pública Provincial	3
3.2. Ley 13.552: Régimen de Negociaciones Colectivas entre la Provincia de Buenos Aires y el Personal Docente	8
3.3. Ley 14.226: Regula la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público	12
Provincia de Catamarca	p. 21
1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Catamarca	21
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Catamarca	21
3. Normativa de la Provincia de Catamarca en relación al Derecho Colectivo del Trabajo	22
3.1. Ley 4723: Reglamenta las Negociaciones Colectivas que se entablen entre la Administración Pública y sus Empleados	22
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	p. 27
1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	27
2. Referencias en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	30
3. Normativa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en relación a los Derechos Colectivos del Trabajo	31
3.1. Ley 471: Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	31
3.2. Decreto N° 465/04: Reglamentación de la ley 471	38

3.3. Convenio Colectivo Trabajo. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires.....	43
3.4. Convenio Colectivo: Asociación de Médicos Municipales, Federación de Médicos Profesionales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.....	70
3.5. Decreto N° 308/VP/2004 - Anexo I: Convenio Colectivo para el Personal de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires.....	76

Provincia de Córdoba..... p. 85

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Córdoba.....	85
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Córdoba	85
3. Normativa de la Provincia de Córdoba en relación a Derecho Colectivo del Trabajo.....	86
3.1. Ley 8329: Convenios Colectivos de Trabajo para la Administración Pública.....	86
3.2. Decreto de Promulgación 3121/1993	94

Provincia de Corrientes p. 99

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Corrientes.....	99
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Corrientes.....	99
3. Normativa de la Provincia de Corrientes en relación al Derecho Colectivo del Trabajo.....	100
3.1. Ley 4067: Estatuto del Empleado Público.....	100

Provincia del Chaco..... p. 103

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia del Chaco	103
2. Referencias en la Constitución de la Provincia del Chaco	103
3. Normativa de la Provincia del Chaco en relación al Derecho Colectivo del Trabajo.....	104
3.1. Decreto 483/2010: Reglamenta la ley 6421.....	104
3.2. Ley 6421: Establece Régimen de Negociaciones Colectivas	109

Provincia del Chubut..... p. 115

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Chubut.....	115
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Chubut.....	115

3. Normativa de la Provincia de Chubut en relación al Derecho Colectivo del Trabajo 116

3.1 Ley X N° 39 (antes, ley 5279): Convenio sobre el fomento de la Negociación Colectiva. Texto consolidado por Ley V N° 132 116

Provincia de Entre Ríos..... p. 123

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Entre Ríos 123

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Entre Ríos..... 123

3. Normativa de la Provincia de Entre Ríos en relación al Derecho Colectivo del Trabajo 124

3.1. Ley 9755: Marco de regulación del empleo público de la Provincia de Entre Ríos. Estado de la Norma: modificada por ley 9811 124

3.2. Ley 9624: Convención Colectiva de Trabajo Docente 130

Provincia de Formosa..... p. 135

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Formosa 135

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Formosa..... 136

3. Normativa de la Provincia de Formosa en relación al Derecho Colectivo del Trabajo 137

3.1. Ley 696: Estatuto General 137

3.2. Ley 931: Estatuto Docente Provincial..... 137

Provincia de Jujuy p. 139

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Jujuy 139

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Jujuy 139

3. Normativa de la Provincia de Jujuy en relación al Derecho Colectivo del Trabajo 140

3.1. Ley 4679 140

Provincia de La Pampa..... p. 143

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de La Pampa 143

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de La Pampa 143

3. Normativa de la Provincia de La Pampa en relación al Derecho Colectivo del Trabajo 144

3.1. Ley 2238: Ley de Paritarias Docente 144

Provincia de La Rioja..... p. 157

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de La Rioja 157
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de La Rioja..... 157
3. Normativa de la Provincia de La Rioja en relación al Derecho Colectivo del Trabajo..... 158
 - 3.1. Ley 6059: Ley de adhesión a la ley nacional 23.929 158
 - 3.2. Ley 3870: Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal..... 158
 - 3.3. Ley 5289: Estatuto del Docente 160

Provincia de Mendoza..... p. 161

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Mendoza..... 161
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Mendoza 161
3. Normativa de la Provincia de Mendoza en relación al Derecho Colectivo del Trabajo..... 162
 - 3.1. Ley 4934: Estatuto del Docente 162
 - 3.2. Decreto-ley 560/1973: Estatuto del Empleado Público 163
 - 3.2. Ley 5892: Estatuto Escalafón para Personas con Servicios en Municipales 164

Provincia de Misiones p. 173

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Misiones..... 173
2. Referencia en la Constitución de la Provincia de Misiones 173
3. Normativa de la Provincia de Misiones en relación al Derecho Colectivo del Trabajo..... 174
 - 3.1. Ley 2724: Comisión de Concertación 174

Provincia del Neuquén..... p. 175

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Neuquén..... 175
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Neuquén 175
3. Normativa de la Provincia de Neuquén en relación al Derecho Colectivo del Trabajo..... 177
 - 3.1. Ley 1974 (texto ordenado con las modificaciones introducidas por la ley 2488)..... 177

Provincia de Río Negro p. 183

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva de la Provincia de Río Negro..... 183
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Río Negro 184
3. Normativa de la Provincia de Río Negro en relación al Derecho Colectivo del Trabajo 185
 - 3.1. Ley K 4461: Negociación Colectiva de la Relación de Empleo Público entre el Poder Judicial y los Empleados Judiciales 185
 - 3.2. Ley D 2694: Adhesión a la Ley Nacional N° 23.929 de Paritaria Federal Docente..... 187

Provincia de Salta..... p. 189

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva de la Provincia de Salta..... 189
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Salta..... 190
3. Normativa de la Provincia de Salta en relación al Derecho Colectivo del Trabajo 190
 - 3.1. Ley 7140: Marco para Convenciones Colectivas de Trabajo del Sector Público Provincial 190
 - 3.2. Ley 6254: Inclusión del Personal del Banco de Préstamos y Asistencia Social en la Convención Colectiva de Trabajo N° 18/75 194
 - 3.3. Ley 6218: Aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 36/75 ... 194
 - 3.4. Ley 6215: Aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 57/75 ... 195
 - 3.5. Decreto-ley 278: Homologación de Convenios Colectivos de Trabajo 196

Provincia de San Juan..... p. 197

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de San Juan 197
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de San Juan..... 198
3. Normativa de la Provincia de San Juan en relación al Derecho Colectivo del Trabajo..... 199
 - 3.1. Ley 7016: Negociación Colectiva Docentes. Adhesión a Ley Nacional 23.929..... 199
 - 3.2. Decreto 1583-ME-2000..... 200
 - 3.3. Ley 3816: Estatuto y Escalafón para el Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia de San Juan 207
 - 3.4. Ley 5807: Estatuto y Escalafón para el Personal del Poder Legislativo de la Provincia de San Juan..... 208
 - 3.5. Ley 7887: Derogación de la ley 7861..... 209

Provincia de San Luis p. 211

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de San Luis..... 211
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de San Luis 211
3. Normativa de la Provincia de San Luis en relación al Derecho Colectivo del Trabajo..... 212
 - 3.1. Ley XV-0390-2004 (5618): Estatuto del Empleado Público 212
 - 3.2. Ley XV-0388-2004 (5711 R): Negociación Colectiva para los trabajadores docentes..... 213
 - 3.3. Ley XV-0395-2004 (5726 R): Televisión. Aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 131/75 217
 - 3.4. Ley XV-0389-2004 (5588 R): Agentes de Salud. Convenio Colectivo de Trabajo N° 122/75. Exclusión del Personal de la Salud del Estatuto del Empleado Público..... 218

Provincia de Santa Cruz..... p. 219

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Santa Cruz..... 219
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Santa Cruz 220
3. Normativa de la Provincia de Santa Cruz en relación al Derecho Colectivo del Trabajo..... 221
 - 3.1. Ley 2986: Negociaciones Colectivas de Trabajo entre la Administración Pública Provincial y las Asociaciones Sindicales 221
 - 3.2. Ley 3022: Régimen de paritarias para el Poder Judicial..... 228
 - 3.3. Ley 3021. Régimen de Paritarias para el Poder Legislativo 234

Provincia de Santa Fe p. 239

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Santa Fe 239
2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Santa Fe..... 240
3. Normativa de la Provincia de Santa Fe en relación al Derecho Colectivo del Trabajo..... 240
 - 3.1. Ley 12.958: Convenciones Colectivas para el sector del Personal Docente de la Provincia de Santa Fe 240
 - 3.2. Ley 10.052: Convenciones Colectivas de Trabajo en Personal de la Administración Pública Provincial —con las modificaciones de la ley 12.750—. 245

Provincia de Santiago del Estero p. 251

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Santiago del Estero 251

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Santiago del Estero..... 251

3. Normativa de la Provincia de Santiago del Estero en relación al Derecho Colectivo del Trabajo..... 252

 3.1. Ley 2630: Estatuto del Docente 252

 3.2. Ley Provincial 2263: Escalafón Personal Técnico Dirección General de Sanidad..... 254

Provincia de Tierra del Fuego p. 255

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Tierra del Fuego.. 255

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego 255

3. Normativa de la Provincia de Tierra del Fuego en relación a Derecho Colectivo del Trabajo 256

 3.1. Ley 113: Negociación Colectiva de Trabajo para el Personal de la Administración Pública Provincial 256

 3.2. Ley 424: Docentes Provinciales: Convención Colectiva de Trabajo..... 259

Provincia de Tucumán p. 267

1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Tucumán..... 267

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Tucumán..... 267

3. Normativa de la Provincia de Tucumán en relación al Derecho Colectivo del Trabajo 267

 3.1. Ley 5473: Estatuto para el Personal de la Administración Pública de Tucumán..... 267

 3.2. Ley 5908: Estatuto de la Carrera Sanitaria Provincial..... 268

 3.3. Ley 3470: Estatuto del Docente..... 268

Conclusiones p. 269



A modo de presentación: sistematización referencial del relevamiento efectuado



El presente trabajo pretende brindar una sistematización normativa referencial de la negociación colectiva en el sector público en el ámbito provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a partir del estatus jurídico que ésta adquirió como consecuencia de la reforma constitucional de 1994. Así, hemos tratado de ofrecer un panorama general que permita apreciar el grado y posibilidades de su evolución.

El contenido de esta obra se ha elaborado a partir de un trabajo de campo que se orientó prioritariamente a un relevamiento de la normativa específica sobre la materia, su grado de aplicación y el consecuente desarrollo de la negociación colectiva a nivel local en cada jurisdicción de nuestro país federal.

En tal sentido, consultamos y accedimos a información pública digitalizada en diversas bases de datos. De igual modo, realizamos consultas directas a organismos provinciales y locales con vistas a la obtención y constatación de la vigencia de los materiales relevados.

La elaboración del presente trabajo no ha resultado fácil respecto de la obtención del material en cuestión y del establecimiento de su relación con todas las jurisdicciones que integran nuestro objeto de estudio. En efecto, la disponibilidad y accesibilidad de las fuentes no se nos presentó en todos los casos sistematizada ni de una forma que garantizara el estado de su actualización. Por tal motivo, hubo que explorar distintas vías

de información para lograr nuestro propósito, lo que complejizó la labor emprendida.

Por otro lado, hay que señalar que, más allá del relevamiento de la normativa, nuestra propuesta de investigación ha sido la de brindar una mayor disponibilidad del principal material relacionado con la negociación colectiva en el ámbito público provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Consideramos que el referido relevamiento nos permite obtener, sin desmedro de posibles investigaciones posteriores y de mayor profundidad, una primera mirada sobre el estado y el grado de desarrollo actual de la negociación colectiva en el ámbito público local y que, a partir de su sistematización, es posible visibilizar sucintamente las características y principales áreas alcanzadas. A partir de lo antedicho, cabe mencionar que no todas las leyes y decretos referidos en el presente trabajo se han consignado de forma completa, sino que se han tomado los textos en razón de su pertinencia con el tema investigado.

Respecto de las características actuales de la negociación colectiva a nivel nacional, se advierte una división establecida en torno a tres grandes ámbitos del sector público, a saber: administración central, salud y educación. Toda vez que se trata de ámbitos que constituyen los tres pilares básicos para la división y la gestión del empleo en el sector público, y que proyectan la regulación normativa y consecuente institucionalización de las relaciones laborales, han sido particularmente atendidos.

Por otra parte, una mención especial merece el nuevo estatus jurídico alcanzado por la Ciudad de Buenos Aires, adquirido a partir de la autonomía consagrada con la reforma constitucional del año 1994. Más allá de que la Ciudad Autónoma de Buenos Aires exhibe una situación que excede las habituales facultades municipales, tampoco posee todas las atribuciones de una provincia. Sin embargo, el especial desarrollo alcanzado en materia de negociación colectiva, merece en este trabajo un tratamiento particularmente exhaustivo en cuanto a sus instituciones.

En otro orden de ideas, cabe señalar que la realidad de la evolución de la negociación colectiva en Argentina no es muy diferente, en líneas generales, al desarrollo y consolidación que se puede verificar en los diversos estados provinciales que lo integran como país federal.

En efecto, como también se aprecia en la evolución toda del derecho del trabajo, desde siempre han existido obstáculos para el reconocimiento de los derechos laborales, no sólo en el plano individual sino también en relación a los derechos colectivos —sobre todo en posicionamientos ideológicos determinados—, así como también en lo relacionado a la organización sindical y a una de sus principales manifestaciones, la negociación colectiva.

Sin perjuicio del comentario anterior, entendemos que, al presente, en la Argentina la negociación colectiva en general y en el sector público nacional, en particular, ha alcanzado un interesante y relevante desarrollo, destacable inclusive en términos comparativos regionales y de estándares internacionales.

Más allá de lo anterior, entendemos que es precisamente en el ámbito provincial donde el desarrollo de la negociación colectiva del sector público debería requerir un mayor impulso, para lograr así su consolidación y reconocimiento como vía idónea —y natural— para regular las relaciones laborales entre los actores involucrados en el mundo del trabajo.

No se nos escapa que, pese a la existencia de un reconocimiento expreso de derechos laborales, se han verificado con frecuencia, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público, desestimaciones de lo colectivo en favor de lo individual.

Lo señalado en el párrafo precedente resulta constatable particularmente en el sector público, donde la admisión de formas de diálogo social no reciben siempre pleno acogimiento, verificándose obstáculos que podríamos entender, en primer grado, como formales y luego no articulados pero presentes, tendientes a establecer limitaciones al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. En tal sentido, como hemos señalado en otros trabajos, en el sector público se ha evidenciado en demasía una visión de carácter eminentemente administrativista, direccionado a que no se limiten potestades regulatorias de la administración estatal.

Esto último se refleja, para el caso del empleo público, en un más o menos abierto desconocimiento de las potestades de incidencia de los trabajadores en la regulación de las relaciones laborales en el sector público. Pareciera verificarse cierta tendencia a no facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones vinculadas a las instituciones y contenidos propios de las relaciones laborales, inclusive en el seno de sociedades democráticas.

Estas restricciones han cobrado particular visibilidad en el hecho que si bien la negociación colectiva para el sector privado existe en diversos países —como en el nuestro— desde hace muchos años, en el sector público recién se ha plasmado en las últimas dos décadas.

Cabe recordar que, más allá de las negociaciones que se puedan haber verificado con anterioridad, el reconocimiento formal en el plano normativo internacional de la negociación colectiva —contemporánea con la aprobación del Convenio 87 de Libertad Sindical— se da con el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo en 1949; convenio éste que versa sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Pese a ello, la negociación colectiva en el sector público no estaba garantizada en dicho Convenio: para ello hubo que esperar hasta 1975, año en el que se sancionó en la OIT el Convenio N° 151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública, lo que cubrió el vacío existente hasta ese momento.

Años más tarde, sin perjuicio de la normativa internacional mencionada y ante la subsistencia de ciertas zonas grises, se adoptó el Convenio N° 154 sobre la negociación colectiva, que data del año 1981 y que es ratificado por nuestro país en 1993.

Ahora bien, sin perjuicio de la existencia de dichos convenios y de la de normativa específica local que regulaba la negociación colectiva en el sector privado (tal el caso de Argentina), hay que señalar que la vigencia de esas instituciones de diálogo paritario no tuvieron un correlato en el desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito público.

Sin pretender extendernos, mencionaremos dos aspectos —a nuestro juicio, centrales— para esta mora en el desarrollo de la negociación colectiva, y que es preciso tener presentes.

En primer término, un criterio con fundamento ideológico, en cierto modo explicitado o evidenciado en las formulaciones, del cual hemos hecho breve mención con anterioridad, y que consiste en la posición de rechazo o en la generación de obstáculos para el reconocimiento de la participación de los trabajadores a través de sus organizaciones en este aspecto del diálogo social. En tal sentido, el objetivo perseguido ha consistido en vedar la injerencia del sector sindical en la regulación de las relaciones laborales del sector público.

Otro aspecto más apreciable en lo fáctico, especialmente en nuestro país, ha sido la prevalencia de una cultura restrictiva en lo que a la negociación colectiva concierne, a la que obviamente no podía escapar el sector público. Un claro ejemplo son los diversos gobiernos de facto que durante el siglo XX interrumpieron la vida democrática en Argentina, que sistemáticamente dirigieron sus principales ataques contra la actividad sindical y se manifestaron contra toda forma de participación o diálogo paritario, en el marco de una concepción netamente autoritaria y discrecional del funcionamiento del Estado y de la organización y dirección del trabajo de sus agentes.

Será recién con la recuperación de la vida democrática en 1983 que se avanzará gradualmente en esta materia, hasta llegar a la ratificación del Convenio N° 151 en el año 1987 y luego la del Convenio N° 154 en 1993.

Las nuevas bases normativas y el accionar de las organizaciones gremiales abrirá la posibilidad efectiva de la institucionalización de la negociación colectiva en el sector público: en primer lugar, con el Convenio Colectivo N° 66/99 y, luego, con el Convenio Colectivo para la Administración Central, homologado por el Decreto N° 214/06.

Apreciamos que en algunas jurisdicciones se ha logrado una cierta sustentabilidad de negociación que se podría considerar referencial, aunque sin desmedro de las necesarias particularidades que se deben proyectar y reconocer a los fines de no perturbar ni desvirtuar realidades locales que evidencian características no siempre sistematizables, y amén de los puntos comunes de partida que se pueden verificar en el desarrollo de la negociación en el sector público, las principales materias que le ocupan y los contenidos básicos que la integran.

1. Reseña de los principales aspectos relevados

En las páginas anteriores nos hemos dedicado a explicar el sentido y objetivo de esta investigación, la utilidad que adjudicamos a una compilación de normativa dispersa referida a las relaciones colectivas en el sector público y circunscripta básicamente al campo de la negociación, así como al afán de dotarla de un cierto grado de sistematización para facilitar tanto el acceso a la misma, como el desarrollo ulterior de otros estudios más pormenorizados en ese mismo campo.

En este acápite trataremos de completar esa visión abarcadora de la realidad normativa compleja que nos ocupa, pasando revista a una serie de tó-

picos que permitan visualizar rápidamente los puntos comunes y de contacto que son dables de ser verificados en buena parte de las regulaciones locales, pero también poniendo de manifiesto algunas singularidades que han sido detectadas y que bien pueden justificar algunas reflexiones puntuales en pos de un mejoramiento de los dispositivos regulatorios del diálogo paritario.

Con ese propósito es que iremos recorriendo diferentes aspectos propios del proceso, la dinámica y proyecciones jurígenas de la negociación colectiva, haciendo expresa mención —cuando ello sea pertinente— a las jurisdicciones locales o a las normas en cuestión.

1.1. Ámbitos de la negociación

Como señalábamos más arriba, las regulaciones provinciales abarcan básicamente a la administración central, a las áreas de salud y de educación, siendo estas dos últimas objeto, por lo general, de una normativa específica, ya sea adoptando la forma de “estatutos” (lo que es frecuente también para el personal de la administración) o recurriendo a leyes especiales que pueden tener o no remisiones a otras normas (locales o nacionales).

Los Poderes Legislativo y Judicial no siempre están alcanzados por la normativa que regula la negociación paritaria en el Ejecutivo, como es el caso de Córdoba y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o, incluso, de Chaco (que prevé la posibilidad de que adhieran al sistema implementando por decisión de Legislativo o del Judicial). Frente al extremo opuesto que representa Entre Ríos, que excluye expresamente a esos otros dos poderes del sistema de negociación implementado, encontramos otros casos en los cuales la referida normativa se extiende al Poder Judicial únicamente, como sucede con Río Negro, o donde se establece una normativa singular en materia de concertación colectiva, como ocurre con Santa Cruz.

Por otra parte, los organismos de control estatal y los descentralizados tampoco aparecen mencionados expresamente como sujetos a esa actividad paritaria en la mayor parte de los casos, siendo una excepción en ese sentido la Provincia de Córdoba y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que sí los comprende.

En lo que respecta a la estructura funcional del espacio convencional, en todos los casos se prevé o se admite la división entre una negociación general y otra sectorial, ámbitos donde rigen los criterios comunes a ese tipo de estructuración, tanto en lo que respecta a las representaciones

en la mesa de negociación como en lo que concierne a las materias que pueden ser objeto de negociación en uno u otro nivel.

En lo que se refiere al universo personal, es común a todas las legislaciones analizadas la exclusión de aquellos agentes con funciones políticas.

Por último cabe señalar que en la legislación analizada no se registran referencias concretas a la negociación a nivel municipal, salvo en la provincia de Tierra del Fuego donde se prevé que las municipalidades y comunas de la provincia podrán adherir al sistema de negociación instituido en la ley (ley 113, art. 24).

1.2. Autoridad de aplicación

El reconocimiento de ese rol recae en la autoridad que, exclusivamente o junto con otras responsabilidades de gobierno, ejerce la competencia de trabajo, y conforme la propia estructura orgánica provincial (ya sea Ministro, Secretario o Subsecretario).

1.3. Representaciones

Las partes que se vinculan en el diálogo paritario del sector público son el Estado empleador y los gremios que representan a los trabajadores que se desempeñan bajo su dependencia, más allá del régimen jurídico específico al cual estén sujetos.

Las individualizaciones de unos y otros son semejantes en la mayor parte de los casos: por el lado estatal se requiere que ostenten un cargo de rango superior, ya sea el de titular de la cartera de Estado u otro funcionario —no inferior a Subsecretario— o el de titular del organismo de que se trate; en cuanto a la representación de los trabajadores, en general se identifica al sindicato —o sindicatos— con personería gremial, aunque en algunos distritos también se faculta a las asociaciones sindicales con inscripción gremial, fijándose pautas para la distribución de la voluntad del sector cuando se verifica una pluralidad de gremios.

1.4. Comisión Negociadora

El proceso para la concertación de convenios implica la integración de un órgano específico de naturaleza paritaria que, en general, las legislaciones locales identifican como Comisión Negociadora y cuya conformación es similar a la que establece la legislación nacional (leyes 14.250 y 23.546).

Las diferencias que pueden advertirse suelen estar vinculadas al número (previsto o no) de miembros paritarios, a la exigencia de un determinado plazo o no para su funcionamiento —y, en su caso, a las consecuencias de la expiración de ese plazo sin arribar a un acuerdo—, a la existencia de algún órgano de esa naturaleza con un mayor grado de permanencia más allá de una ronda negocial, o a la existencia de una imposición para establecer mecanismos o instancias específicas para el supuesto de un conflicto derivado de la negociación.

1.5. Deber de negociar de buena fe

En todas las normativas locales, incluso en aquellas que abordan exclusivamente una temática determinada (salud o educación) habiendo o no una regulación general para la negociación del sector público, se registran una o varias normas destinadas a instar a las partes a actuar guiadas por la buena fe negocial, que se reputa siempre como un deber ínsito e inescindible del proceso de concertación colectiva.

Ese deber genérico se expresa en conductas concretas, que se tipifican en enunciados de similar formulación que atienden básicamente, a:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adoptadas.
- c. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- d. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión del tema que se trata.
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.
- f. El reconocimiento de normas legales y presupuestarias
- g. El acompañamiento de propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a acuerdos equitativos y justos.

1.6. Contenidos de los convenios

Los temas que pueden constituir los contenidos convencionales son mencionados en todas las normativas locales —tanto las generales, como las específicas para áreas determinadas—. Así como se hace referencia a las materias negociables, también suelen indicarse los tópicos excluidos del ámbito de la concertación colectiva: aspectos propios de la estructura orgá-

nica de gobierno, temas que se reservan a instancias institucionales o que resultan tales por mandato de las Constituciones provinciales, y cuestiones relativas a las condiciones para el ingreso o el ascenso en la carrera administrativa previstas en los estatutos que rigen el empleo público.

En cuanto a las cláusulas económicas, en todos los casos se condiciona su validez u operatividad a la existencia de una previsión presupuestaria o se disponen mecanismos específicos para su convalidación por las instancias político-institucionales respectivas (normalmente remitiéndose a la intervención de las legislaturas provinciales).

1.7. Requisitos para la conclusión del Acuerdo o Convenio Colectivo

El cierre del proceso negocial exige la presentación ante la autoridad de aplicación del Acuerdo o Convenio celebrado por las partes, el que debe reunir los requisitos legalmente previstos que, en líneas generales, se corresponden con los siguientes:

- a. Celebrarse por escrito.
- b. Consignar lugar y fecha de celebración.
- c. Señalar el nombre de los intervinientes.
- d. Acreditar suficientemente las respectivas personerías.
- e. Determinar el periodo de vigencia.
- f. Indicar con precisión los trabajadores comprendidos, el ámbito personal de aplicación con mención clara del área, sector, agrupamiento o categoría del personal alcanzado.
- g. Indicar la jurisdicción y el ámbito de aplicación.
- h. Los antecedentes presupuestarios que sustentan lo acordado.
- i. Apuntar toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Luego, se impone la homologación del acuerdo, ya sea ésta u otra la forma (vgr: instrumentación, aprobación, etc.) en la que se identifique la intervención de un órgano estatal y el acto que emita, la que debe dar cuenta de la verificación de que lo concertado se ajusta a legislación sustantiva y adjetiva correspondiente (control de legalidad).

1.8. Vigencia del Acuerdo o Convenio

La entrada en vigencia del Convenio, cumplidos los pasos antes mencionados, se remite a su publicación, en principio a cargo de la autoridad

de aplicación pero dable de ser suplido por las partes una vez vencido el plazo establecido para que lo haga el órgano estatal.

En cuanto a su término de vigencia, cabe señalar dos cuestiones. La primera concierne al plazo legal mínimo que las legislaciones fijan: algunas, un año y otras, dos años. La segunda, tiene relación con las consecuencias del vencimiento del plazo previsto en el Convenio, respecto de lo cual las normativas locales coinciden en declarar la ultraactividad de las cláusulas convencionales —tanto normativas como obligacionales—, salvo una previsión expresa en contrario pactada por las partes.

1.9. Previsiones frente a una eventual conflictividad colectiva

Es común hallar referencias a las situaciones de conflicto que pudieran suscitarse con motivo o en ocasión de un proceso de negociación colectiva, advirtiéndose a su vez diferentes criterios o pautas para atender tales controversias.

En algunos casos se impone la previsión de una instancia previa de conciliación o mediación; en otros, se encomienda a las partes establecer dispositivos específicos para atender esas conflictividades.

En unas y otras lo que se pretende en sustancia es que se prevean:

- a. La suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto.
- b. El establecimiento de servicios o guardias mínimas en los servicios públicos esenciales, cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa.
- c. La notificación a la autoridad de aplicación con anticipación a la adopción de medidas de fuerza.
- d. La sujeción a las disposiciones legales que rigen la materia y, también, a los lineamientos que, al respecto, ha fijado la Organización Internacional del Trabajo.

La aplicación de estos sistemas, en particular los que puedan acordar las partes, no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

1.10. Comisiones paritarias de interpretación

La negociación colectiva supone tanto la existencia de una instancia inaugural en la que las partes se reúnen para concertar un acuerdo o para renovarlo al vencimiento de un convenio ya celebrado, como de otra ins-

tancia posterior a la que es preciso recurrir durante la vigencia del convenio colectivo cuando surgen diferendos en relación a su aplicación, a sus alcances o a su interpretación.

Para esta segunda instancia es que se prevé la conformación —ya sea permanente, ya sea transitoria— de un órgano específico, la Comisión Paritaria de Interpretación, denominación ésta que prevalece en las legislaciones locales.

Estas comisiones serán convocadas y deberán conformarse —o reunirse, en los casos en que ya se encuentren constituidas— a solicitud de cualquiera de las partes y se integrarán con igual número de representantes de cada parte, pudiendo ser presidida por un funcionario designado por la autoridad de aplicación.

Sus atribuciones pueden ser diversas, pero fundamentalmente le son reconocidas todas o algunas de las siguientes facultades:

- a. Interpretar el Convenio Colectivo, con alcance general.
- b. Aquellas que las partes de la Convención Colectiva le otorguen en tanto no excluyan la competencia legal de otros organismos.
- c. Entender en los recursos que se interpongan contra sus decisiones.
- d. Intervenir en reclamos individuales o plurindividuales, en los cuales uno o más trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo invoque una presunta lesión a un derecho conferido en ese cuerpo normativo.
- e. La acción judicial en situaciones como las referidas en el apartado d), pueden ser diferidas hasta el agotamiento de esa instancia convencional.

1.11. Distritos sin una legislación específica

Tuvimos oportunidad de mencionar que no todas las provincias cuentan con una legislación que regule la negociación colectiva en el sector público, más aún son casi la mitad de los distritos los que se encuentran en esa situación. Sin embargo, a pesar de tal carencia se registran diversas negociaciones de esa índole —o asimilables— a través de otro tipo de regulaciones normativas, como seguidamente se pondrá de manifiesto.

1.11.1. Corrientes

No dispone de una ley que reglamente específicamente los procesos de negociación colectiva para el sector público local.

Las instancias de diálogo y negociación se conforman en función de situaciones particulares de conflicto, en las que interviene la Subsecretaría de Trabajo provincial.

1.11.2. Formosa

Tampoco cuenta con una normativa general para esa área pero, en el marco de la ley 14.250, se registran convenios sectoriales de servicios públicos con algunos organismos estatales, tales como:

- Dirección Provincial de Vialidad: CCT N° 55/89, para los trabajadores de vialidad con ámbito de aplicación territorial en la provincia, cuyos signatarios son, por parte del Estado-Empleador, el Consejo Vial Federal y, por la parte sindical, la Federación Argentina de Trabajadores Viales.
- Servicio Provincial de Agua Potable: CCT N° 57/75, también con ámbito de aplicación territorial en la provincia y cuyos signatarios son, por parte del Estado-Empleador, Obras Sanitarias de la Nación y, por la parte sindical, la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias.
- Canal 11 Lapacho y FTC Canal 3: CCT N° 131/75, suscriptos entre las Empresas de Televisión de Circuito Abierto, el Sindicato Argentino de Televisión y el gremio que nuclea al Personal Técnico Administrativo y Maestranza.
- Locución: CCT N° 214/75. Partes intervinientes: la Asociación de Teleradiodifusoras Argentinas y Sociedad Argentina de Locutores.

Además, la provincia regula mediante sendas leyes al personal del Escalafón General (ley 696) y del Escalafón Docente (ley 930).

1.11.3. Jujuy

En este caso, si bien no ha sido sancionada una ley local específica, por ley 4679 se ha adherido al régimen legal nacional en la materia, como resulta de su art.1: "La Provincia de Jujuy, a los efectos de garantizar el derecho a concertar Convenios Colectivos de Trabajo a las organizaciones representativas de los trabajadores, adhiere en lo pertinente a la ley nacional 24.185, en tanto sean compatibles con las previsiones contenidas en la Constitución de la Provincia".

1.11.4. La Rioja

Es un caso similar al mencionado precedentemente, pero restringido a una determinada área, ya que la ley 6059 dispuso que la provincia adhería a la ley 23.929 que, en el ámbito nacional, regula la negociación colectiva para los trabajadores docentes universitarios.

1.11.5. *Mendoza*

La provincia de Mendoza no cuenta con un marco normativo que responda a las especificidades de la negociación colectiva en el sector público en general, pero sí se verifican varias normativas que involucran esa temática.

En tal sentido, cabe mencionar el Estatuto del Docente, el Estatuto del Empleado Público —en función del cual se han concertado convenios colectivos y acuerdos colectivos para el sector de la administración central y para la Legislatura—, el Escalafón del Personal de Salud que comprende a los profesionales de ese sector con relación de dependencia con el Estado provincial, y el Escalafón para el personal que presta servicios en el ámbito municipal.

1.11.6. *Misiones*

La normativa local, que establece el régimen jurídico básico para el personal de la administración pública provincial no cuenta con ningún artículo que haga referencia a la negociación colectiva. A pesar de ello, la ley 2724 del año 1989 crea una Comisión de Concertación que se integra con representantes del Poder Ejecutivo Provincial y de las asociaciones sindicales con personería gremial que representan a los agentes públicos, cuyas funciones consisten en tratar los temas propios de la relación de empleo público y, en particular, la problemática salarial.

Por otra parte, la ley 4133 crea el Consejo Provincial del Salario Mínimo Vital y Móvil Estatal, integrado por representantes del Poder Ejecutivo Provincial y las asociaciones sindicales simplemente inscriptas o con personería gremial de actuación en esa jurisdicción, representantes de los trabajadores del sector público.

1.11.7. *Río Negro*

La provincia tampoco cuenta con una legislación general en la materia que nos ocupa, pero regula una instancia de diálogo paritario en el ámbito del poder judicial y también cuenta con una regulación para el sector docente.

La ley K 4461 crea la Comisión de Trabajo, cuyo objeto es el estudio destinado a la elaboración y aprobación de los instrumentos normativos pertinentes, a los efectos de establecer en la provincia la negociación colectiva en el ámbito de la relación de empleo público, entre el Poder Judicial y los empleados judiciales que dependen del mismo, generando un ámbito paritario (cfr. art. 1).

La aludida Comisión será integrada por representantes del Poder Legislativo, del Poder Ejecutivo y del Poder Judicial, junto con representantes del Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Provincia de Río Negro.

Además, por ley D 2694 se adhiere la provincia a la ley 23.929 que, en el orden nacional, regula la paritaria federal docente, conforme el texto consolidado por el Digesto Jurídico de la Provincia de Río Negro, ley 4270, art. 1, anexo B (BO N° 4584, 10/01/2008).

1.11.8. San Juan

En esta provincia tampoco se registra una normativa general para el sector público local. Sin embargo, por ley 3816 (Estatuto y Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública que data del año 1973) se regulan los derechos de asociación y agremiación (art.36); y por ley 7016 del año 2000, la provincia adhirió a la ley 23.929 que, como ya dijéramos, es la que trata sobre la negociación colectiva para los trabajadores docentes de la gestión pública.

1.11.9. San Luis

Aquí encontramos una situación similar a la señalada precedentemente, en cuanto la existencia de un Estatuto del Empleado Público que consagra el derecho de los agentes a agremiarse y asociarse (ley 5618, art. 17, inc. h) pero sin comprender expresamente el derecho a negociar colectivamente.

Por otra parte, cuenta con una ley que regula las negociaciones colectivas que se entablen entre el Estado provincial y las asociaciones sindicales representativas de los docentes que presten servicios en establecimientos oficiales dependientes de la provincia.

En el marco de la ley 14.250 también se verifican ámbitos de negociaciones sectoriales, como es el caso del CCT N°131/75 que, por ley 5676 R, se declaró aplicable a los trabajadores bajo la dependencia de la Dirección Provincial de Televisión (LV 90 – Canal 12 – San Luis); y del CCT N°122/75, que la ley 5588 R declaró aplicable a los agentes que prestan servicios en centros de salud, hospitales, psiquiátricos u hogares de ancianos dependientes del Ministerio de Cultura del Trabajo Programa Salud, con exclusión de los profesionales y de los técnicos.

1.11.10. Santiago del Estero

La provincia no posee un marco regulatorio general de la negociación colectiva para ninguno de los trabajadores de la administración pública.

Existen sí regulaciones particulares de determinados colectivos, como el Estatuto del Docente (ley 2630 del año 1958) y el Escalafón para el Personal Técnico de la Dirección General de Sanidad (Ley 2265 de 1951).

1.11.11. Tucumán

En este caso tampoco hallamos normativa regulatoria del tipo de la que nos ocupa, sino distintas leyes dirigidas a sectores específicos, como las que seguidamente se indican:

- a. Ley 3.470: Estatuto Docente.
- b. Ley 5.473: Estatuto de la Administración Pública Provincial.
- c. Ley 5.908: Estatuto de la Carrera Sanitaria.

1.12. Algunas normas singulares de interés

En las normativas provinciales se han detectado algunas disposiciones peculiares o que, más allá de las circunstancias concretas de su aplicación local, pueden ser aptas para un estudio más pormenorizado y para su eventual proyección a otros ámbitos jurisdiccionales.

Por ejemplo, en Catamarca, la ley 4723 que, al disponer las materias objeto de negociación, enumera las siguientes:

“Artículo 10. La negociación podrá abarcar las siguientes materias:

- a. Retribución de los trabajadores comprendidos en el marco de la autorización presupuestaria.
- b. Preparación de los planes de oferta de empleo.
- c. Materias de índole económica, de prestación de servicios sindical, asistencial y en general cuantas afecten las condiciones de trabajo y el ámbito de relación entre los sindicatos y la administración, la solución de los conflictos colectivos.
- d. Carrera, agrupamiento, promoción, capacitación, calificación y reglamentación de trabajo de los agentes provinciales.
- e. Concursos.
- f. Licencias.
- g. Jornadas de trabajo.
- h. Derechos sociales.
- i. Representación y actuación sindical en los lugares de trabajo.
- j. Nivel de negociación, su articulación en unidades inferiores y revisión a unidades superiores.

k. Cualquier otra materia vinculada con la productividad y eficacia de los servicios y toda otra que las partes resuelvan incorporar de común acuerdo.

l. La cogestión obrera”.

Como se ve, la referida ley incluye en su enunciado, más específicamente en su inc. l), a la cogestión obrera, sin definir sus alcances pero instalándola como un tema propio de la negociación colectiva.

Por su parte, en la provincia del Chaco, la ley 6421, que establece el régimen de negociación colectiva, contiene una disposición que expresamente remite a normativa específica de la OIT, a los fines de la interpretación de su preceptiva: “Art. 23: Interpretación. Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con los Convenios 87, 96, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las leyes nacionales, la Constitución de la Provincia del Chaco 1957-1994 y concordantes.”

En otro artículo de dicha ley, donde se regula la vigencia de los acuerdos, en su parte final se establece un criterio coherente con el principio de progresividad que también cabe entender ligado a la hermenéutica propia de esa legislación, donde se estipula que: “Art. 21: (...) El Convenio Colectivo no podrá ser modificado en perjuicio de los trabajadores alcanzados por el mismo, en virtud de un Convenio de ámbito distinto, disposición unilateral del empleador o regulación legal posterior al acuerdo de partes”.

En Chubut se advierten algunas particularidades en el tratamiento de temas sensibles del campo negocial referidos a cuestiones tales como la determinación de la voluntad del sector gremial cuando intervienen una pluralidad de sindicatos, las consecuencias que acarrea la promoción de un conflicto abierto en el curso de las negociaciones una vez iniciadas las mismas, las atribuciones de la Comisión Paritaria de interpretación en relación a la seguridad e higiene laboral y, también, los efectos que producirán las decisiones que adopte dicho organismo en el marco de su competencia.

En los párrafos siguientes se transcriben las normas aludidas —en algunos casos, destacando sólo lo pertinente del artículo en cuestión— del Convenio sobre el fomento de la Negociación Colectiva (texto consolidado por ley V 132, del 21/09/2010):

“Artículo 3. (...) Cuando no hubiera acuerdo entre las Asociaciones Sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad

del sector trabajador se dará intervención a la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo de la Nación; autoridad decisoria a los efectos de determinar la cuestión planteada”.

“Artículo 9. Se producirá la caducidad de la negociación colectiva, si durante su desarrollo se dispone la realización de medidas de acción directa por parte de las Asociaciones Sindicales que participen de la misma”.

“Artículo 18. La Comisión Paritaria estará integrada (...). Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador se dará intervención a la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo de la Nación, quien será autoridad decisoria a los efectos de determinar la cuestión planteada”.

“Artículo 19. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes atribuciones: (...) Realizar por sí o por terceros, servicios de seguridad e higiene laboral a los efectos de controlar y mejorar en forma continua las condiciones laborales de los trabajadores”.

“Artículo 20. La Comisión Paritaria dictará su reglamento de funcionamiento interno. Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria en el ámbito de su competencia, quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo como parte integrante del mismo, debiendo en tal caso la Secretaría de Trabajo de la Provincia homologar el acuerdo alcanzado”.

Otro punto a destacar es la previsión de la legislación de Neuquén, en cuanto a que las convenciones colectivas de trabajo deberán prever la integración de una Comisión Conciliatoria compuesta por el Subsecretario de Trabajo en carácter de Presidente, un miembro titular y suplente en representación de la entidad gremial y del Poder Ejecutivo.

La Ley 1974 dispone a este respecto:

“Artículo 16. Las Convenciones Colectivas deberán prever la integración de una Comisión Conciliadora compuesta por el subsecretario de Trabajo como presidente; un (1) miembro titular y un (1) miembro suplente por cada entidad gremial con ámbito de representación en el sector de la Administración Pública en que se suscite el conflicto colectivo, y el/los miembro/s titular/es y suplente/s en representación del Poder Ejecutivo provincial en igual cantidad que la suma de los anteriores.

La misma tendrá la facultad de entender y promover la conciliación ante conflictos colectivos que se susciten entre las partes, de acuerdo a lo normado en los artículos siguientes”.

“Artículo 23. Disposición transitoria. Hasta tanto se conforme la Comisión prevista en el artículo 16 de la presente Ley, se constituirá una Comisión Conciliadora Transitoria integrada por el subsecretario de Trabajo como presidente; el/los miembro/s titular/es y el/los miembro/s suplente/s en representación del Poder Ejecutivo provincial, a fin de mantener el equilibrio del artículo 16, y un (1) miembro titular y un (1) miembro suplente designado por cada entidad/es sindical/es con ámbito de representación en el sector de la Administración Pública en que se suscite el conflicto colectivo. La Comisión Conciliadora Transitoria asumirá las competencias y funciones previstas en la Ley”.

En San Juan encontramos una disposición en la normativa que regula la paritaria docente (ley 7016 y decreto 1583-ME-2000), que establece un tiempo máximo para el desarrollo de la negociación colectiva, la que a su vez se proyecta en orden a la posible conflictividad que emerja de la falta de acuerdo al vencimiento de ese plazo.

El decreto citado precedentemente, prescribe:

“Artículo 9. Cada Negociación Colectiva deberá durar como máximo cuarenta y cinco días a contar desde la fecha en que la Parte convocada fijó la primer audiencia. Las sesiones de la Comisión no podrán ser menos de dos semanales. Las actas de sesión, que se firmarán en el mismo momento de finalizada ésta deben contener la citación con fecha y hora para la próxima, operando la rúbrica de aquélla como notificación plena.

Antes de vencer los cuarenta y cinco días, las Partes de común acuerdo y con expresión de fundamentos en cuanto al avance de la Negociación y la buena fe de ellas, podrán por única vez extender el plazo por otros cuarenta y cinco días.

Vencido el plazo o la prórroga acordada, en el acta de la sesión pertinente se dará por finalizada la negociación, describiendo el estado de avance y/o divergencias, quedando cada Parte en libertad de acción para ejercer los derechos que le competan en materia de Conflicto Colectivo de Trabajo”.

Por su parte, en su Constitución, San Luis consagra una garantía ampliada de la libertad sindical al disponer, en su artículo 60, con relación a los representantes gremiales, lo siguiente:

“Los trabajadores y los dirigentes gremiales no pueden ser discriminados ni perjudicados por sus actividades gremiales (...). Se procura sean reconocidos a los sindicatos los siguientes derechos:

(...)

4) De que los dirigentes gremiales no sean molestados por las opiniones que manifiesten o por las decisiones que adopten en el desempeño de sus cargos, ni interrogados, reconvenidos o procesados en ningún tiempo por tales causas”.

En Santa Cruz, la ley 3.022 tiene una disposición similar a la de San Juan, en cuanto establece un límite temporal a la ronda de negociación —pero dirigida a la negociación en el Poder Judicial y fijando ese plazo en 30 días—, y regula de otra manera la situación que pueda derivar de la falta de acuerdo entre las partes al agotarse el plazo previsto. Es decir, la ley 3022 es la que regula el Régimen de Paritarias para el Poder Judicial y, en lo que aquí interesa, dispone:

“Artículo 13. En ningún caso la negociación podrá exceder de treinta (30) días hábiles. El plazo fijado solo podrá extenderse por acuerdo de partes, indicándose el nuevo término expresamente, vencido el mismo la negociación procederá de forma estipulada en el Artículo 6”.

“Artículo 6. A los fines de la conformación de la voluntad final de la Comisión Negociadora, se elaborará un solo dictamen consensuado entre los miembros de cada parte, por lo que no habrá votos individuales. En el caso de ser discordante con el de la otra parte, se recurrirá a la mediación”.

“Artículo 18. De no existir acuerdo en las instancias de negociación, en el transcurso del plazo establecido en el Artículo 13, se designará mediador por sorteo del listado que refiere el Artículo 21 del presente reglamento, para que intente la auto - composición de las diferencias, debiendo limitar su actuación a los términos de las leyes nacionales dictadas en materia de mediación. El mediador deberá ser notificado de su designación dentro del tercer día de producido el sorteo, requiriéndose su aceptación en el término de tres (3) días hábiles administrativos de notificación. La mediación deberá concluir en un plazo no mayor a cinco (5) días, prorrogables por otros cinco (5) días, siempre que exista acuerdo de las partes. Vencidos los plazos sin que las partes arriben a un acuerdo, el mediador deberá labrar un acta con las resueltas del procedimiento”.

La legislación de Santa Fe prevé que la convención colectiva deberá contener una cláusula donde las partes acuerden la integración de una comisión con facultades para entender y promover la conciliación en los conflictos colectivos de intereses que se susciten entre las partes, la que estará integrada por representantes de la Suprema Corte provincial y de las Cámaras de Diputados y de Senadores.

Además, excluye la aplicación supletoria de las leyes nacionales 14.786 y 16.939 (esta última, hoy ya derogada) en los conflictos colectivos locales en el sector público (Administración Provincial).

La ley 10.052 (de Convenciones Colectivas para el Personal de la Administración Pública Provincial), modificada por la ley 12.750, establece al respecto:

“Artículo 5. La convención colectiva deberá contener una cláusula donde las partes acuerden la integración de una comisión compuesta de tres (3) miembros, uno (1) perteneciente a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia, un (1) diputado y un (1) senador, que serán nominados por sus respectivos Cuerpos. Esta Comisión designará de su seno un (1) presidente y tendrá las facultades de entender y promover la conciliación en los conflictos colectivos de intereses que se susciten entre las partes, de acuerdo a lo normado por los artículos 19, 20, 21, y 22 de la presente”.

“Artículo 19. Producido un conflicto de carácter colectivo de intereses que no tenga solución, las partes antes de recurrir a medidas de acción directa están obligadas a comunicarlo fehacientemente en forma conjunta o independiente, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, al Presidente de la Comisión establecida en el artículo 5 de la presente. Ninguna medida de acción directa podrá afectar la prestación de guardias que garanticen el funcionamiento de los servicios sanitarios u otros esenciales”.

“Artículo 20. La comisión, tomado conocimiento del diferendo, iniciará gestiones directas sin sujeción a un procedimiento formal, a fin de lograr una solución dentro de diez (10) días hábiles que podrán prorrogarse por otro plazo igual si las circunstancias así lo aconsejasen. Al efecto, la comisión propiciará las audiencias necesarias para obtener un acuerdo, siendo obligatoria la concurrencia.”

“Artículo 23. No serán de aplicación supletoria a las relaciones laborales a que refiere esta Ley, las disposiciones de las leyes nacionales 14.786 y 16.936”.

Por último, en Tierra del Fuego se adopta el procedimiento para la negociación regulado por la ley 23.546 (de ámbito nacional) en cuanto no resulte incompatible con la normativa local y, con ese mismo límite, se declara aplicable la ley 14.250.

En cuanto a los eventuales conflictos de intereses que puedan suscitarse entre las partes, la legislación local prevé que la Legislatura Provincial podrá disponer la integración de una Comisión Conciliadora compuesta por un legislador de cada partido político representado en la Cámara.

Seguidamente se transcriben los arts. pertinentes de la ley 113:

“Artículo 8. El procedimiento de la negociación colectiva será el establecido por la Ley Nacional Nro. 23.546, en cuanto no sea incompatible con la presente”.

“Artículo 9. En cuanto sean compatibles con lo establecido en esta Ley, serán de aplicación las normas de la Ley Nacional Nro. 14.250 (Texto Ordenado por Decreto Nacional Nro. 108/88)”.

“Artículo 18. Cuando se susciten conflictos de intereses entre las partes de una Convención Colectiva regida por esta Ley, la Legislatura Provincial podrá disponer la integración de una Comisión conciliadora compuesta por un (1) Legislador de cada Partido Político representado en la Cámara, designados por el propio Cuerpo”.

2. A modo de conclusión: un camino para seguir andando

Si bien queda mucho por seguir construyendo en el marco de las relaciones laborales en el sector público en nuestro país, es dable destacar el desarrollo logrado en el ámbito de la negociación colectiva a nivel nacional, sobre todo en un momento en el que los derechos laborales están atravesando una especial retracción a nivel internacional y teniendo en cuenta que la negociación colectiva se exhibe como herramienta de progreso y redistribución.

Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, y más allá de diversos avances, intentos y retrocesos, los sectores provincial y municipal evidencian, en línea general, un desarrollo insuficiente del espíritu tendiente a la integración de los actores sociales que imbuye a la negociación; espíritu éste que debería redundar en una mayor democratización y asunción de

responsabilidades por las partes involucradas en los contenidos que hacen a la gestión de la cosa pública.

Estamos convencidos de que este es un camino que debe seguir profundizándose, para un mayor y mejor conocimiento y difusión de la temática involucrada.

Consideramos, finalmente, que el fortalecimiento de las relaciones laborales en el sector público debería ser una herramienta idónea para que la burocracia estatal, entendida como instrumento de gestión y defensa del patrimonio nacional, se convierta en un garante de derechos no sólo para los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en dicho ámbito sino para toda la sociedad, a partir de un mejor funcionamiento organizacional en el que su participación e integración evidencie el necesario compromiso en la gestión pública, en beneficio de un proyecto de Nación inclusivo, plural y profundamente democrático.



Provincia de Buenos Aires



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Buenos Aires

Con la reforma de la Constitución Provincial del año 1994, la Provincia de Buenos Aires incluyó las negociaciones colectivas de trabajo en su Carta Magna, garantizándose tales negociaciones al sector público.

En el año 2006 se sanciona la ley provincial 13.453, la cual establece el marco regulatorio de las negociaciones colectivas en el ámbito de la Administración Pública provincial. Dicha normativa excluye al personal policial, ministros, subsecretarios, autoridades superiores de entes autárquicos y del clero, a los trabajadores docentes y judiciales.

La representación del Estado provincial empleador está dada por el Ministro de Economía y el Secretario General de la Gobernación o por aquellos funcionarios/as en quienes deleguen su competencia. La negociación podrá revestir el carácter de general o sectorial.

En el ámbito sectorial, la representación está además integrada por los funcionarios de mayor rango del organismo o jurisdicción, o por los funcionarios que éstos deleguen. Todas las jurisdicciones pueden participar de las reuniones de la Comisión Negociadora General. Se integrarán comisiones negociadoras para ambas, de las que son partes los representantes de los trabajadores estatales y los del Estado-empleador; partes éstas que, coordinadas por la autoridad de aplicación, adoptarán las decisiones por acuerdo.

Se conforman comisiones paritarias para el tratamiento de puntos que pueden ser tanto de carácter general como sectorial.

- Subcomisión de carrera administrativa;

- Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público;
- Comisión Técnica Salarial.

Estas comisiones paritarias conformadas son una instancia de negociación anterior a la negociación colectiva de carácter formal. Las comisiones paritarias anteriores actúan en momentos determinados y por materias puntuales a negociar, de forma no permanente.

Tal como se mencionó anteriormente, los trabajadores de la actividad docente y judicial se encuentran excluidos de la presente ley. Cada uno de los sectores cuenta con un régimen de negociación colectiva entre la Provincia y el personal, según la actividad. En el caso de los docentes la ley 13.552, sancionada en el 2006, regula las negociaciones colectivas. La Comisión Negociadora Docente está integrada por cinco organizaciones sindicales con personería gremial. Por otro lado, en el caso de los trabajadores judiciales, hay que señalar que el espacio de negociación colectiva es una mesa de diálogo y que actualmente se avanzó con un proyecto de ley para el Poder Judicial Provincial, que está a consideración de la Suprema Corte de Justicia.

La ley 10.430, del año 1996, regula los procesos de negociación colectiva en el sector público. Esta ley prevé el Estatuto y Escalafón para el personal de la Administración Pública de la Provincia que depende del Poder Ejecutivo.

Conforme el art. 12 de la ley provincial 13.453, el Ministerio de Trabajo de la Provincia es la autoridad de aplicación que puede dictar resoluciones complementarias para asegurar el cumplimiento, gozando de facultades conciliatorias.

Por otra parte, a través de la ley 13.758, sancionada en 2007, el Estado provincial adhiere a la ley nacional 23.551 que regula la organización y acción de las asociaciones sindicales.

Los acuerdos a los que se arribe serán aprobados mediante el dictado del decreto correspondiente conforme a lo establecido en el art. 16.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Buenos Aires

Artículo 39. El trabajo es un derecho y un deber social.

1. En especial se establece: derecho al trabajo, a una retribución justa, a condiciones dignas de trabajo, al bienestar, a la jornada limitada, al descanso semanal, a igual remuneración por igual tarea y al salario mínimo, vital y móvil.

A tal fin, la Provincia deberá: fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador y ejercer en forma indelegable el control en materia laboral; propiciar el pleno empleo, estimulando la creación de nuevas fuentes de trabajo; promover la capacitación y formación de los trabajadores, impulsar la colaboración entre empresarios y trabajadores, y la solución de los conflictos mediante la conciliación, y establecer tribunales especializados para solucionar los conflictos de trabajo.

2. La Provincia reconoce los derechos de asociación y libertad sindical, los convenios colectivos, el derecho de huelga y las garantías al fuero sindical de los representantes gremiales.

3. En materia laboral y de seguridad social regirán los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el art. 103 inc.12 de esta Constitución, la Provincia garantiza a los trabajadores estatales el derecho de negociación de sus condiciones de trabajo y la substanciación de los conflictos colectivos entre el Estado provincial y aquéllos a través de un organismo imparcial que determine la ley. Todo acto o contrato que contravenga las garantías reconocidas en el presente inciso será nulo.

3. Normativa de la Provincia de Buenos Aires en relación a Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 13.453: Negociaciones Colectivas en el Ámbito de la Administración Pública Provincial (BO 10/05/2006)

Artículo 1. Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública provincial y sus empleados estarán regidas por las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 2. Quedan excluidos de la presente normativa:

- a. El Gobernador y el Vicegobernador.
- b. El personal policial de la Provincia de Buenos Aires y el personal penitenciario del Servicio Penitenciario provincial.
- c. Los Ministros del Poder Ejecutivo provincial, los Subsecretarios, los Asesores de Gabinete, personal con cargo sin estabilidad y las personas que por disposición

- legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados.
- d. Las autoridades superiores y personal jerárquico sin estabilidad de entes autárquicos, descentralizados e integrantes del Clero Oficial.
 - e. El Personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo provincial mediante decisión fundada.
 - f. Los sectores de la Administración Pública provincial ya incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.
 - g. Los trabajadores docentes y judiciales que tendrán su propio régimen de convenio colectivo.

Artículo 3. La representación de la Administración Pública provincial será ejercida por el Ministro de Economía y el Secretario General de la Gobernación o aquellos en quienes delegaren su competencia, los que en ningún caso deberán tener rango inferior a Director General, Provincial o equivalente. En caso de negociaciones que comprendan un ámbito sectorial, la representación deberá integrarse además, con los Ministros, Subsecretarios o funcionarios del área con rango equivalente, en quienes deleguen su competencia, los que deberán reunir las condiciones previstas en el párrafo anterior.

Artículo 4. La negociación podrá revestir el carácter de general o sectorial. Las partes deberán articular la negociación en los distintos niveles. Se integrarán Comisiones negociadoras para la negociación general y la sectorial, de la que serán partes los representantes de los trabajadores estatales y los del Estado-empleador, que coordinadas por la autoridad de aplicación adoptarán las decisiones por acuerdo.

Artículo 5. En la negociación con carácter general la representación de los empleados será ejercida por todas las asociaciones sindicales con personería gremial, cuyo ámbito personal y territorial comprenda a los agentes encuadrados en la ley 10.430 y sus modificatorias y/o la que en el futuro la reemplazare, y en aquellos supuestos en que dicha norma fuere de aplicación supletoria, análoga o como consecuencia de la absorción por el Estado provincial, del personal antes sometido a regímenes nacionales.

Artículo 6. En la negociación de carácter sectorial la representación de los empleados será ejercida por la asociación sindical con personería gremial específica del sector y aquellas asociaciones del mismo carácter que

incluyan a ese sector en su ámbito de actuación, comprendiendo a los agentes encuadrados en la Ley 10.430 y sus modificatorias y/o la que en el futuro la reemplazare, y en aquellos supuestos en que dicha norma fuere de aplicación supletoria por expresa disposición legal, análoga o como consecuencia de la absorción por el Estado provincial, del personal antes sometido por regímenes nacionales.

Artículo 7. Las Comisiones Negociadoras, de carácter general y sectorial, se integrarán como mínimo por diez (10) representantes de cada parte; en caso de superarse la cantidad antes referida de manera desigual y/o no existir paridad numérica de representantes gremiales y del Estado, desde su integración se establecerán mecanismos de voto adecuados que garanticen la igualdad de representación, debiendo adoptarse las decisiones por acuerdo.

Las representaciones deberán integrarse respetando el cupo femenino.

Cuando no exista acuerdo en el seno de la representación de los empleados se conformará su voluntad por votación, requiriéndose la mayoría absoluta de votos de la totalidad de los representantes.

Artículo 8. A cada organización sindical con personería gremial, corresponderá un número de votos proporcional a la cantidad de afiliados activos, otorgándosele a cada una de ellas la cantidad de votos que surja de la división entre el número de los afiliados de las mismas y aquél que corresponda al gremio de menor cantidad de afiliados.

Artículo 9. Formulada la convocatoria a las organizaciones sindicales antes descriptas, la autoridad de aplicación procederá en cada nivel a integrar la Comisión Negociadora respectiva con los representantes designados a tal fin.

La negativa de cualquiera de las organizaciones sindicales a integrar las Comisiones Negociadoras no impedirá la adopción de decisiones válidas en el seno de la misma, siempre que se encuentren representados la mayoría absoluta de los empleados involucrados en la negociación.

Artículo 10. Los representantes estatales y de los trabajadores en la negociación de carácter general o sectorial, podrán en cualquier tiempo proponer a la otra parte la formación de una Comisión Negociadora Sectorial, notificando a la autoridad de aplicación, indicando por escrito las razones que justifiquen su pedido y las materias que deben ser objeto de la negociación.

Artículo 11. La negociación colectiva podrá comprender todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las vinculadas a la prestación de servicios y condiciones de trabajo, quedando excluidas:

- a. La facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la Administración Pública provincial, comprensiva de su estructura orgánica.
- b. El principio de idoneidad como base del ingreso y la promoción de la carrera administrativa.

Los acuerdos salariales o de cualquier forma relacionados con las condiciones económicas de la prestación del empleo, deberán basarse en normas legales y presupuestarias, cargos y horas cátedra.

Artículo 12. El Ministerio de Trabajo será la autoridad de aplicación de las disposiciones del presente, estando facultado para dictar las resoluciones complementarias que aseguren su eficaz cumplimiento. Cuando no hubiese avenimiento entre las partes podrá proponer fórmulas conciliatorias, y a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento y, en general, requerir toda la documentación e información necesaria que posibilite el más amplio conocimiento de las cuestiones que se traten.

Artículo 13. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adoptadas.
- c. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- d. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión del tema que se trata.
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.
- f. El reconocimiento de normas legales y presupuestarias, disponibilidad de cargo y horas cátedra.

Artículo 14. El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a. Lugar y fecha de su celebración.
- b. Individualización de las partes y sus representantes.

- c. El ámbito personal y territorial de aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector, o categoría del personal comprendido.
- d. El período de vigencia.
- e. Toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo, pudiendo constituirse una comisión de interpretación.

Artículo 15. Los acuerdos deberán respetar las normas de orden público y las sancionadas en protección del interés general.

Artículo 16. El acuerdo deberá aprobarse mediante el dictado del decreto correspondiente dentro del plazo de treinta (30) días de la suscripción del mismo.

Artículo 17. Aprobado el acuerdo con el pertinente decreto y el texto completo de aquél será remitido en el plazo de cinco (5) días para su registro y publicación. El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, y se aplicará a todos los empleados, organismos o entes comprendidos. Los aspectos no contemplados en forma expresa por el acuerdo se regirán por las normas vigentes.

Artículo 18. En caso de conflictos colectivos suscitados a raíz de la negociación colectiva las partes deberán, en este orden:

- a. Apelar al procedimiento de autocomposición del conflicto que hubieren acordado.
- b. Someterse al órgano imparcial establecido en el inciso 4) del art. 39 de la Constitución provincial el que será creado por Ley específica.

Artículo 19. Durante las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto y será materia obligatoria de negociación cuestiones vinculadas con los servicios esenciales para la comunidad, con arreglo a lo dispuesto por el art. 24 de la ley 25.877 y normas constitucionales y los principios del derecho internacional que rige en la materia establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 20. Los acuerdos a que refiere la presente ley no implicarán la automática aplicación de las disposiciones de la ley 20.744, salvo acto expreso que así lo disponga, y serán interpretados de conformidad con las normas constitucionales con la ratificación interna de lo preceptuado en los convenios N° 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, las leyes nacionales, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires y las leyes provinciales.

Artículo 21. Invítase a los Municipios a adherir al sistema de negociación que establece la presente Ley.

Artículo 22. Derógase el decreto 3.087/04 y toda otra norma que se oponga a la presente ley.

Artículo 23. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

3.2. Ley 13.552: Régimen de Negociaciones Colectivas entre la Provincia de Buenos Aires y el Personal Docente (BO 13/10/2006)

Artículo 1. Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Provincia de Buenos Aires en su carácter de empleador y el personal docente que ejerce funciones en los establecimientos de enseñanza estatal de la jurisdicción provincial se regirán por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 2. La presente ley se aplicará exclusivamente al personal docente detallado en el art. 1, que corresponda a los cargos de base u horas cátedra y a todos los cargos concursables previstos en el escalafón aprobado por la Ley 10.579 y sus modificatorias.

Artículo 3. La representación del Estado provincial será ejercida por el Director General de Cultura y Educación, el Ministro de Economía y el Secretario General de la Gobernación o aquellos funcionarios en quienes deleguen su competencia, los que en ningún caso podrán tener rango inferior a Director General, Provincial o su equivalente.

Artículo 4. La negociación podrá revestir el carácter de general o particular. Las partes deberán articular la negociación en los distintos niveles. Se integrarán comisiones negociadoras para la negociación general y la particular de la que serán partes en el caso de la general, las mencionadas en los arts. 3 y 5. En el caso de las comisiones negociadoras particulares, además, deberá integrarse con los representantes de las entidades sindicales con personería gremial cuyo ámbito de actuación personal comprenda a los trabajadores involucrados en dicho nivel de negociación.

Artículo 5. A los fines del desarrollo de la negociación colectiva, en su carácter general, que se consagra en la presente ley la representación de los trabajadores será ejercida por las entidades gremiales docentes con personería gremial cuyo ámbito de actuación personal y territorial incluya exclusivamente a todos los trabajadores encuadrados en la ley 10.579 y sus modificatorias, en todo el ámbito territorial de la Provincia de Buenos Aires.

Artículo 6. La representación de los trabajadores no será inferior a diez (10) miembros. La integración de dicha representación será proporcional a la cantidad de afiliados que las entidades gremiales posean. En el caso de la negociación particular además deberá integrarse la representación trabajadora con al menos un (1) representante de cada entidad con personería gremial que comprenda en su ámbito de representación al personal docente involucrado en el nivel de negociación correspondiente.

Artículo 7. En caso de no existir paridad numérica entre los representantes gremiales y los representantes del Estado provincial, desde su integración se establecerán mecanismos de voto adecuados que garanticen la igualdad de representación debiendo adoptarse las decisiones por consenso. Cuando no exista consenso en el seno de la representación de los trabajadores, se conformará su voluntad por votación, requiriéndose la mayoría absoluta de votos de la totalidad de los representantes. A cada organización con personería gremial corresponderá un número de votos proporcional a la cantidad de afiliados que representen en cada nivel de negociación.

Artículo 8. Los representantes estatales y los representantes de los trabajadores, en la negociación de carácter general o particular, podrán en cualquier tiempo proponer la formación de una comisión técnica a cuyo fin cada parte designará su respectivo representante indicando las materias que deben ser objeto de estudio.

Artículo 9. La negociación colectiva, podrá comprender todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las vinculadas a la prestación de servicios y condiciones de trabajo, quedando excluidas:

- a. Las facultades constitucionales del Estado en materia educativa;
- b. La estructura orgánica funcional del sistema educativo en los términos del art. 103 inciso 12 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, excepto en aquellas cuestiones que impliquen modificaciones en las condiciones de trabajo;
- c. El principio de idoneidad, como base para el ingreso y para la promoción en la carrera.

Artículo 10. El acuerdo que afecte cuestiones económicas, deberá basarse en la existencia de créditos presupuestarios vigentes. Cuando el acuerdo implicare la modificación de normas presupuestarias vigentes el mismo

será sometido a consideración del Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires.

Artículo 11. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe; este principio importa para las mismas los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias en los lugares y con la frecuencia y periodicidad adecuadas;
- c. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate; a dichos fines el Estado empleador deberá entregar trimestralmente a las asociaciones sindicales legitimadas la información requerida sobre dichas cuestiones;
- d. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso;
- e. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión de los temas en tratamiento.

Artículo 12. El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires será la Autoridad de Aplicación de las disposiciones de la presente ley; a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento y en general requerir toda la documentación e información necesaria que posibilite el más amplio conocimiento de las cuestiones que se traten. En el carácter mencionado, está facultado a:

- a. Convocar a la negociación a pedido de una de las partes;
- b. Citar a las reuniones que no hubieran sido acordadas por las partes a petición de una de ellas;
- c. Coordinar las reuniones;
- d. Realizar todos los actos tendientes a favorecer la negociación. Las facultades otorgadas en el presente artículo al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires excluyen la posibilidad de reglamentar el contenido de la presente ley.

Artículo 13. El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a. Lugar y fecha de su celebración;
- b. Individualización de las partes y sus representantes;
- c. Ámbito personal y territorial de aplicación con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;

- d. Período de vigencia;
- e. Todo otro aspecto conducente a determinar con claridad, los alcances del acuerdo.

Artículo 14. Los acuerdos deberán respetar las normas de orden público, las normas estatutarias vigentes y las sancionadas en protección del interés general.

El convenio colectivo de trabajo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en un convenio de ámbito distinto, salvo acuerdo en contrario específicamente establecido.

En caso de colisión o conflicto de normas, prevalecerá la norma más favorable o condición más beneficiosa, imponiéndose el principio de conglomeramiento por institutos en el análisis para su determinación.

Las disposiciones de esta ley se interpretarán de conformidad con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente el 154 sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la ley 23.544 y los principios de autonomía de la voluntad de las partes, libertad, buena fe, justicia social, primacía de la realidad, progresividad e indemnidad. En caso de duda, se aplicará la norma más favorable a los trabajadores.

Vencido el término de vigencia de un convenio se mantendrán subsistentes sus cláusulas hasta tanto comience a regir un nuevo convenio.

Artículo 15. El acuerdo quedará aprobado de pleno derecho al suscribirse el mismo de plena conformidad por todas las partes que han intervenido en la negociación. Deberá ser comunicado a la autoridad de aplicación para su registro y publicación dentro de los cinco días de suscripto. El acuerdo registrará formalmente a partir del día siguiente al de su publicación o a los treinta días de la fecha de su suscripción.

Artículo 16. En caso de conflictos suscitados a raíz de la negociación colectiva o que tengan su origen en la relación laboral entre las partes, las mismas deberán proceder en este orden:

- a. Apelar al procedimiento de autocomposición de conflictos que hubiesen acordado;
- b. Solicitar la intervención del órgano imparcial establecido en el art. 39 inc. 4) de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, reglamentado por ley específica.

Artículo 17. Al comienzo de la negociación las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto. Serán materia de negociación:

- a. La suspensión temporaria de las medidas que originen el conflicto;
- b. La limitación de las medidas de acción directa.

Artículo 18. En ningún caso la educación podrá ser considerada como servicio esencial en los términos del art. 24 de la ley 25.877, ni a los efectos de restringir el derecho de huelga.

Artículo 19. La presente ley podrá ser reglamentada por el Poder Ejecutivo en el marco de las negociaciones colectivas con los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

3.3. Ley 14.226: Regula la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (BO 25/01/2011)

Capítulo I - Creación

Artículo 1. La Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) creada por Resolución conjunta del Ministerio de Jefatura de Gabinete y Gobierno N° 391/08, del Ministerio de Trabajo N° 164/08, y de la Secretaría General de la Gobernación N° 145/08, se regirá por las disposiciones de la presente ley.

OBJETIVO

Artículo 2. La Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) tendrá a su cargo proponer e impulsar políticas públicas vinculadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial, atendiendo fundamentalmente las cuestiones referidas a la prevención y protección de la vida y la salud de todas las personas que se desempeñen en las dependencias públicas.

CONFORMACIÓN

Artículo 3. La Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) estará integrada por igual número de representantes del Poder Ejecutivo Provincial y de los sindicatos de los trabajadores estatales. El número de representantes por parte del Poder Ejecutivo será establecido una vez que los sindicatos de trabajadores comuniquen el número de sus representantes. Cada parte designará por cada titular un suplente. Los representantes del Poder Ejecutivo Provincial serán designados por resolución del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros, del Ministerio de

Trabajo y de la Secretaría General de la Gobernación debiendo designar como mínimo un representante por cartera.

Cada entidad gremial representativa del sector designará de entre sus representantes los miembros que integrarán la CoMiSaSEP. Las entidades gremiales podrán unificar sus representaciones en la manera que así lo acuerden como así también ésta podrá modificarse en caso que algún sindicato decida intervenir en carácter propio.

Artículo 4. El Ministerio de Trabajo, por medio de sus áreas específicas en materia de salud y seguridad en el trabajo, actuará como Asesor Técnico de la CoMiSaSEP.

Capítulo II - Misiones y Funciones

Artículo 5. La Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) tendrá las siguientes misiones y funciones:

- a. Proponer e impulsar políticas públicas sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial.
- b. Fomentar acciones de prevención y protección de la vida y la salud de todas las personas que se desempeñen en las dependencias públicas.
- c. Elaborar e impulsar proyectos normativos en materia de salud y seguridad en todos los ámbitos del sector público provincial.
- d. Promover un clima de permanente cooperación para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- e. Formular recomendaciones para contribuir y favorecer la aplicación de la normativa vigente y las políticas referidas a la salud y seguridad en el empleo público.
- f. Proponer acciones destinadas al fortalecimiento de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad que funcionen en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, procurando la capacitación adecuada y sistematizada de sus integrantes.
- g. Desarrollar acciones destinadas a informar y formar a los empleados y funcionarios públicos acerca de los riesgos ocupacionales existentes y las medidas más apropiadas de prevención, control o eliminación de los mismos.
- h. Requerir por sí o a solicitud de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad el asesoramiento y la colaboración técnica a instituciones u organismos, públicos o privados, especializados en cada una de las materias en tratamiento.

- i. Solicitar al Registro Provincial de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad la información necesaria para el cumplimiento de los fines enumerados.
- j. Recibir y dar tratamiento a las propuestas de mejoras elevadas por las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad.
- k. Desarrollar un sistema de información estadístico en materia de salud y seguridad en el empleo público.
- l. Regular el funcionamiento de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad que se desempeñen en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial.
- m. Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la CoMiSaSep, sobre la salud y seguridad en el empleo público.
- n. Efectuar el seguimiento de las actividades y/o tareas desarrolladas por las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad.
- ñ. Supervisar y asistir a las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad.
- o. Convocar a las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad cuando lo considere necesario.
- p. Dictar el reglamento interno, que deberá contener como mínimo los derechos y obligaciones de sus integrantes, la periodicidad de las reuniones y forma de citación de sus integrantes, siguiendo los lineamientos de la reglamentación de la presente ley y de la Autoridad de Aplicación.

Artículo 6. El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires será la Autoridad de Aplicación de la presente ley y poseerá facultades reglamentarias, aclaratorias y homologatorias.

Capítulo III - Comisiones Jurisdiccionales, Constitución y Composición

Artículo 7. Deberá constituirse dentro del ámbito de la Administración Pública Provincial y por cada Jurisdicción una Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público, las que tendrán a su cargo el tratamiento de las cuestiones vinculadas a la Salud y Seguridad en el trabajo del organismo al que corresponda.

Capítulo IV - Elección de los Miembros

Artículo 8. Las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad en el Empleo Público de cada Jurisdicción estarán integradas por representantes de la administración, debiendo como mínimo incorporar a las Áreas

de Personal, de Mantenimiento y Servicios Generales y de Presupuesto de cada Jurisdicción. Las Organizaciones Sindicales representativas del sector designarán de entre sus representantes sus miembros.

El número de miembros de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad serán definidos en cada Jurisdicción.

Artículo 9. El Presidente y el Secretario serán designados entre sus miembros por consenso y durarán seis (6) meses en sus funciones. Si el Presidente representa a la Administración, el Secretario representará a los Trabajadores y viceversa. Al final de cada mandato se alternarán las representaciones mencionadas. Cada representante tendrá un suplente elegido de la misma forma que el titular en caso de ausencia o impedimento de éste.

Capítulo V - Funcionamiento

Artículo 10. Las decisiones serán tomadas por consenso. La Presidencia deberá convocar y coordinar las reuniones ordinarias y extraordinarias y velar por el cumplimiento de lo consensuado en el ámbito de la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad.

Artículo 11. La Dirección, Departamento o Unidad Responsable de la Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo deberá brindar la información que las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad le soliciten.

Capítulo VI - Misiones y Funciones de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad

Artículo 12. Las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad tendrán las siguientes funciones, obligaciones y atribuciones:

- a. Proponer e impulsar mejoras progresivas en las condiciones y ambiente laboral de los trabajadores de la Jurisdicción.
- b. Fomentar acciones de prevención y protección de la vida y la salud en el trabajo de todas las personas que se desempeñan en las dependencias públicas.
- c. Elevar a la CoMiSaSEP propuestas que por sus resultados positivos en la Jurisdicción permitan mejorar la salud y seguridad de los trabajadores de otras Jurisdicciones.
- d. Promover el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia.

- e. Participar en la elaboración y evaluación de los programas de prevención de riesgos.
- f. Atender las recomendaciones o instrucciones que dicte la CoMiSaSEP y la Autoridad de Aplicación.
- g. Proponer acciones destinadas al fortalecimiento de estas Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad procurando la capacitación adecuada y sistematizada de sus integrantes.
- h. Participar en la elaboración de los contenidos en materia de salud y seguridad para generar un Plan de Capacitación Permanente y Sistematizado.
- i. Promover un clima de permanente cooperación para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- j. Desarrollar acciones destinadas a informar y formar a los empleados y funcionarios públicos acerca de los riesgos ocupacionales existentes y las medidas más apropiadas de prevención, control o eliminación de los mismos.
- k. Formular recomendaciones a la repartición correspondiente y a la CoMiSaSEP para mejorar la aplicación de la normativa vigente.
- l. Requerir a la CoMiSaSEP el asesoramiento y la colaboración de técnicos, instituciones u organismos, públicos o privados, especializados en cada una de las materias en tratamiento.
- m. Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad, sobre la salud y seguridad en el empleo público de dicha Jurisdicción.
- n. Tener acceso en tiempo útil a los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y a las actividades de prevención de la Jurisdicción.
- ñ. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad psicofísica de los trabajadores de la Jurisdicción y tener acceso a los datos emanados de los Exámenes de Salud efectuados a los mismos con el objetivo de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- o. Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio sobre la Jurisdicción llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la Administración Pública Provincial y las realizadas por la Autoridad de Aplicación en materia de salud, riesgos, condiciones y ambiente de trabajo.
- p. Participar en la elaboración o elección de las herramientas para el diagnóstico de los riesgos laborales de la Jurisdicción.
- q. Evaluar los resultados del diagnóstico de riesgos laborales a fin de elaborar el plan de prevención anual.

- r. Evaluar periódicamente la adecuada ejecución del plan de prevención anual, hacer el balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que estime necesarias.
- s. Colaborar en la organización de la vigilancia de la salud.
- t. Elaborar el reglamento interno, que deberá contener, como mínimo, los derechos y obligaciones de sus integrantes, la periodicidad de las reuniones y forma de citación de sus integrantes, siguiendo los lineamientos de la reglamentación de la presente ley, las disposiciones de la CoMiSaSEP, y de la Autoridad de Aplicación.
- u. Llevar un libro de actas de sesiones.
- v. Comunicar su composición, reglamento interno y cualquier modificación que surgiere al Registro Provincial de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad.

Artículo 13. Las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad elevarán a la CoMiSaSEP aquellas cuestiones que no puedan ser resueltas en cada Jurisdicción.

Artículo 14. Las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad promoverán la creación de Comités Mixtos de Salud y Seguridad y la figura del Delegado de Prevención con funciones y conocimientos específicos en materia de salud y seguridad en el empleo. Las Organizaciones Sindicales representativas del sector designarán de entre sus representantes los miembros de los Comités Mixtos de Salud y Seguridad. Los delegados de prevención deberán revestir el cargo de delegado del personal con mandato vigente durante toda la gestión.

Capítulo VII - Registro Provincial de Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de:

SALUD Y SEGURIDAD

Artículo 15. Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, el Registro Provincial de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad, que deberá llevar un registro de la creación y conformación de cada Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad que se constituya conforme a la siguiente ley. La información existente en el Registro será de libre acceso para las Asociaciones Sindicales con ámbito de actuación.

RECURSOS

Artículo 16. Los gastos y recursos económicos necesarios para el funcionamiento de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad en el Empleo de cada repartición y de los Comités Mixtos de Salud y Seguridad, como así también para la implementación de los planes de trabajos consensuados deberán ser asumidos por la Jurisdicción de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria y normativa vigente.

DESEMPEÑO DE LOS INTEGRANTES

Artículo 17. Las funciones que desempeñan los integrantes de las diversas Comisiones y/o Comités que representan tanto al Poder Ejecutivo Provincial como a los sindicatos de los trabajadores estatales y el Delegado de Prevención, serán con carácter ad honorem.

Capítulo VIII - Disposiciones Generales

Artículo 18. Las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad en el Empleo Público de cada Repartición deberán conformarse dentro de los noventa (90) días de promulgada la reglamentación de la presente. Las Comisiones y/o Comités que existan a la fecha de sanción de la presente ley deberán en el mismo plazo adecuar su funcionamiento a lo dispuesto en la presente normativa, manteniendo aquellas competencias que excedan las que por esta ley se otorgan.

Artículo 19. En las reuniones ordinarias y/o extraordinarias de la CoMiSaSEP y de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad (y/o de los Comités Mixtos de Salud y Seguridad), no se podrán tratar temas ajenos a la salud y seguridad en el empleo público.

Artículo 20. La presente ley será de aplicación en tanto no contradiga a las disposiciones y principios de la ley 19.587 —Ley de Higiene y Seguridad—, de la ley 24.557 —Ley de Riesgos del Trabajo—, y sus respectivas Reglamentaciones, Anexos y modificaciones, los Estatutos Profesionales, las Convenciones Colectivas o Laudos con fuerza de tales y las Resoluciones de Organismos Nacionales. Asimismo, la CoMiSaSEP, las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad, los Comités Mixtos de Salud y Seguridad y los Delegados de Prevención, no sustituyen ni excluyen las responsabilidades primarias del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires, ni las generadas en los términos de la ley 24.557 —Ley de Riesgos del Trabajo—.

Artículo 21. El Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires reglamentará la presente Ley en concordancia con la legislación y reglamentación nacional.

Artículo 22. Invítese al Poder Judicial, Poder Legislativo y a los Municipios de la Provincia Buenos Aires a adherir a la presente Ley.

Artículo 23. Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Provincia de Catamarca



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Catamarca

La Provincia cuenta con un marco regulatorio de la negociación colectiva entre la Administración Pública Provincial y sus empleados desde octubre de 1992, mediante la ley 4723.

En lo que respecta al Consejo del Salario, funciona desde el año 2004 y es presidido por Gobernador de la Provincia e integrado por los Ministros del Poder Ejecutivo y representantes de las asociaciones sindicales. Todos los acuerdos a los arribe el Consejo son ratificados por decreto en Acuerdo General de Ministros.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Catamarca

Artículo 58. La comunidad catamarqueña se funda en la pluralidad y la solidaridad. El Estado auspicia su organización libre e integral mediante el sistema de instituciones sociales, económicas, políticas y culturales que el pueblo constituye para participar en las decisiones y realizar la justicia social.

La Provincia garantiza la Constitución y funcionamiento de:

2º. Los gremios, asegurándoles dentro del ámbito de las competencias provinciales los derechos de recurrir a la conciliación y al arbitraje; de huelga; de constituir comisiones paritarias y celebrar convenios colectivos para regular los salarios y condiciones de trabajo, aumentar la producción o impulsar medidas que aseguren el fin social de la economía provincial; el fuero sindical, estabilidad, licencia especial y demás medios para el cumplimiento de la gestión de sus representantes. La ley reglamentará una acción de amparo especial en garantía de este derecho.

3. Normativa de la Provincia de Catamarca en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 4723: Reglamenta las Negociaciones Colectivas que se entablen entre la Administración Pública y sus Empleados (BO 04/12/1992)

Artículo 1. La presente ley reglamenta las negociaciones colectivas que entablen entre la Administración Pública provincial y sus empleados conforme a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 2. Quedan excluidos de la presente normativa:

- a. Gobernador y Vicegobernador.
- b. Los Ministros del Poder Ejecutivo Provincial, los Subsecretarios, los Asesores de Gabinete y las personas que por disposición legal reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados.
- c. Las Autoridades Superiores de las entidades descentralizadas y los Funcionarios designados en cargo fuera de nivel en los Organismos centralizados y en las entidades descentralizadas provinciales.
- d. El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo Provincial mediante decisión fundada.
- e. Los sectores de la Administración Pública Provincial ya incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.

Artículo 3. La representación de la Administración Pública provincial será ejercida por el Sr. Gobernador o aquellos en quienes delegaren su competencia, los que en ningún caso deber tener rango inferior a Subsecretario. En caso de negociaciones que comprenden en ámbito sectorial, la representación deber integrarse además, con los Ministros, Subsecretarios del área y funcionarios, los que deberán reunir las condiciones previstas en el párrafo anterior.

Artículo 4. La negación podrá revertir el carácter general o sectorial, las partes deberán articular la negociación de los distintos niveles.

Artículo 5. En las negociaciones de carácter general la representación de los empleados será ejercida por las asociaciones sindicales con personería gremial más representativa y por cantidad de afiliados de cada sector, cuyo ámbito personal comprenda a los trabajadores encuadrados en el Estatuto del Empleado Público, o la que en el futuro la reemplazare.

Artículo 6. En las negociaciones de carácter sectorial intervendrán todas las organizaciones sindicales de la actividad específica, con personería gremial cuyo encuadre corresponda al Estatuto del Empleado Público en dicho sector.

Artículo 7. Las comisiones negociadoras se integrarán con igual número de representantes por el sector estatal y gremial debiendo adoptarse las decisiones por acuerdo. La Comisión Negociadora General estará integrada por seis (6) representantes de los trabajadores y seis (6) por el Estado Provincial. Los representantes de los trabajadores serán designados por las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores comprendidos en las negociaciones que se trate.

Artículo 8. Formulada la convocatoria a las organizaciones sindicales descriptas en el artículo 5 y 6 la autoridad de aplicación procederá a integrar la Comisión Negociadora respectiva con los representantes designados a tal fin. La negativa de cualquiera de las organizaciones sindicales a integrar las comisiones negociadoras no impedirá la adopción de decisiones válidas en el seno de la misma, siempre que el caso de las negociaciones de carácter general estén presentes el 60% de las organizaciones sindicales convocadas, y en el caso de negociaciones de carácter sectorial deberán estar presentes las organizaciones sindicales que representen por lo menos al 50% de los empleados involucrados en la negociación.

Artículo 9. Los representantes del Poder Ejecutivo o de los trabajadores podrán en cualquier tiempo proponer la otra parte de la formación de una Comisión Negociadora Sectorial, indicando por escrito las razones que justifiquen su pedido a las materias que deben ser objeto de la negociación. Dicho pedido deber ser notificado a la autoridad de aplicación quien resolverá por el mismo.

Artículo 10. La negociación podrá abarcar las siguientes materias:

- a. Retribución de los trabajadores comprendidos en el marco de la autorización presupuestaria.
- b. Preparación de los planes de oferta de empleo.
- c. Materias de índole económica, de prestación de servicios sindical, asistencial y en general cuantas afecten las condiciones de trabajo y el ámbito de relación entre los sindicatos y la administración, la solución de los conflictos colectivos.
- d. Carrera, agrupamiento, promoción, capacitación, calificación y reglamentación de trabajo de los agentes provinciales.

- e. Concursos.
- f. Licencias.
- g. Jornadas de trabajo.
- h. Derechos sociales.
- i. Representación y actuación sindical en los lugares de trabajo.
- j. Nivel de negociación, su articulación en unidades inferiores y revisión a unidades superiores.
- k. Cualquier otra materia vinculada con la productividad y eficacia de los servicios y toda otra que las partes resuelvan incorporar de común acuerdo.
- l. La cogestión obrera.

Artículo 11. En las comisiones negociadoras, los representantes del Poder Ejecutivo y de los empleados serán coordinados por la Dirección Provincial de Trabajo, estando facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere indispensables para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliadora a tal fin estar autorizada para realizar estudio, recabar asesoramiento y en general requerir toda información necesaria a fin de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate.

Artículo 12. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia de las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias en los lugares y con la frecuencia y prioridad que sean adoptadas.
- c. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- d. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión del tema que se trata.
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

A solicitud de parte y a fin de dar a debido cumplimiento con lo prescripto en el inciso c) los representantes del Poder Ejecutivo deberán entregar información detallada sobre las siguientes materias:

- a. Situación económica general y particular con la relación a la rama o sector de que se trata.

- b. Niveles de empleo, indicando la situación actual, sus causas, y las perspectivas de desarrollo futuro.
- c. Políticas de inversiones de programas de introducción de nuevas tecnologías.
- d. Ausentismo en general, con especial mención del provocado por accidentes y enfermedades.
- e. Cualquier otro rubro que las partes consideren de interés y que así lo acuerden.

Artículo 13. La Dirección Provincial de Trabajo será la autoridad de aplicación de las disposiciones de la presente ley, estando facultada para dictar las resoluciones necesarias que se aseguren su eficaz cumplimiento.

Artículo 14. El acuerdo que se suscriba constatará en un acta que deberá contener:

- a. Lugar y fecha de su celebración.
- b. Individualización de las partes y sus representantes.
- c. El ámbito personal y territorial de aplicación, con medición clara del agrupamiento, sector, o categoría del personal comprendido.
- d. El período de vigencia.
- e. Toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 15. Los acuerdos deberán respetar las normas de orden público y las dictadas en protección del interés general.

Artículo 16. La Dirección Provincial del Trabajo publicará los acuerdos celebrados entre las partes. El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su celebración y se aplicará a todos los empleados, organismos o entes comprendidos. Los aspectos no contemplados en forma expresa por el acuerdo se regirán por las normas vigentes. Los acuerdos celebrados entre las partes tendrán fuerza de ley y serán de cumplimiento obligatorio.

Artículo 17. La formación de la Comisión de interpretación de los acuerdos y normas laborales en los lugares de trabajo se integrará con la representación gremial que designen los sindicatos.

Artículo 18. La Dirección Provincial del Trabajo solicitará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación a través de la Delegación Regional de Catamarca, informe de la situación legal de cada organización sindical participante de la convención colectiva, a los efectos de su legitimidad y

el encuadre sindical en donde deberá constar claramente el ámbito de aplicación de cada gremio por actividad y cantidad de afiliados.

Artículo 19. Los representantes del Poder Ejecutivo y los representantes de los trabajadores conformarán una comisión permanente que tratar la situación salarial de los trabajadores, comprendidos en la presente ley. Estar integrada por un representante de cada una de las organizaciones gremiales, igual cantidad de representante tendrán el Estado Provincial, la misma será presidida por el Señor Gobernador o la persona que él designe, el cual debe reunir los requisitos del artículo 3.

Artículo 20. Las Reparticiones del Estado provincial, con aplicación de convenciones colectivas nacionales, podrán formar comisiones de interpretaciones y aplicación de los convenios que será integrada por tres (3) representantes sindicales y por tres (3) representantes del Estado provincial, con facultades para hacer cumplir los acuerdos que pacten en su paritaria.

Artículo 21. Comuníquese, publíquese y archívese.



Ciudad Autónoma de Buenos Aires



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la reglamentación concerniente al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad dependiente del Poder Ejecutivo, inclusive los entes jurídicamente descentralizados, las sociedades estatales y el personal dependiente de las comunas, está regida por diversas fuentes de regulación. Una de las fuentes que analizaremos es la ley 471, la cual fue sancionada en el año 2000.

El Título II de la ley 471 regula la negociación colectiva propiamente dicha de los trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma. Las partes intervinientes son el Gobierno, en cualquiera de sus Poderes, y las asociaciones sindicales con personería gremial representativas de los trabajadores, conforme al art. 69 de la ley señalada.

La norma mencionada, en su art. 71, prevé la posibilidad de pactar convenios colectivos sectoriales para los trabajadores agrupados en:

- a. Poder Ejecutivo, rama general, entes jurídicos descentralizados y sociedades estatales.
- b. Docentes.
- c. Salud.
- d. Poder Judicial.
- e. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En virtud de la pluralidad existente en el sector público y de no arribarse a un acuerdo entre las partes, según el art. 98, la autoridad de aplicación —la

Administración del Trabajo— procederá a definir el porcentaje de votos que le corresponde a cada parte. A tal fin, deberá tomarse en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación.

Los niveles de la negociación colectiva podrán ser en un ámbito general o en niveles sectoriales articulados al general. Cada negociación, sea general o sectorial, tendrá una Comisión Negociadora coordinada por la Subsecretaría de Trabajo, en virtud de lo reglado en el art. 77.

En toda negociación colectiva deberá atenderse el cumplimiento del principio de buena fe, cristalizado en diversos comportamientos tales como:

- a. La concurrencia a las negociaciones y audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes.
- b. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente.
- c. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad adecuadas.
- d. El intercambio de información a los fines del examen de las cuestiones en debate.

Una vez que se suscriba el acuerdo, será remitido al Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para su instrumentación, con el dictado del acto correspondiente.

Los Convenios Colectivos de Trabajo tienen un período de vigencia no inferior a 2 años y no superior a 4 años, pero pueden pactarse cláusulas de revisión salarial por períodos inferiores. La aplicación de las convenciones no puede afectar las condiciones estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos que sean más favorables a los trabajadores, según lo dispuesto en los arts. 81 y 82.

En el art. 83 de la ley 471 se establece un mecanismo de autorregulación de conflicto. Específicamente, las partes podrán suspender temporariamente la aplicación de las medidas que originan el conflicto, proceder a la abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios esenciales y/o establecer servicios mínimos garantizados durante la realización de medidas legítimas de acción sindical.

La integración de la Comisión Negociadora está conformada por:

- Cuatro representantes del Estado;

- Cuatro representantes de los trabajadores.

El art. 93 y siguientes de la ley 471 establece que cada convenio colectivo deberá tener una Comisión Paritaria de Interpretación. A modo indicativo tendrán atribuciones tales como:

- Interpretación convencional;
- Entender en lo referido a reclamos del tipo individual o pluri-individual.

Otra comisión estipulada en la mencionada norma es la Comisión de Conciliación. Su función específica es promover la solución pacífica de los conflictos colectivos de intereses que se suscitaren entre las partes. Estará compuesta por tres miembros: un representante de cada parte y un tercero, designado por ambas partes.

Producido un conflicto de intereses, las partes deberán previamente comunicar la situación a la Comisión de Conciliación, tal como lo establece el art. 95.

Cabe destacar que en el art. 98 de la ley, la autoridad de aplicación será la administrativa del trabajo, la cual registrará y hará el control de legalidad de los convenios.

Se prevé una Comisión Paritaria Central donde intervienen las autoridades del Ministerio de Hacienda, el Consejo de Relaciones Laborales y las organizaciones gremiales representativas de sus trabajadores, tanto en lo salarial como en condiciones de trabajo y empleo. El Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) es el gremio mayoritario.

En este contexto, se establecen las comisiones paritarias sectoriales en el área de salud, educación, escenotécnicos, judiciales, legislatura.

En el marco de las relaciones laborales en materia de salud, en el mes de febrero del 2011, se ha firmado el primer Convenio Colectivo de Trabajo entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA), la Asociación de Médicos Municipales (AMM) y la Federación de Profesionales de la Salud de la Ciudad de Buenos Aires, registrado bajo la resolución GCABA N° 58-68/10.

La convención colectiva de trabajo es aplicable a los médicos y profesionales de la salud encuadrados en la carrera municipal de profesional de salud, en marco de la Ordenanza N° 41.455 y sus modificatorias, del

decreto reglamentario N° 2745/87 y sus modificatorias y del el decreto N° 561/10, conforme el mecanismo de negociación colectiva establecido en el Título II de la ley 471.

En la misma línea de ideas, tal como es reflejado en el art. 71 de la ley 471, se establece la posibilidad de negociaciones sectoriales, como es el caso del régimen aplicable al personal que preste servicios remunerados en el ámbito de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Otra convención colectiva sectorial es la que está firmada por la resolución N° 2078/10 entre el GCABA y SUTECBA que es aplicable a todos los agentes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

2. Referencias en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

En el art. 43, capítulo décimo cuarto, bajo el apartado Trabajo y Seguridad Social, se señala:

“Artículo 43. La Ciudad protege el trabajo en todas sus formas.

Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. La Ciudad provee a la formación profesional y cultural de los trabajadores y procura la observancia de su derecho a la información y a la consulta.

Garantiza un régimen de empleo público que asegura la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional. Se reconocen y organizan las carreras por especialidad a las que se ingresa y en las que se promociona por concurso público abierto. Asegura un cupo del cinco por ciento del personal para las personas con necesidades especiales, con incorporación gradual en la forma que la ley determine.

En todo contrato de concesión de servicios o transferencias de actividades al sector privado, se preverá la aplicación estricta de esta disposición.

Reconoce a los trabajadores estatales el derecho de la Negociación Colectiva y procedimientos imparciales de solución de conflictos, todo según las normas que los regulen.

El tratamiento y la interpretación de las leyes laborales debe efectuarse conforme a los principios del derecho del trabajo”.

En cuanto al diálogo social el art. 45, de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prevé el Consejo Económico y Social:

Artículo 45. “El Consejo Económico y Social, integrado por asociaciones sindicales de trabajadores, organizaciones empresariales, colegios profesionales y otras instituciones representativas de la vida económica y social, presidido por un representante del Poder Ejecutivo, debe ser reglamentado por ley. Tiene iniciativa parlamentaria”.

3. Normativa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en relación a los Derechos Colectivos del Trabajo

3.1. Ley 471: Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (BO 13/09/2000)

Título II

De la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Artículo 69. OBJETO

Las negociaciones colectivas entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en cualquiera de sus poderes y las asociaciones sindicales con personería gremial representativas de los trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires están regidas por el presente Título.

Artículo 70. MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los convenios colectivos celebrados y aprobados de conformidad con el presente título, y que tengan por objeto regular las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector público del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben ajustarse a los principios y garantías constitucionales, y al marco normativo general establecido en el Capítulo Primero del Título I de esta ley. Con excepción, en este último aspecto, de las negociaciones que se celebren con los trabajadores comprendidos en estatutos particulares, que se regirán por el marco regulatorio específico que se establezca de conformidad con lo previsto en el artículo 66.

Artículo 71. CONVENIOS PARA TRABAJADORES DE LA CIUDAD

Se pueden pactar convenios colectivos para trabajadores:

- a. del Poder Ejecutivo, rama general, entes jurídicos descentralizados y sociedades estatales.

- b. docentes,
- c. de la salud,
- d. del Poder Judicial
- e. de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

Los restantes trabajadores de la Ciudad no comprendidos en los incisos precedentes, se rigen por el Poder Ejecutivo.

Artículo 72. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Se encuentran legitimados para negociar y firmar los convenios colectivos de trabajo en nombre de los trabajadores de la Ciudad, los representantes que designen las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires, de conformidad con lo que se establece en la presente ley.

Artículo 73. FALTA DE ACUERDO EN LA REPRESENTACIÓN

Cuando no hubiese acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, la autoridad de aplicación procederá a definir, de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin debe tomar en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

Artículo 74. REPRESENTACIÓN DE LA PARTE EMPLEADORA

La representación de la parte empleadora es ejercida por los representantes que designe el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, quienes son los responsables de conducir las negociaciones. Dichas designaciones deberán recaer en funcionarios con rango no inferior a Director General o equivalente.

Artículo 75. DESIGNACIÓN DE ASESORES

Las partes en la negociación colectiva pueden disponer la designación de asesores.

Artículo 76. FUNCIONARIOS EXCLUIDOS

Los siguientes funcionarios quedan excluidos del presente Título

- a. el Jefe y Vicejefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
- b. los diputados y diputadas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

- c. los jueces y funcionarios del Poder Judicial y de Ministerio Público de la Ciudad de Buenos Aires,
- d. los ministros, secretarios, subsecretarios, directores generales y asesores del Poder Ejecutivo y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados,
- e. los miembros de las fuerzas que ejerzan funciones de policía de seguridad local,
- f. los funcionarios de los órganos de control de la Ciudad,
- g. los miembros de las diferentes Juntas Comunales del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
- h. las autoridades superiores de los organismos descentralizados y los funcionarios designados en cargos fuera del escalafón en los organismos centralizados y en las entidades descentralizadas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

Artículo 77. NIVELES DE NEGOCIACIÓN

La negociación podrá celebrarse en un ámbito general o en niveles sectoriales articulados al mismo.

Podrán participar de la negociación general solamente aquellas organizaciones sindicales cuyo ámbito de actuación comprenda el conjunto de la Administración Pública de la Ciudad.

Para cada negociación general o sectorial, se integrará una Comisión Negociadora, de la que serán parte los representantes del Estado-empleador y de los trabajadores estatales y que será coordinada por la Subsecretaría de Trabajo.

En el caso de negociaciones en los ámbitos sectoriales, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que incluyan a ese sector en su ámbito de actuación.

Los organismos de control o descentralizados pueden constituirse en unidades de negociación o integrar la rama general del Poder Ejecutivo.

Artículo 78. PRINCIPIO DE BUENA FE

Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta, entre otros, los siguientes deberes y obligaciones:

- a. la concurrencia a las negociaciones y audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes,

- b. la designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente,
- c. la realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad adecuadas,
- d. el intercambio de información a los fines del examen de las cuestiones en debate.

Artículo 79. MATERIAS DE LA NEGOCIACIÓN

La negociación colectiva en el nivel general regulada por la presente ley comprenderá todos los aspectos que integran la relación de empleo público, en el marco de los principios generales enunciados en el Título I, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, en particular:

- a. las condiciones de trabajo de los trabajadores,
- b. la retribución de los trabajadores sobre la base de la mayor productividad y contracción a las tareas,
- c. el derecho de información y consulta para las asociaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo,
- d. el establecimiento de las necesidades básicas de capacitación,
- e. la representación y la actuación sindical en los lugares de trabajo,
- f. la articulación entre los diferentes niveles de la negociación colectiva de conformidad con lo establecido en la presente ley,
- g. jornada de trabajo,
- h. movilidad,
- i. la formación e integración de comisiones mixtas de salud laboral,
- j. mecanismos de prevención y solución de conflictos, particularmente en los servicios esenciales,
- k. el régimen de licencias, en los términos y con los alcances previstos en LOS DOS últimos apartados del artículo 16.

Los acuerdos salariales deberán basarse en la existencia de créditos presupuestarios previamente aprobados.

Artículo 80. INSTRUMENTACIÓN

Los acuerdos que se suscriban en virtud de la presente ley, serán remitidos al Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para su instrumentación mediante el dictado del acto adminis-

trativo pertinente, el cual debe ser remitido dentro de los 30 días hábiles de la suscripción de los acuerdos.

Artículo 81. VIGENCIA

Los convenios colectivos de trabajo tienen un período de vigencia no inferior a 2 años y no superior a cuatro años, pero pueden pactarse cláusulas de revisión salarial por períodos inferiores.

Artículo 82. OBLIGATORIEDAD

Las normas de las convenciones colectivas de trabajo son de cumplimiento obligatorio para el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y para los trabajadores comprendidos en ellas, no pudiendo ser modificadas unilateralmente. La aplicación de las convenciones colectivas de trabajo no pueden afectar las condiciones estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos que sean más favorables a los trabajadores de la Ciudad.

Artículo 83. MECANISMOS DE AUTORREGULACIÓN

En la primera audiencia, las partes deben acordar los siguientes mecanismos de autorregulación del conflicto, que no excluyen la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia:

- a. suspensión temporaria de aplicación de las medidas que originan el conflicto,
- b. abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales,
- c. establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas legítimas de acción sindical.

Artículo 84. INICIACIÓN

Dentro de los 60 días hábiles anteriores al vencimiento de un Convenio Colectivo de Trabajo, la autoridad de aplicación, a solicitud de cualquiera de las partes, debe disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a su renovación.

Artículo 85. SOLICITUD EXTRAORDINARIA

Los representantes de los poderes del Estado o de los trabajadores pueden en cualquier momento por razones extraordinarias, proponer a la otra parte la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido debe ser notificado a la autoridad de aplicación, la que evaluará la propuesta y constituirá o no la comisión negociadora.

Artículo 86. NOTIFICACIÓN

Los representantes de la parte que promueva la negociación deben notificar por escrito a la autoridad de aplicación, con copia a la otra parte, los siguientes puntos:

- a. el alcance personal del Convenio Colectivo de Trabajo propuesto,
- b. la acreditación fehaciente de la representatividad invocada y la manifestación de la que atribuye a la otra parte,
- c. el nivel de negociación que se quiere alcanzar y los mecanismos para su articulación,
- d. las materias que comprenden al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 87. CONTESTACIÓN

La parte que recibe la comunicación establecida en el artículo precedente, se halla igualmente facultada para proponer idéntico contenido a ser llevado al seno de la Comisión Negociadora, y debe notificar su propuesta a la autoridad a cargo de la autoridad de aplicación.

Artículo 88. PRIMERA AUDIENCIA

La autoridad de aplicación al recibir la notificación mencionada en los artículos precedentes, debe citar a las partes, en un plazo no mayor a diez (10) días, a una audiencia para constituir la comisión negociadora la que se integra según lo dispuesto en el artículo 89.

Sólo en la primera audiencia las partes pueden formular observaciones a los puntos de los incisos a, b, c, y d del artículo 86, y establecer los mecanismos de autorregulación enunciados en el artículo 83.

Artículo 89. INTEGRACIÓN

La Comisión Negociadora se integra de la siguiente forma:

- a) 4 representantes del Estado,
- b) 4 representantes de los trabajadores.

Artículo 90. PLIEGO DEFINITIVO

Luego de celebrada la primera audiencia y constituida la comisión negociadora, los representantes del Estado y de los trabajadores, tienen un

plazo de 10 días hábiles para presentar a la otra parte el pliego definitivo de materias a negociar y solicitar o no la asistencia de un funcionario que presida las deliberaciones, y cualquier otro tipo de colaboración de la autoridad de aplicación. En todo acto de la negociación se debe labrar acta de lo manifestado por las partes.

Artículo 91. FORMA

Los convenios colectivos de trabajo que se suscriban conforme al presente régimen deben:

- a. celebrarse por escrito,
- b. consignar lugar y fecha de celebración,
- c. señalar nombre de los intervinientes,
- d. acreditar suficientemente las respectivas personerías,
- e. determinar el período de vigencia,
- f. indicar con precisión los trabajadores comprendidos,
- g. apuntar toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 92. ENTRADA EN VIGENCIA

Las convenciones colectivas de trabajo rigen formalmente a partir del día siguiente al de su publicación y se aplican a todos los trabajadores, organismos y entes comprendidos.

Artículo 93. Comisión paritaria de interpretación

Las partes signatarias de cada Convenio Colectivo de Trabajo deberán integrar una Comisión Paritaria de Interpretación, cuyo funcionamiento será fijado por la respectiva reglamentación.

Artículo 94. ATRIBUCIONES

La Comisión Paritaria de Interpretación tendrá las siguientes atribuciones:

- a. interpretar el Convenio Colectivo con alcance general,
- b. entender en los recursos que se interpongan contra sus decisiones, cuyo régimen será establecido en los plazos y formas que fije la reglamentación.
- c. entender en todo reclamo individual o plurindividual, en el cual uno o más trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo respectivo, invoque una presunta lesión a un derecho conferido por ese cuerpo normativo.

La acción judicial sólo será procedente una vez agotada esa vía administrativa, y se tramitará según los procedimientos y competencias que correspondan.

Artículo 95. COMISIÓN DE CONCILIACIÓN

La Comisión de Conciliación tendrá como función específica promover la solución pacífica de los conflictos colectivos de intereses que se susciten entre las partes signatarias de los convenios colectivos de trabajo del sector público.

Artículo 96. INTEGRACIÓN

La Comisión de Conciliación estará compuesta por tres miembros, uno en representación de cada una de las partes, y un tercero, cuya designación se hará de común acuerdo por ambas, que deberá recaer sobre personas de reconocido prestigio, y versadas en materia laboral.

Artículo 97. OBLIGATORIEDAD DE SU INTERVENCIÓN

Producido un conflicto de intereses, las partes involucradas están obligadas, antes de recurrir a medidas de acción directa, a comunicar la situación de conflicto a la Comisión de Conciliación, a efectos que tome la intervención que le compete en la resolución del mismo.

Artículo 98. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

La administración del trabajo es la autoridad de aplicación del Título II de la presente ley, a cuyo cargo estará el registro y control de legalidad de los convenios colectivos que se celebren en el marco de sus disposiciones.

Artículo 99. DEROGACIÓN

Derógase la Ordenanza N° 40.401, sus modificatorias y reglamentarias, y toda otra norma que se oponga a la presente ley, con excepción de lo establecido en el artículo 66 respecto de los estatutos particulares.

Artículo 100. Comuníquese, etc.

3.2. Decreto N° 465/04: Reglamentación de la ley 471

Artículo 1. Reglaméntase el Título II de la ley 471, de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el modo y forma que se establece en el Anexo que se adjunta al presente Decreto y, a todos sus efectos, forma parte integrante del mismo.

Artículo 2. Todo convenio suscripto en el orden general o sectorial que aún no hubiese sido instrumentado mediante el pertinente acto administrativo, es sometido al análisis y consideración del Consejo Central para la Negociación Colectiva, el que cuenta con un plazo de sesenta (60) días desde su recepción, para expedirse sobre la ratificación o no del mismo. Vencido dicho plazo y no habiéndose expedido, su silencio se interpreta en sentido negativo a la respectiva ratificación.

Artículo 3. La Autoridad de Aplicación dicta todas las normas aclaratorias y complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de la presente reglamentación.

Artículo 4. Deróganse el Decreto N° 1.211/GCBA/99 y su modificatorio N° 2.321/GCBA/99.

Artículo 5. El presente Decreto rige desde el 1° de marzo de 2004 y es refrendado por el señor Secretario de Justicia y Seguridad Urbana, por la señora Secretaria de Hacienda y Finanzas y por el señor Jefe de Gabinete.

Anexo I

Artículo 69. Sin reglamentar.

Artículo 70. Sin reglamentar.

Artículo 71. Sin reglamentar.

Artículo 72. Sin reglamentar.

Artículo 73. Cuando la representación sindical deba ser asumida por más de una asociación con personería gremial y con ámbito de actuación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la participación que le corresponda a cada una en la formación de la voluntad de la parte sindical en la Comisión Negociadora, será resuelta por consenso entre las propias organizaciones gremiales. En el caso de no llegar a un acuerdo, es la Autoridad de Aplicación la que lo determina, en función de la cantidad de afiliados cotizantes que acredite cada una, con desempeño en el sector que defina el ámbito de negociación. El número de votos que corresponda a cada una de ellas resultará de la proporción en la participación que les fuera asignada, tomándose las resoluciones en el seno de la parte sindical por mayoría absoluta de votos.

Artículo 74. A los efectos de ejercer la representación de este Poder Ejecutivo como parte empleadora en la Comisión Negociadora, créase el Consejo Central para la Negociación Colectiva, integrado por los titulares de las Subsecretarías de Gestión de Recursos Humanos y de Gestión y Administración Financiera, o los órganos que en el futuro las reemplacen, áreas del Ministerio de Hacienda y por un funcionario de la Jefatura de Gabinete de Ministros designado por el titular de la misma. Dicho Consejo es responsable de conducir las negociaciones por sí y/o por intermedio de las personas u organismos que determine a los fines de integrar la respectiva Comisión Negociadora.

(Conforme texto Art. 4° del Decreto N° 285/010 del 13/04/2010, BOCBA N° 3403 del 20/04/2010).

Artículo 75. Créase la Comisión de Relaciones del Trabajo, en la órbita de la Secretaría de Hacienda y Finanzas, con el objeto de asistir al Consejo Central para la Negociación Colectiva y cuyos miembros son designados por el/la titular de dicha Secretaría, quien para ello puede autorizar la contratación de profesionales bajo el régimen de locación de servicios o de obra.

Artículo 76. Sin reglamentar.

Artículo 77. En las negociaciones sectoriales, los representantes del Poder Ejecutivo son designados por el Consejo Central para la Negociación Colectiva, previa conformidad de la máxima autoridad de la Jurisdicción involucrada, pudiendo recaer la designación en los miembros del referido Consejo. En las comisiones negociadoras sectoriales, las partes pueden negociar:

- a. Materias no tratadas a nivel general y de influencia en el área.
- b. Materias expresamente remitidas por el nivel general.
- c. Materias ya tratadas en el nivel general para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector.

Los acuerdos a los que se arriben en una comisión sectorial, deben ser remitidos para su tratamiento y aprobación por el Consejo Central para la Negociación Colectiva como condición necesaria para tener por expresada la voluntad del Poder Ejecutivo.

Artículo 78. A fin de garantizar el cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe, los miembros paritarios que actúan en representación

del Poder Ejecutivo deben elevar informes al Consejo Central para la Negociación Colectiva sobre los avances en la negociación.

Artículo 79. Previamente a la suscripción de todo acuerdo que implique una erogación por parte del Gobierno, el Consejo Central para la Negociación Colectiva debe contar con el respectivo informe técnico de la Dirección General de la Oficina de Gestión Pública y Presupuesto acerca de la existencia de los respectivos créditos presupuestarios.

Artículo 80. Delégase en el Ministerio de Hacienda el dictado del acto administrativo que instrumente el acuerdo al que arribe la Comisión Negociadora, siendo la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos la encargada de elaborar el pertinente proyecto.

(Conforme texto Art. 4° del Decreto N° 285/010 del 13/04/2010, BOCBA N° 3403 del 20/04/2010)

Artículo 81. En tanto que de las actas no surja el período de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo y no fuera subsanada esa omisión a requerimiento de la Autoridad de Aplicación, se entenderá fijado el plazo mínimo de dos (2) años.

Artículo 82. Sin reglamentar.

Artículo 83. Los mecanismos de autorregulación del conflicto que se acuerden deben ser notificados a la Autoridad de Aplicación, la que tiene a su cargo el control del cumplimiento de los compromisos suscriptos.

Artículo 84. Dentro de los sesenta (60) días anteriores al vencimiento de un Convenio Colectivo de Trabajo, cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad de Aplicación la convocatoria a la integración de una Comisión Negociadora tendiente a su renovación.

Artículo 85. Sin reglamentar.

Artículo 86. Sin reglamentar.

Artículo 87. Sin reglamentar.

Artículo 88. Sin reglamentar.

Artículo 89. Los representantes del Poder Ejecutivo en cada Comisión Negociadora son designados con arreglo a lo establecido en la presente reglamentación.

Artículo 90. Sin reglamentar.

Artículo 91. Sin reglamentar.

Artículo 92. La Secretaría de Hacienda y Finanzas remite a la Subsecretaría Legal y Técnica del Área Jefe de Gobierno, el acto administrativo que instrumenta el Convenio respectivo, el que será publicado dentro de los treinta (30) días corridos desde su suscripción.

Artículo 93. La Comisión Paritaria de Interpretación está integrada por igual número de representantes del Poder Ejecutivo y de las asociaciones sindicales signatarias del Convenio respectivo, cuya designación puede dejarse prevista en el acuerdo paritario o establecerse en oportunidad de su convocatoria. En este último caso, los representantes del Poder Ejecutivo son designados por el Consejo Central para la Negociación Colectiva. Dicha Comisión es convocada por la Autoridad de Aplicación a pedido de parte y cuando existan motivos suficientes que lo justifiquen en razón de la necesidad de aclarar o precisar uno o más aspectos del Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria de Interpretación adopta las decisiones por la voluntad de la mayoría de sus miembros y tiene un plazo de veinte (20) días para expedirse sobre las cuestiones que le son sometidas a su consideración. La resolución de la mencionada Comisión es de cumplimiento obligatorio.

Artículo 94. Los recursos que se interpongan contra las decisiones de la Comisión Paritaria de Interpretación se encuentran regidos por los plazos y formas previstos en el Régimen de Procedimientos Administrativos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, aprobado por Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1510/GCBA/97 (BO N° 310), ratificado por Resolución N° 41/98 (BO N° 454) de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 95. Sin reglamentar.

Artículo 96. Delégase en la Secretaría de Hacienda y Finanzas la designación del representante del Poder Ejecutivo en la Comisión de Conciliación y del integrante que debe ser nominado de común acuerdo con la otra parte.

Artículo 97. Producido un conflicto colectivo y no habiendo sido resuelto a través de la pertinente intervención de la Comisión de Conciliación, corresponde a la Autoridad de Aplicación abocarse al mismo y tomar los recaudos necesarios para su encausamiento y solución. A este fin puede disponer, en su caso, el inmediato cese de cualquier medida de fuerza adoptada, lo que importa que se retrotraiga el estado de cosas al existen-

te con anterioridad al acto o hecho que hubiera exteriorizado el conflicto, como así también resolver una instancia de conciliación obligatoria fijando el plazo y alcances de la misma.

Artículo 98. El registro, protocolización y archivo de las actas de las Comisiones Negociadoras, tanto generales como sectoriales, está a cargo de la Autoridad de Aplicación. El control de legalidad de los acuerdos colectivos que se celebren es condición necesaria para el dictado del acto administrativo que los instrumente.

3.3. Convenio Colectivo Trabajo.

Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires

Capítulo I Partes Intervinientes

Artículo 1. El presente Convenio se suscribe entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA) representado por el Sr. Ministro de Hacienda Act. Néstor Grindetti y el Lic. José María Ohrnialian y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) representado por los Sres. Amadeo Genta, Patricio Datarmini, Alejandro Amor, Enrique Pistoletti y Genaro Trovato.

Artículo 2. Las partes se reconocen recíprocamente su representatividad, como únicas legitimadas para la negociación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo son aplicables al personal bajo relación de dependencia del Poder Ejecutivo de la Ciudad de Buenos Aires, conforme lo establecido en la ley 471 a los organismos adheridos a dicha ley o los que pudieran integrarse a partir de este Convenio, incluidos los niveles de la carrera administrativa correspondiente, dentro de los mismos ámbitos de aplicación personal y territorial preexistentes a su vigencia.

Artículo 4. La relación de empleo de los trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires se rige por:

- a. La Constitución Nacional y las normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia su art. 75 inc. 22;

- b. La Constitución de la Ciudad y leyes posteriores que en su consecuencia se dicten;
- c. La ley 471, de Relaciones Laborales en la Administración de la Ciudad Autónoma de Bs. As.
- d. Por este Convenio Colectivo;
- e. Por voluntad de las partes;

Los convenios colectivos serán válidos y aplicables en tanto contengan normas más favorables a los trabajadores que las previstas en leyes vigentes. Las cláusulas de los convenios colectivos que supriman o reduzcan los derechos previstos en leyes vigentes o posteriores serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan.

En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este Convenio Colectivo para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas.

Artículo 5. Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio.

Artículo 6. Vigencia: Tendrá vigencia desde el 1 de septiembre de 2010 y hasta el 1 de Septiembre del 2012, acordándose la revisión anual en paritaria. Dentro de los sesenta días corridos anteriores a su vencimiento la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes para negociar su renovación. En caso de no producirse la re-negociación operará automáticamente el principio de ultra-actividad del presente Convenio.

CONVENIOS SECTORIALES

Artículo 7. Las negociaciones sectoriales se articularán por escalafón o por organismo. Podrán ser objeto de la negociación colectiva sectorial: la estructura de la carrera, las dotaciones de personal, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el presente Convenio y que por sus características merezcan un tratamiento diferenciado.

Artículo 8. Los convenios sectoriales actualmente pactados tendrán vigencia por el término que se prevea en los mismos. En oportunidad de su renovación deberán adecuarse al Convenio Colectivo General vigente.

A ese fin las partes acuerdan expresamente que no podrán renegociarse los Convenios Colectivos Sectoriales cuyo vencimiento se produjera en el mismo plazo que el Convenio Colectivo de ámbito general. Acordándose la revisión total o parcial durante su vigencia a requerimiento de cualquiera de las partes en tanto sobrevengan en el futuro situaciones o cambios sustanciales, que con fundamento ameriten nueva convocatoria.

Artículo 9. Prevalencia del Convenio Colectivo General. En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo General y los Convenios sectoriales, será de aplicación la norma vigente en el Convenio Colectivo General, al que se le reconoce jerarquía superior.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

Artículo 10. La Empleadora deberá suministrar al SUTECBA la información y documentación que a continuación se detalla:

- a. Información económica: informe general semestral sobre el presupuesto, movimientos de recaudación y gastos, y toda otra información que se refiera al desenvolvimiento económico y administrativo.
- b. Información Técnica: proyectos referidos a la provisión, abastecimiento mejoramiento, renovación y transformación de los equipos, herramientas, insumos o métodos de trabajo.
- c. Información Social: evolución de la estructura total del rubro salarios; políticas de recursos humanos, políticas de ingresos; altas y bajas de personal, traslados, promociones, dotaciones, estructuras orgánicas y toda información general referida a la situación laboral del personal.

Artículo 11. El sistema escalafonario de carrera, las condiciones de labor y los acuerdos coadyuvantes al mismo para adecuar sus alcances generales con criterio específico particular o sectorial, son materia de tratamiento en el seno de una comisión "ad hoc" que se encuentra abocada a su elaboración. Una vez concluida la labor de dicha comisión, el acuerdo final resultante será incorporado bajo la forma de ANEXO, al contenido del presente Convenio.

COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES

Artículo 12. Crease la Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales que estará compuesta por diez (10) miembros titulares y seis (6) suplentes. Cinco (5) titulares y tres (3) suplentes serán designados por la Empleadora y cinco (5) titulares y tres (3) suplentes en represen-

tación de Sutecba. Los miembros de la Comisión podrán ser relevados de sus funciones cuando lo crean necesario las respectivas partes, total o parcialmente.

La Comisión podrá designar asesores en representación de cualquiera de las dos partes que considere necesarios para el cumplimiento de su cometido.

Artículo 13. Dentro de los (90) días de la vigencia del presente convenio, la Comisión dictará su reglamento interno. Hasta que ello ocurra, su desenvolvimiento se ajustará a las normas de procedimiento que sobre el particular rijan hasta el momento para su funcionamiento.

Artículo 14. La Comisión Paritaria será competente para:

- a. Interpretar con alcance general y vinculante la presente Convención Colectiva de Trabajo, así como todas aquellas atribuciones que se le confieren en los distintos capítulos de este Convenio.
- b. Fiscalizar la adecuación de los Convenios Colectivos Sectoriales a los alcances que haya establecido el Convenio General, de conformidad con lo que establezca en su reglamento interno.
- c. Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo significativo de trabajadores convencionales afectados por un conflicto o controversias de idénticas características, en los casos de aplicación de normas convencionales o que afecten a dicho régimen, siempre que:
 1. La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.
 2. Se hubiera sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de reclamo establecido en cada caso.
 3. Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva.
- d. Intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención definiendo con precisión el objeto del conflicto.
- e. Analizar anualmente el estado de situación de la aplicación del presente Convenio Colectivo y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de alguna de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad.

Artículo 15. Créase la Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo la cual estará integrada por cuatro representantes del Gobierno de la Ciudad y cuatro representantes del SUTECBA.

Artículo 16. Los conflictos de carácter individual se regirán por las normas de procedimiento vigentes en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del Convenio Colectivo y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen, deberán ser informados a la Comisión de Interpretación de normas del Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 17. Las decisiones deberán adoptarse por consenso entre las partes, en caso de empate en las cuestiones que se sometan a votación de la Comisión, ésta volverá a reunirse a pedido de cualquiera de las partes y se expedirá en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles, quedando luego el interesado en poder recurrir a la vía administrativa y/o a la vía judicial en forma directa. Las decisiones que se hubieran alcanzado por unanimidad serán vinculantes para las partes. Cualquier acuerdo que se solicite en las condiciones indicadas, se considerará resolutoria cuando tenga pronunciamiento o aprobación de las áreas de gestión competentes, con incumbencia según la temática o naturaleza de la cuestión vinculante.

Artículo 18. Negociación de buena fe. Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la ley 471, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a acuerdos equitativos y justos. Se levantará un acta de cada reunión que se celebre.

Capítulo II Del personal de planta permanente

INGRESO

Artículo 19. Se considera personal de planta permanente al empleado nombrado para satisfacer las necesidades operativas de las distintas dependencias del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que, en virtud de ello, goza de los derechos a la estabilidad en el empleo, a la capacitación, a una carrera progresiva y a una remuneración justa, equitativa y acorde con sus servicios. Estos derechos se adquieren con la aprobación del respectivo concurso o evaluación del desempeño.

El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción o entidad

en la Ley de Presupuesto o en su dotación, mediante los mecanismos de selección que contemplan los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

El Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dará cumplimiento a lo establecido en el art. 43 de la Constitución de la Ciudad, respecto de las personas con necesidades especiales, y la disposición transitoria 21 de dicha norma, en referencia a los ex combatientes de la Guerra de Malvinas. Los ingresos de personal a la planta permanente se ajustaran al marco normativo establecido y a los acuerdos que, antes circunstancias específicas, se alcancen en la Comisión Paritaria Central.

Artículo 20. En los términos del artículo 39 de la ley 471, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires podrá realizar contrataciones de trabajadores por tiempo determinado comprendiendo exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual, no incluidos en las funciones propias del régimen propio de la carrera, lo cual implica que no gozarán de la estabilidad de los trabajadores de la planta permanente y sus labores serán en términos, como lo establece en forma pacífica y reiterada la jurisprudencia del Contencioso administrativo de la Ciudad, complementaria del trabajo del personal de planta permanente. Naturalmente el Gobierno en su carácter de empleador, deberá practicar todos los aportes y contribuciones de ley respecto de estos trabajadores, hecho también reconocido en forma reiterada y unánime por la jurisprudencia local. En estos casos el Gobierno deberá determinar los montos de las asignaciones salariales de cada trabajador contratado bajo esta modalidad los cuales no podrán superar a los correspondientes a los mismos niveles de la carrera del personal de planta permanente.

Dicho personal carecer de estabilidad y su designación o contratación podrán ser canceladas en cualquier momento mediante decisión fundada o por el vencimiento del plazo del mismo. La renovación del contrato solo se producirá en caso de que se produzca la notificación fehaciente por parte del Gobierno. Quedan exceptuados de las condiciones establecidas en este artículo los contratos denominados de Locación de Servicios y Locación de Obras.

Artículo 21. El personal comprendido en los alcances del artículo precedente será afectado exclusivamente a la prestación de servicios de carác-

ter transitorio o estacional que resulten necesarias para complementar las acciones propias de la jurisdicción ministerial o entidad descentralizada correspondiente.

REQUISITOS DE INGRESO

Artículo 22. Será requisito indispensable para el ingreso:

- a. Ser argentino nativo, naturalizado o por opción.
- b. Acreditar idoneidad para la función o cargo, la que se evaluará en el respectivo concurso.
- c. Acreditar aptitud psicofísica para la función a la que se aspire ingresar, debiéndose someter el aspirante al examen preocupacional que determine la reglamentación.
- d. Ser mayor de 18 años de edad.
- e. Nivel primario o secundario completo, conforme la naturaleza de las tareas a realizar.

Artículo 23. Tiene vigencia plena la ley 3386 del 4 de Febrero del 2010 de la Legislatura de la Ciudad.

CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD

- a. Quienes hubieran sido condenados o se encuentren procesados con auto de procesamiento firme situación procesal equivalente por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o estuvieren afectados por inhabilitación administrativa o judicial para ejercer cargos públicos.
- b. Quienes hubieran sido condenados o estuvieren procesados con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores partícipes de cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- c. Quienes hubieran sido sancionados con exoneración en cualquier cargo público, hasta tanto no sean dispuesta la rehabilitación.
- d. Quienes hubieran sido sancionados con cesantía firme conforme a lo que se establezca a vía reglamentaria.
- e. Quienes se hubiesen acogido a un régimen de retiro voluntario a nivel nacional, provincial o municipal hasta después de transcurrido cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causa.
- f. El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos, ya sea esta inhabilitación decretada en sede administrativa o judicial, mientras no sea rehabilitado.

- g. El sancionado con medida expulsiva, en cualquiera de los tres poderes, en el ámbito Nacional, Provincial o Municipal, hasta tanto no sea rehabilitado.
- h. El que se encontrare procesado o condenado por infracción a las disposiciones de la Ley Nacional de Defensa de la Democracia o por delitos de lesa humanidad.
- i. El que se encontrare comprendido en algunas de las disposiciones que crean incompatibilidad o inhabilidad.

Artículo 24. Cuando se produzca el fallecimiento de un agente que sea único sostén de un núcleo familiar, se reservará la partida que deja el fallecido para un familiar directo de ese núcleo familiar, en tanto cumpla con los requisitos generales de ingreso, a excepción del concurso público.

Artículo 25. Estabilidad: El personal de planta permanente tiene derecho a la estabilidad laboral, entendida ésta como el derecho a conservar su empleo, el nivel escalafonario alcanzado, y la retribución correspondiente al mismo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente Convenio para su reconocimiento y conservación. La estabilidad no es extensiva a la función ejecutiva.

Artículo 26. La estabilidad se adquiere luego de un año de labor ininterrumpida desde el inicio de la prestación de servicios y luego de aprobar la evaluación de desempeño a la que será sometido, o por el solo transcurso de ese lapso si no fuera evaluado por causa imputable a la empleadora. Hasta que ello no ocurra la prestación laboral será considerada a prueba.

DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL, MIEMBROS DE COMISIONES INTERNAS

Artículo 27. SUTECBA comunicará a la Empleadora, la nómina de Delegados de Personal, miembros de Comisiones Internas, elegidos como representantes, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representa, como así también fechas de iniciación y finalización de mandato. Toda modificación será puesta en conocimiento de la Empleadora. Así como las prórrogas de mandatos de los delegados (los cuales no podrán exceder del año de alcance de la tutela reconocida por la ley 23.551 luego de vencido el mandato), hasta tanto se convoque a una nueva elección para la renovación correspondiente.

La comunicación se realizará tanto al titular del área donde se realizaron las elecciones como al titular de la Secretaría de Recursos Humanos o el organismo que lo reemplace.

El número de delegados de los distintos organismos deberá ajustarse a lo prescripto en la ley 23.551, de Asociaciones Sindicales de Trabajadores.

Artículo 28. A los efectos del artículo anterior serán de aplicación todos los derechos inherentes a la condición de delegado consagrados por las leyes laborales y sindicales.

VITRINA SINDICAL Y ESPACIO FÍSICO

Artículo 29. La Empleadora autorizará y facilitará la colocación en todos los lugares de trabajo en forma bien visible de vitrinas y/o carteleras para uso exclusivo de la entidad gremial. En ellas, la representación sindical podrá exhibir sus circulares y comunicados, sin autorización o censura de ninguna naturaleza, en tanto se trate de información o comunicados que no transgredan principios de respeto a persona o instituciones, ni afecten el decoro y estilo que corresponde preservar institucionalmente.

Artículo 30. La Empleadora facilitará a la organización gremial signataria del presente convenio, lugares para el desarrollo de las tareas sindicales, dentro de sus espacios físicos, en tanto se disponga de los mismos sin afectación de otras necesidades operativas o funcionales.

Capítulo III Aportes y contribuciones

Artículo 31. La aplicación de toda medida que establezca, en circunstancias que lo ameriten, una contribución solidaria, sólo podrá ser dispuesto mediante acuerdo alcanzado en la Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales.

Artículo 32. El Gobierno depositará el importe correspondiente a la cuota social de los afiliados a SUTECBA entre los días 01 y 05 de cada mes en la cuenta pertinente.

Artículo 33. Contribución para fines Sociales, Culturales y Capacitación: Se establece una contribución convencional mensual a cargo de la empleadora que será administrada por SUTECBA, consistente en el 0,1% del total de las remuneraciones abonadas al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo y afiliado a SUTECBA, destinada a solventar actividades de extensión cultural y social de los trabajadores, y sostener los planes de capacitación profesional. Esta contribución deberá depositarse del 1 al 5 de cada mes juntamente con los aportes y contribuciones. Los fondos

afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás fondos sindicales.

Capítulo IV Procedimiento de Prevención y Solución de Conflictos Colectivos

COMISIÓN DE CONCILIACIÓN

Artículo 34. La Comisión de Conciliación estará integrada por cuatro (4) miembros de la Empleadora y por cuatro (4) miembros en representación de SUTECBA. De los representantes de la Empleadora uno de ellos deberá ser integrante de la conducción superior del Gobierno de la Ciudad. En la representación sindical uno de los miembros deberá ser el Secretario General o el Adjunto.

Esta Comisión no tendrá carácter permanente, y será convocada con la suficiente antelación por cualquiera de las partes, cada vez que se plantee en el seno de las relaciones laborales del Gobierno de la Ciudad un conflicto que pueda derivar en la adopción de medidas de acción directa. A tal efecto, la entidad gremial deberá, previo a la adopción de cualquier medida de fuerza, convocar fehacientemente a la Comisión de Conciliación con copia a la Empleadora, con cinco (5) días hábiles de anticipación. Una vez reunida la misma, se expedirá sobre el particular en el plazo de setenta y dos (72) horas que la propia Comisión podrá prorrogar por el término que estime conveniente atento la complejidad del tema sometido a su análisis, sin perjuicio de lo cual podrá disponer medidas de no innovar a los efectos de evitar perjuicios a la Administración y a los trabajadores.

En los casos en que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será de cumplimiento obligatorio para ambas. Si no hubiese acuerdo, el tema podrá ser derivado al tratamiento de la Secretaría de Trabajo del Gobierno de la Ciudad por cualquiera de las partes, quedando las mismas liberadas para adoptar las medidas que en conjunto o separadamente consideren convenientes, en el marco de la legislación vigente.

En todos los casos en que el conflicto gremial afecte la prestación de un servicio público de carácter esencial en los términos de la legislación vigente, se establecerá conjuntamente con la adopción de las medidas, un sistema de guardias que garantice la continuidad en la prestación de tales servicios.

Capítulo V

Asignación de funciones-movilidad

Artículo 35. El Gobierno de C.A.B.A. con criterio de oportunidad, economía de recursos y eficiencia, cuando por razones de índole operativa así lo requieran, podrá disponer el desplazamiento permanente o transitorio de cualquier agente para desempeñar otras tareas compatibles con su perfil curricular e idoneidad, en distinta área de competencia y/o función asignable. En tales condiciones y a partir del cambio operado en su situación de revista, el nuevo encuadramiento escalafonario será el siguiente:

- a. En todos los casos el agente transferido tendrá asegurada (de manera invariable) la categoría, rango y tratamiento remuneratorio integral que tenía asignados hasta entonces.
- b. Transcurridos 180 días desde la fecha de traslado y/o cambio de función o tarea, el agente tendrá derecho a ser reencasillado en el nivel o categoría superiores que correspondan a la nueva situación de revista.
- c. En el caso que la nueva situación de revista no amerite el re encasillamiento en nivel o categoría superiores, a partir del plazo indicado en b) el agente transferido mantendrá situación de revista preexistente.
- d. En todos los casos el agente transferido mantendrá su derecho a la promoción en la carrera, incluso en aquellas situaciones en las cuales fuera objeto de cambio en la partida presupuestaria.

Artículo 36. En cada unidad, área, zona o sector que el Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires, evalúe factible y conveniente para optimizar el resultado operativo del servicio y estimular al mismo tiempo, el desempeño eficiente de los recursos humanos, podrá promover con intervención de la Comisión Paritaria Central, la implementación de incentivos adecuados a dicho cometido. Los mismos, en los casos que así se determinen, serán regulados sobre la base de criterios técnicos de sustento y aplicación probada, reconocidas en esta materia.

Cualquier eventual propuesta futura sobre incentivación en las condiciones señaladas, deberá sin excepción tener soporte presupuestario, estar debidamente articulada dentro del escalafón y del plan de carrera vigente, y además circunscribirse a unidades, áreas, zonas o sectores elegidos previamente (que no generen obligación perentoria de continuidad o extensión aplicativas en el futuro).

Capítulo VI Evaluación del desempeño laboral

Artículo 37. La evaluación del desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientadas al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

Artículo 38. La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

Artículo 39. La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo seis (6) meses de servicio efectivo.

El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado, cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrán pactarse otros períodos.

Artículo 40. Los titulares de unidades organizativas serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad.

En caso de desvincularse del servicio deberán dejar su informe sobre el desempeño de los agentes que le dependan.

Artículo 41. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

Artículo 42. Los trabajadores que hubieran tenido dos evaluaciones negativas en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, podrán ser encuadrados por la autoridad competente dentro del régimen de disponibilidad de conformidad con lo previsto en el Capítulo XII del presente Convenio Colectivo.

Capítulo VII Carrera del personal

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 43. La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades.
2. Transparencia en los procedimientos.
3. Reclutamiento del personal por sistemas de selección.
4. Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial.
5. La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual.
6. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

Artículo 44. Los lineamientos para la implementación de la carrera administrativa, en el marco de lo determinado por la Ley de Relaciones Laborales de la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos N° 471, debe permitir que sus trabajadores avancen y sean promovidos en la institución, prever una capacitación actualizada de los conocimientos necesarios para la gestión y garantizar un acceso transparente y abierto a quienes se encuentren formados para ello.

Artículo 45. La carrera del personal consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente convenio y en las normas vigentes en la materia.

Artículo 46. Los agentes podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel o categoría escalafonaria en la que se encuentren, conforme a las pautas que establezcan los respectivos regímenes.

La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño del agente y la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación.

Artículo 47. La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o merituación y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

Artículo 48. En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción.

SELECCIÓN

Artículo 49. La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

Artículo 50. Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos.

Artículo 51. El Estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tenga por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad.

Artículo 52. Tipos de convocatoria. De acuerdo al puesto a cubrir los concursos pueden ser cerrados o abiertos.

CONCURSO CERRADO

Internos: son aquellos procesos de selección en los que pueden participar solamente los trabajadores de la Planta Permanente de una misma unidad funcional o dependencia de igual jerarquía, que reúnan los requisitos para el puesto y posean las competencias requeridas.

Intersectoriales: son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos los trabajadores que desempeñen funciones de planta permanente en la jurisdicción (Ministerio, Secretaría, etc.) que reúnan las condiciones generales y específicas exigidas.

Generales: son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos los trabajadores que desempeñen funciones en la planta permanente en la Administración Central y que reúnan las condiciones generales y específicas exigidas.

Para todos estos concursos las partes podrán acordar la participación de aquel personal que se encuentre bajo otras modalidades laborales aceptadas en este Convenio Colectivo y toda vez que por razones de índole operativa o de organización se justifique.

CONCURSO ABIERTO

En esta modalidad se propicia la participación de todas las personas ajenas a la Administración en consonancia con lo normado en la ley 471 y normas reglamentaria. La evaluación se realizará mediante el procedimiento de antecedentes y oposición, en sus competencias valorativas / institucio-

nales, de idoneidad / conocimientos y de actitud personal / integración, para comprobar su adecuación a los requerimientos del puesto.

En función del proceso de evaluación, se identificarán los posibles candidatos, detectando sus competencias y su ajuste al perfil del puesto que se realizará en forma conjunta con los responsables de las áreas. Esta nómina que surge de dicho proceso, será elevada a la autoridad competente quien propiciará el acto administrativo correspondiente.

Para garantizar durante todo el proceso la publicidad, la libre concurrencia, la transparencia, la imparcialidad, fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados, así como la eficacia de los procesos de reclutamiento y selección; el personal será debidamente notificado y se trabajará en forma conjunta con la delegación gremial del organismo. Actuarán como veedores del proceso, un representante del Instituto Superior de la Carrera y un representante de la delegación gremial del organismo.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN - CRITERIO DE EVALUACIÓN

En el marco de los criterios generales para el diseño de una carrera para mejorar el empleo público y en función de la pertinencia de las características del individuo para el puesto de trabajo, resulta apropiado utilizar el concepto de competencias, como conjunto de saberes que las personas ponen en acción en situaciones laborales y sociales que involucran valores, conocimientos y actitudes personales.

Artículo 53. Procedimientos: Los procesos de selección del personal que apruebe el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con previa consulta a la entidad sindical signataria del presente convenio colectivo, en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

Capítulo VIII Condiciones y medio ambiente de trabajo

Artículo 54.

- a. **Condiciones de trabajo:** las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:

1. Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
 2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
 4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- b. **Medio ambiente de trabajo:** se entiende específicamente incluido en este concepto:
1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
 2. Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes.
- c. **Prevención:** consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 55. Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires queda sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a. Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.
- b. Exámenes médicos periódicos los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.
- c. Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.
- d. Promover la intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.
- e. Presencia de un servicio de salud del trabajo; cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias.

- f. Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y la representación sindical.
- g. Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.
- h. Toda conducta establecida en las leyes 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- i. Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades, comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en materia de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.

COMISIÓN DE CONDICIONES
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 56. Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, integrada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por parte del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por la parte gremial. Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o entidad descentralizada, conformada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes del Estado empleador y por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por la parte gremial, a la que deberá agregarse una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en Higiene y seguridad y un representante de la Subsecretaría de Trabajo, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación lo requiera. En aquellos organismos o entes que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones de la misma.

Artículo 57. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. Fiscalizar, a través de las delegaciones el cumplimiento de las leyes 24.557 y 19.587 y su reglamentación y demás normas complementarias en la materia.
- b. Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.

- c. Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la norma referida.
- d. Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- e. Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f. Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- g. Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h. Verificar la constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i. Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
- j. Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
- k. Elaborar su reglamento interno.

En caso de no arribarse a un acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Comisión Paritaria Permanente un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre las partes.

De considerar procedente su intervención la Comisión Paritaria Permanente emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

Artículo 58. Las delegaciones de la Comisión tendrán las siguientes funciones:

- a. Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en sus respectivos ámbitos.
- b. Inspección y relevamiento periódico y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- c. Promover y/o realizar cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.
- d. Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.

- e. Recibir denuncias procurando la solución en la jurisdicción o entidad descentralizada correspondiente para lo que podrá solicitar la presencia de un especialista ante la Comisión y su Comité Asesor y/o de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- f. Informar a la Comisión, a requerimiento de ésta o al menos anualmente, de sus actividades y resultados así como del estado de situación de la jurisdicción o entidad descentralizada respectiva.

Capítulo IX

De la Igualdad de Oportunidades y de Trato

Artículo 59. Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades.

Las partes signatarias acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, donantes y receptores de órganos y tejidos, enfermedades crónicas preexistentes o de cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Artículo 60. Promoción de la mujer trabajadora.

Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las leyes nacionales 23.179 y 24.632 y la ley 474 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación, en todas sus formas y manifestaciones y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 61. Promoción de los agentes con discapacidad.

Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capa-

citación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto.

Artículo 62. Erradicación de la violencia laboral.

Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión o segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por géneros.

Artículo 63. Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato.

Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, integrada por tres titulares y tres suplentes por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y tres titulares y tres suplentes de la parte gremial, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La Comisión tiene como funciones:

- a. Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y de la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b. Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y conscientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.
- c. Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

En caso de no arribarse a un acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la comisión Paritaria Permanente un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Comisión Paritaria Permanente emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

Artículo 64. La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectados e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Artículo 65. Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o representación descentralizada conformada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por la parte gremial. En aquellas jurisdicciones o entidades descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones.

Las delegaciones tendrán las siguientes funciones:

- a. Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato.
- b. Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos un informe semestral a la Comisión.
- c. Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito.
- d. Informar a la Comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

Capítulo X

Régimen de licencias, justificaciones y franquicias

Artículo 66. El personal bajo relación de dependencia del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mantendrá las franquicias especiales previstas en la ley 360, Régimen de Licencias de la ley 471, ley 1170, ley 1186, ley 1577, ley 1999, ley 2718, ley 3358, sus modificatorias y complementarias vigentes a la fecha, las que quedan incorporadas a este Convenio Colectivo de Trabajo. Asimismo se establece que el cómputo de los días de las licencias ordinarias será considerado para todos los trabajadores de la Planta Permanente como hábiles, estableciéndose como límite treinta días (30) hábiles.

Artículo 67. Derecho. El personal permanente y no permanente tendrá a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en sus respectivos regímenes, los que quedan incorporados al presente Convenio.

En todos los casos quedan adicionadas las siguientes:

- a. Donación de órganos, tejidos o células para trasplante. Las inasistencias en las que incurra el donante, con motivo de la ablación, así como la situación sobreviviente a la misma, se regirán por las disposiciones que sobre protección de enfermedades y accidentes inculpables establecidos o las modificaciones introducidas por Convenio Colectivo.
- b. Técnicas de reproducción asistida. Los/as trabajadores/as que recurran a estas técnicas, tendrán derecho a una licencia de treinta (30) días fraccionables en el año, acreditados con certificación expedida por el médico tratante.
- c. Trámites particulares. La presente franquicia consiste en la justificación con goce integro de haberes de cuatro (4) días por año calendario.
- d. Mudanza. La presente franquicia consiste en la justificación con goce integro de haberes de un (1) día por año calendario.

Artículo 68. Licencia por enfermedad de familiar a cargo.

Los trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o menor del cual ejerza su representación legal, de hasta quince (15) días corridos, con goce de haberes.

Cuando se tratare de una enfermedad cuya gravedad demanda un período de mayor atención debidamente certificada por el médico tratante, se podrán adicionar a la licencia, con el control del organismo de reconocimiento médico, hasta cuarenta y cinco (45) días corridos.

Artículo 69. Licencia por maternidad.

Las trabajadoras de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia paga en los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y en los setenta y cinco días posteriores.

En el caso de nacimientos que originaran o incrementaran la conformación de familia numerosa, la licencia posterior al parto será de noventa (90) días corridos.

Pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior, siempre que aquella no sea inferior a los treinta (30) días.

En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de posparto.

En caso de nacimiento múltiple el lapso previsto para el período de posparto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo nacido con vida de ese parto, después del primero. Si el/los recién nacidos debieran permanecer internados/as en el área de neonatología, el lapso previsto para el período de posparto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación. Para el caso de nacimiento de hijo/a, con necesidades especiales, será de aplicación lo determinado por ley 360, modificado por ley 465 con la rectificación publicada en el BO 1911.

En los embarazos de alto riesgo, se agregarán en caso necesario, un mayor número de días, conforme prescripción del médico tratante.

Vencido el lapso previsto para el período de posparto, la trabajadora podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

Artículo 70. Licencia por adopción.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en la que la autoridad judicial o administrativa competente, notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Quien adopte un niño/niña de hasta 12 años tendrá derecho a una licencia por un período de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.

Quien adopte simultáneamente a más de un niño/a de hasta doce (12) años tendrá derecho a una licencia por un período de ciento veinte (120) días corridos.

Si los adoptantes fueran cónyuges, el trabajador o trabajadora, que no posea la titularidad de la adopción, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días corridos. En todos los casos para hacer uso de este beneficio, el trabajador adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial.

Artículo 71. Licencia por adaptación escolar de hijo.

Los trabajadores tienen derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera o dentro del lugar de trabajo. Si ambos padres fueran agentes, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.

Cada dependencia establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

Artículo 72. Licencia por nacimiento de hijo.

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia con goce de haberes de doce (12) días corridos por nacimiento de hijo. Se adicionarán cuatro (4) días por cada hijo/a de nacimiento múltiple después del primero. En el caso que el nacimiento constituya familia numerosa o incremente la misma, la licencia se extenderá diez (10) días.

Artículo 73. Licencia por fallecimiento.

Las trabajadoras y trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia con goce de haberes por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviesen en unión civil o pareja conviviente, de hijos, nietos, padres o hermanos de cinco (5) días corridos. En los casos de abuelos/as, o suegros/as un (1) día.

Artículo 73 Bis. Licencia por Casamiento.

Los Trabajadores /as de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una Licencia con Goce de Haberes de diez (10) días hábiles.

Capítulo XI Remuneraciones

Artículo 74. La retribución del agente se compondrá de una asignación básica del nivel, asignación de la categoría o denominación equivalente, más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que co-

rrespondan a su situación de revista. En definitiva, y en los términos del artículo 6° de la ley 24.241, se considera salario del trabajador “a todo ingreso, en dinero o en especie, susceptible de apreciación económica, incluyendo sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, gratificaciones y cualquier otra forma de retribución que tenga el carácter de habitual y regular, tales como viáticos y gastos de representación, salvo en la parte efectivamente gastada y acreditada con comprobantes. Se incluye también toda remuneración por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia. Con relación a los agentes de la Administración Pública, se considera remuneración también a las sumas a distribuir en carácter de a) premio estímulo, gratificaciones u otros conceptos análogos y b) cajas de empleados o similares, cuando ellas estuvieren autorizadas”.

El pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que corresponda y dentro de los cuatro (4) días hábiles subsiguientes, igual plazo se computa en las liquidaciones complementarias a partir del registro de la información.

Capítulo XII Disponibilidad de los Agentes

Artículo 75. Conforme lo determina el Capítulo XIII art. 57 de la ley 471, se establece que los trabajadores comprendidos en el régimen de disponibilidad cuyo objetivo es la reubicación del personal, pasarán, a revistar presupuestariamente en el Registro de Agentes en Disponibilidad (RAD) que funciona en el ámbito de la Secretaría de RRHH. A tales efectos se fijan las siguientes pautas:

1. Cuando la transferencia del agente al RAD fuere motivada por las causales señaladas en el apartado a) del art. 57 de la ley 471, el mismo debería ser reubicado en otra dependencia dentro de un plazo no mayor de seis meses, respetando la especialidad funcional del empleado y su carrera administrativa.
2. Los trabajadores calificados negativamente en dos evaluaciones sucesivas o en tres alternadas, durante cinco años consecutivos serán transferidos al RAD para su posterior reubicación.
3. El agente transferido al RAD, como consecuencia de un sumario administrativo sólo podrá ser reubicado previo dictamen de la Procuración General que así lo aconsejare.
4. Los agentes alcanzados por las situaciones previstas en el régimen de disponibilidad a los cuales hace referencia en los puntos 2 y 3 del presente artículo

- revistarán en el RAD por un período máximo que se fija según la antigüedad en base a los años de servicio prestados efectivamente en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con arreglo a la siguiente escala:
- a. De 1 a 10 años: 9 meses.
 - b. De 11 y hasta 20 años: 12 meses.
 - c. Más de 21 años: 18 meses.
5. Los agentes que al término de los períodos consignados no fuesen reubicados serán dados de baja y percibirán una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción no inferior a tres meses de antigüedad, en base a los años de servicio efectivamente prestados en la Ciudad, reducida en un cincuenta por ciento salvo que a la fecha de su transferencia al RAD necesitara menos de dos años para acceder a la jubilación ordinaria, en cuyo caso la reducción será en una setenta por ciento.
 6. La indemnización establecida en el punto anterior debe calcularse sobre la remuneración normal y permanente del nivel escalafonario, incluidos los adicionales particulares que le correspondan según su última situación de revista.
 7. No podrán hacerse acreedores a la indemnización:
 - a. Los agentes que a la fecha de su transferencia al RAD estén en condiciones de jubilarse.
 - b. Los agentes que fueran transferidos por razones disciplinarias y de conformidad con lo establecido en el inciso c) del art. 57 de la ley 471.
 - c. Los agentes que hubieren sido incluidos en el RAD, por tres veces dentro de cinco años.
 8. A los efectos de determinar la antigüedad sujeta a indemnización solo se computarán los años de servicio efectivamente prestados en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
 9. Esta indemnización excluye a toda otra que pudiera corresponder por baja, y se abonará en doce cuotas iguales mensuales y consecutivas a partir de los treinta días siguientes a la fecha de cese.
 10. Los agentes que sean dados de baja por aplicación de estas normas, no podrán ingresar nuevamente en la administración en ninguna de las plantas ni ser contratados sus servicios bajo cualquier régimen, por un período de cinco años contados desde el cese o desde cobro de la última suma en concepto de indemnización si la hubiere.

CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 76. A partir de la entrada en vigencia del Presente Convenio Colectivo de Trabajo no serán de aplicación en el ámbito del mismo aquellas

normas de las leyes de empleo aplicables y sus disposiciones reglamentarias, que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo.

Artículo 77. Las partes reconocen las facultades exclusivas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires emergentes de la legislación vigente, para organizar y dirigir las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines. En ejercicio de esas facultades, el empleador planificará y ejecutará las metodologías y procedimientos que resulten necesarios para posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.

Artículo 78. Jornada de Trabajo.

Definida en la ley 471 que establece a la misma como de treinta y cinco horas semanales, salvo los que ya cumplieran horarios superiores con adicionales compensatorios, o estuvieran comprendidos en regímenes especiales, y sin perjuicio de las excepciones que se establezcan por vía reglamentaria y/o por la Negociación Colectiva.

Artículo 79. Hora Extra.

Defínase a la hora extra como el valor que surge del producto de la división entre el haber bruto del trabajador y la cantidad de horas mensuales que corresponden a su actividad normal, habitual.

Artículo 80. Incorpórase al presente Convenio las modalidades acordadas sobre URSE, Módulos y tareas nocturnas, en las Actas Paritarias respectivas.

Artículo 81. Conságrase el 8 de noviembre como día del Trabajador Municipal en conmemoración a la fecha de constitución de la Confederación de Obreros y Empleados Municipales (COEMA), declarándose día no laborable para los empleados del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Artículo 82. Se define a la pasantía como el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en el GCBA o en sus organismos descentralizados relacionados con la propuesta curricular de los estudios cursados en sus establecimientos educativos.

La pasantía no genera ningún tipo de relación laboral entre el Pasante y el GCBA o sus organismos descentralizados.

Se determina que la cobertura de salud de los pasantes estará a cargo de la OBSBA y cuyo aporte no podrá ser inferior al aporte contribución del salario mínimo del Convenio establecido con SUTECBA.

El GCBA también deberá asumir la cobertura del riesgo de trabajo. La duración y la carga horaria de las pasantías o becas educativas estarán

definidas en los convenios que el GCBA firme con los establecimientos educativos respectivos y según las características de las actividades a desarrollar, estableciéndose un plazo mínimo de tres meses y un máximo de doce meses. Con una carga semanal de doce horas, pudiendo renovarse por hasta seis meses más.

Los pasantes percibirán una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación de estímulo que no podrá ser inferior al salario básico del Convenio del SUTECBA y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía.

A tales efectos, las entidades educativas interesadas deberán firmar un Convenio con el GCBA, acreditando su personería, domicilio legal, estatutos, curricula, nómina propuesta, objetivos y alcances del Convenio y características de las pasantías.

Dicha presentación no obliga al GCBA quien podrá considerar dichas propuestas, aceptando o rechazando las mismas, según las necesidades del GCBA.

En el Convenio quedará claramente establecido que el pago de la pasantía correrá por cuenta del establecimiento educativo firmante del Convenio.

Artículo 83. Incorpórase al presente Convenio Colectivo de Trabajo como Anexo del mismo, el Régimen disciplinario acordado en actas paritarias respectivas.

Artículo 84. Toda modificación que se realice y afecte las condiciones del régimen de las relaciones laborales de los agentes del GCBA, se harán pura y exclusivamente a través de las modificaciones que se implementen por este Convenio Colectivo de trabajo.

3.4. Convenio Colectivo: Asociación de Médicos Municipales, Federación de Médicos Profesionales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires⁽¹⁾

Capítulo I Partes intervinientes

Artículo 1. El presente Convenio se suscribe entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA) representado por el Sr. Minis-

(1) Hemos elegido transcribir sólo aquellos fragmentos del CCT que resultan pertinentes a los efectos del presente relevamiento.

tro de Hacienda Act. Néstor Grindetti, el Sr. Ministro de Salud, Dr. Jorge Lemus, el Lic. José María Ohrnialian y el Subsecretario de Administración del Sistema de Salud, Ing. Rodolfo Kirby; la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires (AMM) representada por los Dres. Jorge E. Gilardi, Horacio Manuel Rey, Miguel Matzkin, Ricardo Solari, Alcira Fiorini, Daniel Monis, y su asesor letrado Dr. Guillermo E. Pagura y la Federación de profesionales de la Salud de la Ciudad de Buenos Aires, representada por el Sr. Guillermo Gagliardi.

Artículo 2. Las partes reconocen recíprocamente su representatividad, como únicas legitimadas para la negociación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3. Las disposiciones del presente Convenio colectivo son aplicables a los médicos y demás profesionales de la Salud encuadrados en la Carrera Municipal de profesionales de Salud (Ordenanza 41.455 y sus modificatorias) conforme en el mecanismo de Negociación Colectiva establecido en el Título II de la ley 471.

Artículo 4. La relación de empleo de los médicos y demás profesionales de la Salud de la Ciudad de Buenos Aires referidos en el artículo anterior, se rige por:

- a. La Constitución nacional y las normas provenientes de los tratados y convenios a que hace referencia su artículo 75 inciso 22.
- b. La Constitución de la Ciudad y leyes posteriores que en su consecuencia se dicten.
- c. La Ordenanza 41.455 y sus modificatorias.
- d. Decreto reglamentario N° 2745/87 y sus modificatorias.
- e. Por este Convenio Colectivo.
- f. Por las Actas Paritarias celebradas en el marco de la Comisión Negociadora Paritaria Sectorial GCBA-AMM.
- g. Por voluntad de las partes.

Los convenios colectivos serán válidos y aplicables en tanto contengan normas más favorables a los trabajadores que las previstas en leyes vigentes. Las cláusulas de los convenios colectivos que supriman o reduzcan los derechos previstos en leyes vigentes o posteriores serán nulas y sin valor,

y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan.

En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este Convenio Colectivo para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas.

A partir de la entrada en vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo no serán de aplicación en el ámbito del mismo, otras normas laborales locales o nacionales que entren en contradicción con el mismo o se opongan a sus prescripciones. El presente Convenio es complementario de la Ordenanza 41.455 y su reglamentación y dichas normas estatutarias mantienen su plena vigencia, en todo aquello que no resulte expresa o tácitamente modificado por este.

Toda modificación que afecte y/o pudiera modificar las condiciones de trabajo de los profesionales encuadrados en este Convenio, se harán exclusivamente a través de la negociación colectiva en el marco del presente.

Artículo 5. Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio.

Artículo 6. Vigencia: tendrá vigencia desde el 1 de diciembre de 2010 y por 2 años, acordándose la revisión en paritaria de todas las cuestiones que las relaciones laborales del sector se devenguen durante su vigencia. Dentro de los sesenta días corridos anteriores a su vencimiento la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes para negociar su renovación. En caso de no producirse la re-negociación operará automáticamente el principio de ultra-actividad del presente Convenio.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

Artículo 7. La Empleadora deberá suministrar a la AMM la información y documentación que a continuación se detalla:

- a. Información económica general: informe general semestral sobre el Presupuesto, movimientos de recaudación y gastos, y toda otra información que se refiera al desenvolvimiento económico y administrativo.
- b. Información económica particular sobre el desarrollo presupuestario del Ministerio de Salud, altas y bajas de sus estructuras de personal profesional y no pro-

fesional afectadas al funcionamiento de las estructuras sanitarias del subsector público de la Salud; evolución de la estructura salarial del sector, políticas de recursos humanos, dotaciones, estructuras orgánicas y toda información general referida al sector.

- c. Información técnica sobre proyectos referidos a la provisión, abastecimiento mejoramiento, renovación y transformación de los equipos, instrumental, aprovisionamiento de hospitales, métodos de trabajo y/o modificaciones de las estructuras edilicias y/o de personal, y en general de todas aquellas cuestiones que hagan al funcionamiento del subsector público de la Salud.

COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN
Y APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO

Artículo 8. Se crea la Comisión Mixta Permanente de Interpretación y Aplicación del Presente Convenio.

Son funciones de la Comisión:

- a. Ser el organismo superior de interpretación de cualquier situación inherente al presente Convenio y de fiscalización de la correcta aplicación del mismo.
- b. Intervenir, a petición de parte, en la resolución de conflictos y controversias laborales que excedan el carácter individual. Los conflictos individuales son contemplados por las organizaciones gremiales correspondientes.
- c. Participar, analizar y proponer las modificaciones que puedan introducirse, sobre la base de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones asistenciales, laborales, tecnológicas y de cualquiera otra índole vinculadas con la salud de los trabajadores y las condiciones de trabajo. A este respecto recibir las sugerencias de modificaciones propuestas por las partes contratantes en lo referente a la aplicación de esta Carrera.
- d. Esta Comisión tiene facultad de nombrar Subcomisiones Asesoras Técnicas, que consideren las distintas Áreas de Aplicación del presente Convenio y a los fines de proponer modificaciones, alcances o interpretaciones de cualquiera de los temas que le sean asignados por aquella. Estas Subcomisiones deberán estar constituidas por profesionales de la Carrera con conocimientos técnicos relacionados con el tema que se solicite.

Las resoluciones sobre la interpretación del articulado del Convenio vigente son de carácter vinculante y de aplicación inmediata, cuando las mismas sean adoptadas por unanimidad. La Comisión debe expedirse dentro de los treinta (30) días corridos de cada presentación.

Se pueden ampliar a no más de otros treinta (30) días corridos improrrogables, cuando las circunstancias lo aconsejen.

Artículo 9. La Comisión se constituirá con seis (6) profesionales de la carrera (4 de la asociación de Médicos Municipales y 2 de la Federación de Profesionales) designados por las entidades gremiales firmantes de este Convenio y la misma cantidad de representantes del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, todos con sus respectivos suplentes.

Ambas partes pueden remover a sus representantes en cualquier momento, reemplazándolos en el mismo acto.

El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires debe brindar todos los elementos e información necesarios, incluyendo los aspectos presupuestarios que le sean solicitados para asegurar el funcionamiento correcto de la presente Comisión.

Artículo 10. La Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del presente Convenio delegará en una Subcomisión Permanente de Excusaciones, Recusaciones e Impugnaciones todo lo relacionado con el tema de su nominación del Capítulo de los Concursos de la Ordenanza 41.455 y reemplazará a la prevista en el artículo 4 de la misma. Estará integrada por:

- Tres (3) miembros de la Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio, uno de los cuales presidirá la Subcomisión (representantes del GCBA).
- Tres (3) representantes de las entidades gremiales firmantes del presente Convenio, dos (2) por la Asociación de Médicos Municipales, uno (1) por la Federación de Profesionales del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Todos los integrantes deberán contar con los suplentes correspondientes.

Esta Subcomisión tiene como función interpretar el régimen de concursos no adjudicando puntajes y asesorará a las autoridades de los concursos y/o selecciones sobre el particular.

Capítulo XIII - Aportes y contribuciones. Actividad sindical. Día del gremio

Artículo 91. Cuota solidaria de la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires: mantiénese y extiéndese durante todo el plazo de vigencia de este Convenio Colectivo la contribución solidaria del 1,80% para todos los médicos comprendidos en las previsiones de la Ordenanza 41.455 establecida por Acta Paritaria N° 41 de la Comisión Paritaria Sectorial - Médicos Municipales del 23 de abril de 2009 y su modificatoria de fecha 18 de agosto de 2009, en los mismos términos y condiciones que surgen de las mismas.

Artículo 92. El Gobierno de la Ciudad depositará el importe correspondiente a las cuotas sociales de la entidades sindicales que suscriben este Convenio y demás contribuciones, aportes, conceptos o ítems que actualmente se encuentran vigentes por ley o por Convenio con cada una de ellas, entre los días 01 y 05 de cada mes en la cuenta pertinente, y en las condiciones de gratuidad que prevé el artículo 38 de la ley 23.551 para la cuota social.

Artículo 93. Contribución para fines Sociales, Culturales y de Capacitación: se establece una contribución convencional mensual a cargo de la empleadora que será administrada por las entidades gremiales suscriptoras de este Convenio, consistente en el 0,1% del total de las remuneraciones abonadas al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo y cuya representación corresponda a cada una de las entidades gremiales.

A los efectos de su distribución entre las mismas, corresponderá a la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires la aplicable a la nómina salarial de los profesionales médicos encuadrados en el presente; y a la Federación de Profesionales de la Salud la correspondiente a las demás profesiones no médicas. La contribución establecida será destinada a solventar actividades de extensión cultural y social de los profesionales, y sostener los planes de capacitación profesional. Esta contribución deberá depositarse del 1 al 5 de cada mes juntamente con los aportes y contribuciones. Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás fondos sindicales.

Artículo 94. Reconocimiento gremial: el GCBA reconoce y se compromete a no afectar los derechos previstos en el Título XII de la ley 23.551, a los profesionales que ostenten cargos de representación sindical en el marco de los respectivos estatutos asociacionales y/o de los que prevea la legislación en la materia. A esos efectos, las entidades sindicales suscriptoras de este Convenio comunicarán en cada ocasión que sea pertinente, la nómina de los mismos y/o sus modificaciones.

Artículo 95. La Empleadora autorizará y facilitará la colocación en todos los lugares de trabajo en forma bien visible de vitrinas y/o carteleras para uso exclusivo de cada una de las entidades sindicales suscriptoras de este Convenio. Asimismo, la empleadora facilitará a las organizaciones gremiales, lugares para el desarrollo de las tareas sindicales, dentro de cada una

de las Unidades de Organización, en tanto se disponga de los mismos sin afectación de otras necesidades operativas o funcionales.

Artículo 96. La Empleadora arbitrará los medios para facilitar y no entorpecer las actividades sindicales que en el marco de sus mandatos deban realizar los representantes de las entidades sindicales que suscriben el presente.

En ese sentido, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires reconoce el derecho de los representantes gremiales de las entidades suscriptoras de este convenio a:

- a. Libre acceso y circulación por los lugares de trabajo, sin ningún tipo de restricción.
- b. Distribución de publicaciones y demás actividad publicitaria de sus actividades.
- c. Facilitar la realización de asambleas y reuniones en los lugares y horarios de trabajo y no obstaculizar la participación de las bases asociacionales de las entidades.

Artículo 97. Establécese el día 3 de diciembre de cada año el día de los Médicos y demás Profesionales de la Salud de la Ciudad de Buenos Aires en homenaje al nacimiento del Dr. Juan Carlos Finlay; declarándose día no laborable para los médicos y profesionales de la salud que se desempeñan en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

3.5. Decreto N° 308/VP/2004 - Anexo I: Convenio Colectivo para el Personal de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires (BO 20/12/2004)⁽²⁾

Capítulo Único

Título I Disposiciones Generales

Artículo 1: **Ámbito de Aplicación.**

Las disposiciones de este Convenio Colectivo y sus normas reglamentarias constituyen el régimen aplicable al personal que en virtud de un acto administrativo de designación emanado de autoridad competente, presten

(2) Hemos elegido transcribir sólo aquellos fragmentos del CCT que resultan pertinentes a los efectos del presente relevamiento.

servicios remunerados en el ámbito de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 2: Personal Comprendido.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se denomina empleado/a legislativo y se clasifica según se prevea en el respectivo acto administrativo de designación en:

- a. Personal de Planta permanente con estabilidad.
- b. Personal no permanente.

Artículo 3: Personal Excluido.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este régimen jurídico, por no revestir en categoría escalafonaria:

- a. Los Diputados y Diputadas.
- b. Los Secretarios/as dependientes de la Vicepresidencia Primera.
- c. Los Subsecretarios/as dependientes de las Secretarías.
- d. Los Directores Generales y/o funcionarios de nivel equivalente.

Artículo 4: Fuentes de Regulación.

La relación laboral del personal con la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se rige por:

- a. La Constitución Nacional.
- b. La Constitución de la Ciudad de Buenos Aires.
- c. El presente Convenio Colectivo y su normativa reglamentaria.
- d. La Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 y la Ley Previsional 24.241, y sus modificatorias y complementarias.
- e. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Capítulo XIV - Régimen de Licencias:

Artículo 93: Licencia por cargos electivos y gremiales

- a. Cargos Electivos por elección popular:

Los/as empleados/as legislativos que fueran elegidos para desempeñar cargos electivos de representación por elección popular en el orden Nacional, Provincial, Municipal o Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, se les concederá licencia sin percepción de haberes, mientras duren sus

mandatos, debiendo reintegrarse a sus funciones en la Legislatura dentro de los diez (10) días de corrido de haber finalizado su mandato, en caso contrario de no explicitar los motivos de su no incorporación quedan automáticamente cesantes.

b. Cargos Electivos Gremiales:

1. Los/as empleados/as que fueran elegidos en cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos que requieran representación gremial, se les concederá licencia sin percepción de haberes mientras duren sus mandatos, debiendo reintegrarse a sus funciones en la Legislatura dentro de los diez (10) días de corrido de haber finalizado su mandato, en caso contrario de no explicitar los motivos de su no incorporación quedan automáticamente cesantes.
2. El/la empleado/a legislativo, siendo electo delegado gremial tendrá derecho a licencia con goce de haberes de treinta (30) días laborables en el año calendario y en períodos no mayores de cinco (5) días. El pedido deberá ser fundamentado mediante nota remitida por la autoridad máxima del sindicato. En ninguno de los supuestos comprendidos en los incisos a y b) el/la empleado/a legislativo perderá el derecho a la antigüedad que le corresponda.

Artículo 102: Franquicia delegados gremiales.

A los delegados elegidos como representantes del personal se les concederán diez (10) horas semanales con goce de haberes, a fin que los mismos desarrollen su actividad gremial, pudiendo si fuera posible reponer las horas durante la misma semana. Para el goce de la mencionada franquicia las asociaciones sindicales con personería gremial en el ámbito de actuación de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, deberán remitir a la Dirección General de Recursos Humanos la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo, lugar de trabajo y fecha de iniciación y cese del mandato.

**Capítulo X - Sistema de Evaluación
de Desempeño del Personal:**

Artículo 238: Veedor Gremial.

Los veedores del personal a razón de un titular y un suplente de acuerdo con la representación y proporción en la Comisión Paritaria, tienen las siguientes responsabilidades:

- a. Participar en las reuniones del Comité de Evaluación con voz y sin voto.

- b. Controlar y garantizar que se dé cumplimiento de los procedimientos establecidos por la normativa vigente y observar los vicios de implementación.
- c. Impugnar toda evaluación que no esté de acuerdo con los principios de este Convenio Colectivo. Las eventuales impugnaciones de veedores serán derivadas junto con el informe del Comité de Evaluación a la Vicepresidencia Primera, quien tendrá cinco (5) días improrrogables para resolver la situación planteada. La falta de resolución por parte de la Vicepresidencia Primera hará nula la evaluación, debiendo el Comité Evaluador proceder a realizar una nueva.

Título VII De la comisión paritaria

Capítulo I - Disposiciones Generales:

Artículo 313: Regla General.

Las partes deberán integrar una Comisión Paritaria, en la forma y con la competencia que en este Convenio Colectivo se determinan.

Artículo 314: Obligatoriedad.

Las normas de las convenciones colectivas de trabajo son de cumplimiento obligatorio para la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y para los trabajadores comprendidos en ellas, no pudiendo ser modificadas unilateralmente. La aplicación de las convenciones colectivas de trabajo no pueden afectar las condiciones estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos que sean más favorables al empleado legislativo.

Artículo 315: Integración.

La Comisión Paritaria se integra de la siguiente forma:

- a. 4 representantes de la Legislatura empleadora.
- b. 4 representantes de los trabajadores.

Artículo 316: Representación de los Trabajadores.

Se encuentran legitimados para negociar y firmar los Convenios Colectivos de Trabajo en nombre de los empleados legislativos, los representantes que designen las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires, en proporción al número de afiliados cotizantes que representen en la Legislatura.

Artículo 317: Falta de Acuerdo en la Representación.

Cuando no hubiese acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión paritaria, la administración del trabajo del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires procederá a definir, de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin debe tomar en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

Artículo 318: Representación de la Parte Empleadora.

La representación de la parte empleadora es ejercida por los representantes que designe el/la Vicepresidente/a Primero. La designación será realizada uno (1) por el Vicepresidente/a Primero y los restantes a propuesta de los presidentes de los bloques partidarios.

Artículo 319: Designación de Asesores.

Las partes en la Negociación Colectiva pueden disponer la designación de asesores.

Artículo 320: Materias de la Negociación.

La Negociación Colectiva en el nivel general regulada por el presente Convenio comprenderá todos los aspectos que integran la relación de empleo, en el marco de los principios generales enunciados en el Título I, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, en particular:

- a. Las condiciones de trabajo de los trabajadores.
- b. La retribución de los trabajadores sobre la base de la mayor contracción a las tareas.
- c. El derecho de información y consulta para las asociaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo.
- d. El establecimiento de las necesidades básicas de capacitación.
- e. La representación y la actuación sindical en los lugares de trabajo.
- f. Jornada de trabajo.
- g. Movilidad.
- h. Mecanismos de prevención y solución de conflictos, particularmente en los servicios esenciales.
- i. Régimen de licencias.

Artículo 321: Excepciones.

La Negociación Colectiva regulada por la presente Convención Colectiva será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a. La estructura orgánica de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- b. Las facultades de dirección de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- c. El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Artículo 322: Implicancias Económicas.

Las decisiones de la Comisión Paritaria que tengan implicancia económica requerirán la previa intervención de la Secretaría Administrativa y de la Comisión de Presupuesto, Hacienda, Administración Financiera y Política Tributaria para evaluar la factibilidad de su implementación y asignar la correspondiente partida presupuestaria.

Artículo 323: Notificación.

La representación que promueva la negociación notificará por escrito su voluntad de negociar a la otra parte, la que deberá contestar en el término de cinco (5) días de recibida la comunicación. La Comisión Paritaria quedará constituida formalmente a los cinco (5) días de haber sido acordada su convocatoria.

Artículo 324: Negociación de buena fe.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta, entre otros, los siguientes deberes y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones a las audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes.
- b. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente.
- c. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad adecuadas.
- d. El intercambio de información a los fines del examen de las cuestiones en debate.

Artículo 325: Fijación del Valor de cada Unidad de Módulo.

Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra la negociación del valor de cada unidad de módulo establecido en el artículo 36. La representa-

ción que promueva la negociación notificará por escrito su voluntad de negociar a la otra parte, la que deberá contestar en el término de cinco (5) días de recibida la comunicación. La Comisión Negociadora quedará constituida formalmente a los cinco (5) días de haber sido acordada su convocatoria. Capítulo II Acuerdos Paritarios.

Artículo 326: Ámbito de Aplicación.

Los acuerdos paritarios son aplicables a todos los empleados/as en sus partes pertinentes, que se desempeñen en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y que presten servicios en forma permanente o no permanente.

Artículo 327: Remisión.

Los acuerdos que suscriba la Comisión Paritaria serán remitidos a la Vicepresidencia Primera de la Legislatura para su instrumentación mediante el dictado del acto administrativo pertinente.

Artículo 328: Vigencia.

Los acuerdos paritarios regirán formalmente a partir del primer día del mes siguiente al de su suscripción, siendo oponible a terceros.

Artículo 329: Formalidad.

Los acuerdos paritarios deberán celebrarse por escrito y consignarán el lugar y fecha de su celebración, nombre y acreditación de personería de los intervinientes y el período de vigencia si cupiera. Capítulo III Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación.

Artículo 330: Creación.

Créase la Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación (CIVA), de esta Convención Colectiva, la cual estará integrada anualmente por 8 miembros: cuatro (4) representantes designados y removidos por las asociaciones sindicales con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires, en proporción al número de afiliados cotizantes que representen en la Legislatura y cuatro (4) representantes de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que serán designados y removidos por el/la Vicepresidente/a Primero. En un plazo no mayor de noventa (90) días de la fecha de la firma del presente Convenio, ambas partes designarán a sus representantes en el seno de la Comisión. Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos

los casos será por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito, las condiciones, reglas y programación de reuniones para su funcionamiento se tomarán de común acuerdo entre las partes.

Artículo 331.⁽³⁾ Funciones y Atribuciones.

La CIVA tiene las siguientes funciones:

- a. Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- b. En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos de la presente Convención Colectiva procurando componerlos adecuadamente. Los diferendos podrán ser planteados a la Comisión por cualquiera de las partes. La Comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual, con las siguientes condiciones:
 1. la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes;
 2. se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva o norma legal o reglamentaria;
 3. la intervención será de carácter conciliatorio y, los acuerdos a los que se arribe, podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre prestación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro;
 4. si no se llegase a un acuerdo por los interesados se atenderán a la legislación vigente.
- d. La Comisión también puede intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso:
 1. Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión definiendo con precisión el objeto del conflicto;
 2. La comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de la conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.
- e. Analizar y proponer las modificaciones necesarias que puedan producirse en el Convenio sobre la base de las nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas. Queda exceptuado del ámbito de la CIVA, el tratamiento de cualquier medida adoptada en el ejercicio del régimen disciplinario de la Legislatura, en las que no tendrá competencia. Sin perjuicio de ello, la Vicepresidencia Primera dará intervención a las asociaciones sindicales con personería gremial, ante situaciones graves que puedan derivar en

(3) La enumeración de los incisos se ha consignado conforme el texto oficial.

medidas disciplinarias de cesantía o exoneración. La acción judicial sólo será procedente una vez agotada esa vía administrativa, y se tramitará según los procedimientos y competencias que correspondan.

Artículo 332: Diferendos. Los diferendos que se susciten por la interpretación o aplicación del presente Convenio no podrán dar lugar en ningún caso a la paralización del trabajo. Producida una divergencia, las partes deberán dar intervención a la CIVA, la que dará al caso inmediato tratamiento en procura de una solución. Si no se llegare a acuerdo en el término de treinta (30) días, se liberarán las partes.

Artículo 333: Guardias Mínimas.

La CIVA agotará todas las instancias previas de reclamo y/o negociación, en cualquier supuesto de conflicto colectivo o diferendo que pudiese suscitarse. Concluida la gestión y si se adoptasen medidas de acción directa que pudieren alterar la normal prestación del servicio, se deberán cumplir las guardias mínimas que establezca la Legislatura.



Provincia de Córdoba



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Córdoba

La Provincia de Córdoba cuenta con un marco regulatorio de la negociación colectiva en la ley 8329/1993 y el decreto-reglamentario 1090/1994.

La implementación de paritarias se establece para algunas áreas del Estado, fundamentalmente aquéllas con menor cantidad de personal.

Los principales temas considerados son las discusiones salariales, aunque también existe, eventualmente, la posibilidad de tratar las problemáticas de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Cabe señalar que se encuentra vigente la ley 7243/1985 por la que, en su momento, la Provincia adhirió a la ley nacional 23.126, la cual establece tanto el régimen de negociaciones colectivas con empresas y/u organismos del Estado, con empresas de economía social o con las que éste tenga mayoría accionaria, como la vigencia de las cláusulas convencionales que produzcan costos que no puedan ser afrontados por el empleador, podrán ser suspendidas de común acuerdo por las partes.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Córdoba

Capítulo II: Derechos Sociales

DEL TRABAJADOR

Artículo 23. Todas las personas en la Provincia tienen derecho: (...)

7. A Participar en la administración de las instituciones de seguridad social de las que sean beneficiarios.

8. A participar de la gestión de las empresas públicas, en la forma y límites establecidos por la ley para la elevación económica y social del trabajador, en armonía con las exigencias de la producción.
9. A la defensa de los intereses profesionales.
10. A la gratuidad para la promoción de actuaciones administrativas o judiciales de naturaleza laboral, previsional o gremial.
11. A asociarse libre y democráticamente en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales en gremios o sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo.

Queda garantizado a los gremios concertar Convenios Colectivos de Trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga.
12. A ser directivos o representantes gremiales, con estabilidad en su empleo y garantías para el cumplimiento de su gestión.
13. A la estabilidad en los empleos públicos de carrera, no pudiendo ser separados del cargo sin sumario previo, que se funde en causa legal y sin garantizarse el derecho de defensa. Toda cesantía que contravenga lo antes expresado, será nula con la reparación pertinente. Al escalafón en una carrera administrativa.

3. Normativa de la Provincia de Córdoba en relación a Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 8329: Convenios Colectivos de Trabajo para la Administración Pública (BO 04/11/1993)

Título I De la Negociación y los Convenios Colectivos

Artículo 1. Las negociaciones colectivas que se celebren entre los sindicatos representativos de los trabajadores de los tres Poderes del Estado Provincial, sus organismos autárquicos o descentralizados, empresas del Estado Provincial, sociedades anónimas con participación estatal Provincial mayoritaria o entidades financieras estatales Provinciales o mixtas y quienes sean designados representantes de los poderes, organismos o empresas, entidades o reparticiones que en cada caso corresponda serán regidas por las disposiciones de esta ley.

Artículo 2. Las Negociaciones Colectivas reguladas por la presente ley comprenderán todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de

trabajo, a excepción de las facultades de dirección y la estructura orgánica de los Poderes del Estado.

Artículo 3. A los efectos de constituir la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos de Trabajo regidos por la presente ley la representación de los trabajadores será ejercida por las asociaciones sindicales con personería gremial representativas de la actividad, integrada en la proporción que determinará la reglamentación correspondiente.

Artículo 4. Quedan excluidos de la presente normativa:

- a. Gobernador, Vicegobernador, Legisladores Provinciales y Miembros del Tribunal Superior de Justicia.
- b. Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial y Ministerio Público.
- c. Los miembros de las Fuerzas de Seguridad de la Provincia.
- d. El Personal Político de ambas Cámaras Legislativas.
- e. Ministros del Poder Ejecutivo Provincial, Fiscal de Estado, Procurador del Tesoro, los Secretarios, los Subsecretarios, los Asesores de Gabinete y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados.
- f. Las autoridades superiores de los organismos descentralizados y los funcionarios designados en cargos fuera del escalafón en los organismos centralizados y en las entidades descentralizadas Provinciales.
- g. Los miembros del Tribunal de Cuentas de la Provincia.

Artículo 5. Los Convenios Colectivos de Trabajo que se suscriban conforme al presente régimen, deberán cumplir los siguientes requisitos formales:

- a. Celebrarse por escrito.
- b. Consignar lugar y fecha de celebración.
- c. Señalar nombre de los intervinientes.
- d. Acreditar suficientemente las respectivas personerías.
- e. Determinar el período de vigencia.
- f. Indicar con precisión los trabajadores comprendidos y ámbito territorial.

Artículo 6. Las disposiciones que resulten de los Convenios Colectivos de Trabajo deberán ajustarse a los principios y garantías constitucionales, respetando en su regulación la legislación vigente.

Ninguna cláusula podrá afectar el interés general, ni limitar el derecho de los ciudadanos a tener acceso a los cargos públicos.

Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

Este principio comporta para las mismas, entre otros, los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c. El intercambio de información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- d. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión del tema que se trate.
- e. La realización de reales esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Artículo 7. El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, será la Autoridad de Aplicación de esta ley.

Artículo 8. Los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados conforme al régimen de la presente ley, se considerarán homologados de pleno derecho. El acuerdo que no se suscriba en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Provincia deberá ser comunicado a éste para su registro y publicación, dentro de los cinco (5) días de suscripto.

Artículo 9. Dentro de los diez (10) días de suscripto y comunicado en su caso, el Ministerio de Trabajo procederá a la publicación del texto de los Convenios Colectivos; vencido dicho término cualquiera de las partes la podrá realizar con idéntica validez.

El Ministerio de Trabajo de la Provincia llevará el registro de los Convenios Colectivos, a cuyo efecto el original del referido instrumento quedará depositado en dicho organismo, el cual le otorgará un número para su correcta individualización.

El acuerdo registrá formalmente a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 10. El Convenio Colectivo registrado y publicado se aplicará a todos los trabajadores, organismos y entes incluidos en el ámbito de validez personal y territorial que el mismo señale.

El acuerdo no podrá ser modificado unilateralmente por ninguna de las partes.

Artículo 11. El Convenio Colectivo tendrá la vigencia que se establezca en el mismo, la cual no podrá ser inferior a dos (2) años, pudiendo pautarse cláusulas de revisión salarial por períodos menores.

Cuando las cláusulas de los acuerdos alteren o modifiquen estructuralmente normas remunerativas vigentes, éstas deberán ser remitidas al Poder Legislativo para su consideración, sin que esta circunstancia altere la entrada inmediata en vigencia de las demás.

Artículo 12. Vencido el término del convenio colectivo se mantendrán subsistentes las condiciones establecidas en él, hasta tanto entre en vigencia un nuevo Convenio.

Artículo 13. Las partes, en ejercicio de los principios de autonomía colectiva y representatividad, deberán establecer la estructura de la Negociación Colectiva, fijando procedimientos y formas de articulación entre unidades de contratación de ámbito diferente, u otras directivas para la negociación en unidades inferiores.

El Ministerio de Trabajo arbitrará los medios a fin de colaborar en la transición de los procesos de articulación mediante la información, el asesoramiento a las partes y la adopción de todas aquellas disposiciones administrativas que faciliten la instrumentación de las nuevas comisiones negociadoras.

Artículo 14. El presente régimen será de aplicación a las negociaciones colectivas que se entablen entre partes con pluralidad de sujetos provenientes de distinto ámbito de actuación sea público o privado.

En el caso indicado precedentemente, las partes podrán negociar el convenio colectivo nombrando representantes a los fines de constituir la Comisión Negociadora.

Esta norma regirá asimismo para los Convenios Colectivos locales o regionales de cualquier otra naturaleza, siempre que su ámbito de validez territorial sea el definido por la presente ley.

Título II Del Procedimiento para la Negociación Colectiva

Artículo 15. Dentro de los sesenta (60) días anteriores al vencimiento del Convenio Colectivo, el Ministerio de Trabajo, a solicitud de cualquiera de

las partes interesadas, dispondrá la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 16. La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación, notificará por escrito al Ministerio de Trabajo, con copia a la otra parte, haciendo constar:

- a. El alcance personal y territorial del Convenio propuesto.
- b. La acreditación fehaciente de la representatividad invocada y la manifestación de la que atribuye a la otra parte.
- c. El nivel de negociación que se quiere alcanzar y los mecanismos para su articulación.
- d. Las materias que comprende el nuevo Convenio Colectivo que se pretende.

La parte que recibe la comunicación se halla igualmente facultada para proponer idéntico contenido a ser llevado al seno de la Comisión Negociadora. En este caso también deberá notificar su propuesta al Ministerio de Trabajo con copia a la parte que promueve la negociación.

Artículo 17. A partir de recibidas las notificaciones del artículo anterior, el Ministerio de Trabajo, deberá citar, en un plazo no mayor de quince (15) días, a una audiencia a las partes las que habrán de integrarse de conformidad con el art. 3 de la presente ley. Si las mismas tuvieran que formular cuestionamientos referidos a los incs. a) y b) del artículo precedente, esta audiencia será la oportunidad para hacerlo.

Artículo 18. El reconocimiento recíproco de las personerías invocadas o del ámbito de validez territorial pretendido, resuelve sin más trámite el cuestionamiento indicado precedentemente.

Artículo 19. En defecto de tal acuerdo, las cuestiones planteadas se resolverán por vía incidental. A esos fines el Ministerio de Trabajo correrá vista del cuestionamiento que se formule a cada una de las partes, las que deberán evacuarlo en un plazo de cinco (5) días hábiles. Vencido ese término, se abrirá el incidente a prueba por un plazo que fijará la Autoridad de Aplicación, el que no podrá exceder de quince (15) días hábiles, dentro del cual las partes deberán ofrecer y producir las pruebas.

Vencido ese plazo, las mismas podrán alegar sobre la causa dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores y la autoridad deberá resolver sin más trámite en los diez (10) días hábiles siguientes.

Sobre la resolución que recaiga sólo podrá interponerse recurso judicial de apelación por ante la Sala de Trabajo en turno de la Circunscripción Judicial donde se celebró el Convenio.

El recurso deberá interponerse —bajo pena de inadmisibilidad— en forma fundada por ante la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

El Ministerio de Trabajo correrá traslado a las demás partes interesadas, para que en el término de cinco (5) días hábiles contesten los agravios deducidos, o se adhieran a los mismos.

Vencido dicho término elevarán las actuaciones a la Sala del Trabajo, quien deberá resolver dentro del término de veinte (20) días de recibidas.

Artículo 20. Producido el acuerdo, o resuelto definitivamente el conflicto por la vía incidental, el Ministerio de Trabajo dictará una resolución declarando el carácter y el alcance de la representatividad de las partes, a los fines del Convenio Colectivo que se trate, y el ámbito de validez territorial de la negociación.

Artículo 21. En un plazo no mayor de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de notificada la resolución del art. 20, el Ministerio de Trabajo citará a las partes a una nueva audiencia, en la cual éstas deberán designar los representantes que integrarán la Comisión Negociadora.

Artículo 22. Constituida la Comisión Negociadora, las representaciones de los empleadores y de los trabajadores tendrán un plazo de quince (15) días hábiles a los fines de presentar a la otra parte el pliego definitivo de materias a negociar y manifestar si negociarán en forma privada, o requerirán un ámbito del Ministerio de Trabajo, o solicitarán la asistencia de un funcionario que presida las deliberaciones, o cualquier otro tipo de colaboración. De lo que allí manifiesten las partes, se labrará acta.

Artículo 23. En el supuesto que un tercero interesado recurra la resolución aludida en el art. 20, resolverá la autoridad administrativa del trabajo. Dicha resolución será apelable por ante la Sala del Trabajo en turno de la Circunscripción Judicial donde se celebró el Convenio, en la forma y con el procedimiento establecido en el tercer y cuarto párrafo del art. 19.

Artículo 24. De cada reunión de negociación que realicen las partes, se labrará acta que firmarán los comparecientes legitimados. Los acuerdos que se vayan celebrando en forma parcial, quedarán instrumentados en

dichas actas y ya no se volverá sobre ellos, salvo razones de ordenamiento o coordinación del texto final.

Título III De la Comisión Paritaria de Interpretación

Artículo 25. Las partes signatarias de cada Convenio Colectivo de Trabajo, deberán integrar una Comisión Paritaria de Interpretación.

Artículo 26. La Comisión de Interpretación se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes y estará constituida por igual número de delegados titulares y suplentes por cada representación signataria del Convenio Colectivo, será presidida por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo con voz y sin voto. Su funcionamiento será fijado por la respectiva reglamentación.

Artículo 27. La Comisión Paritaria de Interpretación tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Interpretar el Convenio Colectivo, con alcance general.
- b. Aquellas que las partes de la Convención Colectiva le otorguen en tanto no excluyan la competencia legal de otros organismos.
- c. Entender en los recursos que se interpongan contra sus decisiones, cuyo régimen será establecido en los plazos y forma que fije la reglamentación.
- d. Entender en todo reclamo individual o pluri-individual, en el cual uno o más trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo pertinente invoque una presunta lesión a un derecho conferido en ese cuerpo normativo. La acción judicial sólo será procedente una vez agotada esa vía administrativa y se tramitará según el procedimiento y competencia que corresponda.

Título IV De la Comisión de Conciliación

Artículo 28. La Comisión de Conciliación tendrá como función específica promover la solución pacífica de los conflictos de interés que se susciten entre las partes signatarias de Convenciones Colectivas de Trabajo regladas por esta ley.

Artículo 29. La Comisión de Conciliación estará compuesta por tres miembros, que representarán uno a cada parte y el tercero será designado por común acuerdo de ambas, debiendo nominarse a un ciudadano versado en cuestiones de carácter laboral y de reconocido prestigio.

Artículo 30. Producido un conflicto colectivo de interés, las partes, antes de recurrir a medidas de acción directa, estarán obligadas a comunicar la situación de conflicto a la Comisión de Conciliación. Entiéndese por medida de acción directa, toda determinación de cualquiera de las partes tendiente a alterar la situación existente en la relación de trabajo.

Artículo 31. Notificada la Comisión de Conciliación de la existencia del conflicto, por comunicación de la o las partes o por haber intervenido de oficio si así se hubiere acordado, iniciará las gestiones tendientes a su solución sin sujeción a procedimiento formal alguno, para lo cual tendrá un plazo de diez (10) días hábiles que podrá prorrogar por otros cinco (5) días, si las circunstancias así lo aconsejaren. Al efecto, la Comisión convocará las audiencias necesarias para obtener un acuerdo, siendo obligatoria la comparecencia de las partes a las mismas, bajo apercibimiento de compulsión por la fuerza pública.

Artículo 32. Durante el trámite de la instancia de conciliación ante la Comisión, las partes deberán abstenerse de modificar las condiciones que existían en la relación laboral al momento de producirse el conflicto y las que se hubieren modificado anteriormente podrán ser motivo de retroacción, si la Comisión de Conciliación así lo resuelve al avocarse al conocimiento de la causa.

Ninguna medida de acción directa podrá afectar la prestación de guardias que garanticen el funcionamiento de los servicios sanitarios u otros esenciales fijados en los respectivos Convenios.

Artículo 33. Vencidos los plazos establecidos en el art. 31, sin que se hubiera arribado a una solución del conflicto, la Comisión dará un informe de sus causas, desarrollo de las negociaciones, fórmulas de acuerdo, propuestas y no aceptadas.

Cumplidas estas formalidades, las partes quedarán en libertad para adoptar las medidas de acción directa que estimaren pertinentes, siempre con sujeción al último párrafo del artículo anterior.

Título V De las Municipalidades

Artículo 34. Invitase a los Municipios y Comunas a adherir al sistema de negociación que establece la presente ley.

Título VI Disposiciones Complementarias

Artículo 35. Los representantes designados por el Estado y las entidades sindicales, a los efectos previstos en la ley, gozarán de licencia especial, sin pérdida ni disminución de sus derechos laborales y remunerativos, durante el lapso en que ejerzan efectivamente sus respectivas funciones.

Artículo 36. Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por ley 23.544.

Artículo 37. Las normas legales vigentes al momento de sancionarse la presente ley, que regulan las condiciones de trabajo, empleo y régimen de remuneraciones de los trabajadores del Estado Provincial de Córdoba, continuarán con plena validez y aplicabilidad, hasta tanto se celebren las convenciones colectivas de trabajo regidas por esta ley.

Artículo 38. El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente ley, en un término no mayor de noventa (90) días desde su sanción.

3.2. Decreto de Promulgación 3121/1993

Anexo "A" Decreto Reglamentario de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público

Artículo 1. Reglaméntase la ley provincial 8329. De Negociación Colectiva en el Sector Público en la forma que se expresa a continuación:

Artículo 1. (Reglamentado) Los representantes del Estado Provincial serán designados:

- a. En la Administración Central, por Resolución del Ministro del área que correspondiere.
- b. En los organismos autárquicos y descentralizados, las entidades financieras o sociedades anónimas con participación estatal Provincial y las empresas del Estado Provincial, por Resolución de sus respectivos directorios.
- c. En el Poder Legislativo, por Resolución de los presidentes de ambas Cámaras.
- d. En el Poder Judicial, por Acordada del Tribunal Superior de Justicia.
- e. En todos los casos, los representantes designados deberán tener facultades para obligarse en nombre de sus mandantes.

Artículo 2. (Reglamentado) Las partes deberán incluir en el convenio colectivo la autorregulación prescripta por el art. 32 in fine de la ley.

Artículo 3. (Reglamentado) En caso de pluralidad de sindicatos representativos de una misma actividad en una unidad de negociación la representación sindical se integrará en forma proporcional a la cantidad de afiliados que cada uno acredite en ese ámbito. La base de cálculo de la proporcionalidad de representación gremial estará dada por el total de empleados afiliados a sindicatos representativos de los trabajadores comprendidos en el convenio a tratarse. La afiliación se acreditará a través de las cotizaciones retenidas a los agentes con destino a los sindicatos, en el mes inmediato anterior a aquel en el que se deba constituir la comisión negociadora. Esa información será proporcionada por la sectorial de personal del respectivo organismo o repartición alcanzada por las tratativas.

Las asociaciones sindicales que soliciten ser parte en la comisión negociadora deberán acreditar un mínimo de afiliados equivalentes al diez por ciento (10%) del total de la afiliación sindical de la repartición en donde se pretende discutir el convenio colectivo.

Los sindicatos simplemente inscriptos podrán solicitar participación en la Negociación Colectiva sectorial, previa acreditación de su condición de más representativo en la unidad de negociación o de contar con un porcentaje superior al veinte por ciento (20%) del total de la afiliación sindical.

La comisión negociadora estará integrada por cinco (5) representantes por cada una de las partes en carácter de titulares y tres (3) como suplentes.

Artículo 4. (Sin Reglamentar).

Artículo 5. (Reglamentado) Los requisitos formales que fija el art. 5 de la ley, deberán cumplimentarse bajo pena de nulidad.

Artículo 6. (Reglamentado) Las partes podrán agregar, de común acuerdo, otras obligaciones tendientes a preservar el principio de buena fe.

En la primera audiencia se deberá acordar la metodología a observar durante el transcurso de la negociación.

La autoridad de aplicación podrá, de oficio o a pedido de parte, imponer las sanciones previstas en la ley 8015 en contra de la o las partes que violen, en forma injustificada estos principios.

Contra estas sanciones, se seguirá el procedimiento que fija la ley 8015.

Los representantes de ambas partes concurrirán a las deliberaciones con mandato suficiente de sus mandantes. No se aceptará la invocación de su carencia.

Artículo 7. (Sin Reglamentar).

Artículo 8. (Reglamentado) El registro y publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial será ordenado por la Dirección de Relaciones Laborales del Sector Público del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante Resolución.

Artículo 9. (Reglamentado) A los fines del registro del Convenio Colectivo de Trabajo, será habilitado un Protocolo Especial en la Dirección de Relaciones Laborales del Sector Público del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10. (Sin Reglamentar).

Artículo 11. (Reglamentado) En caso de pactarse cláusulas que alteren o modifiquen estructuralmente normas remunerativas vigentes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el encargado de tramitar su remisión a la Legislatura por parte del Poder Ejecutivo, dentro de los quince (15) días.

Artículo 12. (Sin Reglamentar).

Artículo 13. (Reglamentado) Esta prescripción deberá ser concordada con el inc. c) del art. 16 de la ley. Una vez establecido el procedimiento de articulación, las partes podrán acordar, entre otras materias:

- a. La estructura de la Negociación Colectiva en los distintos niveles.
- b. Los procedimientos para resolver conflictos en caso de concurrencia de normas entre Convenios Colectivos de Trabajo de diferente nivel.
- c. Las materias que deleguen para el tratamiento de los Convenios Colectivos de Trabajo a nivel sectorial y aquellas que sean objeto exclusivamente de negociación en el nivel general.

Mediante el convenio colectivo de trabajo de nivel sectorial, las partes podrán negociar:

1. Las materias no tratadas a nivel general.
2. Las materias expresamente remitidas por el nivel general.
3. Las materias ya tratadas en el nivel general a fin de adecuarlas a la organización del trabajo en el sector.

Artículo 14. (Sin Reglamentar).

Artículo 15. (Sin Reglamentar).

Artículo 16. (Sin Reglamentar).

Artículo 17. (Reglamentado). La citación que debe practicar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estará a cargo de la Dirección de Relaciones Laborales del Sector Público. Los cuestionamientos deberán realizarse fundadamente y por escrito en esta primera audiencia.

Artículo 18. (Reglamentado). El reconocimiento recíproco tanto de las personerías invocadas cuanto del ámbito de validez territorial o cualquier otro reconocimiento que se produzca en esta audiencia, quedará asentada en el acta respectiva.

Artículo 19. (Sin Reglamentar).

Artículo 20. (Reglamentado). La Dirección de Relaciones Laborales del Sector Público del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará la resolución que fija el art. 20 de la ley.

Artículo 21. (Sin Reglamentar).

Artículo 22. (Sin Reglamentar).

Artículo 23. (Reglamentado) El recurso de un tercero respecto de la resolución que establece el art. 20, se interpondrá por ante la Dirección de Relaciones Laborales del Sector Público. Contra la Resolución que aquella dicte se podrá plantear recurso jerárquico por ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un plazo de cinco (5) días.

Artículo 24. (Reglamentado) Las decisiones en el seno de la Comisión Negociadora se adoptarán por acuerdo de las partes. Cuando no exista acuerdo en el seno de la representación de los empleados se conformará su voluntad por votación, requiriéndose la mayoría absoluta de votos correspondientes a la totalidad de los integrantes de la representación sindical.

Artículo 25. (Sin Reglamentar).

Artículo 26. (Reglamentado) Las partes deberán dictar, de común acuerdo, las reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Interpretación con arreglo a las normas y procedimientos que fija esta ley. Las decisiones de la Comisión Paritaria de Interpretación que no hubiesen sido adoptadas por unanimidad, podrán ser recurridas por personas o asociaciones que tuvieren un interés legítimo en la decisión, por ante la Dirección de Relaciones Laborales del Sector Público del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días, que correrán a partir de la notificación.

Los recursos fundados en la pretensión de que la Comisión Paritaria de Interpretación ha actuado fuera de los límites de su competencia o ha incurrido en exceso de poder, serán procedentes aun cuando la Resolución se hubiere adoptado por unanimidad, en el mismo plazo del párrafo anterior. Todos los recursos deberán interponerse por ante la autoridad de aplicación en forma fundada, acompañándose los elementos probatorios de la pretensión.

La autoridad de Trabajo deberá resolver el recurso luego de verificar el cumplimiento del procedimiento establecido en el Artículo 19, 3 y 4 párrafos de la ley.

Artículo 27. (Sin Reglamentar).

Artículo 28. (Sin Reglamentar).

Artículo 29. (Sin Reglamentar).

Artículo 30. (Sin Reglamentar).

Artículo 31. (Sin Reglamentar).

Artículo 32. (Sin Reglamentar).

Artículo 33. (Sin Reglamentar).

Artículo 34. (Reglamentado). Los convenios de adhesión entre la Provincia y las Municipalidades y Comuna deberán celebrarse por escrito con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 35. (Sin Reglamentar).

Artículo 36. (Sin Reglamentar).

Artículo 37. (Sin Reglamentar).

Artículo 38. (Sin Reglamentar).

Artículo 39. (Sin Reglamentar).

Artículo 2: El presente decreto será refrendado por el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 3: Protocolícese, comuníquese, publíquese en el Boletín Oficial y archívese.



Provincia de Corrientes



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Corrientes

La Provincia no dispone de una ley que reglamente específicamente los procesos de negociación colectiva para el sector público local.

Las instancias de diálogo y negociación se celebran de manera provisoria, producto de situaciones particulares que refieren a cuestiones que se atienden en función del conflicto existente en un momento dado.

Los principales temas que de hecho se negocian se vinculan prioritariamente a conflictos de cuestiones salariales. Por el contrario, no sucede lo mismo en relación a los aspectos ligados a las condiciones de empleo y de trabajo.

Las situaciones conflictivas a que se ha hecho referencia son manejadas en la Provincia desde la Subsecretaría de Trabajo Provincial.

Cabe destacar que la Provincia cuenta con la ley 4067/1986: referida al Estatuto del Empleado Público, establece cuestiones relativas a ingresos, vacantes, carrera, régimen disciplinario, derechos y obligaciones. En el capítulo XV establece la conformación de una Junta de Relaciones Laborales con presencia gremial para las re-categorizaciones y re-encasillamiento de los agentes. Igualmente, este aparatado es modificado por otra ley 4601/1992.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Corrientes

No se hace referencia.

3. Normativa de la Provincia de Corrientes en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 4067: Estatuto del Empleado Público (BO 11/09/1986)

Título I

Capítulo I - Disposiciones Generales:

Artículo 1. La presente ley será el instrumento legal que regulará las relaciones de los agentes comprendidos en la Administración Pública de la Provincia de Corrientes, dependiente del Poder Ejecutivo y entre sí.

El agente público es la persona que deberá accionar y dinamizar las finalidades de la Administración Pública para la implementación de las políticas generales y específicas que fijen y decidan los organismos y/o autoridades superiores de la Administración Pública Provincial, dentro del marco de las normas legales vigentes que regulen la función de la Administración Pública.

Capítulo II - Ámbito de Aplicación

Artículo 4. La presente ley comprende a las personas que en virtud de acto administrativo, emanado de autoridad competente, presten servicios remunerados en dependencias del Poder Ejecutivo Provincial, inclusive entidades jurídicamente descentralizadas y/o autárquico.

Artículo 5. Se exceptúa de lo establecido en el artículo anterior:

- a. Los ministros, subsecretarios y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados.
- b. El Clero oficial.
- c. El personal de seguridad y vigilancia.
- d. El personal comprendido en leyes especiales, estatutos especiales, convenciones colectivas de trabajo.
- e. Los funcionarios para cuyo nombramiento o remoción existan procedimientos determinados en la Constitución o en las leyes.
- f. El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviera el Poder Ejecutivo Provincial, o estuviera establecido por ley.

Capítulo IX - Derechos

Artículo 40. Sin perjuicio de los demás que le acuerden la Constitución, las leyes y reglamentos, el personal permanente de la Administración Pública Provincial, tiene los siguientes derechos:

r. A agremiarse y asociarse libremente.

Artículo 62. El personal tiene derecho a agremiarse y asociarse libremente conforme a las leyes vigentes en la materia.

Artículo 65. Si el agente fuere electo y/o designado para desempeñar un cargo previsto en la Constitución y/o en las leyes, tendrá derecho a que se le reserve el cargo durante el lapso que dure su mandato, debiendo reintegrarse dentro de los 30 (treinta) días corridos de finalizado el mismo. Transcurrido lapso, se considerará abandono de servicio.

Capítulo XV - Junta de Relaciones Laborales

Artículo 82. En el ámbito de la Administración Pública Provincial se constituirá una Junta de Relaciones Laborales que estará integrada por:

- a. Tres (3) representantes titulares designados por el Poder Ejecutivo Provincial; uno de los cuales actuará como presidente, todos con voz y voto y su desempeño será de carácter ad-honorem.
- b. Un representante titular por cada uno de los dos sindicatos con mayor representatividad, con personería gremial que nucleen a los empleados públicos Provinciales en todas las Jurisdicciones de la Administración Pública, con voz y voto desempeñándose con carácter "ad-honorem".
- c. Se designará igual número de suplentes según lo establecido en los incs. a) y b) del presente artículo.

Artículo 83. La Junta de Relaciones Laborales se constituirá en un lapso que no excederá de los treinta (30) días corridos a partir de la fecha de la sanción de la presente ley, debiendo dictar el reglamento interno para su funcionamiento, el que será puesto en vigencia mediante decreto del Poder Ejecutivo con las modificaciones que éste introduzca, dentro de los treinta (30) días hábiles subsiguientes a su constitución.

Artículo 84. En todos los casos los representantes designados por la entidad gremial para integrar la Junta de Relaciones Laborales gozarán de licencia o permiso con reconocimiento de haberes, cuando deba reunirse para cumplir con sus funciones.

Artículo 85. La Junta de Relaciones Laborales tendrá como función expresarse en todos los casos referidos a:

- a. Elaborar y proponer al Poder Ejecutivo el anteproyecto del decreto reglamentario de la presente ley en el término de noventa días corridos a partir de la constitución de la Junta;
- b. Proponer al Poder Ejecutivo la recategorización y re encasillamiento de los agentes en virtud de lo previsto en esta ley y su reglamentación, previa determinación y aprobación de lo previsto en el art. 286 de la presente ley;
- c. Elaborar y proponer al Poder Ejecutivo un sistema de evaluación y desempeño una vez aprobado lo dispuesto en el inc. b) del presente artículo.

Artículo 86. La Junta de Relaciones Laborales quedará disuelta automáticamente una vez que cumplimente con las funciones previstas en el art. 85 de la presente ley, y se volverá a integrar toda vez que se deban tratar los temas referidos a las funciones que se le confieren en el art. 85 de la presente ley.

Capítulo II - Licencias Extraordinarias

Artículo 177. El agente gozará de permiso o licencia por tareas de índole gremial, en virtud de la legislación vigente en la materia, sin perjuicio de las mayores franquicias que pudieran corresponderle por disposiciones legales Provinciales.

El Poder Ejecutivo queda facultado para otorgar otras franquicias no previstas en la legislación vigente.

Artículo 178. Para el goce de esta licencia el agente deberá contar con una antigüedad no inferior a dos años de servicios en la Administración Pública Provincial, con sujeción a los términos establecidos en la presente ley.

Artículo 179. El agente deberá reintegrarse a sus funciones una vez finalizado el mandato gremial que diera origen a la concesión de esta licencia dentro de los treinta (30) días de finalizado el mismo.



Provincia del Chaco



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia del Chaco

La ley 6421/2009 regula las negociaciones colectivas que se celebren entre el Poder Ejecutivo, en su ámbito central y los entes autárquicos o descentralizados.

Para cada negociación se formará una Comisión Negociadora y la representación será ejercida por las entidades sindicales con capacidad negocial, y un representante del Poder Ejecutivo con rango no inferior a Ministro, en caso de que se trata de una negociación sectorial de entes descentralizados o autárquicos.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia del Chaco

Artículo 29. Todo trabajador goza de los siguientes derechos:

8. A la participación en las ganancias de las empresas y al control en la producción y dirección.
12. A la organización sindical libre y democrática.

DERECHOS GREMIALES

Artículo 30. La ley asegurará a los gremios los siguientes derechos:

1. De organizarse libremente.
2. De ser reconocidos sin otro requisito que la inscripción en un registro especial.
3. De concertar Contratos Colectivos de Trabajo.
4. De huelga.

PERSONERÍA GREMIAL

Artículo 31. Los sindicatos reconocidos tendrán personería jurídica de la que no podrán ser privados; no serán intervenidos, ni sus locales clausurados sino por resolución judicial fundada en ley.

Podrán organizar consejos o delegaciones de fábricas, distritos u oficinas con fines de fiscalizar el cumplimiento de la legislación del trabajo.

FUERO SINDICAL

Artículo 32. La ley reglamentará la protección para los trabajadores que ejerzan cargos directivos en sus organizaciones sindicales o que invistan representaciones conferidas por éstas o por grupos de trabajadores organizados, asegurará el ejercicio pleno y sin trabas de sus funciones, garantizará la estabilidad en sus empleos y establecerá una acción de amparo especial en garantía de esta protección.

JUSTICIA DEL TRABAJO

Artículo 33. Para la dilucidación de los conflictos individuales o colectivos del trabajo, la Provincia organizará comisiones paritarias de conciliación y arbitraje. La ley creará tribunales letrados para el fuero laboral.

BENEFICIO DE GRATUIDAD

Artículo 34: Todas las actuaciones administrativas y judiciales de las organizaciones gremiales y de los trabajadores gozarán del beneficio de gratuidad.

3. Normativa de la Provincia del Chaco en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Decreto 483/2010: Reglamenta la ley 6421 (BO 05/04/2010)

RÉGIMEN DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Título I Disposiciones Generales

Artículo 1. (Reglamentario del art. 1 de la ley) **Ámbito de Aplicación.** Podrán exceptuarse de la aplicación los organismos descentralizados que tengan convenio colectivo vigente a la fecha de promulgación de la ley Provincial 6421.

Artículo 2. Sin reglamentar.

Artículo 3. Sin reglamentar.

Título II Autoridad de Aplicación

Artículo 4. Sin reglamentar.

Título III Ámbito de Negociación

Artículo 5. (Reglamentario del art. 5 de la ley). Ámbito de Negociación. En el caso de las negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones sindicales con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación. Las asociaciones sindicales sin personería gremial podrán participar en las negociaciones sectoriales dando cumplimiento a los extremos legales previstos en el art. 23, inc. b) y 31 de la Ley Nacional N° 23.551 de asociaciones sindicales.

Título IV Comisión Negociadora

Artículo 6. (Reglamentario del art. 6 de la ley). Formación de la Comisión Negociadora. Se conformarán comisiones negociadoras para el nivel general y para los niveles sectoriales.

Artículo 7. (Reglamentario del art. 7 de la ley). Procedimiento. La parte que promueva la negociación deberá notificar por escrito su voluntad de negociar, a la Dirección Provincial del Trabajo, con copia para que sea notificada la otra parte, indicando:

- a. Representación que inviste.
- b. Alcance personal y territorial del Convenio Colectivo de Trabajo a celebrar.
- c. Materias a negociar. La Dirección Provincial del Trabajo comunicará en forma fehaciente a la otra parte, en un plazo de siete (7) días hábiles, la convocatoria a negociación colectiva. En el término de siete (7) días hábiles de recibida la misma, la otra parte comunicará su aceptación o su rechazo. En caso de rechazo, deberá fundamentar el mismo, alegando incumplimiento de los incs. a) y b) del presente artículo o su oposición a las materias propuestas por la otra parte.

La autoridad de aplicación resolverá la cuestión, sin más trámite, en un plazo de diez (10) días hábiles. En caso de aceptación, la autoridad de aplicación procederá a la constitución de la Comisión Negociadora. Una vez recibida la comunicación, las partes en el término de diez (10) días hábiles, deberán acompañar los instrumentos que acrediten la representación invocada, nominar los integrantes de la Comisión Negociadora, constituir domicilios y presentar los proyectos de convenio colectivo de trabajo para su discusión y debate.

Título V Partes de la Negociación

Artículo 8. (Reglamentario del art. 8 de la ley) Parte Trabajadora. El número de votos que corresponda a cada una de las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la Comisión Negociadora, se definirá de conformidad con lo establecido en el art. 8, 2º párrafo. En el seno de la parte sindical, las resoluciones se tomarán por simple mayoría de votos.

Artículo 9. (Reglamentario del art. 9 de la ley). Parte Empleadora. En el nivel sectorial, en caso de que el representante tenga rango de Subsecretario o funcionario del área con rango, equivalente, deberá ser designado por el instrumento legal correspondiente por el ministro o autoridad máxima del organismo de que se trate. También podrán ser asistidos por asesores técnicos con voz pero sin voto.

Título VI Objeto De La Negociación

Artículo 10. (Reglamento del art. 10 de la ley). Objeto de Negociación. Mediante el convenio colectivo general las partes podrán establecer las materias que deleguen para el tratamiento de los Convenios de nivel sectorial y las de negociación exclusiva en el nivel general. Mediante el convenio colectivo sectorial, las partes podrán negociar:

- a. Las materias no tratadas a nivel general.
- b. Las expresamente remitidas por el nivel general.
- c. Las ya tratadas en el nivel general para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector.

Artículo 11. (Reglamentario del art. 11 de la ley) Comisiones Paritarias. Una vez que el convenio haya sido homologado, registrado y publicado,

podrán constituirse las comisiones paritarias previstas en el mismo y sin perjuicio de otras funciones que se prevean, en ejercicio de la autonomía colectiva, será primordiales las siguientes: 1) Interpretar el convenio colectivo. 2) Conciliar a las partes en conflictos surgidos con motivo del mismo.

Artículo 12. (Reglamentario del art. 12 de la ley). Registro Especial Provincial. La autoridad de aplicación llevará un registro especial de: 1) los convenios colectivos de trabajo que se suscriban en el Sector Público provincial. 2) de las comisiones paritarias que se conformen y 3) de las decisiones que tomen las mismas, cuando fuere requerida su actuación. En todos los casos, una vez homologados por la autoridad de aplicación.

Título VII Mecanismos de Negociación Principio de Buena Fe

Artículo 13. Antes de la negociación, las partes deberán notificar el procedimiento o mecanismo de autorregulación del conflicto elegido, previendo las medidas establecidas en los incs. a), b), y c) del art. 13 de la ley, a la autoridad de aplicación, quién intervendrá en forma directa para garantizar el cumplimiento de los compromisos suscriptos.

Artículo 14. Sin reglamentar.

Artículo 15. (Reglamentario del art. 15 de la ley). Facultades de la Autoridad de Aplicación. El Ministerio de Gobierno, Justicia, Seguridad y Trabajo a través de la Dirección Provincial del Trabajo podrá:

- a. Requerir a las partes informes sobre los avances de la negociación, así como la documentación que avale las pretensiones de cada una de ellas.
- b. Realizar estudios, recabar asesoramiento y, en general, requerir toda la información necesaria para posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate a fin de conciliar a las partes.

Título VIII Conflicto de Interpretación

Artículo 16. (Reglamentario del art. 16 de la ley). Desacuerdo o conflicto. En caso de elegir el mecanismo del inc. b) las partes intervinientes en el convenio o la autoridad de aplicación podrán proponer un listado de mediadores, con reconocida versación en materia de relaciones laborales y preferentemente con práctica en la negociación colectiva. Las partes de

común acuerdo seleccionarán del listado propuesto, quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime. Un caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento. la autoridad administrativa del trabajo designará al mediador del listado propuesto. El procedimiento de mediación deberá ajustarse a las siguientes pautas:

- a. El mediador fijará una audiencia dentro de los tres (3) días de su designación a fin de lograr un acuerdo entre las partes o establecer los puntos en conflicto si éste no fuera posible.
- b. Dentro de los cinco (5) días siguientes citará a una nueva audiencia donde propondrá a las partes una fórmula de acuerdo.
- c. Si pasados quince (15) días desde la designación del mediador, las partes no hubieran llegado a un acuerdo, se considerará concluido el procedimiento de mediación, pudiendo el Ministerio de Gobierno, Justicia, Seguridad y Trabajo dar publicidad a los puntos que dieron origen al conflicto y las fórmulas ofrecidas por el mediador.

Título IX Instrumentación y Publicación

Artículo 17. Sin reglamentar.

Artículo 18. Sin reglamentar.

Artículo 19. (Reglamentario del art. 19 de la ley). Instrumentación. Las convenciones colectivas de trabajo serán remitidas a la autoridad de aplicación para su homologación, previo análisis de legalidad, mediante el acto administrativo respectivo. Vencido el plazo de treinta (30) días hábiles de recibida la solicitud de homologación, la misma se considerará producida de pleno derecho.

Artículo 20. Sin Reglamentar.

Título X Vigencia y Modificaciones

Artículo 21. (Reglamentario del artículo 21 de la ley). Vigencia. En caso de re-negociación de un convenio colectivo, la misma deberá realizarse de acuerdo al procedimiento establecido en el presente para toda negociación.

Artículo 22. Sin reglamentar.

Artículo 23. Sin reglamentar.

Artículo 24. Sin reglamentar.

3.2. Ley 6421: Establece Régimen de Negociaciones Colectivas (BO 01/06/2010)

Título I Disposiciones Generales

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.** Las negociaciones colectivas que se celebren entre el Poder Ejecutivo, en su ámbito central, los entes autárquicos o descentralizados y sus empleados, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 2. **Adhesión.** El Poder Legislativo, el Poder Judicial, la Tesorería General, la Contaduría General, el Tribunal de Cuentas, la Fiscalía de Estado y las municipalidades, podrán adherirse al sistema de negociación previsto en esta normativa y dictar las reglamentaciones correspondientes en el ámbito de su competencia.

Artículo 3. **Exclusión.** Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a. El Gobernador y vicegobernador de la Provincia.
- b. Los ministros, secretarios y subsecretarios del Poder Ejecutivo y personal de gabinete.
- c. Las máximas autoridades de los entes autárquicos u organismos descentralizados.
- d. Los miembros de los organismos creados en la Constitución de la Provincia del Chaco 1957-1994 que sean designados por el Poder Ejecutivo con intervención del Poder Legislativo.
- e. Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados en los incs. b), c) y d).
- f. El sector docente, que se regirá por ley especial de Negociación Colectiva.
- g. El personal policial de la Policía Provincial y el personal penitenciario del Servicio Penitenciario Provincial.

Título II Autoridad de Aplicación

Artículo 4. Autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Gobierno, Justicia, Seguridad y Trabajo de la Provincia, con intervención de la Dirección Provincial del Trabajo.

Título III Ámbito de Negociación

Artículo 5. Ámbito de negociación. La Negociación Colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. En el caso de negociaciones sectoriales, el Poder Ejecutivo reglamentará la forma de participación de las asociaciones sindicales sin personería gremial.

Título IV Comisión Negociadora

Artículo 6. Formación de la Comisión Negociadora. Para cada negociación, se integrará una Comisión Negociadora, en la que serán parte los representantes del Estado —empleador— y de los trabajadores. Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra la formación de la Comisión, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

Artículo 7. Procedimiento. El pedido deberá ser presentado a la autoridad de aplicación la cual, en un plazo de dos (2) días hábiles de recibido, notificará a todas las partes interesadas. Éstas comunicarán su voluntad en forma fehaciente a la Autoridad de Aplicación, la que una vez recibida la contestación, constituirá la Comisión Negociadora mediante el dictado del acto respectivo, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles desde su recepción.

Título V Partes de la Negociación

Artículo 8. Parte Trabajadora. La representación de los empleados públicos será ejercida por todas las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación personal y territorial.

Si existiera más de una organización sindical con capacidad negociadora, la de afiliados cotizantes que cada una de las asociaciones sindicales posea con anterioridad a los seis (6) meses del inicio de las negociaciones.

Artículo 9. Parte Empleadora. La representación de la Administración Pública Provincial será ejercida por el representante paritario designado por el Poder Ejecutivo o aquellos en quienes deleguen su competencia, los que en ningún caso deberán tener rango inferior al de ministro. En caso de negociaciones que comprendan un ámbito sectorial, la representación deberá integrarse además con los ministros, subsecretarios o funcionarios del área con rango equivalente. En caso de negociaciones en el ámbito de entes autárquicos o descentralizados, la representación empleadora se integrará, además con la máxima autoridad del respectivo organismo.

Título VI Objeto de la Negociación

Artículo 10. Objeto de la Negociación. Materias excluidas. La Negociación Colectiva regulada por la presente ley, será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a. La estructura orgánica de la Administración Pública Provincial.
- b. Las facultades de dirección de Estado. Las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección. Todos los aumentos no previstos en la misma, deberán ser ratificados por ley. La falta de previsión presupuestaria no impedirá que se desarrolle la negociación colectiva.

Artículo 11. Comisiones Paritarias. Los Convenios Colectivos podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes del sector estatal y del sector sindical, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio.

Art. 12. Decisiones de la Comisión Paritaria. Registro especial Provincial. Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria quedarán incorporadas como complementarias al Convenio Colectivo de Trabajo, previa inscripción en un registro especial Provincial.

Título VII

Mecanismos de Negociación.

Principio de Buena Fe

Artículo 13. Mecanismos de Negociación. Las partes propondrán la adopción de mecanismos de autorregulación de los conflictos, previendo:

- a. La suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que motivaron el conflicto.
- b. La abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales durante períodos críticos.
- c. El establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deberá ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa, notificando a la autoridad de aplicación las guardias mínimas, con tres (3) días hábiles de anticipación. La aplicación de estos mecanismos no excluye otros que acuerden las partes, ni excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia. En todos los casos, para que los mecanismos descriptos puedan aplicarse, deberán ser suscriptos por la totalidad de las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con capacidad de negociar en su nivel respectivo.

Artículo 14. Principio de Buena Fe. Las partes aplicarán en todas las negociaciones el principio de buena fe. Este principio conlleva los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b. La realización de reuniones en los lugares fijados, con la frecuencia y periodicidad que sean necesarias.
- c. El intercambio de la información necesaria, posibilitando un mejor análisis de las cuestiones en debate.
- d. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión del tema que se trata.
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan las diversas circunstancias del caso. La falta de cumplimiento en término de la obligación de informar o el ocultamiento u omisión de datos, configurará práctica desleal en los términos de la ley nacional 23.551 y sus modificatorias —Asociaciones Sindicales—, el o los responsables serán pasibles de denuncia por mal desempeño de la función pública.

Artículo 15. Facultades de la autoridad de aplicación. La autoridad de Aplicación de la presente ley y en ejercicio de sus funciones, estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá

proponer una fórmula conciliatoria. A tal fin estará autorizada a efectos de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate.

Título VIII Conflicto e Interpretación

Artículo 16. Desacuerdo o conflicto. En caso de desacuerdo o conflicto durante la vigencia del Convenio Colectivo, por cuestiones derivadas de las materias acordadas, cualquiera de las partes comunicará la situación a la autoridad de aplicación, a través de la Dirección Provincial del Trabajo. Las partes intervinientes en el Convenio o la autoridad de aplicación, podrán:

- a. Apelar al procedimiento de autocomposición de conflictos que hubieren acordado, o
- b. Solicitar la intervención de un mediador, que deberá poseer reconocida formación en materia laboral y en las técnicas de la mediación.

Título IX Instrumentación y Publicación

Artículo 17. Acta. El acuerdo que se suscriba constará un acta que deberá contener:

- a. Lugar y fecha de su celebración.
- b. Individualización de las partes y sus representantes.
- c. El ámbito personal de aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido.
- d. La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación.
- e. El período de vigencia.
- f. La integración de la o las Comisiones Paritarias, en su caso.
- g. Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 18. Estructura. En el Convenio Colectivo, de carácter general, las partes podrán establecer la estructura de la Negociación Colectiva y los principios de complementariedad de los distintos niveles de negociación.

Artículo 19. Instrumentación. El acuerdo suscripto de conformidad al presente régimen, será remitido para su instrumentación, mediante el acto administrativo respectivo y a la Cámara de Diputados, cuando correspon-

diere. La instrumentación deberá efectuarse dentro del plazo de treinta (30) días hábiles desde la suscripción.

Artículo 20. Registro y Publicación. En el plazo de cinco (5) días hábiles, desde la instrumentación o el vencimiento del plazo sin que medie el acto expreso, el texto completo del Convenio Colectivo será remitido al Ministerio de Gobierno, Justicia, Seguridad y Trabajo para su registro y publicación dentro de los diez (10) días hábiles, contados desde la recepción y al registro especial creado en el art. 12 de la presente. El acuerdo registrará formalmente a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

Título X Vigencia y Modificaciones

Artículo 21. Vigencia. Vencido el término de vigencia de un Convenio Colectivo, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario. Aún durante la vigencia del Convenio Colectivo, se podrá petitionar la renegociación del mismo. El Convenio Colectivo no podrá ser modificado en perjuicio de los trabajadores alcanzados por el mismo, en virtud de un Convenio de ámbito distinto, disposición unilateral del empleador o regulación legal posterior al acuerdo de partes.

Artículo 22. Integración de normas generales. Los aspectos no contemplados en forma expresa por el acuerdo, se regirán por las normas vigentes. En caso de conflicto de normas de diversos ámbitos o fuentes, prevalecerá la norma más favorable o condición más beneficiosa para los trabajadores, aplicando el principio de conglobamiento por instituciones.

Artículo 23. Interpretación. Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con los Convenios 87, 96, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las leyes nacionales, la Constitución de la Provincia del Chaco 1957-1994 y concordantes.

Artículo 24. Regístrese y comuníquese al Poder Ejecutivo.



Provincia del Chubut



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Chubut

La Provincia de Chubut cuenta con la ley X 39, antes 5279, de fecha septiembre de 2010, que fomenta la negociación colectiva provincial, según lo estipula la Constitución Provincial y el convenio N° 154 (OIT). El art. 1 de la referida ley regula las negociaciones colectivas que se celebren entre el Poder Ejecutivo Provincial, que comprende a la Administración Pública Provincial, a entes centralizados, descentralizados y autárquicos, a Sociedades del Estado y Sociedades Anónimas con participación estatal mayoritaria, a entes del sector privado con actividades de interés provincial, y a las asociaciones sindicales de trabajadores del sector público y/o privado de referencia, con personería gremial. Según el art. 5, la negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una Comisión Negociadora, tal como se estipula en el art. 13 de la mencionada norma, la cual, asimismo, detalla la integración y las atribuciones de la Comisión Paritaria en el art. 17 y concordantes.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Chubut

Artículo 24. La ley garantiza, en cuanto sea de competencia provincial, a todos los trabajadores los siguientes derechos:

A asociarse libre y democráticamente en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales en gremios o sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo. Nadie puede atribuirse la representación gremial de trabajadores si no se ha cumplido con los requisitos que la ley establece para reconocer el funcionamiento de las asociaciones profesionales.

Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga.

Ninguna medida de fuerza resuelta por una asociación gremial puede afectar la efectiva prestación de los servicios públicos mínimos esenciales bajo pena de su declaración de ilegalidad....

3. Normativa de la Provincia de Chubut en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1 Ley X N° 39 (antes, ley 5279): Convenio sobre el fomento de la Negociación Colectiva. Texto consolidado por Ley V N° 132 (BO 21/09/2010).

Artículo 1. Las negociaciones colectivas que se celebren entre el Poder Ejecutivo Provincial, comprensivo de la Administración Pública Provincial, entes centralizados, descentralizados y autárquicos, Sociedades del Estado y Sociedades Anónimas con participación estatal mayoritaria, entes del sector privado cuyas actividades sean de interés Provincial, y las asociaciones sindicales de trabajadores del sector público y/o privado de referencia, con personería gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente Ley. Las relaciones de los agentes públicos serán reguladas mediante el sistema de Convenciones Colectivas de Trabajo, conforme lo prescripto en el art. 24, inc. 8 de la Constitución Provincial y el Convenio 154 de la OIT ratificado por Ley Nacional N° 23.544. Supletoriamente serán de aplicación los regímenes Provinciales correspondientes.

Artículo 2. Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a. El Gobernador, el Vicegobernador y el Fiscal de Estado de la Provincia del Chubut
- b. Los Ministros, Secretarios, Subsecretarios y Asesores de Gabinete del Poder Ejecutivo de la Provincia.
- c. El Fiscal Anticorrupción.
- d. Las personas que por disposición legal o reglamentaria emanada del Poder Ejecutivo Provincial, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados precedentemente.
- e. El personal de la Policía de la Provincia del Chubut.
- f. El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades, cuando así lo resolviera el Poder Ejecutivo Provincial mediante resolución fundada.

Artículo 3. La representación de los empleados públicos será ejercida por las Asociaciones Sindicales, Uniones o Federaciones con personería gremial y ámbito de actuación Provincial.

Cuando no hubiera acuerdo entre las Asociaciones Sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador se dará intervención a la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo de la Nación; autoridad decisoria a los efectos de determinar la cuestión planteada.

Artículo 4. La representación del Estado será ejercida por el Señor Ministro de Coordinación de Gabinete o quien éste designe, con jerarquía no inferior a Subsecretario, quien será responsable de conducir las negociaciones con carácter general.

En el caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de las áreas respectivas de la Administración Pública Provincial. Podrá, además, disponerse la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar en las negociaciones.

Artículo 5. La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una Comisión Negociadora, en la que serán parte los representantes enumerados en el Artículo 1°.

En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las Asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos.

Artículo 6. Los representantes mencionados en artículo anterior podrán proponer a la otra parte la formación de una Comisión Negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido deberá ser notificado a la Secretaría de Trabajo, la cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la Comisión Negociadora.

Artículo 7. La Negociación Colectiva regulada por la presente Ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a. La organización del Poder Ejecutivo Provincial.
- b. Sus facultades de dirección.
- c. El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Artículo 8. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio importa para ellas los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata.
- d. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Artículo 9. Se producirá la caducidad de la negociación colectiva, si durante su desarrollo se dispone la realización de medidas de acción directa por parte de las Asociaciones Sindicales que participen de la misma.

Artículo 10. Las Convenciones Colectivas y todos los acuerdos en el marco de esta norma, deberán celebrarse por escrito, consignando entre otros aspectos:

- a. Lugar y fecha de su celebración.
- b. El nombre de los intervinientes y acreditación de su personería.
- c. El detalle de los acuerdos alcanzados.
- d. El período de vigencia.
- e. Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- f. El ámbito de su aplicación.

Artículo 11. Las normas nacidas de las Convenciones Colectivas, regirán para todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que éstas se refieran.

Artículo 12. Vencido el término de vigencia de la Convención se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas

por el empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia una nueva conveni-
ción o acuerdo y en tanto en la Convención Colectiva cuyo término estuviese
vencido no se haya acordado lo contrario.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 13. A los efectos de promover y concretar las negociaciones y
acuerdos que constituirán las Convenciones Colectivas de Trabajo, créase
una Comisión Negociadora integrada por ocho (8) miembros, cuatro (4)
de los cuales serán representantes del Poder Ejecutivo Provincial y desig-
nados por éste, y cuatro (4) miembros serán representantes de las Asocia-
ciones de trabajadores de conformidad a lo establecido en el artículo 3
de la presente ley, los que deberán ser designados por éstas. La Comisión
Negociadora dictará su reglamento de funcionamiento.

Artículo 14. La parte que promueva la negociación deberá notificar a la
Secretaría de Trabajo para que se formalice la convocatoria, la representa-
ción que inviste y las materias objeto de la negociación.

Artículo 15. Quienes reciban la comunicación del artículo anterior están
obligados a responder y designar a sus representantes en la Comisión que
integre al efecto; igualmente quien reciba la notificación podrá proponer
otras materias a ser tratadas en Comisión Negociadora. En este último
caso también se deberá notificar la propuesta a la representación que ini-
ció el procedimiento. En caso de silencio a la obligatoriedad establecida
en el primer párrafo de este artículo, se entenderá como negativa a con-
formar la voluntad negociadora.

Artículo 16. En el plazo de diez (10) días hábiles a contar de la recepción
de la notificación prevista en el art. 14 de la presente ley, se constituirá
la Comisión Negociadora con representantes sindicales y del empleador.
Las partes podrán concurrir a las negociaciones asistidas por asesores téc-
nicos. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores
representados.

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 17. Cualquiera de las partes de la Convención Colectiva podrá
solicitar a la Secretaría de Trabajo la constitución de una Comisión Pari-
taria, en cuyo caso será obligatoria su constitución en la forma estableci-
da en la presente ley. Las partes podrán concurrir asistidas por asesores
técnicos.

La Secretaría de Trabajo constituirá la comisión paritaria dentro de los cinco (5) días hábiles a contar de la recepción de la solicitud de constitución, y designará un funcionario para que la presida.

Artículo 18. La Comisión Paritaria, estará integrada por ocho (8) miembros, cuatro (4) de los cuales serán representantes del Poder Ejecutivo Provincial y designados por éste, y cuatro (4) miembros serán representantes de las organizaciones sindicales mencionadas en el artículo 3 de la presente ley y designados por ellas.

Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador se dará intervención a la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo de la Nación, quien será autoridad decisoria a los efectos de determinar la cuestión planteada.

Artículo 19. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Interpretar con alcance general la Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes.
- b. Intervenir en materia salarial.
- c. Desempeñar aquellas funciones que la Convención Colectiva y acuerdos celebrados entre partes le otorguen.
- d. Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas, nuevas formas de organización o nuevas actividades y/o servicios.
- e. Realizar por sí o por terceros, servicios de seguridad e higiene laboral a los efectos de controlar y mejorar en forma continua las condiciones laborales de los trabajadores.

Artículo 20. La Comisión Paritaria dictará su reglamento de funcionamiento interno. Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria en el ámbito de su competencia, quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo como parte integrante del mismo, debiendo en tal caso la Secretaría de Trabajo de la Provincia homologar el acuerdo alcanzado.

Artículo 21. Las partes estarán obligadas a negociar respetando los siguientes criterios básicos:

- a. La concurrencia a las negociaciones y las audiencias citadas.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuados.

- c. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema de que se trate.
- d. El intercambio de la información necesaria a los fines del análisis de las cuestiones materia de negociaciones.
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente.

Artículo 22. Cuando las partes voluntariamente se sometan a la instancia administrativa, la Secretaría de Trabajo podrá homologar los acuerdos y los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados de conformidad a lo establecido en el artículo 1, siendo de efectivo cumplimiento a partir de la fecha de notificación a las partes signatarias de los convenios arribados.

Artículo 23. Las cuestiones no previstas en la presente ley y que tengan relación con la instrumentación de la misma, serán tratadas y resueltas por la Comisión Negociadora conforme a la normativa enumerada en el artículo 1°.

Artículo 24. LEY GENERAL. Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Provincia de Entre Ríos



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Entre Ríos

La reforma constitucional de la Provincia de Entre Ríos en el año 2008 consagró, en su art. 82, los derechos a la negociación colectiva para la Administración Pública, contando como antecedente la ley 9755/2007 que, dentro del marco regulatorio del empleo público, incluye los mecanismos básicos para la implementación de los procesos de negociación colectiva en el sector público.

El capítulo X de la norma aludida se refiere a las convenciones colectivas de trabajo celebradas en marco de una negociación colectiva entre la Administración Pública Provincial y los trabajadores.

La ley 9624/2005 instituyó la Convención Colectiva de Trabajo Docente, que tiene como fin convenir salarios y condiciones de trabajo.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Entre Ríos

Artículo 82. El trabajo es un derecho que el Estado protege e impulsa.

Promueve el empleo y el trabajo decente, en igualdad de condiciones para todos, reivindicando su competencia en materia de policía.

Controla el efectivo cumplimiento de la norma laboral y de las disposiciones convencionales y sanciona su incumplimiento. Garantiza la promoción de las acciones tendientes a la erradicación del trabajo no registrado y el cumplimiento de la legislación sobre trabajo infantil.

Genera mecanismos de acercamiento entre las ofertas y demandas de puestos de trabajo.

Reglamenta las condiciones de trabajo de empleados públicos provinciales y municipales y especialmente:

- a. La Negociación Colectiva garantizando los principios de irrenunciabilidad, progresividad, primacía de la realidad, indemnidad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador.

3. Normativa de la Provincia de Entre Ríos en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 9755: Marco de regulación del empleo público de la Provincia de Entre Ríos.

Estado de la Norma: modificada por ley 9811 (BO 10/01/2007)

Capítulo I - Marco normativo y autoridad de aplicación:

Artículo 3. Quedan comprendidos en la presente ley, todos los trabajadores que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad de nombramiento competente, presten servicios remunerados en el ámbito de la Administración Pública Provincial, centralizada o descentralizada, con excepción de los siguientes:

- a. Las personas que desempeñen cargos electivos;
- b. Los funcionarios o empleados cuyo nombramiento y/o remoción se encuentre regulado por la Constitución o por leyes especiales;
- c. Los Ministros, Secretarios, Subsecretarios, Directores, miembros integrantes de los cuerpos colegiados, autoridades superiores de entidades jurídicamente descentralizadas (salvo aquellos que estén incluidos en la carrera), personal superior comprendido en la ley 8620, sus modificatorias y complementarias, el personal designado fuera de escalafón o con remuneración equivalente a funcionario político;
- d. El que por leyes especiales tenga un régimen específico, con la salvedad establecida en el segundo párrafo in fine del art. 1 de la presente;
- e. El personal docente en ejercicio activo de la docencia; (inciso modificado por ley 9811, art. 2, BO 27/11/2007)
- f. El personal comprendido dentro del Reglamento General de Policía y del Régimen Penitenciario Provincial;
- g. Quedan asimismo expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley el personal del Poder Legislativo y el Poder Judicial de la Provincia de Entre Ríos.

Capítulo V - Derechos

Artículo 34. Las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública Provincial, según el régimen al que hubieren ingresado, tendrán los siguientes derechos, de conformidad con las modalidades establecidas en las leyes, en las normas reglamentarias y, en cuanto corresponda, en los Convenios Colectivos de Trabajo:

- g. Libre afiliación sindical y negociación colectiva.
- h. Asociarse gremialmente y participar de las medidas colectivas de acción directa y de huelga.
- i. Respeto irrestricto a los fueros gremiales de representación sindical.

La presente enumeración no tiene carácter taxativo, pudiendo ser ampliada por vía de la negociación colectiva.

Artículo 51. El trabajador tiene el derecho de agremiarse para la defensa de sus intereses laborales, para lo cual el Estado brindará todas las garantías necesarias cumpliendo con la Constitución Nacional y Provincial y con la legislación nacional al respecto. En especial el Estado otorgará facilidades para el desempeño de los delegados de sector o repartición.

Queda expresamente garantizado al trabajador estatal el derecho a participar en la huelga, conforme las disposiciones legales que rigen la materia y siguiendo los lineamientos que al respecto dicta la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 52. El trabajador tiene derecho al goce de licencias, justificaciones y franquicias de acuerdo con lo que determine la reglamentación, garantizándose la licencia anual ordinaria, por enfermedad, por atención de familiar enfermo, duelo, matrimonio, maternidad, nacimiento o adopción, exámenes, gremial, cargo electivo de mayor jerarquía y las que sean materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, siendo la presente una enumeración enunciativa, debiéndose contemplar las características propias de la función pública y de los diferentes organismos. Hasta tanto se firmen los Convenios Colectivos de Trabajo, se mantiene vigente el régimen que rige actualmente en el sector público.

Capítulo X - De la Convención Colectiva de Trabajo

Artículo 80. Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y sus empleados, comprendidos en esta ley, estarán regidas por las disposiciones del presente capítulo.

Artículo 81. Institúyese la Convención Colectiva de Trabajo entre el Poder Ejecutivo, en su carácter de empleador y las Asociaciones Sindicales y Uniones de Trabajadores con Personería Gremial a fin de convenir condiciones de trabajo, salarios y todo lo concerniente a la relación laboral comprendida en la presente ley, su reglamentación y normas complementarias; como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a. La estructura orgánica de la Administración Pública.
- b. Las facultades de dirección del Estado.
- c. El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.
- d. Facultades de nombramiento de los agentes.
- e. Potestad disciplinaria del Poder Ejecutivo.

Las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse —bajo pena de nulidad— a lo normado por la Ley de Presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

Artículo 82. La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

Cuando no hubiera acuerdo entre las entidades sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la Comisión Negociadora, la Dirección Provincial de Trabajo procederá a definir el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. No podrán participar de la Convención Colectiva de Trabajo aquellas entidades sindicales que no tuviesen al menos una cantidad de afiliados cotizantes mayor o igual al diez (10) por ciento de los afiliados cotizantes de la entidad sindical con mayor número. A tales fines, se tomará en cuenta la cantidad de afiliados que posea cada entidad sindical de conformidad con el registro actualizado de afiliaciones llevado por la Dirección General de Personal de la Provincia (artículo modificado por ley 9811, art. 12, BO 27/11/2007).

Artículo 83. La representación del Estado estará en manos de quien a tal fin determine el Poder Ejecutivo Provincial, quien no podrá tener jerarquía inferior a subsecretario y tendrá la responsabilidad de conducir las negociaciones con carácter general. En caso de establecerse negociaciones con

alcance sectorial, la representación se integrará además con los titulares de las áreas que a tal fin determine el Poder Ejecutivo Provincial. Podrá además disponerse la asignación de otros funcionarios o asesores expertos a efectos de integrar la representación oficial y colaborar en las negociaciones.

Artículo 84. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c. La designación de negociadores con idoneidad y, capacidad jurídica, representatividad y poderes suficientes para la discusión del tema que se trate.
- d. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdo que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

De cada una de las reuniones se labrará el acta correspondiente donde constarán los temas y las conclusiones a las que se han arribado.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente ante el incumplimiento de estas obligaciones por algunas de las partes, la Dirección Provincial de Trabajo, dará conocimiento público de la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin.

Artículo 85. Las previsiones de la ley 9624 serán de aplicación a las convenciones colectivas de trabajo establecidas por el presente capítulo, a excepción de lo expresamente normado en el presente capítulo, en especial lo atinente al procedimiento y recursos (artículo modificado por ley 9811, art. 13, BO 27/11/2007).

Artículo 86. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 87. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 88. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 89. El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a. Lugar y fecha de su celebración.

- b. Individualización de las partes y sus representantes.
- c. El ámbito personal de la aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido.
- d. La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación.
- e. El período de vigencia.
- f. Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.
- g. Los antecedentes presupuestarios.

Artículo 90. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 91. Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador, todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que el anterior no haya convenido lo contrario.

Artículo 92. Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de la asociación participante en la negociación, tendrán validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, en los términos de la ley 23.551 y de la Ley Nacional de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Artículo 93. Las normas de la Convención Colectiva serán de cumplimiento obligatorio por el Estado Provincial y para todos los trabajadores de la Administración Pública Provincial comprendidos en la misma y no podrán ser modificadas unilateralmente en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de la Convención Colectiva no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos.

Las disposiciones de la Convención Colectiva deberán ajustarse a las normas legales que regulan el Derecho Administrativo y no podrán contener cláusulas violatorias de normas de orden público o dictado en protección del interés general.

Artículo 94. Cuando del examen de los términos del Convenio al que arribó la Comisión Negociadora, surgiera que los principios de orden público y normas dictadas en protección del interés general no han sido respetadas, el Poder Ejecutivo deberá devolverlo a la mencionada Comisión

para su adecuación, por acto fundado donde se exprese cuál es la causa u observación que obsta a la instrumentación.

El Convenio Colectivo deberá basarse —bajo pena de nulidad— en la existencia de crédito presupuestario suficiente para atender las erogaciones que puedan derivarse de la aplicación.

Artículo 95. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 96. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 97. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 98. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 99. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 100. Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto, tales como:

- a. Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto.
- b. Establecimiento de servicios mínimos en los servicios públicos esenciales cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa, notificando a la autoridad de aplicación con anticipación las guardias mínimas, según las disposiciones legales que rigen la materia y siguiendo los lineamientos que al respecto dicta la Organización Internacional del Trabajo.

La aplicación de estos sistemas no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

Artículo 101. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 102. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 103. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 104. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 105. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 106. (Derogado por ley 9811, art. 19, BO 27/11/2007).

Artículo 107. Los preceptos de este capítulo se interpretarán de conformidad con el presente Régimen Jurídico, con el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley de la Nación N° 23.544 y subsidiariamente los principios de la Ley Nacional de Convenciones Colectivas.

NORMAS TRANSITORIAS

Artículo 117. El Estado Provincial deberá efectuar convocatoria para Negociación Colectiva general en el ámbito de la Administración Pública Provincial, dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días de publicada la presente.

Durante el primer año de funcionamiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo establecidas en la presente Ley, las mismas se celebrarán con la representación y participación igualitaria de la Unión del Personal Civil de la Nación y de la Asociación de Trabajadores del Estado, quienes tendrán igual cantidad de votos (párrafo incorporado por ley 9811, art. 15, BO 27/11/2007).

Artículo 120. Dentro de los noventa días de su entrada en vigencia, el Poder Ejecutivo reglamentará las disposiciones de la presente y su anexo. Créase una comisión asesora, de carácter no vinculante, compuesta por dos (2) integrantes designados por el Poder Ejecutivo, uno (1) por la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y uno (1) por la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), a fin de asistir al Poder Ejecutivo en la materia.

3.2. Ley 9624: Convención Colectiva de Trabajo Docente

Artículo 1. Instituyese la Convención Colectiva de Trabajo Docente entre el Consejo General de Educación de la Provincia de Entre Ríos, en su carácter de empleador, y las Asociaciones de Trabajadores con personería gremial de la actividad docente, a fin de convenir condiciones de trabajo, salarios y todo lo concerniente a la relación laboral de los trabajadores docentes, a excepción de las siguientes:

- a. La estructura orgánica del Consejo General de Educación.
- b. Las Facultades de dirección.
- c. El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera docente.
- d. Facultades de nombramiento y promoción de los agentes.
- e. Potestad disciplinaria del Consejo General de Educación.

Las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse, bajo pena de nulidad, a lo normado por la Ley de Presupuesto vigente y a las pautas que determinaron su confección.

La Comisión Paritaria se conformará con un total de diez (10) miembros, integrándose con cinco (5) representantes del Consejo General de Educación y cinco (5) por las entidades sindicales. Las partes podrán designar asesores expertos en la materia, que podrán participar con voz y sin voto en las deliberaciones.

Artículo 2. La representación de los trabajadores docentes será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación territorial y personal que representen a docentes dependientes del Consejo General de Educación, de acuerdo con lo establecido en la presente.

Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la Comisión Negociadora, la Dirección Provincial de Trabajo procederá a definir el porcentaje de miembros que le corresponda a cada entidad. A tal fin, tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación según el padrón de descuento de cuota sindical que realiza el Consejo General de Educación al mes de enero de cada año. No podrán participar de la Convención Colectiva de Trabajo aquellas entidades sindicales que no tuviesen al menos una cantidad de afiliados cotizantes mayor o igual al diez (10) por ciento de los afiliados cotizantes de la entidad sindical con mayor número.

La voluntad del sector docente, como parte paritaria, será la que resulte de computar la mayoría simple de votos de los miembros que la integren.

Artículo 3. Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo Docente deberán ajustarse a las normas legales que regulan el derecho administrativo y no podrán contener cláusulas violatorias de normas de orden público o dictadas en protección del interés general. Asimismo, deberá basarse, bajo pena de nulidad, en la existencia de crédito presupuestario suficiente para atender las erogaciones que puedan derivarse de su aplicación.

Artículo 4. Cuando del examen de los términos del Convenio al que arribó la Comisión Negociadora surgiera que los principios del orden público y normas dictadas en protección del interés general no han sido respetadas, la Dirección Provincial de Trabajo deberá devolverlo a la mencionada Comisión para su adecuación, por acto fundado donde se exprese la causa u observación que obsta a la instrumentación.

Artículo 5. La representación del empleador será ejercida por el Presidente del Consejo General de Educación y sus representantes, y se desarrollarán las negociaciones en el ámbito del Consejo General de Educación, bajo la conducción de su autoridad presente. En el caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con las autoridades educativas propias del sector. Podrá además disponerse la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia de empleo docente a efectos de integrar la representación oficial y colaborar en las negociaciones.

Artículo 6. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La Concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c. La designación de negociadores con idoneidad, capacidad jurídica y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate.
- d. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdo que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

De cada una de las reuniones se labrará el acta correspondiente, donde constarán los temas y las conclusiones a las que se han arribado.

Artículo 7. La Dirección Provincial de Trabajo será la Autoridad Administrativa de aplicación de los temas sometidos a Convención Colectiva de Trabajo Docente y en ejercicio de sus funciones gozará de autonomía funcional, siendo sus decisiones de última instancia administrativa, quedando expedita la vía de apelación judicial ante el Juzgado de Trabajo en turno de la ciudad de Paraná. Dispondrán la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Artículo 8. Los representantes del Consejo General de Educación o de los trabajadores docentes podrán proponer a la otra parte la formación de una Comisión Negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido deberá ser presentado a la Dirección Provincial de Trabajo, la cual mediante el dictado del acto respectivo constituirá la Comisión Negociadora dentro de los veinte (20) días de realizada la petición.

Artículo 9. El acuerdo que se suscriba constará en un Acta que deberá contener:

- a. Lugar y fecha de su celebración.
- b. Individualización de las partes y representantes.
- c. El ámbito personal de aplicación, con mención clara del sector del personal comprendido.
- d. La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación.
- e. El período de vigencia.
- f. Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 10. El acuerdo será remitido para su homologación a la Dirección Provincial de Trabajo por veinte (20) días hábiles, debiendo contar dentro de dicho plazo con el informe del Ministerio de Economía, Hacienda y Finanzas de la Provincia sobre la existencia de crédito presupuestario suficiente.

Artículo 11. Homologado el acuerdo, la Dirección Provincial de Trabajo dispondrá su publicación en el Boletín Oficial dentro del plazo de cinco (5) días y comenzará a regir a partir del día siguiente de su publicación, aplicándose al Consejo General de Educación y a todos los trabajadores docentes comprendidos en el mismo.

Artículo 12. Cualquiera de las partes contratantes quedarán habilitadas para apelar ante la Justicia Laboral en el caso que la Dirección Provincial de Trabajo no se pronuncie sobre la homologación del acuerdo dentro del plazo establecido en el Art. 10 o en el supuesto de que se pronunciara observando el acuerdo y la parte apelante no se conformare con dicha observación.

Artículo 13. Vencido el término de vigencia de una Convención Colectiva se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo Acuerdo, siempre que en el anterior no se halla conve-nido lo contrario.

Artículo 14. Las cláusulas de los Acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de la Asociación participante en la negociación, podrán tener validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, en los términos de la ley 23.551 y de la Ley Nacional de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Artículo 15. Las normas de la Convención Colectiva serán de cumplimiento obligatorio por el Consejo General de Educación y para todos los docentes comprendidos en la misma y no podrán ser modificadas unilateralmente en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de la Convención Colectiva no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas o fijadas en casos individuales y colectivos.

Artículo 16. En el caso que se suscitare un conflicto colectivo ocasionado por cuestiones que se encuentren en debate de la Comisión Paritaria, antes de la iniciación de medidas de acción directa la/s Asociaciones Gremiales que representen la parte trabajadora deberán comunicar la situación de conflicto a la Dirección Provincial de Trabajo para que se convoque a una Audiencia de Conciliación que se hará dentro de los cinco (5) días hábiles a contar desde la presentación.

Para el caso de no arribarse a un entendimiento en dicho término, las Asociaciones Sindicales quedarán en libertad de ejercer los derechos que les competen.

Ante el fracaso de la referida instancia conciliatoria por vía administrativa, cualquiera de las partes podrá pedir al Juzgado de Trabajo en turno de la ciudad de Paraná que disponga la Conciliación Obligatoria, ordenando a las partes suspender las medidas que se hubieren dispuesto en relación al conflicto. Para el caso que el Juez interviniente interprete que se cumplimentan los requisitos de admisibilidad del pedido acogerá la medida peticionada por un término máximo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la Resolución, dentro del cual se realizarán las Audiencias de Conciliación que el Magistrado entienda necesarias. Vencido dicho plazo sin que se hubiere arribado a una fórmula de conciliación, automáticamente podrán las partes proseguir con las medidas suspendidas por el Juzgado.

Artículo 17. Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el Convenio 154 de la Organización Internacional de Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley de la Nación N° 23.544 y subsidiariamente por los principios de la Ley Nacional de Convenciones Colectivas.

Artículo 18. La presente ley entrará en vigencia el día 31 de octubre del año 2005.

Artículo 19. Comuníquese, etc.



Provincia de Formosa



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Formosa

La Provincia no dispone de una normativa para regular los procesos de negociación colectiva. Sin embargo, se han logrado convenios sectoriales (vialidad, aguas), que no alcanzan el colectivo del sector público.

A su vez, cuentan con los siguientes escalafones:

- Escalafón General, ley 696.
- Escalafón Docente, ley 930.

Cabe destacar que existen algunos organismos que poseen convenciones colectivas de trabajo, celebradas en marco de la ley nacional 14.250, tales como:

- Dirección Provincial de Vialidad: CCT N° 55/89. Su ámbito de aplicación territorial es la Provincia y la aplicación personal son los trabajadores de vialidad. Los signatarios son, por parte del Estado-empleador, el Consejo Vial Federal y, por la parte sindical, la Federación Argentina de Trabajadores Viales.
- Servicio Provincial de Agua Potable: CCT N° 57/75: Su ámbito de aplicación territorial es la Provincia y la aplicación personal son los trabajadores de vialidad. Los signatarios son, por parte del Estado-Empleador, Obras Sanitarias de la Nación y, por la parte sindical, la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias.
- Canal 11 Lapacho y FTC Canal 3: CCT N° 131/75. Partes intervinientes: Sindicato Argentino de Televisión y Personal Técnico Administrativo y Maestranza; Empresas de Televisión de Circuito Abierto.
- Locución: CCT N° 214/75. Partes intervinientes: Sociedad Argentina de Locutores y la Asociación de Teleradiodifusoras Argentinas.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Formosa

Artículo 82. El trabajo es un derecho dignificante del ser humano que desaparece con la extinción de la vida, y también es un deber. Gozará, en sus diversas formas, de protección de las leyes, las que deberán asegurar al trabajador:

1. Libre agremiación.
2. Libre elección; condiciones dignas y equitativas de trabajo.
5. Estabilidad en el trabajo y protección contra el despido arbitrario y sin preaviso; e indemnización a cargo del empleador.

Garantías legales contra el despido en masa.

8. A la participación en las ganancias de las empresas que será obligatoria con un mínimo de un cinco por ciento, con control y cogestión en la producción y colaboración en la dirección; la ley dará operatividad a lo normado.
10. Gratuidad de las actuaciones administrativas o judiciales de naturaleza laboral, profesional o gremial .

Artículo 83. Se garantiza a los trabajadores el derecho de asociarse en sindicatos independientes, en defensa de sus intereses profesionales, los que deben darse una organización pluralista con gestión democrática y elección periódica de sus autoridades.

Los sindicatos aseguran el goce efectivo de los derechos de los trabajadores y realizan propuestas económicas y sociales a los distintos organismos del Estado. La ley asegura a los gremios los siguientes derechos:

1. De organizarse libre y democráticamente.
2. De ser reconocidos y obtener su personería gremial, sin otro requisito que la inscripción en un registro especial.
3. De concertar los Convenios Colectivos de Trabajo.
4. De huelga, con fines de defensa de los intereses de los trabajadores.
5. Garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical a los representantes gremiales, así como las relacionadas con la estabilidad en sus empleos y licencias gremiales.
6. A la conciliación y al arbitraje.
7. A la fiscalización en el cumplimiento de las leyes del trabajo.

3. Normativa de la Provincia de Formosa en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 696: Estatuto General (BO 08/01/1988)

Artículo 1. El presente Estatuto se aplicará a todas las personas que, en virtud de nombramiento emanado de autoridad competente, presten servicios remunerados, en forma permanente, en dependencias de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Organismos Extra poderes, Entes Autárquicos y Descentralizados, y al personal que se encuentra amparado por los regímenes especiales, en todo cuanto éstos no hubieren previsto.

El Poder Ejecutivo reglamentará con alcance general, la aplicación del presente estatuto, sin perjuicio de que el Superior Tribunal y la Legislatura, dicten las reglamentaciones particulares que regirán en su ámbito.

ASOCIACIÓN Y AGREMIACIÓN

Artículo 34. El personal tendrá derecho a asociarse con fines culturales, sociales o gremiales; en el último supuesto, la entidad deberá estar legalmente reconocida por la autoridad competente. Sus delegados y dirigentes, mientras permanezcan en el desempeño de sus mandatos, tendrán derecho a las promociones y reconocimientos de la antigüedad conforme a lo prescripto por la Ley y asimismo, no podrá coartárseles la actividad que en tal carácter desempeñen. Las normas y disposiciones que dictare la Administración Pública, que tiendan a la afiliación compulsiva del personal en el orden político, religioso o gremial, serán consideradas de nulidad absoluta.

3.2. Ley 931: Estatuto Docente Provincial (BO 31/08/1990)

Título I Disposiciones Generales

Capítulo I - Ámbito y Definición

Artículo 1. La presente ley, llamada Estatuto del Docente Provincial, determina DEBERES y DERECHOS del Personal Docente designado por las autoridades educativas de la Provincia, de acuerdo con las prescripciones enmarcadas por ésta.

Artículo 2. Se considera docente, a todos los efectos, a quien con sujeción a normas pedagógicas y reglamentarias del presente Estatuto, imparte dirige, supervisa y orienta la educación general y la enseñanza sistematizada y el Planeamiento e Investigación, así como quien colabora directamente en estas funciones.

Capítulo II - Deberes y Derechos

Artículo 6. Son derechos del docente, sin perjuicio de los que establezcan las leyes y decretos generales para el Personal de la Administración Pública Provincial:

- n. La libre agremiación para la defensa de los intereses profesionales y la integración del gobierno de las entidades que surgieran en consecuencia.
- y. El derecho de huelga.



Provincia de Jujuy



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Jujuy

La ley 4679, sancionada en la Provincia de Jujuy en 1993, adhiere a la ley nacional 24.185, garantizando el derecho de concertar convenciones colectivas de trabajo. A su vez, establece la aplicación supletoria del Estatuto de los Empleados Públicos Provinciales, ley 3161/74.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Jujuy

Artículo 34. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN: 1°. Todas las personas tienen derecho de asociarse libremente con fines útiles. 2° Lo dispuesto en el apartado anterior no impide la imposición de restricciones legales de este derecho a los miembros de las fuerzas de seguridad. 3° Las asociaciones deberán inscribirse en un registro al solo efecto de la publicidad. Únicamente podrán ser disueltas o suspendidas sus actividades en virtud de resolución judicial motivada. Están prohibidas las asociaciones secretas de cualquier clase que fueren. 4° La asociación obligatoria de profesionales a determinados centros o colegios no impedirá que puedan formar otras entidades.

Artículo 52. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. La Provincia, en ejercicio del poder de policía que le compete, garantiza a los trabajadores el pleno goce y ejercicio de sus derechos reconocidos en la Constitución Nacional y la ley, y en especial: 14) participación en actividades lícitas tendientes a la defensa de sus intereses profesionales; 16) reserva del cargo o empleo cuando se estableciere por ley nacional o Provincial; 17) organización sindical libre y democrática basada en la elección periódica de sus autoridades por votación secreta.

Artículo 54. DERECHOS GREMIALES. Las asociaciones profesionales de trabajadores, de acuerdo con las leyes que reglamentan su ejercicio, gozarán de los siguientes derechos: 1° De organizarse libremente en federaciones o confederaciones. 2° De concertar Convenios Colectivos de Trabajo, los que una vez homologados por las autoridades competentes tendrán fuerza de ley. 3° De recurrir a la conciliación y al arbitraje. 4° De huelga, como medio de defensa de los derechos de los trabajadores y de las garantías sociales, una vez agotados los procedimientos conciliatorios o el arbitraje, cuando correspondiera. 5° De controlar la observancia de las normas laborales y de seguridad social, pudiendo hacer las denuncias que correspondieron ante las autoridades competentes. 6° Los demás que establezca la ley.

3. Normativa de la Provincia de Jujuy en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 4679

Artículo 1. La Provincia de Jujuy, a los efectos de garantizar el derecho a concertar Convenios Colectivos de Trabajo a las organizaciones representativas de los trabajadores, adhiere en lo pertinente a la ley nacional 24.185, en tanto sean compatibles con las previsiones contenidas en la Constitución de la Provincia y el derecho de los empleados públicos; sin perjuicio de otras modalidades de negociación colectiva, emergentes de los principios de libertad sindical, siendo de aplicación supletoria la ley 3161/1974.

Artículo 2. El Poder Ejecutivo, en acuerdo y concurso con las asociaciones sindicales o gremiales representativas de los agentes de la Administración Pública Provincial, sus Organismos Descentralizados y Centralizados, Entidades Autárquicas y todo otro Ente en que la Provincia tenga participación y sean susceptibles de realizar negociaciones colectivas de trabajo, elaborarán los mecanismos reglamentarios con las exclusiones necesarias, que permitan los fines perseguidos por la presente ley.

Artículo 3. Exceptúase de la presente Ley a las Organizaciones Sindicales o Gremiales; que tienen en vigencia sus respectivas Convenciones Colectivas de Trabajo.

Artículo 4. Autorízase al Poder Ejecutivo a realizar la creación de partidas y transferencias de créditos presupuestarias, que resulten necesarias a los efectos de la presente ley.

Artículo 5. Invítase a los Municipios de la Provincia de Jujuy a adherir a la presente ley y, a dictar normas análogas; debiendo el Poder Ejecutivo en tal caso, garantizar las erogaciones que su aplicación demande, hasta el monto de los incrementos acordados en la paritaria provincial.

Artículo 6. La presente ley deberá ser reglamentada en los términos del art. 2, en el plazo de sesenta (60) días.

Artículo 7. Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Provincia de La Pampa



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de La Pampa

Esta Provincia no cuenta con un marco regulatorio específico para la Negociación Colectiva en el sector público local a nivel general o central. Sin embargo, cabe destacar que la ley 2012/2002 aprueba el convenio con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación sobre las facultades administrativas descentralizadas en la negociación de convenios colectivos en la Provincia. Se trata del Convenio N° 53, destinado a implementar la delegación de facultades administrativas para la descentralización de la negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo, cuyo ámbito territorial no excediera la jurisdicción Provincial. Dicho convenio fue suscripto en el marco de la ley 25.250 que, al presente, se halla derogada.

En lo que respecta a la actividad docente, por medio de la ley 2238/2006, la Provincia de La Pampa regula las negociaciones paritarias sobre cuestiones laborales relativas a la relación empleo público- docente, a fin de convenir salarios y condiciones económicas de la prestación laboral.

Al momento de la elaboración de esta obra, se encuentra pendiente de promulgación el Proyecto de ley sobre las negociaciones colectivas que se desarrollen entre la administración pública provincial y las asociaciones sindicales. El mismo fue enviado por el Poder Ejecutivo Provincial para su tratamiento en la Cámara de Diputados de dicha Provincia. Más abajo, lo transcribimos.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de La Pampa

Artículo 47. Todos los habitantes de la Provincia gozan, en su territorio, de los derechos sociales establecidos en la Constitución Nacional, que

esta Constitución reconoce y da por reproducidos en todas su amplitud asegurando en consecuencia la protección del trabajo en sus diversas formas, garantizando la actividad de los derechos gremiales dentro de una organización sindical libre y democrática y promoviendo un régimen de seguridad social integral.

3. Normativa de la Provincia de La Pampa en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 2238: Ley de Paritarias Docente (BO 31/03/2006)

Artículo 1. Por la presente ley quedan comprendidas las negociaciones paritarias del Gobierno de la Provincia de La Pampa con las Asociaciones Sindicales que representen a los trabajadores de la educación que tengan relación de empleo público con éste, en tanto ejerzan funciones docentes de acuerdo a los alcances previstos en el Estatuto del Trabajador de la Educación, —ley 1124 y sus modificatorias—, y demás leyes vigentes en la materia.

Artículo 2. Las negociaciones paritarias tratarán sobre las cuestiones laborales relativas a la relación de empleo público docente a fin de convenir salarios y/o condiciones económicas de prestación laboral, debiendo observarse las disposiciones de la Ley de Presupuesto vigente y las pautas que determinan su confección; y todo lo concerniente a sus condiciones de trabajo, con las siguientes excepciones:

- a. La fijación de la política educativa;
- b. La estructura orgánica del Ministerio de Cultura y Educación;
- c. Las facultades de dirección;
- d. El control de la idoneidad como base del ingreso y de la promoción de la carrera docente;
- e. La facultad de nombramiento y promoción de los trabajadores de la educación; y
- f. La potestad disciplinaria del Ministerio de Cultura y Educación.

Artículo 3. Son partes de la negociación paritaria, el Gobierno de la Provincia de La Pampa como empleador y como parte trabajadora las organizaciones gremiales, uniones o federaciones con personería gremial, que tengan ámbito personal y territorial de actuación para representar a los trabajadores de la educación dependientes de la Administración Pública Provincial.

Artículo 4. La Comisión Paritaria se conformará por un total de diez (10) miembros. Cinco (5) designados por el Poder Ejecutivo de la Provincia de La Pampa, que deberá integrarse como mínimo por tres (3) miembros vinculados al Ministerio de Cultura y Educación.

Las asociaciones sindicales estarán representadas por cinco (5) miembros, cuatro (4) designados por la asociación sindical mayoritaria y el restante por la asociación sindical minoritaria que le siga en cantidad de afiliados. Para todo efecto se tendrán en cuenta los afiliados cotizantes según padrón de descuentos por cuota sindical de Contaduría General al mes de enero de cada año. Cada una de las partes deberá designar un suplente por cada uno de los miembros de su representación.

Artículo 5. La parte empleadora queda acreditada de pleno derecho por la sola vigencia de la presente ley, sus representantes deberán hacerlo con copias debidamente certificadas de los decretos o resoluciones por los que fueron designados. La parte trabajadora deberá acreditar su representación con copia del acto administrativo por el cual se le otorgó la Personería Gremial, con determinación del ámbito personal y territorial de actuación, mientras que sus representantes con la copia certificada de la nómina de autoridades en funciones que acrediten la vigencia del mandato presentada ante la Delegación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, o con la constancia que acredita la designación de ellos de acuerdo a los estatutos respectivos de cada entidad. Cuando sean otros los representantes, distintos a los acreditados al constituir la Comisión Paritaria se deberá labrar una nueva acta.

Artículo 6. La Comisión Paritaria deberá constituirse dentro de los diez (10) días posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley. A partir de dicha constitución, tendrá existencia permanente y funcionará por la convocatoria a sesionar requerida por cualquiera de las partes, a la que no podrá oponerse la otra parte.

Artículo 7. La convocatoria a sesionar a petición de parte interesada, deberá hacerla la Subsecretaría de Trabajo, quien notificará debidamente a la otra parte el requerimiento, indicando expresamente las razones que lo justifican, las materias a tratar y proponiendo una fecha y hora para la primera audiencia. Esta parte deberá dar respuesta por escrito a la convocatoria, aceptando la fecha y hora de audiencia o proponiendo una nueva dentro de los diez (10) días corridos de recepcionada la misma.

En caso de no existir un acuerdo respecto a la fecha, la Subsecretaría de Trabajo la fijará dentro de los cinco (5) días corridos siguientes a la última presentación.

Artículo 8. La negociación paritaria tendrá el plazo de duración que se determine en la primera audiencia de cada convocatoria, el que podrá prorrogarse de común acuerdo. Las actas de sesiones se realizarán y firmarán al finalizar las mismas y deberán contener la fecha y hora de citación para la próxima audiencia, quedando cada parte notificada de la misma con su rúbrica. Vencido el plazo original, y su prórroga sin haberse logrado acuerdo, se dará por finalizada la negociación, labrándose el acta donde consten la materia discutida y las divergencias de cada parte, quedando éstas en libertad de acción, para ejercer los derechos que le competen en materia de conflicto colectivo de trabajo.

Artículo 9. Toda sesión de la Comisión Paritaria se instrumentará en actas que se agregarán al respectivo expediente de la negociación, debiendo entregarse una copia a cada una de las partes intervinientes. Dichas actuaciones estarán en poder del titular del Ministerio de Cultura y Educación, quien deberá expedir copia certificada cada vez que la parte trabajadora lo requiera. Por cada nueva convocatoria a negociación la Subsecretaría de Trabajo, iniciará un expediente administrativo con registración en la Mesa General de Entradas y Salidas.

Artículo 10. Las partes paritarias podrán designar asesores para que intervengan en las audiencias con voz pero sin voto, debiendo hacerlo por escrito con la firma de la totalidad de sus representantes y con notificación a la otra parte. En las sesiones de la Comisión Paritaria, podrán actuar simultáneamente hasta dos (2) asesores por el Gobierno de la Provincia de La Pampa y dos (2) por cada asociación sindical.

Artículo 11. Las disposiciones del Acuerdo Paritario Docente deberán ajustarse a las normas legales que regulan el Derecho Administrativo y no podrán contener cláusulas violatorias de normas de orden público o dictadas en protección del interés general.

Artículo 12. La Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de La Pampa será la autoridad administrativa de aplicación de los temas sometidos a negociación paritaria en ejercicio de sus funciones, dentro de los límites y en los supuestos que se especifican en la presente ley. Sus decisiones de última instancia administrativa serán apelables ante el Tribunal competente en la materia.

Artículo 13. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe, comportando este principio, los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes;
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuados o que se hubieren pactado;
- c. La designación de las negociaciones con idoneidad, capacidad jurídica y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate;
- d. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr un acuerdo que tenga en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Artículo 14. El acta de la Comisión Paritaria donde conste el acuerdo deberá contener:

- a. Lugar y fecha de su celebración.
- b. Individualización de las partes y sus representaciones.
- c. El ámbito personal de aplicación, con mención del sector personal y comprendido.
- d. La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación.
- e. El período de vigencia.
- f. Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 15. El acuerdo al que arribe la Comisión Paritaria será remitido para su homologación a la Subsecretaría de Trabajo por quince (15) días hábiles.

Artículo 16. Homologado el Acuerdo, la Subsecretaría de Trabajo dispondrá su publicación en el Boletín Oficial dentro del plazo de cinco (5) días, comenzando a regir a partir de dicha publicación y aplicándose tanto al Empleador como a todos los trabajadores de la educación.

Artículo 17. En el caso de que la Subsecretaría de Trabajo no se pronuncie en el plazo de quince (15) días hábiles, el acuerdo quedará homologado automáticamente dentro de los treinta (30) días hábiles de celebrado. En el supuesto que se pronunciare observando el Acuerdo porque viole principios de orden público y normas dictadas en protección del interés general y/o por cualquier otro motivo que justifique dicha observación deberá devolverlo a la mencionada Comisión Paritaria para su adecuación,

por acto fundado donde se exprese la causa y observación que obsta a la instrumentación. En el caso que la Comisión ratifique el Acuerdo, la parte interesada podrá acudir ante el Tribunal competente en la materia.

Artículo 18. Vencido el término de vigencia de un Acuerdo Paritario, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes del mismo, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello, hasta que entre en vigencia un nuevo Acuerdo, siempre que en el anterior no se haya pactado lo contrario.

Artículo 19. Las normas del Acuerdo Paritario serán de cumplimiento obligatorio para el Gobierno de la Provincia de La Pampa y para todos los trabajadores de la educación comprendidos en el mismo, no pudiendo ser modificadas unilateralmente en perjuicio de los trabajadores. El Estatuto del Trabajador de la Educación no podrá ser derogado total o parcialmente por acuerdos paritarios que impliquen la pérdida de derechos o el menoscabo de las condiciones generales de trabajo de los docentes. Los Acuerdos que se logren en transgresión de esta norma, son nulos de nulidad absoluta.

Artículo 20. En caso que se suscitare un conflicto colectivo ocasionado por cuestiones que se encuentren en debate en la Comisión Paritaria, antes de la iniciación de medidas de acción directa, las asociaciones gremiales que representen a la parte trabajadora deberán comunicar tal situación a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, a efectos de que ésta convoque a una Audiencia de Conciliación a las partes, la cual se efectuará dentro de los cinco (5) días hábiles a contar desde la presentación. Para el caso de no arribarse a un entendimiento en dichos términos, las partes individualmente quedarán en libertad de ejercer los derechos que les compete. Ante el fracaso de la referida instancia conciliatoria, cualquiera, de las partes podrá requerir ante el Tribunal competente en la materia, que disponga la Conciliación Obligatoria, ordenando a las partes a suspender las medidas que se hubiesen dispuesto en relación al conflicto. Para el caso de que el Juez interviniente interprete que se cumplimenten los requisitos de admisibilidad del requerimiento, deberá hacer lugar a la medida peticionada por un término máximo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la resolución, dentro del cual se realizarán las Audiencias de Conciliación que el Tribunal entienda necesarias.

Vencido dicho plazo sin que se hubiere arribado a una fórmula de conciliación, automáticamente podrán las asociaciones sindicales en forma conjunta o individualmente, proseguir con las medidas suspendidas por el juzgado.

Artículo 21. Las cláusulas de los Acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados a favor de las Asociaciones Sindicales participantes en la negociación, tendrán validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, en los términos de la ley 23.551 y de la Ley Nacional de Convenciones Colectivas de Trabajo. Para computar el aporte de cuota de solidaridad de los afiliados se deberá respetar el porcentaje entre los afiliados cotizantes según padrón de descuentos de Contaduría General, existente entre las asociaciones sindicales que participen en la negociación.

Artículo 22. Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la ley nacional 23.544 y subsidiariamente por los principios de la ley nacional de Convenciones Colectivas y por los principios generales del Derecho Laboral.

Artículo 23. La presente ley entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 24. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

PROYECTO DE LEY: PARITARIA ESTATAL

Artículo 1. Las Negociaciones Colectivas que se desarrollen entre la Administración Pública Provincial y las Asociaciones Sindicales de primer grado con personería gremial que representen a los trabajadores que sostengan una relación de empleo en cada uno de los poderes del Estado provincial, se regirán por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 2. Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a. El Gobernador y Vice Gobernador, Diputados Provinciales y Miembros del Superior Tribunal de Justicia y miembros del directorio de sociedades anónimas con participación estatal Provincial mayoritaria o entidad financiera estatal o mixta comprendida en la ley de entidades financieras;
- b. Magistrados, funcionarios del Poder Judicial y personal político de Cámara de Diputados;
- c. Ministros, Fiscal de Estado, Secretarios, Subsecretarios, Asesores de Gabinete y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones equivalentes a los cargos mencionados;

- d. Las Fuerzas de Seguridad de la Provincia;
- e. El Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los Fiscales Adjuntos;
- f. Las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados provinciales;
- g. Los miembros del Tribunal de Cuentas de la Provincia; y
- h. Los trabajadores incluidos en el régimen de negociación establecido por ley 2238.

Artículo 3. Las negociaciones colectivas tratarán sobre las cuestiones laborales relativas a la relación de empleo público a fin de convenir salarios y/o condiciones económicas de prestación laboral, debiendo observarse las disposiciones de la Ley de Presupuesto vigente y las pautas que determinan su confección; y todo lo concerniente a sus condiciones de trabajo, con las siguientes excepciones:

- a. La estructura orgánica de los tres poderes del Estado como a su vez de todos y cada uno de los organismos que son objeto de la presente ley;
- b. Las facultades de dirección y fijación de políticas públicas del Estado, entes y empresas;
- c. El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa; y
- d. La potestad disciplinaria de cada una de los organismos.

Artículo 4. Las negociaciones colectivas se diferenciarán en "Generales" y "Sectoriales".

Se denominan negociaciones colectivas generales aquellas a las cuales se convoque a la totalidad de las partes con acreditación suficiente ante la autoridad administrativa con el fin de integrarlas, y tendrán como objetivo primordial fijar las pautas salariales y la composición del salario.

Se denominan negociaciones colectivas sectoriales aquellas a las cuales se convoque a los sectores patronales y sindicales propios de cada ámbito, y versarán sobre condiciones laborales y de seguridad en el trabajo, reguladas por leyes laborales, y las materias no tratadas a nivel general y/o expresamente remitidas por la negociación colectiva general, y aquellas materias tratadas en la negociación colectiva general, a fin de adecuarlas a la organización del trabajo del sector.

Artículo 5. Son partes de la negociación paritaria, el Gobierno de la Provincia de La Pampa como empleador y como parte trabajadora las

asociaciones sindicales y uniones con personería gremial, que tengan ámbito personal y territorial de actuación para representar a los trabajadores enumerados en el artículo 1. A los efectos de la negociación, se integrarán las comisiones negociadoras correspondientes.

Artículo 6. La Comisión Negociadora interviniente en la Negociación Colectiva General se conformará por un (1) miembro por cada una de las Asociaciones Sindicales que acrediten la representación correspondiente, asignándose un voto a cada uno; y por los representantes del Poder Ejecutivo de la Provincia de La Pampa, cuyo número no podrá superar a la cantidad de representantes sindicales. En todos los casos, exista o no paridad numérica, se instrumentarán los mecanismos adecuados que garanticen la igualdad de voto entre las partes, debiendo adoptarse las decisiones por acuerdo.

Cuando no exista acuerdo en el seno de la representación de los trabajadores, se conformará su voluntad por votación, requiriéndose la mayoría absoluta de votos de la totalidad de los representantes.

Artículo 7. Las comisiones negociadoras intervinientes en las Negociaciones Colectivas Sectoriales se conformarán de la siguiente manera:

- I. La representación de la Administración Pública Provincial será ejercida por hasta cinco (5) paritarios, con derecho a voto, y será ejercida por:
 - a. en el ámbito del Poder Ejecutivo, por los representantes que designe el Poder Ejecutivo;
 - b. en el ámbito del Poder Legislativo, por los representantes que designe la Presidencia de la Cámara de Diputados;
 - c. en el ámbito del Poder Judicial, por los representantes que designe la Presidencia del Superior Tribunal de Justicia.

Podrán además, disponer la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar en las negociaciones.

2. La representación de la parte sindical se conformará por un total de cinco (5) miembros por la totalidad de las Asociaciones Sindicales que acrediten la representación correspondiente, con un voto por cada uno. Para determinar la cantidad de paritarios que le corresponde a la parte sindical, salvo acuerdo expreso de los mismos en la conformación de la representación total, se tendrán en cuenta los afiliados cotizantes en el sector comprendido en la negociación, según padrón de descuentos por cuota sindical de Contaduría General al mes de enero de cada año.

3. En caso de no existir paridad numérica de representantes de ambas partes, desde su integración se establecerán mecanismos adecuados que garanticen la igualdad de voto, debiendo adoptarse las decisiones por acuerdo.

Artículo 8. Cada representante en las Comisiones Negociadoras, sean generales o sectoriales, deberá designar un (1) miembro paritario suplente. Asimismo, cada representación podrá designar un (1) asesor, a efectos de colaborar en las negociaciones.

Artículo 9. La parte empleadora queda acreditada de pleno derecho por la sola vigencia de la presente ley. Sus representantes deberán hacerlo con copias debidamente certificadas de los decretos o resoluciones por los que fueron designados. La parte trabajadora deberá acreditar su representación con copia del acto administrativo por el cual se le otorgó la Personería Gremial, con determinación del ámbito personal y territorial de actuación, mientras que sus representantes con la copia certificada de la nómina de autoridades en funciones que acrediten la vigencia del mandato presentada ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, o con la constancia que acredite la designación de ellos de acuerdo a los estatutos respectivos de cada entidad. Cuando sean otros los representantes, distintos a los acreditados al constituir la Comisión Negociadora, se deberá labrar una nueva acta de designación.

Artículo 10. La Comisión Negociadora interviniente en la Negociación Colectiva General deberá constituirse dentro de los treinta (30) días hábiles administrativos, posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley. A partir de dicha constitución, tendrá existencia permanente y funcionará por la convocatoria a sesionar requerida por cualquiera de las partes ante autoridad administrativa, a la que no podrá oponerse la otra parte.

Artículo 11. La convocatoria a sesionar, a petición de parte interesada, será efectuada por la Subsecretaría de Trabajo, que notificará debidamente a la otra parte del requerimiento, indicando expresamente las razones que lo justifican, las materias a tratar y proponiendo una fecha y hora para la primera audiencia. Esta parte deberá dar respuesta por escrito a la convocatoria, aceptando la fecha y hora de audiencia o proponiendo una nueva dentro de los diez (10) días corridos de recepcionada la misma. En caso de no existir un acuerdo respecto a la fecha, la Subsecretaría de Trabajo la fijará dentro de los cinco (5) días corridos, siguientes a la última presentación.

Artículo 12. Las negociaciones paritarias tendrán el plazo de duración que se determine en la primera audiencia de cada convocatoria, el que podrá prorrogarse de común acuerdo. Las actas de sesiones se realizarán y firmarán al finalizar las mismas y deberán contener la fecha y hora de citación para la próxima audiencia, quedando cada parte notificada de la misma con su rúbrica.

Artículo 13. Vencido el plazo original y su prórroga, sin haberse logrado acuerdo, se dará por finalizada la negociación, labrándose el acta donde conste la materia discutida y las divergencias de cada parte, quedando éstas en libertad de acción para ejercer los derechos que le competen en materia de conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 14. Toda sesión de la Comisión Negociadora se instrumentará en actas que se agregarán al respectivo expediente de la negociación, debiendo entregarse una copia a cada una de las partes intervinientes. Dichas actuaciones deberán ser remitidas a la Subsecretaría de Trabajo para ser agregadas al expediente respectivo. Por cada nueva convocatoria a negociación, la Subsecretaría de Trabajo iniciará un expediente administrativo con registración en la Mesa General de Entradas y Salidas.

Artículo 15. Los acuerdos que surjan de las comisiones negociadoras no podrán fijarse en desmedro y/o violación de derechos otorgados por las leyes laborales, ni por los Convenios Colectivos de Trabajo para cada sector que resulte ser parte de esta Negociación Colectiva.

Artículo 16. La Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de La Pampa será la autoridad administrativa de aplicación de los temas sometidos a negociación paritaria en ejercicio de sus funciones, dentro de los límites y en los supuestos que se especifican en la presente ley. Sus decisiones son la última instancia administrativa y serán apelables ante el Juzgado de Primera instancia competente en materia laboral.

Artículo 17. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe, comportando este principio los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes;
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuados o que se hubieren pactado;
- c. La designación de los negociadores con idoneidad, capacidad jurídica y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate;

- d. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr un acuerdo que tenga en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Artículo 18. Las actas de las Comisiones Negociadoras, en las que conste el acuerdo, deberán contener:

- a. Lugar y fecha de su celebración;
- b. Individualización de las partes y sus representaciones;
- c. Cantidad de votos por los cuales se arribó al acuerdo;
- d. El ámbito personal de aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;
- e. La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación;
- f. El período de vigencia;
- g. Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 19. El acuerdo al que arribe la Comisión Negociadora será remitido para su homologación a la Subsecretaría de Trabajo, para que dentro de los diez (10) días hábiles dicte el respectivo acto administrativo.

Artículo 20. Homologado el acuerdo, la Subsecretaría de Trabajo dispondrá su publicación por única vez en el Boletín Oficial dentro del plazo de cinco (5) días, comenzando a regir a partir de la misma.

Artículo 21. En caso que la Subsecretaría de Trabajo no se pronuncie en el plazo de diez (10) días hábiles, el acuerdo quedará homologado automáticamente una vez producido el vencimiento del mismo. En el supuesto que se pronuncie observándolo, deberá devolverlo a la mencionada Comisión Paritaria para su adecuación, por acto fundado donde se exprese la causa y observación que obsta a la instrumentación.

En caso que la Comisión ratifique el acuerdo, la parte interesada podrá acudir ante el Juzgado de Primera Instancia con competencia en materia laboral a los efectos de su homologación.

Artículo 22. Vencido el término de vigencia de un Acuerdo Paritario, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes del mismo, hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya pactado lo contrario.

Artículo 23. Las normas del Acuerdo Paritario serán de cumplimiento obligatorio para el Estado Provincial y para todos los trabajadores cuyo ámbito de aplicación se hubiere acordado en el mismo, no pudiendo ser modificado unilateralmente en perjuicio de los trabajadores mediante contratos individuales de trabajo ni por ningún otro medio.

Artículo 24. En caso que se suscitare un conflicto colectivo ocasionado por cuestiones que se encuentren en debate en la Comisión Negociadora, antes de la iniciación de medidas de acción directa, las asociaciones sindicales deberán comunicar tal situación a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, a efectos de que ésta convoque a una Audiencia de Conciliación, la cual se efectuará dentro de los cinco (5) días hábiles a contar desde la presentación.

Para el caso de no arribarse a un entendimiento en dicha audiencia, las partes individualmente quedarán en libertad de ejercer los derechos que les compete. Ante el fracaso de la referida instancia conciliatoria, cualquiera de las partes podrá requerir al Juzgado de Primera Instancia con competencia en materia laboral, que disponga la apertura de la instancia de Conciliación Obligatoria.

Para el caso que el juez interviniente interprete que se cumplimentan los requisitos de admisibilidad del requerimiento, deberá disponer la suspensión de las medidas que se hubiesen adoptado en relación al conflicto por un término máximo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la resolución, dentro del cual se realizarán las Audiencias de Conciliación que el Juzgado entienda necesarias.

Vencido dicho plazo sin que se hubiere arribado a una fórmula de conciliación, automáticamente podrán las asociaciones sindicales en forma conjunta o individualmente, proseguir con las medidas suspendidas por el juzgado.

Artículo 25. Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de las asociaciones sindicales participantes en la negociación, tendrán validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, en los términos de la ley 23.551 y de la Ley Nacional de Convenciones Colectivas de Trabajo. Para computar el aporte de cuota de solidaridad de los no afiliados, se deberá respetar el porcentaje entre los afiliados cotizantes según padrón de descuentos de Contaduría General, existente entre las asociaciones sindicales que participan en la negociación.

Artículo 26. Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la ley nacional 23.544 y subsidiariamente por los principios de la Ley Nacional de Convenciones Colectivas y por los principios generales del derecho laboral.

Artículo 27. Cláusula Especial: sin perjuicio del requisito establecido en los arts. 1, 5 y 9 respecto de la personería gremial de las asociaciones sindicales intervinientes, a los efectos de la integración de las Comisiones negociadoras creadas por la presente ley, se reconoce con carácter excepcional y al momento de su entrada en vigencia, a aquellas asociaciones que poseen simple inscripción por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, conforme a las previsiones del art. 23 y cctes. de la ley 23.551, siempre y cuando hayan sido parte con anterioridad en los acuerdos colectivos celebrados con la Administración Pública Provincial, debiendo acreditar su representación con copia del acto administrativo que disponga su inscripción en el registro especial de la ley 23.551.

Artículo 28. Cláusula Transitoria: aquellas asociaciones que hayan sido parte en los acuerdos colectivos celebrados con anterioridad con la Administración Pública Provincial, y que tengan iniciado el trámite previsto en el art. 21 de la ley 23.551, sin haber obtenido su inscripción en el registro especial de la citada ley, no podrán integrar las comisiones negociadoras y contarán con un plazo de trescientos sesenta (360) días corridos, computado desde el momento de entrada en vigencia de la presente, para acreditar su representación con copia del acto administrativo que disponga su inscripción en el registro especial de la ley 23.551. Producida dicha acreditación dentro del plazo otorgado, quedarán equiparadas a las previstas en el artículo anterior. Vencido el plazo sin que se produzca dicha acreditación, sólo podrán integrar la representación sindical en las comisiones negociadoras conforme al procedimiento previsto en el art. 9 de la presente.

Artículo 29. Se invita a las municipalidades a adherir al sistema que aquí se establece, de conformidad con la reglamentación que dicten sus órganos competentes, debiendo instrumentar convenios de adhesión con la autoridad de aplicación de la ley. Dichos convenios de adhesión contemplarán previsiones acerca de los procedimientos de instrumentación a nivel municipal de los acuerdos celebrados a nivel provincial.



Provincia de La Rioja



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de La Rioja

La Provincia de La Rioja no cuenta con normativas sobre negociación colectiva para el sector público. No obstante, cabe destacar que cuenta con el Estatuto para los Agentes de la Administración Pública Provincial y Municipal, ley 3870, sancionada el 29 de julio de 1979. En los arts. 48 y 49 de dicha ley se regula que los agentes tienen una licencia remunerada por motivos gremiales y, en el art. 53, que tienen derecho a asociarse y/o agremiarse con fines útiles y a defender sus intereses profesionales.

Por otro lado, la Provincia de La Rioja cuenta con el Estatuto Docente, ley 5289, que regula los deberes y derechos del personal docente que se desempeña en las reparticiones o en establecimientos oficiales de la Provincia de La Rioja, en los órdenes de la docencia media y superior.

Por medio de la ley 6059, la Provincia se adhirió a la ley nacional 23.929, que regula la Negociación Colectiva para los Trabajadores Docentes Universitarios.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de La Rioja

DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 34. El trabajo, como digna actividad humana, goza de la protección del Estado Provincial, quien reconoce y declara los siguientes derechos a objeto de que todas las autoridades ajusten sus acciones a los principios informadores de los mismos: derecho a trabajar, a una retribución justa, a la capacitación, a condiciones dignas de trabajo, a la participación en las ganancias de la empresa con control de su producción, cogestión o autogestión en la dirección, a la preservación de la salud, al bienestar, a

la seguridad social, a la protección de su familia, al mejoramiento económico, a la defensa de sus intereses profesionales y de aprender y enseñar. El trabajo es un deber social y todo habitante de la Provincia tiene la obligación moral de realizar una actividad, función u oficio que contribuya al desarrollo espiritual, cultural y material de la comunidad según su capacidad y elección.

El Estado garantiza a los sindicatos los siguientes derechos: a su reconocimiento, sin otro requisito que la inscripción en un registro especial; a concertar Convenios Colectivos de Trabajo; al ejercicio pleno y sin trabas de la gestión de los dirigentes sindicales, la estabilidad de sus empleos y la licencia gremial.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcances de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

3. Normativa de la Provincia de La Rioja en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 6059: Ley de adhesión a la ley nacional 23.929 (BO 20/06/1995)

Artículo 1. Adhiérase la Provincia en todos sus términos a la ley nacional 23.929 de Negociación Colectiva para los Trabajadores Docentes.

Artículo 2. Déjase establecido que los órganos de gobierno y de la administración central a que se refiere la ley 23.929, deberán entenderse referidos a los que en la Provincia cumplan funciones análogas o similares.

Artículo 3. Comuníquese, publíquese, insértese en el Registro Oficial y archívese.

3.2. Ley 3870: Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal (BO 03/08/1979)

Capítulo I - Ámbito De Aplicación

Artículo 1. El presente Estatuto comprende a todas las personas que, en virtud de acto administrativo expreso emanado de autoridad competente,

presten servicios con carácter permanente, revisten en cargos previstos en la Ley de Presupuesto o en leyes especiales de la Provincia y perciban la remuneración establecida para dichos cargos. A los efectos de esta ley, el personal dependiente de la Administración Pública Provincial y Municipal que reúna las condiciones señaladas precedentemente, será denominado "el agente". Este Estatuto será de aplicación supletoria para el personal que se encuentre amparado por regímenes especiales, en todo lo que éstos no prevean, con excepción del personal contratado que se regirá conforme lo dispuesto en el art. 8 y concordantes de esta ley. (decreto reglamentario 1623/1979. Artículo 1. Sin Reglamentar).

Artículo 2. Quedan exceptuados en forma expresa del régimen previsto por la presente ley:

- a. El Gobernador, los Ministros, Secretarios de Estado, Fiscal de Estado, Subsecretarios y Directores.
- b. Los Secretarios/as Privados/as de los funcionarios mencionados en el inc. a).
- c. Los funcionarios que detentan cargos no comprendidos en el Escalafón General para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal, en cuanto se refiera a dichos cargos.
- d. Los funcionarios que revisten en cargos electivos.
- e. Los funcionarios para cuyo nombramiento y remoción, la Constitución y las Leyes determinen procedimientos especiales.
- f. Las Autoridades de la Entidades Autárquicas en las condiciones del inc. c).
- g. Los designados para desempeñar funciones en comisiones transitorias u honoríficas.
- h. El personal regido por leyes, estatutos, convenios colectivos de trabajo u otros regímenes especiales.
- i. Los miembros del clero. Decreto reglamentario 1623/79 art. 2, inc. a) Sin reglamentar. Inc. b) Sin reglamentar. Inc. c) Sin reglamentar. Inc. d) Sin reglamentar. Inc. e) Sin reglamentar. Inc. f) Sin reglamentar. Inc. g) Sin reglamentar. Reglamentado Inc. i) Los miembros del clero, siempre que cumplan exclusivamente tareas inherentes a su ministerio dentro de la Administración Pública Provincial y Municipal.

LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Artículo 48. Los agentes tienen derecho a obtener las siguientes licencias remuneradas, en la forma y con los requisitos que establezca la reglamentación: m) por razones gremiales.

Artículo 49. Los agentes tendrán derecho a obtener las siguientes licencias no remuneradas, conforme lo determine la reglamentación: g) por razones gremiales.

Artículo 53. El agente tiene derecho a asociarse con fines útiles, como así también a agremiarse para la defensa de sus intereses profesionales, de acuerdo con la Constitución Nacional y conforme a las normas que reglamenten su ejercicio. DECRETO REGLAMENTARIO 1623/1979. Artículo 53: Sin Reglamentar.

3.3. Ley 5289: Estatuto del Docente (BO 19/01/1990)

Primera Parte. Título I Disposiciones Generales

Capítulo I - Ámbito de Aplicación del Estatuto

Artículo 1. El presente Estatuto determina, en relación directa con los fines de la enseñanza, los deberes y derechos del personal docente que se desempeña en las reparticiones o en establecimientos oficiales de la Provincia de La Rioja, en los órdenes de la docencia media y superior.

Capítulo II - Del Estado Docente

Artículo 2. Se considera docente a los efectos de esta Ley a quien imparte, dirige, supervisa, coordina, planifica o asesora la Educación General o enseñanza sistematizada. En igual situación se entenderá a quien colabora de modo permanente en funciones con sujeción a normas pedagógicas o desempeña tareas especializadas con carácter técnico docente de apoyo a la educación en organismos provinciales de la docencia media y superior o en el área de la administración del Sistema Educativo.

Capítulo IV - De los Derechos

Artículo 6. Son derechos del personal docente, sin perjuicio de los que reconozcan las leyes y decretos generales para el personal civil de la Provincia:

- k. La libre agremiación para el estudio de los problemas educativos y de la defensa de sus intereses profesionales.
- l. La participación en el gobierno escolar, en las juntas de clasificación, tribunales de disciplinas y otros organismos profesionales, en el modo y forma que establece este Estatuto y la reglamentación pertinente.



Provincia de Mendoza



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Mendoza

La Provincia de Mendoza no cuenta con un marco normativo que responda a las especificidades de la negociación colectiva en el Sector Público. Cuenta, sin embargo, con los siguientes estatutos:

- Estatuto del Docente: está regulado por medio de la ley 4934. Mediante la ley 8288, del 12 de abril del 2011, se ratifica el decreto que homologa dicho acuerdo.
- Estatuto del Empleado Público: está regulado por medio del decreto-ley 560/1973. Mediante las leyes 7964 y 7920 se ratifican los decretos por los cuales se homologan los Convenios Colectivos o Actas de Acuerdo del sector administrativo central y la legislatura de la Provincia.
- Escalafón del Personal de la Salud: está regulado por medio de la ley 6268, que ratifica los decretos 142/1990, 1511/1990 y 256/1991 del Poder Ejecutivo, que establece el escalafón para los profesionales de la salud en relación de dependencia en el Estado provincial.
- Por último, la ley 5892 del año 1992, sanciona el Estatuto del Escalafón para Personas con Servicios en Municipalidades.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Mendoza

Artículo 30. Todos los argentinos son admisibles a los empleos públicos de la Provincia, sin otras condiciones que su buena conducta y capacidad, en todos aquellos casos en que esta Constitución o la ley no exijan calidades especiales.

La remoción del empleado deberá obedecer a causa justificada, y se dictará una ley especial que rija en materia de empleo, su duración, estabilidad, retribución y promoción o ascenso.

Artículo 33. Esta Constitución garantiza a todos los habitantes de la Provincia, la libertad de trabajo, industria y comercio, siempre que no se opongan a la moral, seguridad, salubridad pública, las leyes del país o derechos de tercero.

La Legislatura no podrá establecer impuestos que graven en cualquier forma, los artículos de primera necesidad, salvo cuando ellos respondiesen a exigencias de la salubridad pública.

Artículo 43. Los nombramientos de funcionarios y empleados que hagan los poderes públicos prescindiendo de los requisitos enumerados o exigidos por esta Constitución, son nulos, y en cualquier tiempo podrán esos empleados ser removidos de sus puestos.

3. Normativa de la Provincia de Mendoza en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 4934: Estatuto del Docente (BO 02/10/1984)

Título I

Artículo 1. La presente ley determina los deberes y derechos del personal docente, que se desempeña como tal, en todo el territorio de la Provincia, ya sea en establecimientos educacionales del estado Provincial, municipal y privados adscriptos.

Artículo 2. Se considera docente, a los efectos de esta ley, a quien imparta, dirija, fiscalice u oriente la educación general y la enseñanza sistematizada en cualquiera de los establecimientos a que se refiere el art. 10 y posea el título requerido, así como a quien colabore directamente en esa función, con sujeción a las normas pedagógicas que dicte el gobierno escolar, o realice tareas de apoyo escolar en establecimientos oficiales que tengan a su cuidado menores en edad escolar.

Artículo 3. El estado docente es inherente a cada persona y se adquiere desde el momento en que el agente se hace cargo de la función, para la que es designado, y comprende las siguientes categorías:

- a. activa: corresponde a todo personal que se desempeña en las funciones específicas referidas en el artículo anterior, al personal en uso de licencia o en disponibilidad con goce de sueldo, y al que desempeñe funciones electivas o representativas en asociaciones profesionales de trabajadores de la educación

con personería gremial o en organismos o comisiones oficiales que requieran representación sindical.

Artículo 6. Son derechos del personal docente, sin perjuicio de los que reconozcan las leyes y decretos generales para el personal civil de la Provincia:

- j. La libre agremiación para el estudio de los problemas educativos y la defensa de sus intereses profesionales.

3.2. Decreto-ley 560/1973: Estatuto del Empleado Público

Capítulo I - Ámbito

Artículo 1. Este estatuto comprende a todas las personas que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, presten servicios remunerados en los tres poderes del Estado, tribunal de cuentas de la Provincia, municipalidades y entes autárquicos.

Artículo 2. Quedan exceptuados del alcance de este estatuto:

- a. Los funcionarios de la constitución de duración limitada y aquellos para cuya función la constitución exija un régimen especial;
- b. Subsecretarios de ministerios, directores, directores gerentes, secretarios, jefes, administradores, habilitados, delegados regionales, de zona y departamentales de las reparticiones públicas y asesores letrados, asesores técnicos y apoderados;
- c. Secretarios: legislativo y habilitado de la HHCC Legislativas, de la gobernación y vice-gobernación, de las municipalidades, de los h. Concejos, de la suprema corte y de las reparticiones descentralizadas, en su caso;
- d. Secretarios: general, de audiencias, de ceremonial y privado de la gobernación, privado de la vice gobernación, de los ministerios, de las presidencias de la h. Legislatura, h. Senado y h. Cámara de diputados, de las intendencias municipales, de los concejos deliberantes, de los bloques de cuerpos deliberantes y de las reparticiones descentralizadas, en su caso, jefe de prensa e intendentes de la casa de gobierno, directores de las HHCC legislativas, secretarios y asesores de las presidencias y vice presidencias de los mismos cuerpos; secretarios y prosecretarios y auxiliares de los bloques legislativos y secretarios de los legisladores y los asesores de bloques;
- e. Miembros de cuerpos colegiados que funcionan en la administración Provincial;
- f. Personal comprendido en: estatuto del docente, bancario, convenios colectivos de trabajo; carrera medico hospitalaria y personal de policía;
- g. Los que desempeñen comisiones especiales o hayan sido designados para misiones o trabajos que por su naturaleza, son temporarios;

- h. El clero oficial;
- i. Reemplazantes e interinos;
- j. Quienes no hubieren ingresado a la administración de conformidad con lo previsto en el art.10.

Entiéndese comprendidos en la excepción del inc. b), a los subdirectores o quienes deban reemplazar al director o jefe de cada repartición, sección o departamento, cualquiera sea la designación que a estos se les de en la ley de presupuesto. Dicha excepción no comprende a los funcionarios cuya designación proceda de ascenso, siempre que estos tengan una antigüedad como agentes de la administración pública pendiente del Poder Ejecutivo o de reparticiones autárquicas o descentralizadas, mayor de diez (10) años, sin interrupción de continuidad y que los ascensos que lo lleven al cargo mencionado en este artículo, guarden adecuada graduación ascendente y sucesiva, debiendo los dos (2) últimos ascensos, por lo menos, correspondientes a cargos de presupuesto dentro de la misma repartición.

Capítulo IV – Derechos

Artículo 15. El personal tiene derecho a:

- h. Asociarse.

Artículo 43. El personal tiene derecho a las siguientes:

- I. Licencias
- d. Extraordinarias: por cargos políticos, representación gremial, razones particulares, estudios, matrimonio, actividades deportivas y obligaciones militares.
- h. Asociarse.

Artículo 44. El personal tiene derecho a asociarse con fines útiles, de acuerdo con la constitución nacional y conforme a las normas que reglamentan su ejercicio.

3.2. Ley 5892: Estatuto Escalafón para Personas con Servicios en Municipales (BO 14/10/1992)

Capítulo I - Normas Generales

Artículo 1. El presente estatuto escalafón, comprende a todas las personas que por acto administrativo emanado de autoridad competente, prestan servicios remunerados en las municipalidades o en organismos públicos

autárquicos, vinculados funcionalmente con una o más municipalidades de la Provincia de Mendoza.

Artículo 2: Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley:

- a. las autoridades electivas de los departamentos deliberativo y ejecutivo de las municipalidades;
- b. secretarios, subsecretarios y directores del departamento ejecutivo, presidentes y miembros de los directorios de empresas municipales, autoridades superiores de entes autárquicos, vinculados funcionalmente con una o más municipalidades;
- c. secretarios y demás funcionarios superiores de los concejos deliberantes y de los bloques que lo constituyen;
- d. asesores y secretarios privados designados fuera de las categorías que componen el presente estatuto escalafón; El personal de los concejos deliberantes, será incluido dentro de las pautas escalafonarias previstas en la presente ley. Solo se le conferirá estabilidad si hubiese sido designado por los procesos de selección previstos en esta ley. El beneficio de estabilidad no corresponderá en ningún caso al personal de los bloques que constituyen los concejos deliberantes.

Los concejos deliberantes tendrán respecto de sus empleados, los derechos, obligaciones y facultades que esta ley determina al departamento ejecutivo municipal.

Capítulo III - Normas Estatutarias

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 32. Se reconoce a los agentes, sin perjuicio de otros derechos que les asistan dentro de los criterios señalados en los artículos anteriores, los siguientes derechos:

- f. derecho a participar de actividades políticas y gremiales y asociarse para ello o con otros fines útiles; derecho a ser respetado en su decisión de no participar de dichas actividades

Capítulo IV - Negociación Colectiva

Artículo 56. Las condiciones de empleo de los agentes municipales y su remuneración, serán acordadas de conformidad con el procedimiento que se establece en los artículos siguientes, dentro de las convenciones de empleo municipal.

Artículo 57. Se suscribirá una convención de empleo municipal de nivel Provincial que regulará las condiciones generales de trabajo de los agentes

municipales y la remuneración mínima de cada categoría escalafonaria, aplicables a todos los municipios de la Provincia de Mendoza.

Artículo 58. Las condiciones generales de trabajo, serán reglamentadas e interpretadas en lo particular y podrán establecerse los suplementos a los que se refiere el art. 9. De la presente ley dentro de cada municipalidad.

Artículo 59. La discusión y celebración de las convenciones de empleo municipal con ámbito de aplicación en todo el territorio Provincial, se efectuarán en la órbita de la comisión paritaria Provincial de agentes municipales. La representación de las municipalidades empleadoras quedará a cargo de los intendentes municipales, que podrán concurrir a la conformación de la comisión por sí o por medio de mandatarios designados por decretos de los departamentos ejecutivos municipales. La representación de los agentes, estará a cargo de la entidad gremial de segundo grado más representativa. Serán presididas por el ministro de gobierno de la Provincia, que en su ejercicio, podrá ser asistido por funcionarios de su ministerio.

PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

Artículo 60. Con un mes de anticipación al vencimiento del plazo de vigencia de la convención, cualquiera de las partes legitimadas podrá solicitar al ministerio de gobierno de la Provincia, u organismo que la reemplace, la formación de la comisión paritaria. Fuera del período establecido, las partes legitimadas podrán formular igual solicitud si circunstancias especiales lo hicieren necesario. La petición se formulara por escrito, con expresión de las causas justificantes y de las materias objeto de la negociación.

Artículo 61. Recibida la solicitud en la forma establecida en el art. 60. De esta ley, si la petición se formulase dentro del plazo correspondiente, el ministerio de gobierno, procederá a convocar a las partes para la constitución de la comisión paritaria y fijará la fecha de inicio de sus deliberaciones. Si la petición se formalizase antes del término establecido en el art. 60. Del presente estatuto escalafón, el ministerio de gobierno resolverá, previa vista por tres días hábiles a la otra parte. Las notificaciones deberán ser cursadas a los municipios de la Provincia.

Artículo 62. La negociación colectiva comprenderá todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, a excepción de las siguientes:

- a. la estructura orgánica de los municipios;

- b. las facultades de dirección, organización y "ius variandi" que se aseguran las municipalidades;
- c. la idoneidad como base de ingreso y promoción en la carrera, demostrada de conformidad con las previsiones sobre selección contenidas en este estatuto escalafón;
- d. incrementos retroactivos de remuneraciones;
- e. adicionales y otros complementos remunerativos destinados a regir por más tiempo que el que corresponda a la vigencia de la convención en las que se los incluya;
- f. la estructura de categorías, adecuación por grados y modalidades de empleo, previstas en esta ley;
- g. la fijación de derechos que se adquieran irrevocablemente en perjuicio del servicio.

Las cláusulas convencionales que se acuerden en violación de las prohibiciones que anteceden, se tendrán por no escritas y no podrán ser aplicadas por los responsables de las administraciones correspondientes.

Artículo 63. Las convenciones de empleo municipal que no se refieran exclusivamente a aspectos salariales, deberán contemplar necesariamente, como condición de su validez, normas o sistemas tendientes a la desburocratización y descentralización administrativa y a la mejor prestación de los servicios, las que deberán ser suficientemente publicadas para conocimiento de los administrados.

Artículo 64. Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta los siguientes derechos y obligaciones:

- a. la concurrencia a las negociaciones y a las audiencias fijadas en debida forma y con facultades de negociación suficientes;
- b. la realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad adecuadas;
- c. el intercambio de información necesaria para resolver las cuestiones que se debatan;
- d. la realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

La infracción a los deberes impuestos en esta disposición, faculta al ministerio de gobierno, a hacer conocer a la población las circunstancias que impiden el progreso de las tratativas paritarias.

Artículo 65. El acuerdo al que arriben las partes, constara en un acta que deberá contener:

- a. lugar y fecha de la celebración;
- b. individualización de las partes y de sus representantes;
- c. ámbito de aplicación, con discriminación de los acuerdos que alcancen a todas las municipalidades y de aquellos que solo resulten aplicables en alguna o algunas;
- d. período de vigencia;
- e. cláusulas que conforman el acuerdo, redactadas con claridad suficiente y de modo tal que cada una de ellas refiera a un solo asunto o tema;
- f. toda otra mención, antecedente o elemento de juicio que sirva para una clara aplicación de los alcances del acuerdo.

Artículo 66. La convención de empleo municipal, en el nivel Provincial deberá ser instrumentada por el poder ejecutivo de la Provincia, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su elevación.

Artículo 67. Instrumentado el acuerdo, o vencido el plazo, sin que medie acto expreso, el texto completo será remitido dentro de los cinco (5) días hábiles a las municipalidades, organización gremial intervinientes y ministerio de gobierno para su registro y boletín oficial para su aplicación.

Artículo 68. El acuerdo deberá respetar la existencia de créditos presupuestarios suficientes en cada una de las municipalidades en que debe ser aplicado. Cuando por circunstancias excepcionales se excedan los respectivos créditos presupuestarios, la convención deberá ser sometida a aprobación de los h. concejos deliberantes de los municipios afectados, previo a su aplicación en los mismos. Hasta tanto se acuerde la aprobación correspondiente y se adecuen las partidas para el cumplimiento de las cláusulas convencionales, los intendentes municipales pagaran remuneraciones y otras bonificaciones a cuenta de lo que en definitiva corresponda, sujetándose a las partidas disponibles.

Artículo 69. Las cuotas de solidaridad que se establezcan a favor de la asociación de trabajadores, a cargo de los agentes beneficiarios, serán retenibles de los haberes de los empleados afiliados o no a la organización sindical, en tanto se cumpla lo que dispone el art. 38 de la ley 23.551.

La cuota, en ningún caso, excederá del treinta por ciento del incremento salarial obtenido para el primer mes de aplicación.

Artículo 70. En caso de desacuerdo en el desarrollo de la negociación o de suscitarse un conflicto motivado por cuestiones que puedan ser materia de ella, deberán formalizarse los trámites establecidos en la ley Provincial 4974, ante el señor ministro de gobierno y los mecanismos de autorregulación de conflictos que las partes hayan acordado.

Artículo 71. Las resoluciones que dicte el ministerio de gobierno, respecto de las cuestiones regidas por la presente ley, podrán ser recurridas en reconsideración, por los interesados que demuestren interés legítimo, en el término de cinco días contados desde su notificación. El ministro de gobierno, resolverá el recurso dentro de los cinco días de encontrarse la causa en estado.

Artículo 72. Las resoluciones que resuelvan el recurso de reconsideración previsto en el artículo anterior, solo serán susceptibles de ser recurridas judicialmente, de conformidad con las disposiciones procesales que seguidamente se establezcan.

Artículo 73. Los plazos procesales, deberán contarse en días hábiles; si para actos determinados no existiese previsión respecto del plazo, deberán ser cumplidos dentro del plazo de quince (15) días.

Artículo 74. Será competente para entender en la cuestión, la Suprema Corte de Justicia.

Artículo 75. Serán parte en el trámite de recurso:

- g. a) el recurrente;
- h. b) la fiscalía de Estado;
- i. c) el ministerio de gobierno, que deberá sostener la resolución recurrida;
- j. d) la organización gremial que haya intervenido en la discusión;
- k. e) las municipalidades, que podrán unificar su representación mediante el dictado de decretos de sus departamentos ejecutivos que encomiende la defensa a uno o más municipios.

Artículo 76. La parte recurrente presentara dentro de los cinco (5) días de notificada la resolución que se trate, un memorial en el que cumplirá los recaudos previstos en el art. 165 del Código Procesal Civil, el que en forma inmediata pasara a la secretaria del tribunal, a fin de oficiar al ministerio de gobierno, para la inmediata remisión del expediente en que haya sido dictada la resolución que se recurre. El tribunal examinara la procedencia formal del recurso. Si la pretensión no satisficiera los recaudos formales,

el tribunal emplazara por única vez y por el término perentorio que estime prudente al interesado para que se salven las omisiones formales. Si en el término y forma que indica el tribunal no se salvan las observaciones formales, el tribunal tendrá por desistido al recurrente.

Admitido formalmente el recurso, el tribunal fijara día y hora de audiencia para oír y contestar las pretensiones de las partes.

Artículo 77. La audiencia para oír y contestar las pretensiones del recurrente, se realizara en un término no menor de tres (3) días hábiles y mayor de ocho (8) días hábiles, contados desde la fecha de presentación. La notificación, deberá cumplirse dentro de las doce (12) horas de haberse dictado el proveído respectivo. En la audiencia, el recurrente dará amplias explicaciones respecto de su pretensión y podrá valerse de prueba instrumental en apoyo de sus afirmaciones. Acto seguido, se escuchara al representante de la fiscalía de Estado, y a quienes sostengan la resolución recurrida. Los comparecientes podrán acompañar al proceso, prueba instrumental, como así, ofrecer otras pruebas que consideren oportunas.

Artículo 78. Escuchadas las partes, la Suprema Corte de Justicia resolverá si admite otras pruebas además de las instrumentales ofrecidas en un término de dos días perentorios e improrrogables. Si así lo hiciera, conferirá a las partes un término perentorio e improrrogable de diez (10) días, para que rindan las pruebas y fijara la audiencia para que se tomen las declaraciones que hubieran sido admitidas dentro del término mencionado.

La audiencia podrá realizarse con solo dos jueces presentes. Si hubiese sido admitida prueba pericial, cada parte propondrá un perito, que deberá presentar su informe dentro del plazo acordado precedentemente, bajo apercibimiento de caducidad. A la vez, el tribunal fijara día, hora y lugar para la presentación de la materia objeto de la pericia, bajo apercibimiento de ley.

Artículo 79. Recibidas las pruebas ofrecidas o vencido el plazo para rendirlas, el tribunal sin más trámites, llamara autos para resolver, y dictara sentencia dentro del décimo día, contado desde el llamamiento. La sentencia obtendrá ejecutoria, sin más trámite que el de su notificación y los recursos que se deduzcan no suspenderán sus efectos.

Artículo 80. Subsidiariamente, será de aplicación el Código Procesal Civil, en tanto asegure celeridad en las resoluciones y demás trámites.

PARITARIAS POR MUNICIPIO

Artículo 81. Las partes reglamentaran en las convenciones de empleo municipal de nivel provincial, el procedimiento que se seguirá en las comisiones paritarias de los municipios, de conformidad con las circunstancias de cada uno de ellos.

Será autoridad de su instrumentación el respectivo departamento ejecutivo. En subsidio se aplicaran las normas que rigen en las paritarias de nivel provincial.



Provincia de Misiones



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Misiones

La Provincia no cuenta con normativas de negociación colectiva para el Sector Público local. En tal sentido, cabe destacar que la ley 1 37 —antes, ley 1556—, que establece el Régimen Jurídico Básico en la Administración Pública Provincial, no cuenta con ningún artículo que haga referencia a la negociación colectiva. Sin embargo, la ley 2724/1989 crea la Comisión de Concertación, integrada por representantes del Poder Ejecutivo provincial y de las asociaciones sindicales con personería gremial que representan a los agentes públicos, cuya función es regular la relación de los agentes y el Estado Provincial, y analizar la problemática salarial.

Por añadidura, la ley 4133 crea el Consejo Provincial del Salario Mínimo Vital y Móvil Estatal; es decir, el Salario Mínimo Vital y Móvil se determina en el ámbito de la Secretaría de Estado General y de Coordinación de Gabinete de la Provincia. Dicho Consejo estará integrado por representantes del Poder Ejecutivo y de la asociación sindical que, simplemente, esté inscripta o tenga personería gremial.

2. Referencia en la Constitución de la Provincia de Misiones

Artículo 77. La Legislatura dictará el estatuto del empleado público que garantizará los siguientes derechos básicos: preferentemente admisión por concurso, estabilidad, ascenso, vacaciones, asistencia social, agremiación, pensión y jubilación móviles y todo lo que dignifique la carrera administrativa.

3. Normativa de la Provincia de Misiones en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 2724: Comisión de Concertación (BO 27/12/1989)

Artículo 1. Créase la Comisión de Concertación integrada por representantes del Poder Ejecutivo Provincial y de las Asociaciones con personería gremial que representan a los agentes de la Administración Pública.

Artículo 2. La Comisión de Concertación tendrá por objeto:

- a. Analizar los diversos temas y cuestiones relacionadas con la aplicación de la normativa jurídica que vincula a los agentes públicos de la Administración con el Estado Provincial.
- b. Analizar la problemática salarial de los agentes de la Administración Pública.

En ambos casos, la Comisión elevará al Poder Ejecutivo las conclusiones respectivas, aconsejando en su caso la adopción de aquellas medidas que se estime conveniente adoptar para asegurar un mejor y armónico desenvolvimiento de las relaciones entre el Estado Provincial y los agentes de la Administración Pública.

Artículo 3. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro de los sesenta días de su publicación.

Artículo 4. Derógase la ley 2676.



Provincia del Neuquén



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Neuquén

La ley 1974/1992 establece que las cuestiones que hacen a las condiciones de trabajo y a las relaciones laborales en la administración pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado Provincial, se resolverán por el procedimiento de convenciones colectivas de trabajo, dentro del marco general del decreto 1853/1958 y sus modificatorios, que fueron homologados como ley.

El art. 2 de dicha ley prevé que la negociación colectiva puede llevarse a cabo dentro de un ámbito general o sectorial. Cada Comisión Paritaria estará integrada por 5 representantes del sector sindical con personería gremial y 5 representantes del Poder Ejecutivo. La máxima autoridad será la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Neuquén, la cual realizará el control de legalidad con su posterior homologación y registración.

Otro punto a destacar es que las convenciones colectivas de trabajo deberán prever la integración de una Comisión Conciliatoria compuesta por el Subsecretario de Trabajo en carácter de Presidente, un miembro titular y otro suplente en representación de la entidad gremial y del Poder Ejecutivo, respectivamente.

Los trabajadores de la salud y docentes están enmarcados en la ley 1974, en tanto presten servicios en forma efectiva en alguna de las estructuras ministeriales correspondientes.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Neuquén

Artículo 37. El trabajo es un deber social y un derecho reconocido a todos los habitantes. Cada habitante de la Provincia tiene la obligación de realizar

una actividad o función que contribuya al desarrollo material, cultural y espiritual de la colectividad, según su capacidad y propia elección. Al ejercer esta actividad, gozará de la especial protección de las leyes, las que deberán asegurar al trabajador las condiciones de una existencia digna.

Artículo 38. La Provincia, mediante la sanción de leyes especiales, asegurará a todo trabajador en forma permanente y definitiva lo siguiente:

j. Estabilidad en el empleo con prohibición absoluta del despido en masa.

Artículo 39. Se reconoce el derecho a la huelga como medio de defensa de los derechos de los trabajadores y de las garantías sociales.

Los trabajadores no podrán ser perseguidos ni arrestados por sus actividades sindicales, las que serán reguladas por el fuero laboral a legislar.

Artículo 42. Todo individuo puede defender sus derechos y sus intereses por la acción gremial y adherirse al sindicato de su rama, siendo esto optativo. Las asociaciones obreras gozarán del reconocimiento legal sobre la base de la libertad sindical, que asegure un régimen de democracia interna en los sindicatos y su total autonomía frente a los empleadores y al Estado. Serán reconocidos jurídicamente como partes contratantes en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Artículo 43. Los dirigentes gremiales no podrán ser perseguidos ni arrestados durante todo su mandato, por sus actividades sindicales, las que quedan aseguradas por esta Constitución mediante el establecimiento del fuero sindical.

Artículo 44. Se asegura a los empleados y obreros la participación en las ganancias de las empresas, la que será fijada por ley.

Artículo 45. El Estado garantiza la igualdad entre mujeres y varones y el acceso a las oportunidades y derechos en lo cultural, económico, político, social y familiar.

Incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente planes tendientes a:

1. Estimular participativamente planes tendientes a modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros.
3. Fomentar la plena integración de las mujeres a la actividad productiva, las acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado,

la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad.

3. Normativa de la Provincia de Neuquén en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 1974 (texto ordenado con las modificaciones introducidas por ley 2488)

Artículo 1. A partir de la vigencia de la presente ley, las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado Provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo, dentro del marco general del decreto 1853/58 y sus modificatorios, los que quedan homologados como ley.

No será materia de estas Convenciones Colectivas de Trabajo lo que constitucionalmente sea facultad del Poder Legislativo, sin perjuicio de que las partes compatibilicen proyectos para someterlos a consideración del mismo.

La aplicación de la presente normativa alcanza a todo el personal hasta el último escalafón de la carrera de la Administración Pública, quedando excluidos:

- a. Gobernador y vicegobernador de la Provincia.
- b. Las personas que desempeñen funciones emanadas de elección popular.
- c. Ministros, secretarios y subsecretarios.
- d. Funcionarios de nivel superior a partir de directores generales.
- e. Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados.

El presente procedimiento regirá para el tratamiento de las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal docente.

Artículo 2. Negociarán y firmarán los Convenios Colectivos de Trabajo:

- a. Por la Administración Pública Provincial, los representantes que designe el Poder Ejecutivo.
- b. Por los trabajadores, los representantes que designen las organizaciones sindicales con personería gremial y ámbito de representación en el territorio

Provincial. En caso de haber más de una (1), la representación será proporcional a la cantidad de afiliados.

La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Para cada negociación se integrará una Comisión Paritaria integrada por cinco (5) representantes del Poder Ejecutivo —uno de los cuales será presidente— y cinco (5) por el total del sector sindical con personería gremial y ámbito de representación en el sector de la Administración Pública sobre el que tenga aplicación el futuro Convenio Colectivo.

En caso que más de una (1) entidad sindical se encuentre legitimada para intervenir en la negociación colectiva, la parte sindical podrá unificar la representación por decisión unánime en tal sentido. A falta de consenso, la Comisión se integrará en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes que se desempeñen en el sector de la Administración Pública al cual se aplicará el Convenio, respetándose un mínimo de un (1) representante por entidad sindical.

Para el caso de que se tratara de una negociación a aplicarse en el ámbito general, la Comisión se integrará con las dos (2) o tres (3) asociaciones sindicales que posean la mayor representación, de conformidad con la cantidad de afiliados cotizantes de acuerdo a lo dispuesto por el párrafo anterior.

La voluntad de la parte sindical, a falta de consenso, se configurará con el voto de la mayoría absoluta de los miembros que la componen.

Artículo 3. Será autoridad de aplicación de la presente ley la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén.

Artículo 4. La Convención Colectiva deberá celebrarse por escrito, y consignará:

- a. Lugar y fecha de su celebración.
- b. Nombre de los intervinientes y acreditación de su personería.
- c. Período de vigencia. Alcance territorial y funcional del Convenio.
- d. Las materias objeto de la negociación.
- e. Integración de la Comisión Conciliadora prevista en el art. 16 de la presente.
- f. Integración de la Comisión Paritaria prevista en el art. 2 de la presente ley.

Artículo 5. Las disposiciones de la Convención Colectiva deberán ajustar su cometido a las normas legales vigentes en la Provincia en materia de Derecho Administrativo y de interés general, y no podrán contener ninguna

cláusula que afecte o limite el derecho de cualquier ciudadano a tener acceso a los cargos públicos.

Artículo 6. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Ello comporta para las mismas:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, con la frecuencia que exijan las circunstancias.
- c. La designación de negociadores con idoneidad suficiente.
- d. El intercambio de información, a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- e. La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos consensuados.

Ante el incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas se aplicarán las sanciones que correspondan por la legislación vigente en la materia.

Artículo 7. Será de aplicación supletoria —en tanto sea compatible con lo dispuesto en la presente ley— la normativa nacional.

Artículo 8. El texto del Convenio Colectivo se presentará a la autoridad de aplicación, quien —previo control de legalidad— deberá homologarlo y ordenar su registro y publicación dentro de los quince (15) días hábiles de recibido. Transcurrido el plazo, y no habiendo observaciones, se tendrá por tácitamente homologado y se publicará en el Boletín Oficial, entrando en vigencia al día siguiente de la publicación.

En caso de existir observaciones, la autoridad de aplicación lo remitirá a la Comisión Paritaria para su corrección, suspendiéndose el plazo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 9. Las resoluciones que denieguen la homologación serán recurribles ante los tribunales ordinarios de la Provincia del Neuquén que sean competentes en razón de la materia, y tramitará por procedimiento sumarísimo.

Artículo 10. En el supuesto de que alguna cláusula de la Convención Colectiva implicara la modificación de normas presupuestarias vigentes, la misma será sometida a consideración del Poder Legislativo, sin perjuicio de la inmediata aprobación y homologación de las restantes, en tanto sea posible su vigencia.

Artículo 11. El Convenio tendrá un período de vigencia no inferior a un (1) año.

Artículo 12. La normas de la Convención Colectiva, luego de homologada por la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, serán de cumplimiento obligatorio para el Estado Provincial y para todos los trabajadores que se desempeñen en la Administración Pública, organismos descentralizados, docentes y entes autárquicos del Estado, ya sea que presten servicios en forma permanente o transitoria, dentro o fuera del territorio de la Provincia, y no podrán ser modificados unilateralmente.

Artículo 13. Vencido el término de vigencia de una Convención Colectiva, subsistirán sus cláusulas íntegramente hasta que entre en vigencia una nueva Convención y en tanto no se haya acordado lo contrario.

Artículo 14. Cualquiera de las partes de una Convención Colectiva podrá solicitar a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia la creación de una Comisión Paritaria, en cuyo caso será obligatoria su constitución en la forma y con la competencia que en esta ley se determina.

Artículo 15. La Comisión Paritaria interpretará, con alcance general, la Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación. La interpretación que realice en ningún caso podrá alterar el espíritu de la Convención Colectiva.

Artículo 16. Las convenciones colectivas deberán prever la integración de una Comisión Conciliadora compuesta por el subsecretario de Trabajo como presidente; un (1) miembro titular y un (1) miembro suplente por cada entidad gremial con ámbito de representación en el sector de la Administración Pública en que se suscite el conflicto colectivo, y el/los miembro/s titular/es y suplente/s en representación del Poder Ejecutivo Provincial en igual cantidad que la suma de los anteriores.

La misma tendrá la facultad de entender y promover la conciliación ante conflictos colectivos que se susciten entre las partes, de acuerdo a lo normado en los artículos siguientes.

Artículo 17. Producido un conflicto de carácter colectivo de intereses que no tenga solución, las partes —antes de recurrir a medidas de acción directa— estarán obligadas a comunicarlo fehacientemente dentro de dos (2) días hábiles al presidente de la Comisión establecida en el art. 19 de la presente ley.

Artículo 18. Notificada del conflicto colectivo, la Subsecretaría de Trabajo convocará a la Comisión Conciliadora y citará a las partes a una primera audiencia dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, a fin de propiciar el

ámbito tendiente a lograr la solución en un plazo de quince (15) días, prorrogables por otros quince (15) días, o por el plazo que las partes establezcan en forma unánime. Las audiencias y gestiones que realice la Comisión Conciliadora no estarán sujetas a formalidad alguna.

Las partes están obligadas a concurrir a las audiencias fijadas; en caso de incomparecencia injustificada, la conducta será considerada como práctica desleal en los términos del art. 53 de la ley nacional 23.551.

Artículo 19. Durante la tramitación de la instancia conciliatoria, las partes deberán abstenerse de modificar o alterar las condiciones de la relación laboral que existían con anterioridad al conflicto.

Artículo 20. Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de vencidos los plazos establecidos en el art. 18 de la presente Ley sin que se hubiera arribado a una fórmula de conciliación, la Comisión Conciliadora dará un informe con indicación de las causas del conflicto, desarrollo de las negociaciones, fórmula de conciliación propuesta y parte que la aceptó o rechazó.

Cumplidas estas formalidades, recién las partes podrán recurrir a las medidas que estimen convenientes.

Artículo 21. Se podrán suscribir tantos Convenios o anexos a los mismos como lo impongan o hagan necesario las distintas modalidades de las actividades involucradas.

Artículo 22. Derógase toda norma en cuanto se oponga a lo establecido en el presente cuerpo legal.

Artículo 23. Disposición transitoria. Hasta tanto se conforme la Comisión prevista en el art. 16 de la presente ley, se constituirá una Comisión Conciliadora Transitoria integrada por el Subsecretario de Trabajo como presidente; el/los miembro/s titular/es y el/los miembro/s suplente/s en representación del Poder Ejecutivo Provincial, a fin de mantener el equilibrio del art. 16, y un (1) miembro titular y un (1) miembro suplente designado por cada entidad/es sindical/es con ámbito de representación en el sector de la Administración Pública en que se suscite el conflicto colectivo. La Comisión Conciliadora Transitoria asumirá las competencias y funciones previstas en la ley.



Provincia de Río Negro



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva de la Provincia de Río Negro

La Provincia de Río Negro no cuenta con una ley que regule los procesos de negociación colectiva. Más allá de esto, la ley K 4461, del 24 de junio del 2010, promueve el espacio de diálogo a partir de la creación de una Comisión de Trabajo que busca estudiar, elaborar y aprobar los instrumentos normativos pertinentes con vistas a establecer la negociación colectiva en el ámbito del empleo público que se da entre el Poder Judicial y los empleados judiciales que se desempeñan en dicho Poder. Según lo instaurado en el art. 2, la Comisión estará integrada por 13 miembros, entre representantes del Poder Legislativo, del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial y del sector sindical. El art. 3 enumera las funciones de la comisión de trabajo, como elevar informes y elaborar anteproyectos de instrumentos normativos o convencionales, entre otras.

Cabe destacar que, en lo concerniente a la actividad docente, la negociación colectiva se regula por medio de la ley D 2694, en la que se establece que la Provincia se adhiere a la paritaria nacional docente regulada por ley 23.929.

Por último, enfatizamos que si bien no hay regulaciones específicas respecto de la negociación colectiva formal, la Provincia cuenta con estatutos como:

- Estatuto General y Básico. Escalafón General para el Personal de la Administración Pública Provincial, ley L 3487
- Estatuto del Personal de Informática de la Administración Pública Provincial, ley L 2094.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Río Negro

TRABAJO

Artículo 39. El trabajo es un derecho y un deber social; es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona y de la comunidad. Río Negro es una Provincia fundada en el trabajo.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 40. Son derechos del trabajador, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio:

1. A trabajar en condiciones dignas y a percibir una retribución justa.
2. A igual remuneración por igual tarea y a retribuciones complementarias por razones objetivas, motivadas en las características del trabajo y del medio en que se presta.
3. A la capacitación técnica y profesional.
4. A un lugar de trabajo higiénico y seguro. La Provincia dispone de un organismo de higiene, seguridad y medicina del trabajo, con conducción especializada.
5. Al bienestar, a la seguridad social y al mejoramiento económico.
6. A la huelga y la defensa de los intereses profesionales.
7. A una jornada limitada de trabajo que no exceda las posibilidades normales del esfuerzo; al descanso semanal y vacaciones periódicas pagas.
8. A una vivienda digna, procurando el Estado el acceso a la tierra, al título de propiedad correspondiente y a la documentación técnica tipo para la construcción, conforme lo determina la ley.
9. A la obtención de una jubilación justa, no menor del ochenta y dos por ciento del ingreso total del sueldo del trabajador activo, sujeto a aporte.
10. A la participación en las ganancias de las empresas, con control de su producción, cogestión o autogestión en la producción.
11. A estar representado en los organismos que administran fondos provenientes de aportes previsionales, sociales y de otra índole.
12. A la asistencia material de quienes se encuentran temporal e involuntariamente en situación de desempleo.
13. A la gratuidad en las actuaciones administrativas y judiciales y a la asistencia legal por parte del Estado en el ámbito laboral.

En caso de duda en la solución de un conflicto de trabajo se resuelve a favor del dependiente.

DERECHOS GREMIALES

Artículo 41. En defensa de sus intereses profesionales, se garantiza a los trabajadores el derecho a asociarse en sindicatos independientes, que deben darse una organización pluralista, con gestión democrática y elección periódica de las autoridades por votación secreta de sus afiliados.

Los sindicatos aseguran el goce efectivo de los derechos de los trabajadores y realizan propuestas políticas, económicas y sociales a los distintos organismos del Estado.

El Estado garantiza a los sindicatos los derechos de:

1. Ser reconocidos por la simple inscripción en un registro especial.
2. Concertar Convenios Colectivos de Trabajo.
3. Ejercitar plenamente y sin trabas la gestión de sus dirigentes, con estabilidad en sus empleos, licencia gremial e indemnizaciones especiales.
4. Declarar la huelga en defensa de los intereses de los trabajadores.
5. Actuar gratuitamente en los expedientes judiciales.

3. Normativa de la Provincia de Río Negro en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley K 4461: Negociación Colectiva de la Relación de Empleo Público entre el Poder Judicial y los Empleados Judiciales (BO 24/06/2010)

Artículo 1. Objeto. Se crea la Comisión de Trabajo que tendrá por objeto el estudio, para la elaboración y aprobación de los instrumentos normativos pertinentes, a los efectos de establecer en la Provincia la negociación colectiva en el ámbito de la relación de empleo público que se da entre el Poder Judicial y los empleados judiciales que se desempeñan en dicho Poder, generando el ámbito paritario.

Artículo 2. Integración. Presidencia. La mencionada Comisión está integrada por:

- a. Cuatro (4) representantes del Poder Legislativo, los que serán designados de acuerdo a lo dispuesto por el Reglamento Interno de la Cámara.

- b. Tres (3) representantes del Poder Ejecutivo, de los cuales al menos uno (1) de ellos corresponda a la Secretaría de la Función Pública, los que serán designados conforme lo determine el Poder Ejecutivo.
- c. Tres (3) representantes del Poder Judicial, designados por el Superior Tribunal de Justicia conforme lo disponga, debiendo asegurarse que uno de los representantes provenga del Ministerio Público.
- d. Tres (3) representantes del gremio respectivo, Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Provincia de Río Negro, designados conforme lo determinen los cuerpos directivos de la asociación gremial.

La presidencia corresponde a uno de los representantes del bloque mayoritario de la Legislatura.

Artículo 3. Funciones. La Comisión de Trabajo que se crea, tiene las siguientes funciones:

- a. Recabar de la jurisdicción provincial, nacional o de otras provincias, los antecedentes y normas vigentes referidos a la negociación colectiva en el ámbito del Poder Judicial.
- b. Elevar informes periódicos sobre el avance de su tarea a los titulares de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, pudiendo proponer reuniones ampliadas con otros funcionarios ajenos a la Comisión para el mejor cumplimiento de su cometido.
- c. Elaborar los anteproyectos de instrumentos normativos o consensuales que, conforme el análisis efectuado y las gestiones realizadas, correspondan.
- d. Una vez entregado el informe final, podrá funcionar como Comisión de Seguimiento hasta la efectiva implementación y por el lapso de dos (2) años a partir de dicho momento.
- e. Toda otra tarea destinada a lograr el cumplimiento del cometido de la Comisión de Trabajo.

Artículo 4. Asistencia Técnica. Los Poderes del Estado podrán aportar la asistencia de especialistas en la materia, por sí o a pedido expreso de la Comisión de Trabajo, ello a efectos de cumplir con el cometido encomendado.

Artículo 5. Plazo. La Comisión de Trabajo funcionará por un plazo máximo de tres (3) meses, contados a partir de la conformación definitiva de la Comisión en los términos del art. 2 de esta norma.

La Comisión de Trabajo se encuentra facultada a prorrogar por unanimidad y única vez, hasta por noventa (90) días, el plazo establecido en el

párrafo precedente, cuando superada la etapa del relevamiento y estudio de los antecedentes y normativa vigente, se encuentre elaborando el informe final.

Artículo 6. Designación de sus Integrantes. Los integrantes de la Comisión de Trabajo serán designados conforme las normas aplicables en cada caso, en un plazo máximo de veinte (20) días desde la entrada en vigencia de la presente.

Las faltas de designación en tiempo y forma de los representantes de una de las partes, importará la renuncia a participar en la misma, la que pasa a integrarse con los representantes restantes.

Artículo 7. Reglamento Interno. La Comisión de Trabajo dictará su propio Reglamento Interno, el cual debe ser aprobado por mayoría simple de sus integrantes.

Artículo 8. Funcionamiento. La Comisión de Trabajo que en la presente se crea funcionará con reuniones periódicas y en base a la búsqueda y concreción de consensos entre sus integrantes Sin perjuicio de ello podrán suscribirse dictámenes o informes en disidencia.

3.2. Ley D 2694: Adhesión a la Ley Nacional N° 23.929 de Paritaria Federal Docente (BO 10/01/2008)

Texto consolidado por el Digesto Jurídico de la Provincia de Río Negro, ley 4270 - art. 1 - Anexo B (BO N° 4584, 10/01/2008 - BO 10/01/2008)

Artículo 1. Adherir a la Ley Nacional N° 23.929 en los términos de su art. 20.

Artículo 2. Instrumentar el Convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, normado por el art. 21 de la Ley Nacional N° 23.929 y art. 6 del decreto nacional 1753/91, a través de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, conforme lo dispuesto por la ley provincial 3803 y la ley provincial 2443.

Anexo A: Ley nacional 23.929



Provincia de Salta



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva de la Provincia de Salta

La Provincia cuenta con la ley 7140/2001, en la que se establece el marco para las Convenciones Colectivas de trabajo del sector público Provincial y se regula el principio de buena fe que rige para las partes. Una vez concluido el acuerdo, es remitido al Poder Ejecutivo Provincial para su instrumentación de aprobación.

Asimismo, cuenta con la ley 6254/1984, en la que se instrumenta la inclusión del personal del Banco de Préstamos y Asistencia Social en la Convención Colectiva de Trabajo N° 18/75.

Por otro lado, por medio de la ley 6218/1983 se aplica el Convenio Colectivo de Trabajo N° 36/75 al personal de la Dirección Provincial de Energía, más precisamente a los trabajadores que dependen de la Dirección Hidráulica y Servicios Complementarios de la Administración General de Aguas de Salta.

Por medio de la ley 6215/1983 se establece que la Convención Colectiva de trabajo N° 57/75 de la Provincia de Salta se aplica al personal afectado a la prestación de servicios públicos sanitarios dependiente de la Administración General de Aguas de Salta.

Otra de las referencias normativas que posee la Provincia es el decreto-ley 278, del 26 de abril de 1963, que establece que los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados ante por la Dirección Provincial del Trabajo, y cuyo ámbito de aplicación sea de carácter Provincial o limitado a determinada zona, se considerará homologados por ese sólo hecho. Los convenios de carácter zonal o provincial que no hubieron sido contemplados en tal forma deberán ser homologados por Resolución del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud Pública.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Salta

Artículo 46. Derechos gremiales. Los trabajadores y los dirigentes sindicales no pueden ser discriminados ni perjudicados por sus actividades gremiales. Las organizaciones profesionales o gremiales son reconocidas jurídicamente para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes que establecen las leyes de la Nación y de la Provincia. Los sindicatos no pueden ser intervenidos ni sus sedes clausuradas, ni sus fondos bloqueados sino por orden de Juez competente.

3. Normativa de la Provincia de Salta en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 7140: Marco para Convenciones Colectivas de Trabajo del Sector Público Provincial (BO 04/07/2001)

Artículo 1. Las convenciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y sus empleados, estarán regidas por las disposiciones de la presente Ley. La relación de empleo público estará sujeta a los principios generales establecidos por la ley 5546 "Estatuto del Empleado Público para la Provincia de Salta", los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren en virtud de esta Ley. Los derechos y garantías acordados por la ley 5546, modificatorias y complementarias a los trabajadores, constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebraren. A los fines de determinar el ámbito de aplicación personal y territorial de la presente Ley, se entenderá por Administración Pública Provincial, a las reparticiones de la Administración Centralizada y Descentralizada y además organismos vinculados o dependientes, directa o indirectamente del Poder Ejecutivo, o aquellos entes en cuya conducción el Estado tuviese participación mayoritaria y no se encontrasen sometidos a un régimen laboral específico o estándolo resolviera incorporarse a las previsiones de la presente Ley.

Artículo 2. Nota de Redacción (vetado por el Poder Ejecutivo). Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a. El Gobernador y Vicegobernador de la Provincia.
- b. Ministros; Secretario General de la Gobernación; Fiscal de Estado titular y adjunto; Secretarios de la Gobernación de Seguridad, de Turismo y de Desarrollo

- Social; Secretario Personal del Gobernador; Escribano de Gobierno titular y adscripto.
- c. Secretarios de Estado.
 - d. Subsecretarios de Estado.
 - e. Las personas que por disposiciones legales y reglamentarias emanadas de los poderes del gobierno ejerzan funciones asimilables a los cargos antes mencionados.
 - f. Síndico General de la Provincia.
 - g. Procuradores Fiscales.
 - h. Secretarios Privados y Asesores Privados de Funcionarios Superiores.
 - i. Jefe y Subjefe de Policía.
 - j. Presidentes de Organismos descentralizados e integrantes de su Directorio.
 - k. El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades, cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo Provincial mediante resolución fundada.
 - l. Los sectores de la Administración Pública Provincial que a la fecha de la sanción de esta Ley se encuentren incorporados al régimen de las Convenciones Colectivas de Trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.
 - m. Personal agrupamiento político, personal temporario, personal transitorio y contratado.

Artículo 3. Las Convenciones Colectivas de Trabajo para el personal comprendido en el artículo primero de la presente ley, se celebrarán entre el representante, en quien el Gobernador de la Provincia en su calidad de jefe de la Administración, hubiese delegado expresamente la facultad pertinente y los representantes designados por las entidades sindicales con personería gremial, en proporción al número de afiliados. Estos últimos deberán acreditar que cuentan con mandato suficiente para obligar a sus representados. A los fines de la representación, se tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que integran la respectiva asociación. Las partes podrán disponer la designación de asesores expertos en materia laboral y administrativa, los que participarán sin voz y sin voto. En el seno de la representación sindical, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos de los representantes.

Artículo 4. La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial, según la actividad de la cual se trate. Las partes

articularán la negociación en los distintos niveles. Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una Comisión Negociadora en la que serán parte: los representantes del Estado Empleador y de los sindicatos con ámbito de actuación y personería gremial otorgada y acreditada por el Ministerio de Trabajo, Recursos Humanos y Formación Profesional de la Nación.

Artículo 5. La negociación colectiva que se refiere la presente ley podrá versar sobre aquellos aspectos de la relación laboral, propuestas por cualquiera de las partes y expresamente habilitados para su negociación por el Poder Ejecutivo, cuya materia o forma no resulten derivación necesaria de la aplicación del art. 64 de la Constitución de la Provincia, o no se encuentren taxativamente reglados por la ley 5546, modificatorias y complementarias o por la ley 6583, sus modificatorias y/o las normas que puedan sustituir a dichas leyes. Las negociaciones sobre aspectos salariales deberán supeditarse a las previsiones de la Ley de Presupuesto vigente para el año en que tales negociaciones tengan lugar.

Artículo 6. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta para ellas los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias, citadas en debida forma.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuados.
- c. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión del tema que se trate.
- d. El intercambio de la información necesarias a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Artículo 7. Las disposiciones de la Convención Colectiva no podrán contener ninguna cláusula que afecte o limite el derecho de cualquier ciudadano a tener acceso o permanencia a los cargos públicos en las condiciones establecidas en el art. 64 de la Constitución Provincial.

Artículo 8. En caso de conflictos colectivos de trabajo, las organizaciones gremiales, deberán asegurar los servicios esenciales a la comunidad que establecen las leyes vigentes. Sin perjuicio de ello, las Convenciones Colectivas podrán determinar modalidades para la prestación de los servicios que deban quedar garantizados, suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originen el conflicto, abstención o limitación de las

medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios esenciales durante los períodos críticos, todo ello de conformidad con lo establecido en la ley 6821.

Artículo 9. Durante la substanciación del proceso conciliatorio las partes deberán suspender las medidas o actos que dieron origen al conflicto, condición sine qua non para iniciar el proceso conciliatorio. El no cumplimiento de ésta condición equivale a la inasistencia injustificada de la conciliación.

Artículo 10. El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a. Lugar y fecha de celebración.
- b. Individualización de las partes y sus representantes
- c. El ámbito de la aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido.
- d. La Jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación.
- e. El período de vigencia.
- f. Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 11. Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de las mismas, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.

Artículo 12. La Convención Colectiva será remitida para su instrumentación al Poder Ejecutivo Provincial, el que deberá dictar el decreto aprobatorio correspondiente dentro de los treinta (30) días de la suscripción del acuerdo. Instrumentado el acuerdo por el Poder Ejecutivo, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días a la autoridad administrativa provincial del trabajo, para su registro y publicación dentro de los diez (10) días de recibido. El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación.

Artículo 13. La Autoridad Administrativa Provincial del Trabajo llevará el registro de todas las actuaciones relativas a las Convenciones Colectivas que se celebren dentro del presente régimen, a cuyo efecto el instrumento quedará depositado en la misma.

Artículo 14. La Convención homologada será aplicable a todos los trabajadores que se desempeñen en el ámbito de la Convención, que presten servicios en forma permanente, dentro o fuera de la Provincia. La aplicación de la Convención Colectiva no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipulados o fijados en casos individuales o colectivos.

Artículo 15. El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Auditoría General de la Provincia y los Municipios, podrán adherir, respecto de sus empleados al régimen de la presente ley.

Artículo 16. Toda aquella norma que se oponga a la presente queda sin efecto.

Artículo 17. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

3.2. Ley 6254: Inclusión del Personal del Banco de Préstamos y Asistencia Social en la Convención Colectiva de Trabajo N° 18/75 (BO 29/08/1984)

Artículo 1. Incluyese en el régimen de la Convención Colectiva nacional de trabajo 18/75 y sus modificatorias al personal de los bancos de préstamos y asistencia social y provincial de Salta.

Artículo 2. Quedan excluidos de la presente ley, los directorios y sus sindicatos respectivas, los profesionales asesores técnicos, contables, jurídicos y personal jerárquico que no sean de carrera; como así mismo todo el personal del casino Provincial.

3.3. Ley 6218: Aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 36/75 (BO 13/12/1983)

Artículo 1. Adhiérese la Provincia de Salta, a la Convención Colectiva de Trabajo N° 36/75 aprobado por decreto 246/81, de aplicación al personal de la Dirección Provincial de Energía, con vigencia a partir del 1 de noviembre del corriente año.

Artículo 2. La Convención Colectiva de Trabajo, referida en el art. 1 de esta ley, será aplicable al personal de la Dirección de Hidráulica y Servicios complementarios de la Administración General de Aguas de Salta, en tanto y en cuanto sea encuadrado en la misma. El encuadramiento será decidido por una comisión integrada por el señor Secretario de Estado de Obras Públicas, el señor Administrador General de Aguas de Salta, el

señor Secretario Gremial del Sindicato de Luz y Fuerza y el señor Secretario Gremial de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza. Las discrepancias surgidas en el seno de tal comisión, serán arbitradas en forma definitiva por el señor Ministro de Economía de la Provincia. El Poder Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de dicha comisión y el plazo dentro del cual deberá expedirse.

Artículo 3. Déjase establecido que el régimen de remuneraciones y adicionales que prevé la Convención aludida en el art. 1 se efectivizará gradualmente hasta el 100% en el término de noventa (90) días a partir del día 1/11/83.

Artículo 4. La Secretaría de Estado de Obras Públicas, dependiente del Ministerio de Economía en coordinación con la Dirección Provincial de Energía y la Administración General de Aguas de Salta en su caso, serán los organismos competentes que actuarán en la implementación de lo dispuesto en el artículo tercero de la presente.

Artículo 5. Téngase por ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese en el Registro Oficial de Leyes y archívese.

3.4. Ley 6215: Aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 57/75 (BO 28/11/1983)

Artículo 1. Adhiérese la Provincia de Salta, a la Convención Colectiva de Trabajo N° 57/75, de aplicación al personal afectado a la prestación de servicios públicos sanitarios, dependiente actualmente de la Administración General de Aguas de Salta, con vigencia a partir del 1 de noviembre del corriente año.

Artículo 2. Déjase establecido que el régimen de remuneraciones y adicionales que prevé la convención aludida en el art. 1 se efectivizará gradualmente hasta el 100% en el término de noventa (90) días a partir del 1/11/83.

Artículo 3. La Secretaría de Estado de Obras Públicas dependiente del ministerio de economía, en coordinación con la administración general de aguas de salta serán los organismos competentes que actuarán en la implementación de lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 4. Téngase por ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese, insértese en el registro oficial de leyes y archívese.

3.5. Decreto-ley 278: Homologación de Convenios Colectivos de Trabajo (BO 26/04/1963)

Artículo 1. Derógase el decreto-ley 768/58 y toda otra disposición que se oponga al presente decreto-ley.

Artículo 2. Los Convenios Colectivos de Trabajo celebrado por ante la Dirección Provincial del Trabajo y cuyo ámbito de aplicación sea de carácter Provincial, o limitado a determinada zona de la Provincia, se considerará homologados por ese sólo hecho. Los convenios de carácter zonal o provincial que no hubieron sido contemplados en tal forma deberán ser homologados por resolución del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud Pública.

Artículo 3. Los Convenios Colectivos antes mencionados regirán a partir del día siguiente de su publicación. La que deberá efectuar la Dirección Provincial del Trabajo, dentro del término de diez (10) días de su celebración o su homologación según corresponda.



Provincia de San Juan



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de San Juan

La provincia no cuenta con normativas referidas a la negociación colectiva en el sector público local. La ley 3816, del 18 de mayo de 1973, establece el Estatuto y Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia de San Juan. Su art. 36 hace referencia al derecho de asociación y agremiación.

Respecto al sector docente, se encuentra vigente la ley provincial 7016 del año 2000, en la que se establece que la Provincia de San Juan adhiere a la ley nacional 23.929 de Negociación Colectiva para los Trabajadores Docentes de la Gestión Pública.

En relación al ámbito de la Administración Pública provincial, la ley 7861, de enero de 2009, establece el Estatuto y Escalafón del Personal de la Secretaría de Salud Pública, es decir, carrera, nombramientos, derechos y deberes, calificaciones, distribución de trabajo. El capítulo XIV, titulado "reconocimiento de representatividad y actividad sindical" (arts. 77/I 81) es el único capítulo que hace referencia al Derecho Colectivo del Trabajo pero en materia de actividad sindical y no de negociación colectiva en el sector público provincial.

Del mismo modo, la ley 5807 establece el Estatuto y Escalafón para el Personal Legislativo de la Provincia de San Juan. Su art. 34, inc. c) hace mención al derecho de agremiación.

Para finalizar, destacamos que la ley 7887 del corriente año deroga la citada ley 7861.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de San Juan

Artículo 62. Todo habitante tiene derecho al trabajo y a la libre elección de su ocupación. El trabajo es considerado derecho y deber de carácter social y como actividad básica para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona humana y de su familia.

El Estado provincial, en la esfera de sus poderes, protege al trabajador y al trabajo en todas sus formas y aplicaciones y en particular asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador, propugna el pleno empleo y estimula la creación de nuevas fuentes de trabajo. Promueve y facilita la colaboración entre empresarios y trabajadores y la solución de los conflictos laborales, individuales o colectivos, por la vía de la conciliación obligatoria y el arbitraje, como mediante el establecimiento de tribunales especializados con un procedimiento breve y expedito, concede el beneficio de la gratuidad a las actuaciones administrativas y judiciales de los trabajadores y sus organizaciones.

Además compete a éste, a través de una legislación adecuada y de la implementación de planes y programas de políticas económica y social, garantizar a los trabajadores:

1. Una retribución mínima, vital y móvil, suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.
2. El derecho a la retribución de su trabajo según la cantidad, naturaleza y calidad del mismo, con observancia del principio: a trabajo igual, salario igual, reconociendo el que realiza el ama de casa.
3. Su formación cultural, técnica y profesional, tanto en las zonas urbanas como en las rurales.
4. La seguridad en el empleo y su derecho a indemnizaciones por despido arbitrario y falta de preaviso, quedando prohibidos los despidos por motivos políticos, ideológicos o sociales. La ley creará garantías contra el despido en masa.
- 5) El derecho a la asistencia material de quienes se encuentran temporal e involuntariamente en situación de desempleo.
6. 6) El derecho a la obtención de una jubilación digna y móvil con un haber que permita mantener el nivel de vida precedente.

Reglamenta las condiciones en que el trabajo se realiza, teniendo en cuenta que:

1. El trabajo manual e intelectual poseen idéntica dignidad social.
2. El trabajo nocturno es mejor remunerado que el diurno.

3. Otorgue una especial protección al menor que trabaja, quedando prohibido el trabajo de los menores de dieciséis años en actividades incompatibles con su edad.
4. Se limite la duración de las jornadas de trabajo en razón de edad y naturaleza de la actividad laboral.
5. Garantice el descanso semanal y las vacaciones periódicas remuneradas, el bienestar en el trabajo, de tal manera que la salud y la moral estén debidamente preservadas. Los trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, deben ser convenientemente regulados y controlados.
6. La vivienda que se proporcione al trabajador debe ser higiénica, funcional y sismorresistente.

Artículo 67. El Estado garantiza a los sindicatos los siguientes derechos:

1. De ser reconocidos, sin otro requisito que la inscripción en un registro especial.
2. De concertar contratos o convenios colectivos de trabajo por los gremios más representativos en cada rama, los que tendrán fuerza de ley.
3. De huelga, como medio de defensa de los derechos de los trabajadores y de las garantías sociales. No se puede tomar contra los participantes de ella ninguna medida represiva, mientras no pongan en peligro evidente la seguridad de la población.
4. De ejercicio pleno y sin trabas de la gestión de los dirigentes sindicales, la estabilidad en sus empleos y la licencia sindical.

3. Normativa de la Provincia de San Juan en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 7016: Negociación Colectiva Docentes. Adhesión a Ley Nacional 23.929 (BO 10/05/2000)

Artículo 1. Adherir a la ley nacional 23.929 sobre Negociación Colectiva para los Trabajadores Docentes de Gestión Pública.

Artículo 2. Autorizar al Poder Ejecutivo para que suscriba con la Nación el Convenio de Adhesión previsto en el art. 21 de la ley 23.929 el que deberá elevarse a esta Cámara para su aprobación en un período máximo de seis (6) meses.

Artículo 3. El Poder Ejecutivo deberá establecer la reglamentación Provincial en los términos previstos por la ley 23.929 y por el art. 67 de la Constitución Provincial, en un plazo no mayor de seis (6) meses, desde el momento de la sanción de la presente ley.

Artículo 4. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

3.2. Decreto 1583-ME-2000

ALCANCE

Artículo 1. Quedan correspondidas las Negociaciones colectivas de la Provincia con la asociación sindical correspondiente, que represente a los docentes que tengan relación de empleo público, con el Ministerio de Educación u otro organismo provincial, en tanto ejerzan funciones docentes conforme son definidas por el Estatuto Provincial del Docente, por el Estatuto Nacional del Docente, la Ley Federal de Educación y la Ley General de Educación de la Provincia de San Juan.

MATERIA DE NEGOCIACIÓN

Artículo 2. Las Negociaciones colectivas tratarán sobre todas las cuestiones laborales que surjan de la relación de empleo público docente, que hagan al interés de dichos trabajadores, conforme a lo establecido en el art. 7 de la ley nacional 23.929.

PARTES PARITARIAS

Artículo 3. Son la Provincia de San Juan como empleadora y la entidad sindical más representativa, con personería gremial, que tenga ámbito de representación personal y territorial sobre los trabajadores comprendidos en el presente régimen, como parte trabajadora.

PRESENTACIÓN DE LAS PARTES PARITARIAS

Artículo 4. La parte empleadora estará representada por el Ministro de Educación y tres funcionarios designados al efecto por el Ministerio: uno por el área educativa pedagógica, otro por el área administrativa financiera y un tercero por el departamento jurídico.

La parte trabajadora estará representada por cuatro miembros integrantes del cuerpo directivo u órgano de dirección y administración de la entidad sindical signataria, designados conforme a su régimen legal.

Cada parte designará simultáneamente un suplente por cada miembro de su representación.

ACREDITACIÓN DE LAS PARTES PARITARIAS Y DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PARTES

Artículo 5. La parte empleadora queda acreditada de pleno derecho por la sola vigencia de la presente norma; sus representantes con copias debidamente autenticadas de los respectivos decretos y resoluciones de sus designaciones.

La parte trabajadora acredita su calidad con el acto administrativo de otorgamiento de su personería gremial y determinación del ámbito personal y territorial de la misma. Dicha personería deberá corresponderse con el colectivo de docentes comprendidos en el art. 1 de la presente norma.

El acto debe estar certificado en su autenticidad por autoridad competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos.

La parte sindical deberá presentar certificado actualizado de autoridades sindicales, que acredite la vigencia del mandato de quienes serán sus representantes, extendido por autoridad competente del citado organismo nacional. Sus representantes acreditarán su condición, con el instrumento jurídico asociacional de designación, certificada su autenticidad por escribano público.

Cumplidos tales recaudos, canjeados que sean los instrumentos sin observación y aplicado el presente procedimiento, no podrá invocarse insuficiencia o defecto de facultades para obligar colectivamente a las Partes. Cualquier observación u objeción al momento del canje, en tanto no afecte la regular integración de la Comisión Negociadora, no suspende las Negociaciones colectivas ni Convenios Colectivos de Trabajo, que por esta norma se reglamentan.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PERMANENTE

Artículo 6. La Comisión Negociadora estará integrada por las partes y sus representantes. Deberá constituirse dentro de los diez días posteriores a la fecha de emisión del presente decreto. Para ello, se acreditarán las partes y sus representantes. De la acreditación y canje de instrumentos indicados en el art. 5, como de la constitución de la Comisión Negociadora, se labrará acta por la Escribanía Mayor de Gobierno, con entrega de una copia certificada para cada parte.

La Comisión a partir de su constitución tendrá existencia permanente. Su integración podrá variar, previa acreditación y canje de los pertinentes nuevos instrumentos. Sólo funcionará por convocatoria a sesionar, a lo que no podrá oponerse parte alguna.

DOCENTE DE GESTIÓN PRIVADA DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO PROVINCIAL

Artículo 7. Se invita a las partes empleadoras y trabajadoras pertinentes para que constituyan la Comisión Negociadora Colectivas de Trabajo de

los docentes de Gestión Privada que integran el Sistema Educativo Público Provincial; de conformidad con la legislación vigente aplicable.

Exhortar a tales partes para que, respetando las garantías constitucionales de todos los docentes de la Provincia de San Juan y la libertad de enseñanza, en el marco de la unidad del Sistema Educativo Público Provincial, celebren Convenios Colectivos de Trabajo que reconozcan la común naturaleza del trabajo docente.

SESIONES COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 8. Cualquiera de las partes tiene a convocar a sesionar a la Comisión, en cualquier tiempo que sea. La solicitud se hará por escrito, indicando expresamente las materias a tratar y a acordar. Informará sobre los representantes titulares y suplentes de la parte y los instrumentos jurídicos que acrediten su condición.

Cuando sean distintos a los instrumentos acreditados al constituir la Comisión Negociadora, se deberá labrar nueva acta ante la Escribanía Mayor de Gobierno.

La otra parte, con los mismos derechos y obligaciones de la requirente, dará respuesta por escrito a la convocatoria, fijando fecha y hora de la primer audiencia de Negociación, la que deberá celebrarse antes de los diez días de recepcionada la misma.

Todas las sesiones se celebrarán en la sede del Ministerio de Educación de la Provincia.

PERÍODO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 9. Cada Negociación Colectiva deberá durar como máximo cuarenta y cinco días a contar desde la fecha en que la parte convocada fijó la primera audiencia. Las sesiones de la Comisión no podrán ser menos de dos semanales. Las actas de sesión, que se firmarán en el mismo momento de finalizada ésta deben contener la citación con fecha y hora para la próxima, operando la rúbrica de aquella como notificación plena.

Antes de vencer los cuarenta y cinco días, las partes de común acuerdo y con expresión de fundamentos en cuanto al avance de la Negociación y la buena fe de ellas, podrán por única vez extender el plazo por otros cuarenta y cinco días.

Vencido el plazo o la prórroga acordada, en el acta de la sesión pertinente se dará por finalizada la negociación, describiendo el estado de avance

y/o divergencias, quedando cada parte en libertad de acción para ejercer los derechos que le competan en materia de conflicto colectivo de trabajo.

ACTAS PARITARIAS

Artículo 10. Toda sesión de la Comisión Negociadora se instrumentará en actas resúmenes, firmadas en tres ejemplares, uno para cada parte y el tercero para el expediente de la Negociación Colectiva; el que estará en todo momento bajo la guarda personal del Ministro de Educación de la Provincia, con derecho a copias certificadas por éste cada vez que la parte trabajadora lo pida.

Las actas de sesiones de la Comisión Negociadora como las actas de los acuerdos paritarios, se identificarán con numeración arábica y por año calendario. Por cada convocatoria a negociación se abrirá un expediente administrativo, que llevará el registro de la Mesa General de Entradas y Salidas del Ministerio de Educación.

ASESORES DE LAS PARTES PARITARIAS

Artículo 11. Las partes paritarias, en su condición de tales y como integrantes de la Comisión Negociadora, podrán designar asesores para que intervengan en las sesiones de negociación y acuerdos con voz pero sin voto. La designación será escrita, rubricada por todos los representantes paritarios de la parte y notificación a la otra. No podrán actuar simultáneamente más de dos asesores por parte.

MECANISMO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 12. Las partes de común acuerdo fijarán el mecanismo de funcionamiento paritario de la Comisión, respecto de cuando no esté expresamente previsto en la presente norma. Hasta que se acuerde sobre los posibles vacíos legales, no podrá dejarse de sesionar, negociar y acordar colectivamente; debiendo aplicarse en tal interregno las normas de la ley 23.929. Esta potestad normativa paritaria, como toda otra actividad paritaria que por el presente se reglamenta, deberá ejercerse por las partes respetando las normas y principios de la ley nacional citada.

ACUERDO PARITARIO

Artículo 13. El Acuerdo Paritario al que se arribe se suscribirá por todos los representantes presentes de las partes, no pudiendo faltar la firma del

Ministro de Educación de la Provincia, la que asignará validez y calidad de instrumento público al mismo. El acuerdo contendrá solamente las cláusulas convenidas. Todas las actas de sesiones de la Comisión Negociadora, como las demás documentación inherente a la Negociación y al Acuerdo, se suscribirán en tres ejemplares, uno para cada parte y el tercero para el expediente administrativo de la Negociación Colectiva.

Al momento de firmar el Acuerdo Paritario, el Ministro de Educación entregará a la parte trabajadora una copia íntegra y certificada su autenticidad por él, del expediente administrativo citado. De tal entrega, se dejará constancia en el texto del Acuerdo mismo.

Dentro de los dos días siguientes a la fecha de firma del Acuerdo Paritario el expediente administrativo, que estará iniciado por la convocatoria a sesionar, integrado por todas las actas de sesiones y documentación inherente agregada por las partes y concluido con el Acta del Acuerdo Paritario suscripto, deberá elevarse por el Ministro de Educación al Sr. Gobernador de la Provincia. Desde tal elevación o vencimiento del plazo para ello, se computarán aquellos a que se refiere el artículo siguiente.

CONTRATOS O CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Artículo 14. Para que los Acuerdos Paritarios suscriptos por las Partes adquieran el carácter de Contratos o Convenios Colectivos de Trabajo, y en consecuencia rango de ley con fuerza obligatoria para todo el personal docente comprendido en el art. 1 de la presente y para la parte empleadora, deberá producirse alguna de las siguientes instrumentaciones en el orden que se estipula:

- a. Dentro de los veinte días contados desde la elevación o vencimiento para ello, del expediente administrativo concluido con el Acuerdo Paritario, el Poder Ejecutivo Oficial local, un decreto homologando tal Acuerdo y declarando su fuerza y carácter de ley, con transcripción integral del contenido.
- b. Vencidos los veinte días citados sin que se haya publicado tal acto administrativo, el Acuerdo Paritario queda automáticamente homologado, pudiendo cualquiera de las partes signatarias mandar a publicar su texto íntegro, adquiriendo con ello el carácter de Convenio Colectivo de Trabajo con fuerza y alcance de ley. Esta publicación no podrá retrasarse más de tres días por las autoridades del Boletín Oficial local, a contar desde su pedido escrito.

OBJECCIÓN A LA HOMOLOGACIÓN DEL ACUERDO PARITARIO

Artículo 15. Antes de los veinte días referidos en el artículo anterior, por una sola vez, y en forma expresa y fundada, el Poder Ejecutivo mediante

decreto que notificará dentro de tal plazo a las partes paritarias, podrá objetar, observar y/o proponer modificaciones al Acuerdo Paritario en consideración. Sólo si las partes paritarias, de común acuerdo, aceptan la posición adoptada por el Poder Ejecutivo, se modificará el Acuerdo Paritario, dictándose y publicándose el decreto de homologación dentro de los diez días de recibido el nuevo texto de Acuerdo Paritario por el Sr. Gobernador de la Provincia.

Vencido el plazo de diez días estipulado, se aplicará el apartado b) del art. 14 precedente.

La ratificación del Acuerdo Paritario originario, dentro de los diez días de notificada la objeción Ejecutivo, ante el Sr. Gobernador de la Provincia, por cualquiera de las partes, asigna a tal Acuerdo carácter de automáticamente homologado.

Cualquiera de las partes puede proceder conforme al apartado b) del art. 14 con sus mismos alcances y efectos, una vez que transcurran diez días desde la recepción de tal ratificación por el poder Ejecutivo.

La ratificación y efecto subsiguientes precitados, lo serán sin perjuicio de la facultad prevista en el art. 265 de la Constitución de San Juan, para instar judicialmente la inconstitucionalidad del Convenio Colectivo de Trabajo vigente con fuerza de ley.

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Artículo 16. La Comisión Negociadora actuará también como Comisión de Interpretación de los Convenios Colectivos de Trabajo que entre en vigencia por aplicación de la presente norma. Sus interpretaciones se instrumentarán bajo la forma de los Acuerdo Paritarios y tendrán alcance general y obligatorio para las partes, debiendo aplicarse en todas las relaciones de empleo público docente alcanzadas por el Convenio Colectivo de Trabajo.

Será requisito esencial de validez del Acuerdo Interpretativo, que sobre la cuestión se emita un dictamen jurídico previo no vinculante. Tal dictamen estará a cargo de una Comisión integrada por tres abogados, dos designados por la parte empleadora, debiendo ser uno de ellos integrante de Asesoría Letrada de Gobierno, y uno designado por la parte trabajadora. A falta de acuerdo, podrán emitirse dos dictámenes separados por los abogados de cada parte.

A los Acuerdos Paritarios Interpretativos, en cuanto sea compatible se aplicarán las mismas normas que para los Acuerdos Paritarios. La aplicación obligatoria del Acuerdo Paritario Interpretativo, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, que estará a cargo del Ministerio de Educación, dentro de los diez días de firmado el Acuerdo, sin necesidad de trámite alguno homologatorio.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 17. Se propenderá a que la autoridad de aplicación de todas las relaciones colectivas de trabajo, que se produzcan entre la Provincia de San Juan y los docentes comprendidos en el art. 1 de la presente, sea en el futuro el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos, o un tercero imparcial con relación a las partes paritarias. También se propenderá a que la parte trabajadora acuerde condicionar el ejercicio del derecho de huelga, al sometimiento previo a una Negociación Colectiva, sobre la materia causa del conflicto. Las partes procurarán acordar los proyectos de normas necesarios para tales fines.

DÍAS HÁBILES ADMINISTRATIVOS

Artículo 18. Todo plazo estipulado en la presente norma, como los que se establezcan en Acuerdos Paritarios, se computarán como días hábiles administrativos, con la única excepción del plazo para que rija un Convenio Colectivo de Trabajo, respecto del cual se aplicará el art. 2 del Código Civil para la entrada en vigencia de las Leyes.

COMISIÓN FEDERAL DE POLÍTICA LABORAL

Artículo 19. La adhesión provincial a la ley nacional 23.929, comprende la decisión de la Provincia de San Juan, de participar en la Comisión Federal de Política Laboral para los trabajadores docentes, en calidad de miembro plenario.

GESTIONES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Artículo 20. Encomendar al Ministerio de Educación de la Provincia para que en carácter de trámite preferencial, diligencie lo necesario y perfeccione la integración de la Provincia de San Juan a la Comisión Federal referida en el artículo anterior y la suscripción del Convenio previsto en el art. 21 de la ley nacional 23.929.

DECLARACIÓN

Artículo 21. El Gobierno de la Provincia reconoce los derechos y atribuciones que competen a la Asociación Sindical Paritaria en el marco

constitucional y el de la ley nacional 23.551; y se reserva el derecho para oír a todos los sectores de la comunidad educativa que considere necesario y/o conveniente para la formación de su juicio y posición.

Artículo 22. Comuníquese y dese al Boletín Oficial para su publicación.

3.3. Ley 3816: Estatuto y Escalafón para el Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia de San Juan (BO 04/06/1973)

Capítulo I - Alcance y Aplicación

Artículo 1. El presente régimen que determina las relaciones entre el Estado, por una parte, y sus empleados por la otra, se denominará: Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública dependiente de los Poderes Ejecutivo y Legislativo de la Provincia de San Juan, y sus disposiciones se aplicarán en consecuencia, a todas las personas que, en virtud de nombramiento emanado de autoridad competente, presten servicios remunerados de carácter permanente en organismos dependientes de la Administración Pública provincial, sean centralizados, descentralizados o autárquicos.

Artículo 2. Se exceptúa de las disposiciones comprendidas en el presente régimen:

- a. Las personas que desempeñan funciones por elección popular.
- b. Las personas que desempeñen funciones de Ministros, Secretarios de Estado, Secretarios y Sub-Secretarios General y Técnico de la Gobernación; Secretarios Legislativos y Administrativos de la Honorable Cámara de Representantes; Sub-Secretarios; Secretarios Privados del Gobernador; del Vice-Gobernador o de sus Ministros; Secretarios de Bloques de la Honorable Cámara de representantes.
- c. Las personas para cuyo nombramiento o remoción, la Constitución o las leyes de la Provincia fijen procedimientos especiales.
- d. Los miembros integrantes de Cuerpos Colegiados que funcionen en la Administración Provincial.
- e. El personal administrativo transitorio; personal contratado; y el personal obrero accidental o transitorio, cuando a la sanción la presente no acredite dos años de antigüedad.
- f. El personal comprendido en el Estatuto del Docente.
- g. El personal de la Policía de la Provincia.
- h. Los funcionarios comprendidos en los apartados IV y V de la Ley N. 5491.

- i. EL personal comprendido en la carrera médico hospitalaria y de organismos que por sus funciones propias exija un régimen especial, cuando así lo resuelva la autoridad competente.”

Artículo 25. Ningún agente podrá ser privado de cualquiera de sus derechos, por motivos de convicción filosófica, religiosa, política o acción gremial, mientras desempeñe su actividad funcional respetando el ordenamiento jurídico positivo, cumpliendo con sus deberes leal y conscientemente.

El agente que valiéndose de su jerarquía, exigiere ostentaciones de ideología política o gremial para el ejercicio de su cargo o función pública, se hará pasible a la correspondiente sanción disciplinaria prevista en este Estatuto y su reglamentación.

ASOCIACIÓN Y AGREMIACIÓN:

Artículo 36. Los agentes pueden asociarse o agremiarse para defender sus derechos en la forma que las leyes y la reglamentación lo determinen.

A tal efecto la Repartición respectiva queda facultada para descontar de los haberes del agente la cuota gremial, siempre que éste lo manifieste por escrito y en forma expresa, al que deberá ser ingresada a la Asociación Profesional con personería gremial a la que pertenece.

3.4. Ley 5807: Estatuto y Escalafón para el Personal del Poder Legislativo de la Provincia de San Juan (BO 02/12/1987)

Capítulo I: Ámbito de aplicación

Artículo 1. El régimen que establece el presente Estatuto y Escalafón comprenderá al personal administrativo, de sistema de computación de datos, profesional y técnico, mantenimiento y producción y servicios generales que cumplan tareas remuneradas en el Poder Legislativo de la Provincia de San Juan.

Artículo 2. Se exceptuarán de las disposiciones comprendidas en el presente régimen:

- a. Las personas que desempeñen funciones por elección popular.
- b. Las personas que desempeñen funciones de Secretario Legislativo y Secretario Administrativo en la Cámara de Diputados, Secretarios de Bloques, Directores de Bloques, Asesores de Bloques y de Presidencia, Secretarios Privados y Jefe de Seguridad y aquel personal para cuyo nombramiento, remoción y/o retribución, la Constitución o las leyes de las provincias dicten procedimientos especiales.

Capítulo VII: Derechos

Artículo 34. Son derechos del personal:

- a. Estabilidad en el cargo: Todo agente una vez incorporado en el cargo, tendrá la estabilidad conforme a lo previsto en el art. 46 de la Constitución Provincial.
- b. Capacitación y perfeccionamiento: En cursos creados a tal fin por autoridad competente, dentro y fuera de la provincia.
- c. Agremiación: El agente tendrá derecho a la libre agremiación y acceso a las funciones gremiales.
- d. Recibir información sobre su legajo personal.
- e. El informarse sobre las nóminas de postulantes a cargos y ascensos, condiciones de los postulantes y exámenes de competencia
- f. Cuando a un agente le sean asignados, mediante notificación escrita, emanada de autoridad competente, funciones de un cargo superior al que reviste y las ejerza durante treinta (30) días o más corridos sin interrupción, tendrá derecho a percibir la diferencia de haberes conforme lo establecido en el art. 44, inc. a).
- g. Ascenso en las condiciones que se establezca en esta ley y su reglamentación.
- h. Licencias: Conforme a lo establecido para el Personal dependiente de la Administración Pública Provincial ley 1894 y sus modificatorias. En lo referido a licencias por vacaciones, se establece la siguiente modalidad: 1) El mes de enero de cada año. 2) Los días hábiles que coincidan con el receso escolar de invierno que otorgue el Poder Ejecutivo. En ambos casos se implementarán guardias mínimas, conforme a las necesidades de cada área, a fin no resentir el servicio. Los agentes afectados a este servicio podrán hacer uso de las licencias por vacaciones a partir del segundo día hábil de reiniciada la actividad administrativa habitual del Poder Legislativo.
- i. Jubilación: En las condiciones y requisitos fijados por la Ley 4266 y sus modificatorias.
- j. Retribución: Según lo establecido en esta ley.

3.5. Ley 7887: Derogación de la ley 7861 (BO 04/10/2012)

Artículo 1. Derógase, a partir del veintinueve de noviembre de dos mil siete, la Ley N° 7861.

Artículo 2. Comuníquese al Poder Ejecutivo. Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, a los ocho días del mes de mayo del año dos mil ocho.



Provincia de San Luis



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de San Luis

La Provincia de San Luis no cuenta con una ley de negociación colectiva para la Administración Pública provincial. No obstante, la ley XV-0390-2004 (5618), conocida como Estatuto del Empleado Público, regula las cuestiones de la relación laboral en el sector público provincial. El art. 17 inc. h) de dicha ley otorga derecho a los agentes a agremiarse y/o asociarse.

Para los trabajadores docentes, encontramos la ley 5711 R, de octubre de 2004, que regula las negociaciones colectivas que se entablen entre el Estado Provincial y las asociaciones sindicales representativas de los docentes que presten servicios en establecimientos oficiales dependientes de la provincia.

Por otro lado, existen dos convenios colectivos sectoriales. Ellos son:

- CCT N° 131/75: la ley 5726 R establece que los trabajadores que se hallen bajo la dependencia de la Dirección Provincial de Televisión (LV 90, Canal 13, San Luis) estarán regulados por dicha convención colectiva.
- CCT N° 122/75: la ley 5588 R establece que los agentes de salud (excluyendo a los profesionales y técnicos) que presten servicios en centros de salud, hospitales, psiquiátricos y hogares de ancianos dependientes del Ministerio de la Cultura del Trabajo Programa Salud, estarán regulados por dicha convención colectiva.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de San Luis

DERECHOS GREMIALES

Artículo 60. Los trabajadores y los dirigentes gremiales no pueden ser discriminados ni perjudicados por sus actividades gremiales. Las organi-

zaciones profesionales o gremiales son reconocidas jurídicamente para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes que establecen las leyes de la Nación y de la Provincia. Los sindicatos no pueden ser intervenidos, ni sus sedes clausuradas, ni sus fondos bloqueados, sino por orden del juez competente. Se procura sean reconocidos a los sindicatos los siguientes derechos:

1. De concretar contratos o convenios colectivos de trabajo, por los gremios más representativos de cada rama, los que tendrán fuerza de ley.
2. De huelga, como medio de defensa de los derechos de los trabajadores y de sus garantías sociales. No se puede tomar contra los participantes de ella ninguna medida represiva, mientras no pongan en peligro evidente la seguridad de la población.
3. De ejercicio pleno y sin trabas de la gestión de los dirigentes sindicales, la estabilidad en sus empleos y la licencia sindical.
4. De que los dirigentes gremiales no sean molestados por las opiniones que manifiesten o por las decisiones que adopten en el desempeño de sus cargos, ni interrogados, reconvenidos o procesados en ningún tiempo por tales causas.

Tampoco pueden ser perseguidos ni arrestados durante todo su mandato, por sus actividades sindicales, es decir se establece para su protección el fuero sindical.

3. Normativa de la Provincia de San Luis en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3. 1. Ley XV-0390-2004 (5618): Estatuto del Empleado Público (BO 04/06/2004)

Capítulo I - Ámbito de Aplicación

Artículo 1. El presente estatuto comprende a todas las personas que en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, presten servicios remunerados en dependencias del Poder Ejecutivo; Honorable Tribunal de Cuentas, y Entes Autárquicos, salvo exclusión expresa dispuesta en este estatuto o en leyes especiales.

Artículo 2. Quedan exceptuados de los alcances de este estatuto:

- a. Los agentes que desempeñen funciones por elección popular;
- b. Los Ministros y Vice Ministros del Poder Ejecutivo, los Jefes de Programas y Sub Programas y los Agentes que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados;

- c. Los Directores; Directores Gerentes y/o Presidentes; Subdirectores; Administradores; Asesores Legales y Técnicos de Gabinete y los agentes que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados;
- d. Los miembros integrantes de Cuerpos Colegiados con funciones directivas;
- e. El Clero Oficial;
- f. Secretarios Privados de los funcionarios comprendidos en los incs. a) y b) precedentes;
- g. El personal que presta servicios regulares en las fuerzas de Seguridad y Defensa;
- h. El personal comprendido en Convenciones Colectivas de trabajo;
- i. El personal comprendido en el Estatuto del Docente, salvo los arts. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46 y 47 que establecen el procedimiento sumarial aplicable;
- j. El personal de los organismos o sectores que por la especial característica de sus actividades requieran un régimen particular, cuando así lo resuelva el Poder Ejecutivo.

Capítulo V - Derechos del Agente

Artículo 17. El agente tiene derecho a:

- h. Asociarse y/o agremiarse;

Al personal no permanente de la Administración Pública Provincial sólo le alcanzan los derechos establecidos en los incisos b), c), d), h), i), j), k), l), m), n), y ñ) de la presente norma con las salvedades establecidas en cada caso.

3.2. Ley XV-0388-2004 (5711 R): Negociación Colectiva para los trabajadores docentes (BO 25/10/2004)

Artículo 1. La presente ley está destinada a regir las negociaciones colectivas que se entablen entre el Estado provincial y las asociaciones sindicales representativas de los docentes de esta jurisdicción, siempre que presten servicios en establecimientos oficiales dependientes de la Provincia.

Artículo 2. La representación de los trabajadores docentes será ejercida por las asociaciones sindicales de primer grado con personería gremial y ámbito personal y territorial de actuación dentro de la Provincia. Esta representación podrá ser integrada además por una asociación sindical de primer grado que aún sin tener personería acreditada poseer inscripción gremial y ámbito exclusivo de actuación en el territorio provincial y demuestre su efectiva representatividad.

Artículo 3. La representación del Gobierno Provincial será ejercida en forma conjunta por el Ministerio del Progreso y el Ministerio de la Legalidad y Relaciones Institucionales, quienes podrán a su vez integrar la representación y/o delegarla en otros funcionarios que al efecto determinen en forma expresa. No obstante los acuerdos a que se arriben deberán ser firmados por aquéllos.

Artículo 4. La negociación colectiva tendrá por objeto brindar un marco general de carácter laboral y será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, a excepción de las siguientes:

- a. Las facultades constitucionales del Estado en materia educativa.
- b. La estructura orgánica del sistema educativo.
- c. El principio de idoneidad, como base para el ingreso y para la promoción de la carrera.

Artículo 5. Cualquiera de las partes legitimadas o facultadas para negociar colectivamente podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido, representación que inviste, alcance personal y territorial de la convención y las materias que deban ser objeto de la negociación. La propuesta deberá ser notificada al Subprograma Derecho del Trabajador, la cual, mediante el dictado del acto respectivo constituirá la comisión negociadora.

Artículo 6. Los conflictos o problemas que se generen como consecuencia de la integración de la comisión negociadora se resolverán directamente entre las partes interesadas. En caso de no llegarse a un acuerdo intervinirá el Subprograma Derecho del Trabajador, que resolverá la cuestión definitivamente.

Artículo 7. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio importa los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuados.
- c. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema de que se trate.
- d. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.

En caso de duda acerca de la necesidad resolverá el Subprograma Derecho del Trabajador. Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, ante el incumplimiento de estas obligaciones por algunas de las partes, la autoridad administrativa de trabajo podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión a tal fin.

Artículo 8. Las negociaciones se desarrollarán en el ámbito del Subprograma Derecho del Trabajador, que estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que consideren necesarias para lograr un acuerdo.

Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria y a tal fin estará autorizada para realizar estudios, recabar asesoramiento, y en general, requerir toda la información necesaria a fin de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión que se trate.

Artículo 9. Los acuerdos que se suscriban constarán en un acta que deberá contener:

- a. Lugar y fecha de celebración.
- b. Individualización de las partes y sus representantes.
- c. El ámbito personal, territorial y funcional de aplicación.
- d. El período de vigencia.
- e. Toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 10. Un Convenio Colectivo podrá modificar o derogar, total o parcialmente otro colectivo anterior. En tal caso, no podrán alegarse como derechos adquiridos, ni estimarse incorporados al contrato individual, condiciones de trabajo incluidos en el convenio modificado o derogado. No podrán establecerse en los convenios, cláusulas que resulten contrarias a normas de orden público tanto social cuanto económico o dictadas en protección del interés general.

Artículo 11. Previo la negociación de las escalas y/o incremento de salarios; las partes deberán acordar las bases de cálculos y el método que les permitirá medir la productividad en el ámbito laboral de la convención. Los mismos deberán ajustarse a las economías y productividad que se generen en el sistema. Las bases de cálculos y el método acordado, serán puestas a consideración del Subprograma Derecho del trabajador.

Artículo 12. Los acuerdos deberán ser remitidos, para su instrumentación al Poder Ejecutivo, para el dictado del acto administrativo correspondiente.

Artículo 13. Los aspectos no regulados en forma expresa por el acuerdo se regirán por las normas provinciales vigentes.

Artículo 14. Vencido el término de vigencia de un acuerdo, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes del mismo, al igual que las normas relativas a contribuciones, y a las obligaciones asumidas por el Estado que no tengan carácter laboral. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior, cuyo término estuviera vencido no se haya establecido lo contrario.

Artículo 15. Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los docentes y a favor de las asociaciones sindicales participantes en la negociación, podrán tener validez para todos los trabajadores afiliados o no afiliados, comprendidos en la convención debiendo cumplirse con lo establecido por el art. 38 de la ley 23.551.

Artículo 16. En caso de desacuerdo en el desarrollo de la negociaciones o que se suscitaren conflictos ocasionados por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualquiera de las partes deberá comunicarlo a la Dirección Provincial de Trabajo, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. La autoridad administrativa de trabajo podrá también intervenir de oficio si lo considera oportuno, en atención, a la naturaleza del conflicto.

Artículo 17. La Dirección Provincial de Trabajo pondrá a disposición de las partes un listado de personas que actuarán como mediadores quienes deberán ser de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector público, y con práctica en la Negociación Colectiva. En caso de desacuerdo sobre la designación del mediador, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento la Dirección Provincial de Trabajo procederá a designarlo.

Artículo 18. Al comienzo de las negociaciones las partes deberán acordar, mecanismos de autorregulación tales como:

- a. Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto.
- b. Abstención o limitación de la huelga u otras medidas legítimas de acción sindical que pudieran afectar la prestación del servicio educativo durante períodos críticos.

Artículo 19. Los acuerdos a que se refiere la presente ley, no implicarán la aplicación de las disposiciones de la ley 20.744 (t.o. por Decreto 390/75) y la ley 24.013 salvo pacto expreso que así lo establezca.

Artículo 20. La presente ley entrará en vigencia a partir de los treinta (30) días de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 21. Deróguese la ley 4956.

Artículo 22. Regístrese, comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.

3.3. Ley XV-0395-2004 (5726 R): Televisión. Aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 131/75 (BO 25/10/2004)

Artículo 1. Declárase de aplicación a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para todo el personal bajo dependencia de la Dirección Provincial de Televisión (LV 90 TV Canal 13 - San Luis), las escalas salariales y normas laborales de la Convención Colectiva de Trabajo N° 131/75, y el régimen que en el futuro la modifique o sustituya.

Artículo 2. Si en el futuro se introdujeran modificaciones a los agrupamientos previstos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75, el Poder Ejecutivo queda autorizado para efectuar los encuadramientos necesarios para adecuar aquellos al nuevo régimen, cuidando siempre de incorporar los mayores beneficios que se establezcan y de preservar los derechos adquiridos por el personal.

Artículo 3. El personal amparado por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75, continuará regido por las normas vigentes en la Administración Pública Provincial, en materia de Obra Social y Sistema Jubilatorio.

Artículo 4. Queda incluido en el régimen instituido por la Convención Colectiva de Trabajo N° 131/75, en las condiciones estipuladas por la presente Ley, todo el personal superior o jerárquico de la Dirección Provincial de Televisión (LV 90 TV Canal 13 - San Luis), a excepción de quien detentare el cargo de Director Provincial de Televisión, quedando éste sujeto a las disposiciones del Escalafón de la Administración Pública Provincial.

Artículo 5. La erogación que demande la aplicación de la presente ley, será imputada a la partida presupuestaria correspondiente y/o rentas generales.

Artículo 6. Deróguese la ley 4751.

Artículo 7. Regístrese, comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.

**3.4. Ley XV-0389-2004 (5588 R): Agentes de Salud.
Convenio Colectivo de Trabajo N° 122/75. Exclusión del Personal
de la Salud del Estatuto del Empleado Público (BO 19/05/2004)**

Artículo 1. Exclúyase del ámbito de aplicación del Estatuto del Empleado Público Provincial ley 4612, a los agentes que prestan servicios en los centros de salud de la Provincia, policlínicos regionales, hospitales provinciales, hospital psiquiátrico y hogares de ancianos dependientes del Ministerio de la Cultura del Trabajo Programa Salud, excluidos profesionales y técnicos del nivel terciario, a partir del 1 de marzo de 1991.

Artículo 2. El personal comprendido en el artículo anterior, se regirá por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad (N° 122/75), con las modificaciones que los mismos tengan en el futuro.

Artículo 3. Los agentes alcanzados por las disposiciones de esta ley, continuarán en el régimen del Instituto de Previsión Social del Estado Provincial y como afiliados a la Obra Social Provincial (DOSEP).

Artículo 4. Facúltese al Poder Ejecutivo para dictar las disposiciones que fueran necesarias, tendientes al cumplimiento de lo dispuesto en esta ley.

Artículo 5. El personal comprendido por los alcances de la presente ley, percibirá además de los importes que surjan del Convenio Colectivo 122/75, un adicional mensual equivalente al 10% del básico correspondiente a la categoría cadete en concepto de Riesgo e Insalubridad y otro idéntico por Presentismo; éste, sujeto al cumplimiento de los requisitos que exija la reglamentación que al efecto dicte el Poder Ejecutivo.

Artículo 6. Fíjese el día 21 de noviembre como el "Día del Empleado de la Salud" a cuyos efectos será no laborable para el sector involucrado en la presente ley.

Artículo 7. Derogar la ley 4901 y toda otra norma que se oponga a la presente ley.

Artículo 8. Regístrese, comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.



Provincia de Santa Cruz



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Santa Cruz

La Provincia de Santa Cruz, a partir de junio de 2007, cuenta con una ley de negociación colectiva: la ley 2986. En ella se regula la negociación colectiva que se celebre entre la Administración Pública provincial y las asociaciones sindicales con personería gremial representativas de sus trabajadores. La Comisión Negociadora se constituirá por 8 miembros, 4 representantes del Estado empleador y 4 representantes de las asociaciones sindicales. Asimismo, la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad administrativa. Cabe señalar que dicha ley cuenta con un capítulo sobre Comisión Paritaria (capítulo II) y otro sobre Conflictos Colectivos (capítulo III).

Con la ley 3022, que está en vigencia desde junio de 2008, se contempla el régimen de paritarias para el poder judicial. Los miembros paritarios serán autoridades del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia y los representantes de las asociaciones sindicales con personería gremial. Tal como lo refleja el art. 5 de la presente ley, la Comisión Negociadora estará integrada por 4 miembros del Tribunal Superior de Justicia y 4 representantes de la parte sindical. Se contará con un Presidente y un Secretario de Actas, según lo dispuesto en art. 5. La sede central de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, será el ámbito de las negociaciones e intervendrá en cuestiones de carácter meramente administrativo (art. 9).

El Régimen de Paritarias para el Poder Legislativo, se halla reglamentado por la ley 3021, desde junio de 2008. Las negociaciones colectivas que se celebran entre la Honorable Cámara de Diputados de la provincia y las Asociaciones de Trabajadores Legislativos con personería gremial, tal como lo refleja el art. 1. La Comisión Negociadora, como lo establece el art. 6, estará integrado por 8 miembros, 4 de la representación sindical y 4 funcionarios del Honorable Congreso de Diputados de la Provincia.

Los resultados de los procesos de diálogo logrados por la Comisión Negociadora Central se plasmaron a través del decreto 2188 del 28/09/2009, el cual homologó parcialmente el CCT (81 artículos), después de dos años de trabajo paritario.

Los resultados de los procesos de diálogo logrados por la Comisión Negociadora Central se plasmaron a través del decreto 2188/2009, el cual homologó parcialmente el CCT (81 artículos), después de dos años de trabajo paritario.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Santa Cruz

Artículo 61. La Provincia reconoce el derecho a la libre constitución y actuación de las asociaciones profesionales, el derecho de los trabajadores a afiliarse o no a un sindicato, y a fundar una o varias organizaciones sindicales. Igual derecho se le reconoce a los patrones con respecto a sus organizaciones gremiales.

Artículo 62. La Provincia reconoce y respeta el derecho de huelga, no pudiendo tomarse contra los participantes en ella ninguna medida de fuerza mientras la misma no ponga en peligro evidente la seguridad de la población. Los Jueces garantizarán el amparo a este derecho.

Artículo 63. El convenio colectivo, realizado libremente por las partes interesadas, regirá el régimen de las condiciones de trabajo, no pudiendo la Provincia intervenir sino por intermedio del Departamento Provincial del Trabajo, en caso de desacuerdo o conflicto irremediable.

Artículo 64. Ningún representante o dirigente sindical podrá ser despedido, por razón emergente del ejercicio de sus funciones, ni perseguido ni encarcelado por los mismos motivos.

3. Normativa de la Provincia de Santa Cruz en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 2986: Negociaciones Colectivas de Trabajo entre la Administración Pública Provincial y las Asociaciones Sindicales (BO 17/07/2007)

Capítulo I - De la Convención Colectiva

Artículo 1. Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y las asociaciones sindicales representativas de sus trabajadores, serán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 2. Quedarán excluidos de la presente normativa:

- a. El Gobernador y el Vicegobernador.
- b. Los Ministros del Poder Ejecutivo Provincial, el Fiscal de Estado, los miembros del Tribunal de Cuentas, los Secretarios, Subsecretarios, Directores Provinciales, Directores Generales, Directores y las personas que, por disposición legal o reglamentaria, ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados.
- c. Las autoridades superiores de los organismos descentralizados y los funcionarios sin estabilidad, designados en cargos jerárquicos en los organismos centralizados y Entidades Descentralizadas, Autárquicas, Empresas y Sociedades del Estado.
- d. El personal de la Policía de la Provincia de Santa Cruz.
- e. El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de su actividad, cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo Provincial mediante decisión fundada.

Artículo 3. La representación de los trabajadores referidos en el art. 1, será ejercida por las entidades sindicales con personería gremial, cuyo ámbito de actuación personal comprenda a los trabajadores, cuyas condiciones laborales pretenda regularse mediante el sistema de negociación colectiva que se establece en la presente.

Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales, con derecho a negociar respecto a la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje que le corresponda a cada parte. A tal fin se considerará el número de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector correspondiente.

Artículo 4. La representación del Estado, a los efectos de la celebración de una Convención Colectiva, será ejercida por los funcionarios que designe el titular del Ejecutivo, con rango no inferior a Subsecretario, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con carácter general. En caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de las respectivas áreas de la Administración Pública Provincial.

Podrá disponerse además la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de colaborar en las negociaciones.

Artículo 5. La negociación colectiva podrá realizarse dentro del ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles.

Para cada negociación, general o sectorial, se conformará una Comisión Negociadora, en la que serán parte los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos, que será coordinada por la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social.

En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones sindicales con personería gremial que corresponda a dichos ámbitos y aquellas que incluyan, dentro de un ámbito de actuación mayor, el sector involucrado. Para determinar la voluntad del sector trabajador dentro de una comisión negociadora sectorial se procederá de manera análoga a la prevista en el 2º párrafo del art. 3 de la presente ley.

Artículo 6. Los representantes del Estado empleador o de los empleados públicos podrán proponer a la otra parte, la formación de una Comisión Negociadora, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación. El pedido deberá ser notificado a la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, la cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora.

Artículo 7. La Comisión Negociadora de la Convención Colectiva se constituirá con ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes del Estado empleador y cuatro (4) representantes designados por la entidades sindicales que formarán parte de la negociación.

Artículo 8. La negociación colectiva regulada por la presente ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a. La estructura orgánica de la Administración Pública Provincial;
- b. Las facultades de dirección del Estado;
- c. El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Las tratativas salariales o aquéllas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

Artículo 9. Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta para las mismas los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c. La designación de negociadores con idoneidad y representación suficiente para la discusión del tema que se trata;
- d. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso, con reconocimiento de las normas legales y presupuestarias vigentes.

Artículo 10. La Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad administrativa de aplicación de la presente ley, y en ejercicio de sus funciones, estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria; a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento y en general, requerir toda la información necesaria a efectos de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión que se trate.

Artículo 11. La Convención Colectiva deberá celebrarse por escrito y en el acta se consignará:

- a. Lugar y fecha de celebración;
- b. Individualización de las partes y sus representantes;
- c. El ámbito personal de aplicación, con indicación de las actividades y categorías de trabajadores a que se refiere;

- d. El ámbito territorial de aplicación;
- e. El periódico de vigencia;
- f. Materia objeto de la negociación.

Artículo 12. Las disposiciones de la Convención Colectiva deberán ajustarse a las previsiones del art. 14 bis de la Constitución Nacional, así como a las normas legales que rigen el derecho administrativo y el derecho del trabajo y no podrán contener cláusulas que afecten disposiciones dictadas en protección del interés general. Asimismo, no podrán contener ninguna cláusula que afecte o limite el derecho de cualquier ciudadano a tener acceso al empleo público, en condiciones de igualdad, según los requisitos que se determinen.

Artículo 13. Una vez suscripta la Convención Colectiva será remitida para su homologación al Poder Ejecutivo Provincial, el que deberá dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días dictar el acto administrativo correspondiente.

Artículo 14. Las convenciones colectivas homologadas regirán a partir del día siguiente al de su publicación. El texto de las convenciones colectivas, que se celebren entre el Estado Provincial y su personal, será publicado por el Poder Ejecutivo dentro de los quince (15) días de homologadas. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes, en forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos que la publicación oficial. La Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social llevará el registro de las convenciones colectivas que se celebren dentro del presente régimen, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el mencionado organismo.

Artículo 15. Las partes podrán, dentro de los sesenta (60) días anteriores al vencimiento de la convención colectiva de trabajo, denunciar la vigencia de la misma y solicitar la iniciación de las negociaciones relativas a la concertación de una nueva, debiendo a tal efecto cursar comunicación fehaciente a la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, que deberá arbitrar las medidas necesarias a tal efecto.

La Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de quince (15) días de recibida la denuncia, deberá correr vista a las partes, para que en el plazo de quince (15) días cumplan con las formalidades necesarias para constituir la respectiva comisión negociadora.

Artículo 16. Vencido el término de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas, en virtud de ella y demás derechos y obligaciones asumidas por las partes, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención, siempre que en la anterior no se haya convenido lo contrario.

Artículo 17. Las normas de la convención colectiva serán de cumplimiento obligatorio para el Estado provincial y para todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, sean que presten servicios en forma permanente o transitoria, dentro o fuera del territorio provincial, y no podrán ser modificadas unilateralmente en perjuicio de los trabajadores o afectar las condiciones más favorables estipuladas en casos individuales o colectivos.

Capítulo II - De la Comisión Paritaria

Artículo 18. Las partes deberán integrar una Comisión Paritaria en la forma y con la competencia que en esta ley se determina. Específicamente en lo referente a la representación será de aplicación lo normado en los arts. 3 y 4 de la presente.

Artículo 19. Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a. Interpretar con alcance general la convención colectiva;
- b. Entender en los recursos de revocatoria que se interponga contra sus decisiones;
- c. Aquéllas que las partes de la convención colectivas le otorguen, en tanto no excluyan la competencia legal de otros organismos.

Artículo 20. Las Comisiones Paritarias se constituirán de igual forma a lo normado en el art. 7 de la presente ley.

Artículo 21. La concurrencia de las Comisiones Paritarias en las circunstancias previstas en la presente ley será obligatoria, y la participación y desempeño de las partes en las mismas deberá adecuarse al principio de buena fe, importando el cumplimiento de los derechos y obligaciones consignados en el art. 9 de la presente.

Artículo 22. Las decisiones de las Comisiones Paritarias relativas a la interpretación de la convención colectiva de trabajo, que no hubieran sido adoptadas por unanimidad, podrán ser recurridas por las personas o asociación que tuvieren interés legítimo en ellas, dentro del plazo que fije la reglamentación. Cuando hubieren sido adoptadas por unanimidad, solamente se admitirá el recurso, fundado en incompetencia o exceso de facultades.

Artículo 23. Los actos que se dicten con relación a la constitución de las comisiones negociadoras y a la definición de la conformación de la voluntad del sector trabajador, podrán ser objeto de recurso administrativo en los términos de la ley provincial 1260 y su decreto reglamentario; debiendo entenderse que el recurso de reconsideración se tendrá por formalmente interpuesto con la manifestación, que en tal sentido efectúe la representación gremial, en las reuniones que se lleven a cabo en esta etapa del procedimiento de la negociación colectiva. La copia autenticada del acta respectiva encabezará las actuaciones en que se sustancie el recurso. Déjese establecido que, una vez constituida una comisión negociadora y definida la conformación del sector trabajador en la misma, las medidas administrativas que se adopten para sustanciar el procedimiento convencional hasta el dictado del acto administrativo de instrumentación, tendrán carácter preparatorio y, por lo tanto, serán irrecurribles.

Capítulo III - De los Conflictos Colectivos

Artículo 24. En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones, o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualquiera de las partes deberá comunicarlo a la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. La Subsecretaría podrá también intervenir de oficio, si lo considerara oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.

Artículo 25. Las asociaciones sindicales, los representantes del Estado empleador y la autoridad administrativa del trabajo, podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal, y con práctica en la negociación colectiva. Las partes de común acuerdo, seleccionarán del listado propuesto, quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime. En caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, la autoridad administrativa del trabajo designará al mediador.

Artículo 26. Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto tales como:

- a. Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto;

- b. Abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales durante los períodos críticos;
- c. Establecimiento de servicios mínimos, cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa, notificando a la autoridad de aplicación con cinco (5) días de anticipación las guardias mínimas. La aplicación de estos sistemas no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

Artículo 27. Serán de aplicación supletoria la ley provincial 2450, ley nacional 24.185, Convenio N° 151 de la OIT, en lo que corresponda y no esté expresamente previsto en la presente ley.

Artículo 28. El Poder Legislativo y el Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, deberá dictar los actos administrativos que correspondan, a fin de incorporar sistemas de negociación dentro de su competencia y respectivas facultades, las que serán ratificadas por ley con las respectivas modificaciones que se establezcan.

Artículo 29. Invítase a los Municipios a adherir a la presente ley de conformidad con la reglamentación que dicten sus órganos competentes.

Artículo 30. Deróganse las leyes provinciales 2022 y 2151.

Artículo 31. Deróganse los arts. 2, 3, 4, 6 y 7 de la ley 2347.

Artículo 32. Modifícanse el art. 5 de la ley 2347, el que quedará redactado de la siguiente manera: "Artículo 5. Los incrementos salariales que se otorguen, deberán estar fundados en los mayores ingresos del erario Provincial y en las reducciones de gastos de funcionamiento del Estado".

Capítulo IV - Disposiciones Transitorias (Arts. 33 Al 35)

Artículo 33. Será de aplicación supletoria, la ley nacional 23.929 y el Convenio N° 154 de la OIT, hasta tanto se proceda a la sanción de una ley específica, para las negociaciones colectivas que se establezcan entre el Estado Provincial y las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores docentes, cualquiera sea el nivel, rama o especialidad, siempre que presten servicios en escuelas, establecimientos o institutos, sin más condición que la de mantener relación de empleo con el ente oficial.

Artículo 34. Los distintos regímenes laborales que rigen la relación de empleo público en el Estado Provincial, continuarán vigentes en las mismas condiciones que las actuales, hasta tanto se celebren con carácter general

o sectorial las respectivas convenciones colectivas del trabajo, bajo el sistema instituido en la presente ley.

Artículo 35. Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial, dése al Boletín Oficial y cumplido, archívese.

3.2. Ley 3022: Régimen de paritarias para el Poder Judicial (BO 15/07/2008)

Artículo 1. Las negociaciones colectivas que se celebren entre el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Santa Cruz y las asociaciones sindicales con personería gremial que representen a sus empleados dependientes, se regirán por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 2. La aplicación de la presente alcanza a todos los empleados del Poder Judicial, entendiéndose como tales los agentes de todas las categorías que revisten en los organismos que lo integran.

Artículo 3. La representación de los empleados judiciales será ejercida por las asociaciones sindicales con personería gremial, con la competencial que rige en sus respectivos Estatutos y conforme a la legislación vigente, con ámbito de actuación en el territorio provincial. En caso de que más de una entidad sindical se encuentren legitimada para intervenir en la negociación colectiva y no hubiera acuerdo entre las mismas respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, aquella se integrará en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes que se desempeñen en cada una de las entidades, cumpliendo funciones en el Poder Judicial de la Provincia, debiendo garantizarse en todos los casos la representatividad de la minoría con al menos uno de los representantes en las negociaciones paritarias.

Artículo 4. La representación del Tribunal Superior de Justicia será ejercida por los señores Vocales en ejercicio y/o Magistrados o Funcionarios que a tal efecto designe el mismo, con facultad suficiente e irrevocable para llevar adelante la negociación y oportunamente suscribir las actas acuerdo a que se arriben con vista a su implementación.

Artículo 5. La Comisión Negociadora que llevará a cabo la negociación estará integrada por cuatro (4) miembros designados por el Tribunal Superior de Justicia y cuatro (4) representantes del Sector Sindical, alternándose entre las partes, la Presidencia en cada una de las reuniones, las cuales deberán designar uno de sus miembros, a sus efectos ejercerá la Presiden-

cia en la primera reunión la parte que planteó el tema que dio origen a las negociaciones.

Son facultades del Presidente: coordinar y presidir cada reunión, designar Secretario de Actas, observar y hacer observar la presente reglamentación. El Secretario de Actas deberá: prestar asistencia directa al Presidente y a la Comisión de Negociación, preparar el orden del día, redactar las actas de las sesiones, numerar, recopilar, protocolizar y archivar los documentos emitidos en cada reunión, ejercer toda otra función que le sea asignada por el Presidente o por la Comisión. Se deja establecido que tres (3) de los cuatro (4) miembros de ambas partes permanecerán estables desde el inicio de las negociaciones y durante todo su transcurso hasta la finalización del documento definitivo, debiendo ratificarse los mismos en forma anual. Ello sin perjuicio de la facultad de cada parte de remover sus representantes antes del plazo establecido por razones justificadas, de las que se deberá informar con un mínimo de tres (3) días antes de concertado el encuentro de la Mesa de Negociaciones, designado su reemplazo en el mismo acto.

Cesarán naturalmente en sus funciones los casos previstos en el art. 7 del presente reglamento. En ambos casos el suplente deberá acreditar su representación a los fines de intervenir en la negociación. El cuarto miembro será rotativo o móvil permanecerá mientras dure la deliberación y obtención del acuerdo parcial que se resuelva la temática para la cual fue designado. El representante rotativo o móvil será elegido conforme su especialización, idoneidad y/o perfil para la temática de que se trate. En todos los casos los representantes de las partes deberán integrar el Poder Judicial observándose lo dispuesto en el primer párrafo del art. 2 del presente, asimismo cada parte podrá asistir con un máximo de dos (2) asesores externos, los que sólo podrán intervenir a pedido de parte para aclarar y/o ilustrar algún punto en discusión.

Artículo 6. A los fines de la conformación de la voluntad final de la Comisión Negociadora, se elaborará un solo dictamen consensuado entre los miembros de cada parte, por lo que no habrá votos individuales. En el caso de ser discordante con el de la otra parte, se recurrirá a la mediación.

Artículo 7. Los representantes designados por las partes que participen de la Comisión Negociadora cesarán en sus funciones en los siguientes casos:

- a. Fallecimiento;

- b. Desvinculación del Poder Judicial, excepto aquellos que se encuadren en los beneficios jubilatorios;
- c. En el caso de los representantes gremiales la designación de los mismos como funcionarios con facultad de aplicar sanciones disciplinarias o magistrados;
- d. Revocación del mandato;
- e. Renuncia.

Artículo 8. La negociación colectiva regulada por el presente reglamento será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, en el marco de la legislación vigente y normas que rigen las instituciones del Derecho del Trabajo. El Convenio Colectivo y/o acuerdos parciales resultantes de la negociación tendrán vigencia por un año, prorrogándose automáticamente en caso de no mediar modificaciones, o se acuerde la concertación de otro distinto en dicho término por el mecanismo estipulado en el presente Reglamento.

Artículo 9. La sede central de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, será el ámbito de las negociaciones e intervendrá en cuestiones de carácter meramente administrativo de acuerdo al presente Reglamento. A pedido de partes, la dependencia administrativa deberá convocar a la discusión de la temática que fundadamente se requiera debiendo notificar a la otra parte en un plazo de cinco (5) días de recibida la petición. Notificada aquella, podrá en un plazo de cinco (5) días, proponer otros temas vinculados o afines a los anteriores, de los que se notificará en un plazo de cinco (5) días a la presentante inicial. Vencidos dichos plazos la Subsecretaría deberá señalar fecha y hora del inicio de la negociación en el término de cinco (5) días, debiendo notificar en debida forma a las partes con una antelación no menor a cuarenta y ocho (48) horas.

El o los representantes de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, deberán abstenerse de intervenir como mediadores, conciliadores y/o árbitros en cualquiera de las cuestiones que puedan suscitarse durante el transcurso de las negociaciones o que estén relacionadas con la interpretación y/o aplicación de un Convenio Colectivo.

Artículo 10. Serán consideradas prácticas desleales las comprendidas en el art. 53 de la ley nacional 23.551.

Artículo 11. Los acuerdos parciales que finalmente conformen en Convenio Colectivo deberán celebrarse por escrito y contener como mínimo:

- a. Lugar y fecha de celebración;
- b. Individualización de las partes y sus representantes, así como la acreditación de sus personerías;
- c. Período de vigencia, que en ningún caso podrá ser menor a un año;
- d. Materias objeto de la negociación;
- e. Actividades y categorías de trabajadores a que se refieren;
- f. Zona de aplicación.

Idéntica modalidad regirá para las actas previstas que sean confeccionadas en cada reunión de negociaciones con vistas al acuerdo parcial final.

Artículo 12. Los plazos previstos en este Reglamento, se computarán en todos los casos como días hábiles judiciales, excepto aquellos en los que se aclare expresamente que no serán computados de esa forma.

Artículo 13. En ningún caso la negociación podrá exceder de treinta (30) días hábiles. El plazo fijado solo podrá extenderse por acuerdo de partes, indicándose el nuevo término expresamente, vencido el mismo la negociación procederá de forma estipulada en el art. 6.

Artículo 14. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta para ellas los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias en los lugares con la frecuencia y periodicidad que sean acordadas;
- c. El intercambio de la información específica y necesaria en tiempo y forma a los fines del examen de las cuestiones en debate, debiendo asimismo arbitrarse los medios para la obtención de la información que se encontrare en poder de terceros;
- d. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso;
- e. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión y acuerdo de los temas en tratamiento.

Artículo 15. El Poder Judicial deberá prever los recursos presupuestarios pertinentes a fin de solventar los gastos que impliquen la aplicación del sistema de negociaciones establecido en el presente. Asimismo y en vista a que la representación gremial será ejercida por empleados del Poder Judicial, éste deberá dictar los actos administrativos correspondientes en los términos de lo previsto en la ley 23.551.

Artículo 16. En las cláusulas de los acuerdos se podrá establecer cuotas de solidaridad a cargo de los empleados a favor de las asociaciones de trabajadores, que tendrán validez tanto para afiliados como para no afiliados, estas cláusulas registrarán por única vez, y ante la obtención de incrementos salariales. En todos los casos deberá cumplirse con lo establecido por el art. 38 de la ley 23.551.

Artículo 17. La obligatoriedad de los acuerdos parciales arribados, registrarán a partir del momento de ser suscriptos por ambas partes. La Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social deberán registrarlo de acuerdo a la normativa vigente y realizar la publicación oficial dentro del término de diez (10) días, vencido el cual, podrá hacerlo cualquiera de las partes. El Tribunal Superior de Justicia en un plazo no mayor de diez (10) días, instrumentará el acuerdo arribado mediante el dictado del pertinente acto administrativo.

Artículo 18. De no existir acuerdo en las instancias de negociación, en el transcurso del plazo establecido en el art. 13, se designará mediador por sorteo del listado que refiere el art. 21 del presente reglamento, para que intente la auto-composición de las diferencias, debiendo limitar su actuación a los términos de las leyes nacionales dictadas en materia de mediación. El mediador deberá ser notificado de su designación dentro del tercer día de producido el sorteo, requiriéndose su aceptación en el término de tres (3) días hábiles administrativos de notificación. La mediación deberá concluir en un plazo no mayor a cinco (5) días, prorrogables por otros cinco (5) días, siempre que exista acuerdo de las partes. Vencidos los plazos sin que las partes arriben a un acuerdo, el mediador deberá labrar un acta con las resueltas del procedimiento.

Artículo 19. Las normas del Convenio Colectivo y de los acuerdos parciales a que se arribe, que comprendan en definitiva el mismo, será de cumplimiento obligatorio para el Poder Judicial y para todos los empleados que se desempeñen en su ámbito y organismo que lo integran, ya sea que presten servicios en forma permanente o transitoria, dentro o fuera del territorio de la Provincia, con afiliación gremial o sin ella, no pudiéndose modificar en perjuicio de los trabajadores o afectar condiciones más favorables ya estipuladas.

Artículo 20. El derecho de huelga y otras medidas legítimas de acción sindical, garantizadas por la Constitución Nacional y Provincial, así como por los Tratados Internacionales o Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificadas por la República Argentina, no

podrán ser limitados ni condicionados como consecuencia de la aplicación de este Reglamento. Durante las negociaciones, las partes de común acuerdo podrán consensuar mecanismos de autorregulación de conflictos, tales como:

- a. Suspensión temporaria de la aplicación de medidas originadas en la temática en tratamiento;
- b. Limitación de medidas de acción directa en relación con el tema en tratamiento.

Para el supuesto de que estuvieren comprendidas más de una asociación sindical con capacidad de negociar, será condición para la aplicación de los mecanismos antes dichos, que sean suscriptos por la totalidad.

Artículo 21. Las partes acompañarán un listado de mediadores que no supere un número de cinco (5) en la primera reunión de la Comisión Negociadora. Deberán ser de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal y de negociación colectiva. No podrán ser incluidos quienes se desempeñen como funcionarios de los Poderes del Estado provincial, aun cuando lo hicieran ad-honorem, o por contrataciones aun si fueran éstas financiadas por organismos internacionales, no aquellos que hayan cumplido ese tipo de funciones dentro de los dos (2) años anteriores al inicio de las negociaciones. Con las nóminas obtenidas, se procederá en el segundo encuentro a consensuar una lista única de seis (6) miembros. El procedimiento y los plazos de sus tareas deberán ajustarse a lo establecido en los artículos precedentes.

Artículo 22. La Comisión Negociadora se constituirá como único intérprete de los acuerdos parciales alcanzados hasta la conformación del Convenio Colectivo final, momento en el cual se integrará una Comisión Paritaria que tendrá la facultad de interpretar con alcance general la Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes.

Artículo 23. Será de aplicación supletoria al presente reglamento el Convenio Internacional 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Artículo 24. Modifícase el art. 28 de la ley 2986, que quedará redactado de la siguiente manera:

“Art. 28. El Poder Legislativo y el Poder Judicial de la provincia de Santa Cruz, deberá dictar los actos administrativos que correspondan, a fin de incorporar sistemas de negociación dentro de su competencia y respecti-

vas facultades, las que serán ratificadas por ley con las respectivas modificaciones que se establezcan”.

Artículo 25. Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial, dése al Boletín Oficial y cumplido, archívese.

3.3. Ley 3021. Régimen de Paritarias para el Poder Legislativo (BO 15/07/2008)

Artículo 1. Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Santa Cruz y las Asociaciones Sindicales de Trabajadores Legislativos con personería gremial, que representen a sus trabajadores dependientes. Se regirán por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 2. Quedan excluidas de la presente normativa las personas que desempeñan cargos o funciones de carácter electivo:

- a. Los funcionarios, para cuyo nombramiento y remoción, la Constitución Provincial y leyes fijen procedimientos especiales, así como las personas que por disposición legal o reglamentaria, ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados. El Personal Superior, Directores, Sub-Directores, Secretarios Privados;
- b. Las personas cuyas designaciones se efectúan por contratos especiales y Personal Transitorio;
- c. El Personal de los bloques parlamentarios, que desempeña funciones de Secretarios; Prosecretario; Asesor y Auxiliares de Bloques.

Artículo 3. La representación de los empleados será ejercida por las asociaciones sindicales de trabajadores legislativos con personería gremial y ámbito de actuación provincial.

Cuando no hubiera acuerdo entre las Asociaciones Sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación y representación de la voluntad del sector trabajador en la Comisión Paritaria, la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, procederá a definir el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte; a tal fin, tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

Artículo 4. La representación de la Honorable Cámara de Diputados será ejercida por funcionarios designados por la Presidencia, con rango no inferior a Director.

Artículo 5. Las partes podrán designar a otros funcionarios o asesores expertos en la materia, a efectos de colaborar con las negociaciones, los que tendrán voz pero sin voto.

Artículo 6. La Comisión Negociadora se integrará con ocho (8) miembros, cuatro (4) funcionarios representantes de la Honorable Cámara de Diputados y cuatro (4) representantes de las Asociaciones Sindicales representativas de los empleados legislativos. La designación de los miembros de la Comisión Negociadora se realizará anualmente y será notificada a la Presidencia de la Honorable Cámara de Diputados, la que en el plazo de diez (10) días hábiles, mediante Resolución, constituirá formalmente la Comisión Negociadora. Los representantes de ambas partes podrán ser reemplazados, previa notificación fehaciente a la Presidencia, la que mediante Resolución, incorporará y sustituirá al representante propuesto en la Comisión Negociadora.

Artículo 7. La Comisión Negociadora se reunirá cada vez que alguna de las partes lo solicite, la que deberá notificar por escrito, con cinco (5) días de anticipación, con detalle pormenorizado de los temas a tratar, día y horario a la otra parte.

Artículo 8. Las decisiones que adopte la Comisión Negociadora serán fruto del consenso de ambas partes.

Artículo 9. La Comisión Negociadora deberá refrendar un acta en cada una de sus reuniones, la que será por escrito y consignará:

- a. Lugar y fecha de su celebración;
- b. El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías;
- c. Las materias objeto de la negociación.

Artículo 10. La Comisión Negociadora tendrá las siguientes funciones y atribuciones, siendo la presente enumeración no taxativa:

- a. Tratamiento de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo;
- b. Interpretar con alcance general las normas del Estatuto;
- c. Proponer las normas reglamentarias, complementarias y de aplicación del Estatuto;
- d. Dictar las normas específicas relacionadas con las condiciones y el medio ambiente de trabajo;

- e. Proponer la creación, modificación o sustitución de agrupamientos para la carrera del empleado legislativo;
- f. Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones, por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la Cámara de Diputados;
- g. Establecer en las cláusulas de los acuerdos, cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de las Asociaciones de Trabajadores, que tendrán validez tanto para afiliados como para no afiliados. Estas cláusulas regirán por única vez, y ante la obtención de incrementos salariales debiendo cumplirse en todos los casos, con lo establecido por el art. 38 de la ley 23.551.

Artículo 11. Quedan excluidas de la negociación en la Comisión Negociadora:

- a. La Estructura Orgánica de la Honorable Cámara de Diputados;
- b. Las facultades de dirección y organización de la Honorable Cámara de Diputados.

Artículo 12. En todos los casos, las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta para las mismas los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c. La designación de negociadores con idoneidad y representación suficiente para la discusión del tema que se trata;
- d. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso, con reconocimiento de las normas legales y presupuestarias vigentes.

Artículo 13. Los Acuerdos de la Comisión Negociadora, una vez suscriptos serán remitidos para su instrumentación u homologación a la Presidencia de la Honorable Cámara de Diputados, la que deberá dictar el Acto Administrativo correspondiente.

Artículo 14. Los Acuerdos arribados por las partes, serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificados unilateralmente en perjuicio de los trabajadores o afectar condiciones más favorables estipuladas en casos individuales o sectoriales. Asimismo, regirán respecto a todos los trabajadores de la Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de

Santa Cruz, todo ello, sin perjuicio de que los trabajadores, invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Artículo 15. En caso de desacuerdos en el desarrollo de las negociaciones o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualquiera de las partes deberá comunicar a la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

La Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social también podrá intervenir de oficio, si lo considerara oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.

Artículo 16. Las Asociaciones Sindicales y la Honorable Cámara de Diputados, podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal, y con práctica en la negociación colectiva. Las partes, de común acuerdo, seleccionarán del listado propuesto quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime. En caso de falta de acuerdo sobre la designación de él o los mediadores, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, la autoridad administrativa del trabajo realizará el sorteo de él o los mediadores de las listas propuestas por las partes.

Artículo 17. El procedimiento de mediación deberá ajustarse a las siguientes pautas:

- a. El mediador dispondrá la celebración de las audiencias necesarias a fin de lograr un acuerdo entre las partes;
- b. Propondrá formulas conciliatorias;
- c. Si pasados quince (15) días hábiles de la designación del mediador, las partes no hubieran llegado a un acuerdo, podrá extenderse dicho plazo por diez (10) días hábiles más;
- d. Si vencidos los plazos, las partes no arribaron a un acuerdo, se considerará concluido el procedimiento de mediación; debiendo el mediador confeccionar un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, las fórmulas de conciliación propuestas y si la parte que las propuso, aceptó o rechazó;
- e. La Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social podrá dar a publicidad el informe del mediador.

Artículo 18. Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto tales como:

- a. Suspender temporariamente la aplicación de las medidas que lo originaron;
- b. Abstenerse o limitarse en las medidas de acción directa que pudieran afectar la actividad legislativa;
- c. Establecer servicios mínimos garantizados, notificando a las autoridades de la Honorable Cámara de Diputados con cinco (5) días de anticipación, las guardias mínimas.

Artículo 19. Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial, dése al Boletín Oficial y cumplido, archívese.



Provincia de Santa Fe



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Santa Fe

La ley 10.052/1987 reglamenta que las condiciones de trabajo y el régimen salarial de los agentes de la Administración Pública Provincial, serán establecidas mediante el Sistema de Convenciones Colectivas de Trabajo.

El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Administración Pública será celebrado por representantes que designe el Poder Ejecutivo y por aquéllos designados por las entidades sindicales con personería gremial más representativas de la actividad: aquéllos que acrediten el mayor número de afiliados en el territorio provincial.

La Convención Colectiva deberá contener una cláusula donde las partes acuerden la integración de una Comisión compuesta de tres (3) miembros, uno (1) perteneciente a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia, un (1) diputado y un (1) senador, que serán nominados por sus respectivos Cuerpos. Esta Comisión designará de su seno un (1) Presidente y tendrá las facultades de entender y promover la conciliación en los conflictos colectivos de intereses que se susciten entre las partes.

La homologación de las Convenciones Colectivas estará a cargo del Poder Ejecutivo y regirá a partir del día siguiente al de su publicación.

Con respecto al principio de ultra-actividad, la ley establece la posibilidad de que las partes, dentro de los 60 días anteriores al vencimiento de la convención colectiva, denuncien su vigencia, y soliciten la iniciación de las negociaciones relativas para la concertación de una nueva, y su respectiva comunicación fehaciente a la Autoridad de Aplicación.

Las partes deberán formar una Comisión Paritaria, la cual tendrá las siguientes funciones:

- a. Interpretar con alcance general la Convención Colectiva;
- b. Aquéllas que las partes de la Convención Colectiva le otorguen, en tanto no excluyan la competencia legal de otros organismos;
- c. Entender en los recursos de revocatoria que se interpongan contra sus decisiones.

La Comisión Paritaria se constituirá con 4 (cuatro) representantes del Estado provincial y 4 (cuatro) representantes designados por las entidades gremiales.

Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán adoptarse por acuerdo. Cuando no exista acuerdo en el seno de la representación de los trabajadores, se conformará su voluntad por votación, requiriéndose la mayoría simple de votos.

Las relaciones laborales de la actividad docente se encuentran reguladas mediante el Sistema de Convenciones Colectivas de Trabajo bajo la ley 12.958. Los acuerdos surgidos serán homologados por el Poder Ejecutivo provincial, mediante decreto. Se crea por esta ley una Comisión Negociadora integrada por 14 representantes (7 representantes del Poder Ejecutivo y 7 representantes de las asociaciones sindicales de los trabajadores docentes).

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Santa Fe

Artículo 13. Los habitantes de la Provincia pueden libremente reunirse en forma pacífica, aun en locales abiertos al público. Las reuniones en lugares públicos están sometidas al deber de preaviso a la autoridad, que puede prohibirlas sólo por motivos razonables de orden o interés público con anticipación no menor de cuarenta y ocho horas.

Pueden también asociarse libremente con fines lícitos.

Gozan igualmente del derecho de petición a las autoridades públicas, en defensa de intereses propios o generales.

3. Normativa de la Provincia de Santa Fe en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 12.958: Convenciones Colectivas para el sector del Personal Docente de la Provincia de Santa Fe (BO 28/11/20002)

Artículo 1. Las relaciones laborales de los trabajadores docentes de la provincia de Santa Fe serán reguladas mediante el sistema de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Los efectos de los acuerdos alcanzados por aplicación de la presente ley se extenderán a todas las relaciones laborales del personal docente.

Artículo 2. Esta Convención Colectiva de Trabajo será celebrada entre el Poder Ejecutivo y la representación de las asociaciones sindicales de los trabajadores docentes de la provincia de Santa Fe, con personería gremial en los términos de la ley nacional 23.551 y ámbito de actuación territorial en la Provincia. Estará regida por las disposiciones de la presente ley y en forma supletoria por la ley nacional 14.250 (t.o.) y las leyes nacionales y decretos de igual alcance vigentes en materia de negociaciones colectivas.

Artículo 3. Será objeto de la Convención Colectiva:

- a. Regular las características y particularidades de la relación laboral para los trabajadores de la educación de la Provincia.
- b. Establecer las condiciones laborales y salariales aplicables a la relación laboral indicada en el inciso anterior.
- c. Proponer métodos de solución de eventuales conflictos colectivos en cuanto a su calidad y finalidad.
- d. Acordar beneficios sociales y gremiales.
- e. Adoptar medidas que faciliten la concreción de los puntos anteriores.
- f. Ningún acuerdo surgido de las Convenciones Colectivas podrá vulnerar o desconocer los principios y derechos reconocidos y garantizados por las leyes nacionales 26.061 y 26.206, o las que las modifiquen o reemplacen en el futuro.

Artículo 4. Las Convenciones Colectivas que se generen en el marco de esta norma deberán celebrarse por escrito consignando entre otros aspectos:

- a. Lugar y fecha de celebración.
- b. Individualización de las partes intervinientes y acreditación de la personería que invoca cada una.
- c. Detalle de los acuerdos alcanzados.
- d. Período de vigencia.
- e. Ámbito de aplicación.

Artículo 5. Los acuerdos surgidos de las Convenciones Colectivas deberán ser homologados por el Poder Ejecutivo Provincial mediante decreto, dentro de los veinte (20) días hábiles de su firma. Vencido el plazo establecido en el párrafo anterior, y el Poder Ejecutivo no homologara ni realizara

ninguna observación a la convención colectiva, ésta quedará automáticamente homologada. La homologación tendrá lugar en tanto el acuerdo alcanzado reúna los requisitos de fondo y de forma que determina esta ley. Será presupuesto esencial para acceder a la homologación que el acuerdo no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público. En caso de que el Poder Ejecutivo denegare la homologación se deberá hacer saber a las partes firmantes la causa u observación que determina la negativa, otorgándoseles un plazo de cinco días (5) días hábiles para que aquellas salven el impedimento respectivo.

Artículo 6. Los acuerdos que sean homologados mediante decreto del Poder Ejecutivo provincial regirán respecto de todos los trabajadores de la educación dentro del ámbito a que estas convenciones refieren. Todo ello independientemente de que los trabajadores invistan o no el carácter de afiliados a las organizaciones gremiales.

Artículo 7. El texto del acuerdo homologado será publicado por el Poder Ejecutivo dentro de los diez (10) días hábiles de su homologación.

En caso de que el Poder Ejecutivo no efectuara la publicación en el término fijado en el párrafo anterior, la publicación efectuada por cualquiera de las partes, en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos que la publicación oficial. El acuerdo homologado regirá a partir del día siguiente de su publicación o en la fecha que se consigne específicamente.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia llevará el registro de los acuerdos homologados dentro del presente régimen, a cuyo efecto el instrumento de los mismos quedará depositado en dicho Ministerio.

Artículo 8. Vencido el término de una convención colectiva se mantendrán todas las cláusulas del convenio colectivo, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención, salvo que aquélla hubiere dispuesto algo distinto sobre el particular.

Artículo 9. Las disposiciones de la convención colectiva deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho laboral.

Artículo 10. En materia de negociación y disponibilidad colectiva regirán los principios de autonomía, libertad, buena fe, justicia social, irrenunciabilidad, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y en caso de duda aplicación de la norma o interpretación más favorable a los trabajadores.

Artículo 11. A los efectos de la presente ley será autoridad de aplicación el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia el que vigilará el cumplimiento de la Convención Colectiva conforme sus normativas.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 12. A los efectos de promover y concretar la convención colectiva, créase una Comisión Negociadora integrada por catorce (14) miembros, siete (7) de los cuales serán representantes del Poder Ejecutivo provincial y designados por éste y siete (7) miembros serán representantes de las asociaciones sindicales de los trabajadores docentes en los términos establecidos en el art. 2 de la presente ley.

Las partes paritarias podrán designar asesores para que intervengan en las audiencias sin voz y sin voto, debiendo hacerlo por escrito y con notificación a la otra parte. En las sesiones de la Comisión Negociadora, podrán actuar simultáneamente hasta dos (2) asesores por el Poder Ejecutivo y dos (2) por cada asociación sindical de los trabajadores docentes en términos establecidos en el art. 2 de la presente ley. La Comisión Negociadora dictará su reglamento de funcionamiento.

Artículo 13. La integración de la representación de los trabajadores en cuanto a su número, será proporcional a la cantidad de afiliados cotizantes, certificados por el agente de retención, que cada una de las asociaciones sindicales intervinientes tuviera al inicio de la convención colectiva. Las asociaciones sindicales intervinientes deberán acreditar como mínimo un diez por ciento (10%) del universo a representar, de acuerdo a lo que establece el art. 2 de la presente ley. En el caso de que, en el transcurso de las negociaciones, no hubiera uniformidad en el seno de la representación gremial docente, prevalecerá el voto de la entidad gremial que cuente con mayor representación en la Comisión Negociadora.

Artículo 14. Convocatoria: La representación que promueva la negociación deberá notificar por escrito a la autoridad de aplicación para que formalice la convocatoria, indicando:

- a. Representación que inviste;
- b. Materias a negociar.

Artículo 15. Quienes reciban la comunicación referenciada en el artículo anterior estarán obligados a responder y conformarla en un plazo de quince (15) días de la comunicación y designar a sus representantes en la

Comisión que se integre al efecto; del mismo modo podrá proponer otras materias a ser tratadas. En este último caso también deberá notificar la propuesta a la representación que inició el procedimiento.

Artículo 16. Ante dificultades de resolución de un conflicto suscitado durante el proceso de negociación colectiva, que torne imposible la continuidad de las audiencias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Santa Fe, en el término de cuarenta y ocho (48) horas de tomado conocimiento de la situación, convocará a la Comisión Federal de Mediación, constituida en el marco de la paritaria nacional docente según decreto del Poder Ejecutivo nacional 457/07 e integrada por un representante del Ministerio de Educación de la Nación, un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y un representante de las organizaciones gremiales nacionales que incluyan a los sindicatos de la Jurisdicción.

Artículo 17. La Comisión Federal de Mediación actuará como un facilitador del diálogo mediante audiencias convocadas a tales efectos, a las que deberán concurrir obligatoriamente las partes, sin sujeción a un procedimiento formal, todo ello a fin de que logren autocompositivamente una solución dentro de los diez (10) días hábiles desde el primer encuentro, prorrogables por única vez.

Vencidos estos plazos, sin que se hubiera arribado a una fórmula de solución, el Cuerpo dará un informe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia con indicación de las causas del conflicto, desarrollo de las negociaciones, fórmulas propuestas para su superación y parte que lo aceptó y rechazó.

Artículo 18. Las partes de la Comisión Negociadora están obligadas a obrar de buena fe. Este principio supone los siguientes deberes y obligaciones:

- a. Concurrir a las negociaciones y audiencias citadas en debida forma.
- b. Designar negociadores con idoneidad y mandato suficientes para la discusión del tema que se trata.
- c. Intercambiar la información necesaria para establecer una discusión fundada.
- d. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que contengan las diversas circunstancias del caso.

Artículo 19. Los acuerdos celebrados y aprobados en el marco del proceso inaugurado por el decreto provincial 332/08, cobrarán plena vigencia a los efectos de los arts. 4, 5 y 7 de la presente ley.

Artículo 20. Créase una Comisión Asesora que estará integrada por dos (2) representantes de las entidades sindicales reconocidas por el Ministerio de Trabajo de la Nación y que no reúnan los requisitos exigidos en el art. 2 de la presente ley.

La Comisión Asesora será convocada al mismo tiempo que la Comisión Negociadora, la misma podrá realizar todos los aportes, sugerencias y recomendaciones sobre los temas en tratamiento a la Comisión Negociadora.

Artículo 21. Los integrantes de la Comisión Asesora podrán presenciar las reuniones de la Comisión Negociadora con voz y sin voto.

Artículo 22. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

3.2. Ley 10.052: Convenciones Colectivas de Trabajo en Personal de la Administración Pública Provincial —con las modificaciones de la ley 12.750— (BO 27/07/1987)

Artículo 1. A partir de la vigencia de la presente ley, las condiciones de trabajo y régimen salarial del personal de la Administración Pública Provincial comprendido en las leyes 8525, 10813 y 10921, serán establecidas mediante el Sistema de Convenciones Colectivas de Trabajo. El Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes tendrá una vigencia de dos (2) años. Vencido el término de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.

Artículo 2. El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal que refiere el art. 1 de la presente, se celebrará entre la representación que designe el Poder Ejecutivo y la designada por las entidades sindicales con personería gremial más representativas de la actividad, que acrediten el mayor número de afiliados en el territorio provincial, según constancia que deberá expedir la autoridad laboral competente, conforme a lo establecido en el art. 15 de la presente.

Artículo 3. La convención colectiva deberá celebrarse por escrito y consignarán el lugar y fecha de su celebración, nombre y acreditación de personería de los intervinientes y el período de vigencia.

Artículo 4. Las disposiciones de la convención colectiva deberán ajustarse a las normas legales que rigen el derecho administrativo y el derecho del trabajo y no podrán contener cláusulas que afecten disposiciones dictadas en protección del interés general. Asimismo, no podrá contener ninguna cláusula que afecte o limite el derecho de cualquier ciudadano a tener acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad, según los requisitos que se determinen.

Artículo 5. La convención colectiva deberá contener una cláusula donde las partes acuerden la integración de una comisión compuesta de tres (3) miembros, uno (1) perteneciente a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia, un (1) diputado y un (1) senador, que serán nominados por sus respectivos Cuerpos. Esta Comisión designará de su seno un (1) presidente y tendrá las facultades de entender y promover la conciliación en los conflictos colectivos de intereses que se susciten entre las partes, de acuerdo a lo normado por los arts. 19, 20, 21, y 22 de la presente.

Artículo 6. La homologación de la convención colectiva se realizará mediante decreto del Poder Ejecutivo. En el supuesto de que alguna cláusula de la convención implicara la modificación de normas presupuestarias vigentes, las mismas serán sometidas a la consideración del Poder Legislativo, sin perjuicio de su aprobación de las restantes.

Artículo 7. El otorgamiento de la homologación o la denegación de la misma, en su caso, se efectuará mediante decisión del Poder Ejecutivo debidamente fundada. Antes de dictarse la denegación de la homologación se deberá hacer saber a las partes firmantes cuál es la causa u observación que determinaría la negativa, otorgándoseles el plazo que fije la reglamentación para que aquellas salven el impedimento respectivo.

Artículo 8. Las convenciones colectivas homologadas regirán a partir del día siguiente al de su publicación. El texto de las convenciones colectivas que se celebren entre el Estado Provincial y su personal será publicada por el Poder Ejecutivo dentro de los diez (10) días de homologadas. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación surtirá los mismos efectos que la publicación oficial. La Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia llevará el registro de las Convenciones Colectivas que se celebren dentro del presente régimen, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en la mencionada Secretaría.

Artículo 9. Las partes podrán dentro de los sesenta días anteriores al vencimiento de la convención colectiva de trabajo, denunciar la vigencia de la misma y solicitar la iniciación de las negociaciones relativas a la concertación de una nueva, debiendo a tal efecto cursar comunicación fehaciente a la Secretaría de Trabajo de la Provincia, quien deberá arbitrar las medidas necesarias a tal efecto.

Artículo 10. Vencido el término de una convención colectiva se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva Convención.

Artículo 11. Las normas de la convención colectiva homologada serán de cumplimiento obligatorio para el Estado provincial y para todos los trabajadores de la Administración Pública provincial comprendidas en la misma, y no podrán ser modificadas unilateralmente en perjuicio de los trabajadores, salvo razones de interés general que lo justifiquen.

La aplicación de la convención colectiva no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos.

Artículo 12. La convención homologada será aplicable a todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en la Administración Pública Provincial y actualmente comprendidos por la ley 8525, que presten servicios en forma permanente o transitoria dentro o fuera del territorio de la Provincia.

Artículo 13. Las partes deberán integrar una Comisión Paritaria, en la forma y con la competencia que en esta ley se determinan.

Artículo 14. Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a. Interpretar con alcance general la Convención Colectiva;
- b. Aquéllas que las partes de la Convención Colectiva le otorguen, en tanto no excluyan la competencia legal de otros organismos;
- c. Entender en los recursos de revocatoria que se interpongan contra sus decisiones.

Artículo 15. La Comisión Paritaria se constituirá con cuatro representantes del Estado provincial y cuatro representantes designados entre las entidades sindicales con personería gremial y ámbito de actuación provincial, signatarias de la convención colectiva de trabajo. El setenta y cinco por ciento (75%) de la representación de los trabajadores será para la entidad sindical con personería gremial —con ámbito de actuación provincial—

más representativa del sector, y el veinticinco por ciento (25%) restante será para la entidad sindical con personería gremial —y con ámbito de actuación provincial— que le siga en representatividad. La negativa de cualquiera de las organizaciones sindicales a integrar las Comisiones Paritarias no impedirá la adopción de decisiones válidas en el seno de la misma, siempre que se encuentren representados más del veinticinco por ciento (25%) de los empleados involucrados en la negociación. Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán adoptarse por acuerdo. Cuando no exista acuerdo en el seno de la representación de los trabajadores, se conformará su voluntad por votación, requiriéndose la mayoría simple de votos.

Artículo 16. Las decisiones de las Comisiones Paritarias relativas al inc. a) del art. 14, que no hubieran sido adoptadas por unanimidad podrán ser recurridas por las personas o asociación que tuvieren interés legítimo en ellas dentro del plazo que fije la reglamentación. Cuando hubieren sido adoptadas por unanimidad solamente se admitirá el recurso fundado en incompetencia o exceso de poder.

Artículo 17. La concurrencia a las comisiones paritarias en las circunstancias previstas en la presente ley, será obligatoria para el Estado provincial como para la entidad gremial que celebró la convención.

Artículo 18. El régimen recursorio aplicable con relación a la materia de la presente ley será el que prevé el decreto 10 204/58 o el que lo sustituya, debiendo entenderse que el recurso de revocatoria contemplado por los arts. 42 y siguientes de esa reglamentación se tendrá por formalmente interpuesto con la manifestación que en tal sentido efectúe la representación gremial en reunión de Comisión Paritaria. La copia auténtica del acta respectiva encabezará las actuaciones en las que sustancie el recurso.

Artículo 19. Producido un conflicto de carácter colectivo de intereses que no tenga solución, las partes antes de recurrir a medidas de acción directa están obligadas a comunicarlo fehacientemente en forma conjunta o independiente, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, al Presidente de la Comisión establecida en el art. 5 de la presente. Ninguna medida de acción directa podrá afectar la prestación de guardias que garanticen el funcionamiento de los servicios sanitarios u otros esenciales.

Artículo 20. La Comisión, tomado conocimiento del diferendo, iniciará gestiones directas sin sujeción a un procedimiento formal, a fin de lograr una solución dentro de diez (10) días hábiles que podrán prorrogarse por

otro plazo igual si las circunstancias así lo aconsejasen. Al efecto, la Comisión propiciará las audiencias necesarias para obtener un acuerdo, siendo obligatoria la concurrencia de las partes.

Artículo 21. Durante la tramitación de la instancia conciliatoria, las partes deberán abstenerse de modificar o alterar las condiciones de la relación laboral que existían con anterioridad al conflicto. En caso de que las partes hubieran adoptado medidas de acción directa, ante intimación de la Comisión, las mismas deberán dejarlas sin efecto retrotrayendo las condiciones a las imperantes con anterioridad a las que dieron origen al diferendo.

Artículo 22. Vencido los plazos establecidos en el art. 20 sin que se hubiera arribado a una fórmula de conciliación, la comisión dará un informe con indicación de las causas del conflicto, desarrollo de las negociaciones, fórmula de conciliación propuesta y parte que la aceptó o rechazó.

Cumplidas estas formalidades, recién las partes podrán recurrir a las medidas que estimaren convenientes.

Artículo 23. No serán de aplicación supletoria a las relaciones laborales a que refiere esta Ley, las disposiciones de las leyes nacionales 14.786 y 16.936.

Artículo 24. Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Provincia de Santiago del Estero



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Santiago del Estero

La Provincia no cuenta con un marco regulatorio de la negociación colectiva para ninguno de los trabajadores de la Administración Pública provincial. Sin perjuicio de ello, sí están reguladas ciertas actividades mediante estatutos.

Con relación a los docentes, si bien no cuentan con una ley específica de negociación colectiva, la ley 2630/1958, Estatuto del Docente, regula los siguientes temas: escalafón, carrera docente, calificaciones del personal docente, juntas de disciplina, perfeccionamiento docente, suplencias, estabilidad laboral, cambio de lugar de trabajo, licencias, reincorporación y régimen disciplinario. Sin embargo, en esta norma, no se hace referencia a las temáticas relaciones con la Negociación Colectiva.

Por su parte, la ley 2263/1951 prevé el Escalafón para el Personal Técnico de la Dirección General de Sanidad.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Santiago del Estero

Artículo 93. Derecho de agremiación. Se garantiza a los agentes públicos el derecho de agremiarse libremente en sindicatos, que pueden:

- 1) Concertar convenios colectivos de trabajo.
- 2) Recurrir a la conciliación y al arbitraje.
- 3) Ejercer el derecho de huelga, conforme a la reglamentación, que asegure el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

3. Normativa de la Provincia de Santiago del Estero en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 2630: Estatuto del Docente (BO 28/04/1958)

Título I Generalidades

Capítulo I

Artículo 1. En el presente decreto-ley se determinan los derechos y obligaciones del personal docente que se desempeña en los establecimientos dependientes del Consejo General de Educación.

REG al mismo: considérase comprendido en las disposiciones normativas de este estatuto y su reglamentación, al personal docente de los organismos siguientes: enseñanza Pre-Escolar, Primaria, Media, Técnica, Especial, Institutos en Ciencias de la Educación, Personal designado por el Consejo General de Educación, en los institutos incorporados, todos los organismos que se crearen y tengan por finalidad la enseñanza en todas las ramas.

Artículo 2. Se considera docente, a los efectos de esta ley, a quien imparte, fiscaliza, dirige u orienta la educación general y las funciones con sujeción a normas pedagógicas en los organismos mencionados en el artículo anterior.

REG del mismo:

1. Imparten enseñanza: los maestros, profesores y directores son Dirección Libre, que tienen a su cargo, en forma permanente y directa la educación de los alumnos.
2. Fiscalizan la enseñanza: los docentes que tienen a su cargo el contralor y coordinación, en forma permanente y directa, del personal encargado de impartir enseñanza.
3. Dirigen la enseñanza: los docentes que tienen a su cargo en forma permanente y directa del asesoramiento y contralor del personal encargado de impartir enseñanza.
4. Orienta la enseñanza: el personal directivo superior que tiene a su cargo el gobierno y la administración de los organismos escolares y las funciones de asesoramiento con sujeción a normas educativas.
5. Colaboran en la enseñanza: los auxiliares que con sujeción a normas pedagógicas actúan directamente a las órdenes de quienes imparten, fiscalizan dirigen y orientan la enseñanza.

Capítulo II

Artículo 5.⁽¹⁾ Son derechos del docente:

- k. El ejercicio de todos los derechos políticos inherentes a su condición de ciudadano.
- l. La libre asociación para el estudio de los problemas educacionales y la defensa de sus intereses profesionales.
- m. Peticionar individualmente o colectivamente a las autoridades.
- n. La intervención en el gobierno escolar, en las Juntas de Calificaciones y Clasificaciones y en los Tribunales de Disciplina, de conformidad a lo establecido en el presente Estatuto y la Legislación vigente.
- k. El docente tiene derecho, sin restricción alguna, a participar de partidos políticos, a poseer sus propias convicciones doctrinarias y a desempeñar cargos o funciones públicos, sin que ello pueda afectar su calificación y jerarquía en la docencia.
- l. I) Para el estudio de los problemas educacionales y para la defensa de los problemas profesionales, los docentes tienen el derecho inviolable e imprescriptible de asociarse libremente sin necesidad de autorización previa y gozarán de todas las facultades que son propias y asumirán de por sí o por delegación en los casos que lo creyeren conveniente, la defensa en los alegatos, gestiones y reclamos de los docentes.

III) La presentación de los servicios asistenciales, se hará con un sentido integral y las reglas a que se ajustará su funcionamiento, ampliación, contralor, etc., correrá a cargo de un Consejo de Administración integrado por siete (7) docentes de los cuales cinco (5) representarán a la mayoría y dos (2) a la minoría, que durarán un año en sus funciones y podrá ser reelectos. La elección se hará en Asamblea General de Afiliados al servicio, convocados por el Consejo General de Educación, la primera vez y por el Consejo de Administración las siguientes y por listas de candidatos propuestos por las organizaciones sindicales reconocidas, con un número igual al de los miembros que corresponde elegir por la mayoría.

Artículo 76. En los concursos para los ascensos se valorizarán los elementos de juicio siguientes:

2) ANTECEDENTES

- h. Participación activa en las asociaciones profesionales.

3) OPOSICIÓN

- h. Participación activa en las asociaciones profesionales. Por participación activa como miembro titular de Comisión Directiva en entidades de este tipo, por cada período se computará un (1) punto hasta un máximo de tres (3) puntos.

(1) La enumeración de los incisos se ha consignado conforme el texto oficial.

3.2. Ley Provincial 2263: Escalafón Personal Técnico Dirección General de Sanidad (BO 06/09/1951)

Artículo 1. El escalafón del personal técnico perteneciente a la Dirección General de Sanidad de la Provincia, comprende los profesionales de Ciencias Médicas (Médicos, Bioquímicos, Odontólogos, Farmacéuticos, Dietistas, Visitadoras de Higiene y Parteras con título nacional u otorgado por la Escuela Oficial de la Provincia).

Artículo 2. La carrera del personal técnico de sanidad a los efectos del presente escalafón se clasifica en tres grupos:

1. Medicina asistencial.
2. Medicina Higienista.
3. Medicina Social.

De estos tres grupos pueden ingresar en las categorías de cargos de Sanidad.

- a. Queda comprendido en Medicina Asistencial el personal técnico que se dedica a la prestación de servicios asistenciales en Establecimientos con o sin internación de enfermos.
- b. Queda comprendido en Medicina Higienista el personal técnico que se dedica a la Higiene.
- c. Queda comprendido en Medicina Social el personal técnico que se ocupa en las cuestiones o factores médico-sociales.
- d. Queda comprendido dentro de la carrera de Sanidad el personal técnico que actúe en la Dirección, Administración y Organización Sanitaria.

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 78. El régimen de trabajo del personal de Sanidad de la Provincia, será fijado por el Poder Ejecutivo, a propuesta de la Dirección General de Sanidad.



Provincia de Tierra del Fuego



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Tierra del Fuego

La Provincia de Tierra del Fuego cuenta con normativa para la negociación colectiva en el Sector Público desde noviembre de 1993, concretamente mediante la ley 113. Aplicándose al personal dependiente de la Administración Pública Provincial centralizada, también regula a entes autárquicos y descentralizados. Las partes deberán integrar una Comisión Paritaria, en los particulares términos que la ley fija en su articulado.

En lo que respecta a la autoridad de aplicación de la ley antes referida, será el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia (art. 10) quien la ejerce. Cuando se susciten conflictos de intereses entre las partes de una conveniación colectiva, la Legislatura Provincial podrá también oficiar de autoridad de aplicación de la ley.

Cuando existiesen intereses contrapuestos entre las partes de una Convención Colectiva, regida por esta ley, la Legislatura Provincial podrá disponer la integración de una Comisión Conciliadora compuesta por un legislador de cada partido político representado en la Cámara (art. 18).

Otro aspecto regulado es la negociación colectiva en los docentes provinciales, por medio de la ley 424/1998.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego

Artículo 16. El trabajo es un derecho y un deber social; es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona y de la comunidad.

Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur es una Provincia fundada en el trabajo y como tal reconoce a todos sus habitantes los siguientes derechos:

9. A la gratuidad para la promoción de actuaciones administrativas o judiciales de naturaleza laboral, previsional o gremial.
10. A asociarse libre y democráticamente en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales en sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo. Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, y el derecho de huelga.
11. A la inembargabilidad de la indemnización laboral y de parte sustancial del salario y haber previsional.

3. Normativa de la Provincia de Tierra del Fuego en relación a Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 113: Negociación Colectiva de Trabajo para el Personal de la Administración Pública Provincial (BO 24/12/1993)

Artículo 1. Para el personal dependiente de la Administración Pública provincial centralizada y sus entes autárquicos y descentralizados, las condiciones de trabajo, empleo y las relaciones entre empleadores y trabajadores o las organizaciones que los representen, serán establecidas mediante los mecanismos de negociación colectiva previstos en la presente ley, con excepción de las siguientes cuestiones:

- a. Las que por expresa disposición de la Constitución Provincial sean atribución del Poder Legislativo;
- b. las facultades de organización y dirección del Estado Provincial.

Artículo 2. Quedan excluidos de la aplicación de la presente ley:

- a. Los integrantes de la Policía y del Servicio Penitenciario provincial;
- b. los sectores que alcanzados por el art. 1, se encuentren incorporados al Régimen de Convenciones Colectivas de Trabajo, salvo que por acuerdo de partes optaran por el sistema que establece la presente ley.

Artículo 3. Están legitimados para negociar y firmar los Convenios Colectivos de Trabajo regulados por esta ley:

- a. Por la Administración Pública Provincial, los representantes que designe el Poder Ejecutivo;

- b. por los trabajadores, los representantes que designen las organizaciones sindicales, con personería gremial o jurídica, en este último caso en los términos del art. 23 inc. b), de la ley 23.551.

Artículo 4. Las partes deberán integrar una Comisión Paritaria en la forma y con la competencia que se determinan en esta ley.

Artículo 5. La Convención Colectiva deberá celebrarse por escrito y consignar el lugar y fecha de su celebración, nombre y acreditación de personería de los intervinientes, y el período de vigencia.

Artículo 6. Las disposiciones de la Convención Colectiva deberán ajustarse a las normas legales vigentes. No podrán contener ninguna cláusula que afecte o limite el derecho de cualquier ciudadano a tener acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad, según los requisitos que se determinen.

Artículo 7. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio implica para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b. la designación de negociadores con idoneidad suficiente;
- c. el intercambio de información a los fines del examen de las cuestiones de índole laboral en debate.

Artículo 8. El procedimiento de la negociación colectiva será el establecido por la ley 23.546, en cuanto no sea incompatible con la presente.

Artículo 9. En cuanto sean compatibles con lo establecido en esta ley, serán de aplicación las normas de la ley 14.250 (texto ordenado por decreto nacional 108/88)

Artículo 10. El Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia de la Provincia será la autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 11. Vencido el plazo de vigencia de una Convención Colectiva de Trabajo, sus cláusulas se mantendrán íntegramente subsistentes, sean normativas u obligacionales, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención, mientras no se pacte lo contrario.

Artículo 12. Las comisiones paritarias serán coordinadas por la Autoridad de Aplicación, sin voto, y se constituirán con cuatro (4) representantes del Estado Provincial, y de cuatro (4) a diez (10) representantes de gremios u organizaciones sindicales referidas en el inc. b) del art. 3 precedente, signatarias de las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 13. Los acuerdos que se suscriban en virtud del régimen instituido por la presente ley, serán remitidos al Poder Ejecutivo Provincial para su instrumentación mediante el dictado del acto administrativo pertinente, el que deberá emitirse dentro de los treinta (30) días hábiles de la suscripción de aquéllos.

Artículo 14. Instrumentados los acuerdos por la autoridad correspondiente, o vencido el plazo para hacerlo sin que medie acto expreso, el texto completo de aquéllos será remitido a la Autoridad de Aplicación para su registro y publicación dentro de los diez (10) días hábiles de recibidos. Los acuerdos regirán formalmente a partir del día siguiente al de su publicación y se aplicarán a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

Artículo 15. En el caso de que alguna cláusula de una Convención Colectiva implicara la modificación de normas presupuestarias vigentes, la misma será sometida a consideración del Poder Legislativo, sin perjuicio de la inmediata aprobación y homologación de las restantes.

Artículo 16. Los convenios tendrán un período de vigencia no menor a un (1) año, pero podrán pactarse cláusulas de revisión salarial por períodos inferiores.

Artículo 17. Las normas de las Convenciones Colectivas de Trabajo serán de cumplimiento obligatorio para el Estado Provincial y los trabajadores comprendidos en ellas, no pudiendo ser modificadas unilateralmente. La aplicación de dichas Convenciones no podrá afectar las condiciones estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos, que sean más favorables a los trabajadores.

Artículo 18. Cuando se susciten conflictos de intereses entre las partes de una Convención Colectiva regida por esta ley, la Legislatura Provincial podrá disponer la integración de una Comisión conciliadora compuesta por un (1) Legislador de cada Partido Político representado en la Cámara, designados por el propio Cuerpo.

Artículo 19. La Comisión referida en el artículo precedente tendrá la facultad de actuar oficiosamente y en forma coordinada con la Autoridad de Aplicación para la conciliación de los conflictos que se presenten a su consideración.

Artículo 20. Las conclusiones o fórmulas conciliatorias que surjan de la Comisión referida en el art. 18 no tendrán carácter vinculante para las partes

ni para la Autoridad de Aplicación. Sin embargo, aquéllas podrán aceptar las propuestas que surjan de la misma y solicitar la emisión del acto administrativo que las convalide.

Artículo 21. Finalizada una gestión de la Comisión conciliadora, y cualquiera fuere el resultado a que se arribe, se elevará un informe de lo actuado a la Autoridad de Aplicación, a fin de que ésta cuente con mayores elementos de juicio cuando deba actuar en función de la competencia que le asigne la normativa legal vigente.

Artículo 22. Se podrán suscribir tantos convenios o anexos en cuanto a condiciones lo impongan o hagan necesario las distintas modalidades de las actividades involucradas.

Artículo 23. A partir de los treinta (30) días de promulgada la presente ley, cualquiera de las partes podrá llamar a paritarias.

Artículo 24. Las municipalidades y comunas de la Provincia podrán adherir al sistema de negociación instituido en esta ley.

Artículo 25. Los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de esta ley, se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de automática aplicación las disposiciones de la ley 20.744 (texto ordenado por decreto 390/76).

Artículo 26. Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la Negociación Colectiva, ratificado por ley 23.544.

Artículo 27. Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial.

3.2. Ley 424: Docentes Provinciales: Convención Colectiva de Trabajo (BO 04/01/1999)

Artículo 1. Las relaciones laborales de los trabajadores docentes dependientes del Ministerio de Educación y Cultura de la Provincia, serán reguladas mediante el sistema de Convenciones Colectivas de Trabajo, conforme lo prescribe el art. 16 de la Constitución provincial y el Convenio 154 de la OIT ratificado y modificado por la ley 23.544. Esta Convención Colectiva de Trabajo será celebrada entre el empleador y el sindicato del sector educativo de la Provincia con mayor cantidad de afiliados con personería gremial o jurídica, en este último caso en los términos del art. 23 inc. b) de la

ley 23.551; estará regida por las disposiciones de la presente ley y en forma supletoria por la ley 14.250 y sus modificaciones según texto ordenado por decreto 108/88; la ley 23.546, los decretos 199 y 200/88, con el objeto de:

- a. Regular las características y particularidades de la relación laboral para los trabajadores de la educación dependientes del Ministerio de Educación y Cultura Provincial, teniendo como base la necesidad de una transformación dentro del sistema educativo provincial que garantice las prescripciones de los arts. 57, 58 y 59 de la Constitución Provincial;
- b. establecer las condiciones laborales y salariales aplicables a la relación laboral indicada en el inciso anterior; al respecto podrán modificarse las normas generales mientras no se contrapongan a las disposiciones laborales de las leyes nacionales vigentes;
- c. proponer métodos de solución de eventuales conflictos colectivos en cuanto a su calidad y finalidad;
- d. acordar beneficios sociales y gremiales; y
- e. adoptar medidas que faciliten la concreción de los puntos anteriores y especialmente acordar lo relacionado con el seguimiento de los recursos presupuestarios en el sector educativo.

Artículo 2. Las Convenciones Colectivas que se generen en el marco de esta norma deberán celebrarse por escrito, consignando entre otros aspectos:

- a. Lugar y fecha de su celebración;
- b. el nombre de los intervinientes y acreditación de su personería;
- c. el detalle de los acuerdos alcanzados;
- d. el período de vigencia;
- e. las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren; y
- f. el ámbito de su aplicación.

Artículo 3. Las normas nacidas de la Convención Colectiva que sean homologadas, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran. Todo ello, abstracción hecha de que los trabajadores invistan o no en carácter de afiliados a la organización gremial y sin perjuicio de que también puedan crear derechos y obligaciones de alcance limitado a las partes que concierten la Convención.

Artículo 4. La homologación tendrá lugar en tanto la Convención o acuerdo alcanzado reúna los requisitos de fondo y de forma que determina

esta ley. Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la Convención o acuerdos alcanzados no contengan cláusulas violatorias de normas de orden público o dictadas en protección de interés general, como tampoco que la vigencia de la misma afecte significativamente la situación económica general o produzca un manifiesto deterioro en la situación presupuestaria provincial o en la prestación de servicio educativo.

Artículo 5. El texto de la Convención o acuerdo alcanzado será publicado por la Subsecretaría de Trabajo dentro de los diez (10) días de su homologación; vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes surtirá los mismos efectos que la publicación oficial. La Convención Colectiva o acuerdos alcanzados regirán a partir del día siguiente de su publicación o en la fecha que se consigne específicamente. La Subsecretaría de Trabajo llevará un registro de las Convenciones Colectivas, a cuyo efecto las actas quedarán depositadas en su custodia.

Artículo 6. Vencido el término de vigencia de la Convención se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia una nueva Convención o acuerdo, y en tanto en la Convención Colectiva cuyo término estuviese vencido no se haya acordado lo contrario.

Artículo 7. Las disposiciones de la Convención Colectiva deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, priorizando la calidad y finalidad de la educación y las decisiones más favorables para los trabajadores.

Artículo 8. A los efectos de la presente ley, será autoridad de aplicación el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia de la Provincia, a través de la Subsecretaría de Trabajo y vigilará el cumplimiento de la Convención Colectiva conforme sus normativas.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 9. A los efectos de promover y concretar las Convenciones y acuerdos que constituirán el Convenio Colectivo de Trabajo, créase una Comisión Negociadora integrada por ocho (8) miembros, cuatro (4) de los cuales serán representantes del Poder Ejecutivo Provincial y designados por éste, y cuatro (4) miembros serán representantes del sindicato del Sector Educativo con mayor cantidad de afiliados en la Provincia, designados por éstos. La Comisión Negociadora dictará su reglamento de funcionamiento.

Artículo 10. La representación que promueva la negociación deberá notificar por escrito a la autoridad de aplicación para que formalice la convocatoria, indicando:

- a. Representación que inviste; y
- b. materias a negociar.

Artículo 11. Quienes reciban la comunicación del artículo anterior están obligados a responder y designar a sus representantes en la Comisión que integre al efecto; igualmente quien reciba la notificación podrá proponer otras materias a ser tratadas en la Comisión Negociadora. En este último caso también se deberá notificar la propuesta a la representación que inició el procedimiento.

Artículo 12. En el plazo de diez (10) días hábiles a contar de la recepción de la notificación prevista en el art. 10 de la presente ley se constituirá la Comisión Negociadora con representantes sindicales y del empleador. Las partes podrán concurrir a las negociaciones asistidas de asesores técnicos con voz pero sin voto. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 13. Cualquiera de las partes de la Convención Colectiva podrá solicitar a la Subsecretaría de Trabajo la constitución de una Comisión Paritaria, en cuyo caso será obligatoria su constitución en la forma y en la concurrencia que resulta de las disposiciones de la presente ley. Las partes podrán concurrir asistidas de asesores técnicos con voz pero sin voto. La Subsecretaría de Trabajo constituirá la Comisión Paritaria dentro de los cinco (5) días hábiles a contar de la recepción de la solicitud de constitución, y designará un funcionario para que la presida.

Artículo 14. La Comisión Paritaria estará integrada por ocho (8) miembros, cuatro (4) de los cuales serán representantes oficiales y designados por el Poder Ejecutivo Provincial; y cuatro (4) miembros serán representantes del Sindicato del Sector Educativo con mayor cantidad de afiliados en la Provincia.

Artículo 15. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Interpretar con alcance general la Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes de la Convención o de la autoridad de aplicación;
- b. determinar en materia salarial; y

- c. desempeñar aquellas funciones que la Convención Colectiva y acuerdos celebrados entre partes le otorguen.

Artículo 16. Las Comisiones Paritarias podrán intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de la Convención, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la Convención. Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar la acción judicial correspondiente. Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la Comisión Paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

Artículo 17. Las decisiones de la Comisión Paritaria pronunciadas respecto al inc. a) del art. 15 de la presente ley, y que no hubieran sido adoptadas por unanimidad, podrán ser apeladas por las personas o asociaciones que tuvieran interés en la decisión, ante la Subsecretaría de Trabajo dentro del plazo que fije la reglamentación de la decisión apelada. En el caso que la decisión fuera adoptada por unanimidad, solamente se admitirá el recurso fundado en incompetencia o exceso de poder. Cuando por su naturaleza, las decisiones de la Comisión estuvieran destinadas a producir los efectos de la Convención Colectiva, estarán sujetos a las mismas formas y requisitos de validez que se requieren respecto a la Convención Colectiva. En los otros casos, las resoluciones de las Comisiones Paritarias surtirán efecto a partir de su notificación.

Artículo 18. La Comisión Paritaria dictará su reglamento de funcionamiento interno, el cual garantizará la instrumentación de la presente ley.

Artículo 19. En caso de acuerdo en el desarrollo de las negociaciones o en el caso de que se suscitara un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualquiera de las partes deberá comunicarlo a la Subsecretaría de Trabajo, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de la conciliación. La Subsecretaría de Trabajo podrá también intervenir de oficio, si lo considerara oportuno, en atención al conflicto —su naturaleza—, siendo de aplicación al Sindicato del Sector Educativo de la Provincia con mayor cantidad de afiliados, a los trabajadores involucrados, y al Estado, lo dispuesto por la ley 14.786.

Artículo 20. El sindicato del sector educativo con mayor cantidad de afiliados en la Provincia, los representantes del Estado o la Subsecretaría de Trabajo, podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes deberán ser de reconocida idoneidad en materia de

relaciones laborales en el sector público, y con práctica en la negociación colectiva. La selección se hará conforme a un sorteo del listado propuesto, designando como miembros mediadores a quien o quienes actuarán en el conflicto de acuerdo con la reglamentación, no pudiendo designarse para que actúe en tal carácter a otra persona que no forme parte del listado mencionado, salvo acuerdo expreso o unánime. En caso de excusación o recusación sobre la designación del o de los mediadores, resolverá el incidente la Comisión Paritaria.

Artículo 21. Al comienzo de las negociaciones deberán asegurarse por las partes aquellos servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa. Durante las negociaciones entre las partes se procurará dar mecanismos de autorregulación del conflicto tales como:

- a. Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto; y
- b. abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación del servicio educativo.

Artículo 22. Las partes estarán obligadas a negociar respetando los siguientes criterios básicos:

- a. La concurrencia a las negociaciones y las audiencias citadas;
- b. la realización de las reuniones que sean necesarias en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c. la designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema de que se trate;
- d. el intercambio de la información necesaria a los fines del análisis de las cuestiones materia de negociación; y
- e. la realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso. Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, éstas podrán dar a conocimiento público la situación a través de los medios de difusión adecuados a tal fin.

Artículo 23. Los representantes del sindicato del sector educativo con mayor cantidad de afiliados en la Provincia, que integren la Comisión Negociadora y la Comisión Paritaria, gozarán de licencia con goce de sueldo en el o los cargos que desempeñen, la que será concedida por resolución del Ministerio de Educación y Cultura de la Provincia.

Artículo 24. Los acuerdos alcanzados serán remitidos para su instrumentación al Poder Ejecutivo Provincial, a los efectos del dictado de la norma legal pertinente.

Artículo 25. Las cuestiones no previstas en la presente ley y que tengan relación con la instrumentación de la misma, serán tratadas y resueltas por la Comisión Negociadora conforme a las leyes y decretos enumerados en el art. 1.

Artículo 26. La normativa que reglamenta las relaciones laborales de los trabajadores docentes dependientes del Ministerio de Educación y Cultura de la Provincia, vigente al momento de promulgarse la presente ley, mantendrá sus plenos efectos hasta el momento que sea modificada mediante los procedimientos previstos en la presente ley.

Artículo 27. La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación.

Artículo 28. Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial.



Provincia de Tucumán



1. Reseña sobre la Negociación Colectiva en la Provincia de Tucumán

La Provincia de Tucumán no cuenta con normativas que regulen mediante la negociación colectiva. Sin embargo, cuenta con los siguientes estatutos.

- ley 3470: Estatuto del Docente.
- ley 5473: Estatuto de la Administración Pública de Tucumán.
- ley 5908: Estatuto de la Carrera Sanitaria Provincial.

Por último, podemos destacar que cuenta con la ley 5654, que establece que la primera categoría del escalafón de la Administración Pública provincial no debe ser inferior al salario mínimo, vital y móvil.

2. Referencias en la Constitución de la Provincia de Tucumán

No se hace referencia.

3. Normativa de la Provincia de Tucumán en relación al Derecho Colectivo del Trabajo

3.1. Ley 5473: Estatuto para el Personal de la Administración Pública de Tucumán

Artículo 1. El presente régimen comprende al personal permanente y no permanente que presta servicios remunerados en dependencias del Poder Ejecutivo Provincial. Asimismo es de aplicación al personal que se encuentre amparado por regímenes especiales, en todo lo que estos no previeran y al de los organismos autárquicos cuando estos así lo dispongan.

Artículo 2. Quedan exceptuados de la presente ley:

- a. Gobernador, Ministros, Secretario General de la Gobernación, Secretarios de Estado y Subsecretarios.

- b. Los funcionarios para cuyo nombramiento la Constitución y las leyes fijen formas determinadas.
- c. El personal comprendido en estatutos o regímenes especiales, sin perjuicio de la aplicación supletoria prevista en el art. 1.

3.2. Ley 5908: Estatuto de la Carrera Sanitaria Provincial

Artículo 1. La presente Carrera Sanitaria Provincial comprende el personal permanente y no permanente que preste servicios remunerados en dependencias del Sistema Provincial de Salud.

Artículo 2. Quedan exceptuados:

- a. Los miembros del Consejo Provincial de Salud; y
- b. Los Directores de Áreas Programáticas.

Artículo 3. La carrera establecida por la presente ley abarcará las actividades destinadas a la atención integral de la salud, mediante la práctica de acciones sanitarias y de otras conexas de apoyo técnico y administrativo ejercidas a través de las actividades de: promoción, recuperación y rehabilitación de la salud y saneamiento ambiental. Comprende asimismo las funciones de: conducción, planificación, supervisión y evaluación de aquellas.

Capítulo VII - Derechos

Artículo 27. El personal permanente goza de los siguientes derechos:

- II. Agremiación y asociación profesional.

Artículo 37. Los agentes podrán gozar de las siguientes licencias con los alcances, condiciones y tiempo que determine la reglamentación: por actividad gremial.

3.3. Ley 3470: Estatuto del Docente

Artículo 1. Establécense los deberes y derechos del magisterio dependiente del gobierno de la provincia de conformidad con las disposiciones de la presente ley, denominada Estatuto del Docente.

Artículo 2. Se considera docente a los efectos de esta ley, a quien imparte, dirige, supervisa y orienta la educación general y la educación general y sistematizada, así como a quien colabora directamente con esas funciones con sujeción a normas pedagógicas y a las disposiciones del estatuto.

Artículo 6. Son derechos del personal docente: inc.10) la libre agremiación para el estudio de los problemas del magisterio, educación y la defensa de sus intereses.

CONCLUSIONES



El relevamiento efectuado en este trabajo en relación a la normativa provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en materia de negociación colectiva para el sector público, nos permite colegir que al presente, en términos generales, muchas jurisdicciones no cuentan con una normativa adecuada para el desarrollo de relaciones laborales modernas en el ámbito de la administración pública central, en el sector de salud y en algunos ámbitos específicos contemplados en ciertas jurisdicciones locales.

Se evidencian dificultades formales, de concepción y hasta una falta de impulso para avanzar en la instrumentalización de procesos de negociación colectiva en los potenciales ámbitos relacionados con el sector público.

Cabe aquí recordar la subsistencia de muchas normas locales no adecuadas a los tiempos presentes o, directamente, la pervivencia de normas de facto que no deberían continuar en vigencia luego de casi treinta años de democracia.

Asimismo, el hecho de que muchas negociaciones colectivas sean incipientes, y de que existan generalidades en los estatutos, da lugar a desigualdades no sólo salariales sino en relación a otras materias, como así también a discrecionalidades, cuando no a arbitrariedades.

Esto, inexorablemente, en mayor o menor grado, incide en la posibilidad de regular las relaciones laborales mediante la herramienta del diálogo social que conocemos como negociación colectiva la que, en el marco del compromiso y responsabilidad social de las partes, profundizaría la democratización de las estructuras burocráticas y redundaría en mejores capacidades de gestión y control.

Si bien cabe señalar que no es la intención de esta investigación proponer un análisis exhaustivo y profundizar en el estudio de los distintos enfoques

de las normativas provinciales referidas a las relaciones colectivas de trabajo —y, particularmente, a las negociaciones colectivas—, es posible dar cuenta de los principales temas que abordan las diversas regulaciones provinciales:

- a. El componente salarial.
- b. La eliminación de conceptos no remunerativos.
- c. La carrera administrativa.
- d. La capacitación y formación profesional.
- e. Las condiciones y medioambiente de trabajo.
- f. El acceso a la planta permanente.
- g. Los concursos públicos y abiertos.
- h. La Ley de Empleo Público.
- i. El marco normativo para la negociación en el ámbito local.

Sin perjuicio del tratamiento de estas temáticas, consideramos que es posible incorporar a las negociaciones colectivas otros contenidos capaces de reglar muchas materias y diversos aspectos de las relaciones colectivas de trabajo; materias y aspectos éstos que ya comenzaron a tratarse fundamentalmente en el sector privado pero que son dables de ser incorporados a la normativa de autorregulación colectiva del sector público.⁽¹⁾

En efecto, se puede constatar en Argentina un proceso de renovación y crecimiento no sólo cuantitativo sino también cualitativo en cuanto a temáticas innovadoras y reformulación de contenidos tradicionales, lo cual inexorablemente enriquece esta herramienta de diálogo social y fortalecimiento de las relaciones laborales. Es por ello que consideramos necesario y factible la implementación de políticas de estímulo a la ampliación de las temáticas abordadas en la negociación colectiva.

En esta línea señalamos como contenidos potencialmente atendibles en el marco de la negociación colectiva para el sector público en general, y para el ámbito local en particular, los siguientes:

- a. Capacitación y formación profesional.
- b. Teletrabajo.

(1) En tal sentido ver los nuevos contenidos de la negociación colectiva, Vol I, II y III editados por el MTEySS, en el marco del Proyecto para el desarrollo de Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva, Fomento del Diálogo Social y el Fortalecimiento de las Relaciones Laborales que se desarrolla en la Subsecretaría de Relaciones Laborales.

- c. Relación de género.
- d. Responsabilidad social empresaria.
- e. Prevención y tratamiento de adicciones en el mundo del trabajo.
- f. Discapacidad.
- g. Crisis, conflicto y autocomposición.
- h. Terminalidad educativa.
- i. Cuestiones ambientales.
- j. Condiciones y medioambiente de trabajo.
- k. Representación sindical en la empresa.
- l. Promoción de la salud y el desarrollo humano.
- m. Informalidad laboral y regularización de la relación de trabajo.
- n. Asistencia técnica para la negociación colectiva.
- ñ. El papel de los jóvenes en las relaciones laborales.
- o. Negociación colectiva regional.
- p. Articulación convencional.
- q. El reconocimiento del diálogo social como marco conceptual para la concertación y la negociación colectiva.
- r. Seguridad Social y redistribución.
- s. La trata de personas: las negociaciones y lo institucional como herramientas de fortalecimiento de contención e inclusión social de las víctimas.
- t. Violencia laboral: herramientas para su prevención, detección y erradicación.
- u. Otros.

No se puede desconocer, en línea con lo señalado, que la incorporación de éstas y otras temáticas en el ámbito del sector público nacional, pueden funcionar como referencias que potencien una cultura de diálogo social en los diversos niveles y ámbitos de la negociación colectiva en la administración pública en Argentina.

En vista a un impulso efectivo que brinde posibilidades ciertas a la negociación colectiva en las diversas jurisdicciones provinciales, consideramos que el primer paso a formalizar sería establecer normas específicas, construidas en adecuación a las diversas realidades locales. Esto último, sin descartar la posibilidad —tal vez demasiada ambiciosa para el presente, pero no por ello menos atendible— de una articulación más profunda de

la negociación colectiva, a partir de un accionar en tal sentido de las representaciones gremiales de las distintas jurisdicciones.

Por otro lado, resta explorar las potencialidades de la negociación colectiva en el ámbito municipal; sector particularmente postergado en esta materia para el sector público.

En tal sentido, entendemos que debería ser la administración central provincial la primera destinataria de las regulaciones o modernizaciones normativas que se impulsaren. Luego, a partir de tal experiencia y en el marco de diálogo social que lleva implícita la negociación colectiva, se avanzaría hacia los demás ámbitos que se considerasen necesarios de atención específica.

Por su parte, el docente es un sector, en términos generales, en el que la paritaria se negocia a nivel provincial. En algunas provincias, no sólo eso sino que es el único sector —o el prevalente— en el que se negocia verdaderamente. Por ello entendemos que puede ser un ejemplo que puede funcionar modélicamente. En tal sentido, consideramos que el impulso inicial que se brinda a nivel nacional no debería desatenderse como estrategia de negociación al momento de cualquier intento de articulación de la negociación colectiva en el sector público; y aspiramos a que, sin desmedro de lo salarial como herramienta de redistribución, los resultados no se vean únicamente reflejados en dicho aspecto.⁽²⁾

Asimismo, se percibe que la mera existencia de normas que regulen la negociación colectiva para el sector público local no garantiza su efectiva aplicación. Es por ello que es menester que se motoricen decisiones políticas y estrategias que promuevan y viabilicen tales negociaciones colectivas, ya sea desde la administración pública o desde la actividad sindical.

En relación a lo expresado en el párrafo precedente, ratificamos nuestro posicionamiento: creemos que las decisiones a instrumentalizarse requieren, además de lo ya señalado, un cambio de enfoque respecto del empleo público. Se trataría de adoptar una mirada eminentemente laboral

(2) En tal sentido, ver RUIZ D. ÁLVARO y GAMBACORTA MARIO L., *Trabajo y Producción en Diálogo Social. El salario de equilibrio productivo: un concepto para el debate y el consenso*, trabajo desarrollado en 2011 por el Equipo de Investigaciones en Derecho Sindical y de las Relaciones Colectivas de Trabajo, dirigido por Álvaro D. Ruiz y coordinado por Mario L. Gambacorta. Ver texto en: <http://www.investigacionesdeltrabajo.com/wp-content/uploads/2011/12/Salario-de-Equilibrio-Productivo.pdf>

del mismo a partir de la cual resultará posible construir una nueva institucionalidad en la forma de entender, gestionar e integrar las relaciones laborales en el sector público con particular atención en el ámbito local.

Es decir, consideramos que para que se desarrolle la negociación colectiva en el sector público debe pasarse de una visión meramente administrativa de la relación con los empleados públicos a un visión con énfasis en lo laboral que permita el pleno desarrollo del concepto de relaciones laborales: una concepción de las relaciones laborales que supere la idea de mera administración de los denominados recursos humanos y entienda que la negociación colectiva es la expresión de una nueva y modernizada realidad.

En efecto, la negociación colectiva es una expresión del diálogo social que fortalece y, en algunos casos, hasta genera una incidencia del actor sindical, que muchas veces puede permitir una limitación de decisiones inconsultas que desconocen realidades laborales puntuales. Asimismo, y en la medida que la referida negociación se asume con compromiso y responsabilidad, se motoriza un control interno dinámico de las decisiones y de las eventuales consecuencias que pudieran acontecer en el ámbito de la administración y que no siempre se perciben fácilmente.

Cabe aclarar que todo lo anterior se propone sin menoscabo del rol y facultades específicas que quedan salvaguardadas en la mayoría de las normas que regulan sobre el particular.

Vaya entonces nuestro humilde aporte al desarrollo de las relaciones laborales que, consideramos, inexorablemente fortalece el sistema democrático y consolida el estado social de Derecho.



Este libro con una tirada de 10.000 ejemplares, se terminó de imprimir en los Talleres Gráficos de la Cooperativa Campichuelo Ltda. en marzo de 2013.



Campichuelo 553 - C.A.B.A. - C1405BOG - Telefax: 4981-6500 / 2065-5202
campichuelo@cogcal.com.ar www.cogcal.com.ar