

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO: PERSPECTIVAS DESDE LATINOAMÉRICA Y LA NUEVA NORMATIVA EN COLOMBIA



Carlos Guarnizo



Estefani Barreto



Marcelo Di Stefano



Paulo Yamamoto



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK



Miércoles, 24/abr, 17h30



Quarta-feira, 24/abr, 19h30

youtube.com/@ILAW_LAyC

**DERECHOS
HUMANOS**

**DERECHOS
HUMANOS
LABORALES**

**RECONOCIMIENTO
POSITIVIZACION
APRENDIZAJE SOCIAL**



- los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo.

Contenidos laborales de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos

No existe un solo lugar, una norma contenedora única, en la cual estén acumulados los derechos humanos fundamentales y, por consecuencia, los derechos humanos laborales.



“Convención Americana sobre Derechos Humanos”



Pacto Internacional de Derechos Civiles
y Políticos

Pacto de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales



Declaración Americana de los
Derechos y Deberes del
Hombre



Convención sobre los
Derechos del Niño



Protocolo Adicional a la
Convención Americana sobre
Derechos Humanos en
Materia de Derechos
Económicos, Sociales y
Culturales





Dualismo, monismo y la nueva caracterización a partir de la incorporación de los derechos laborales en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos

- Hasta no hace tanto tiempo, claro está, en término de plazos históricos, el derecho internacional clásico se relacionaba con el derecho aplicable en cada territorio sobre la base de lo que se establecía en las normas nacionales, generalmente en las Constituciones Nacionales. Las corrientes doctrinarias se fueron estructurando en el modelo antagónico del *monismo* y el *dualismo*.

Poco a poco fue generándose en la comunidad internacional una conciencia social y, con ella, se fue estructurando un nuevo entramado jurídico con su propio sistema de principios rectores, para sostener la necesidad de establecer parámetros de exigibilidad efectiva de una serie de derechos y principios, en cualquier momento y en cualquier lugar, traspasando toda frontera nacional.



Organización
Internacional
del Trabajo

*“la paz universal y permanente solo
puede basarse en la justicia social”*

CONSTITUCION OIT 1919

“el trabajo no es una mercancía”

DECLARACION DE FILADELFIA 1944

LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
SU ROL NORMATIVO Y EL
RECONOCIMIENTO DEL
DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN EL SECTOR
PÚBLICO

LA ESTRUCTURA TRIPARTITA ES EL RASGO CARACTERÍSTICO, LA NOTA DISTINTIVA DE ESTA SINGULAR ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL.

**Sin tripartismo
no hay justicia ni desarrollo**

- La **función normativa** es seguramente la función más importante y característica de la OIT. Se trata de la capacidad que tiene la Organización de aprobar Convenios y Recomendaciones, los primeros de carácter obligatorio para los signatarios, las segundas de carácter orientativo o consultivo.



CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Los Convenios son normas, instrumentos jurídicos, vinculados a la temática específica del derecho del trabajo, e incluyen materias propias de la seguridad social. Se trata de normas de derecho público internacional, son tratados internacionales, los cuales una vez ratificados por los países miembros según sus reglas internas de adopción, adquieren exigibilidad de cumplimiento, y surge la inmediata obligación de aplicar las Normas Internacionales del Trabajo en su derecho interno, informar sobre la aplicación, y aceptar los controles que disponga el organismo internacional.

RECOMENDACIONES INTERNAC. DEL TRABAJO

Las Recomendaciones son propuestas o consejos sobre temas centrales que se interpretan como opinión indicativa, no existe el deber de incorporar su contenido al derecho interno.



DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva
 - La abolición del trabajo forzoso
 - La erradicación del trabajo infantil
 - La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación
- Un entorno seguro y saludable (2022)



En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación. Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En relación con la eliminación del trabajo forzoso Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio. Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso.

En relación con la eliminación del trabajo infantil Convenio (núm. 138) sobre la edad mínima de admisión al empleo. Convenio (núm. 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

En relación con la eliminación de la discriminación Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración. Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores - Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores.

LA OPINION CONSULTIVA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACION COLECTIVA Y OTROS DERECHOS CON PERSPECTIVA DE GENERO. UNA BOCANADA DE AIRE FRESCO PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL.



La libertad sindical comprende tanto a los trabajadores del sector privado como a los del sector público.



“

Aunque existe un reconocimiento universal que las normas internacionales del trabajo se aplican a todos lxs trabajadores, la ISP celebra la inclusión explícita del sector público en la protección que ofrecen este Convenio y Recomendación, así como la inclusión trabajadorxs y empleadorxs del sector público en los mecanismos de aplicación.



La libertad sindical debe ser amplia, y tiene vinculación directa con el conjunto de los derechos humanos.

La protección de los derechos humanos laborales debe ser amplia e incluye al derecho a la huelga.



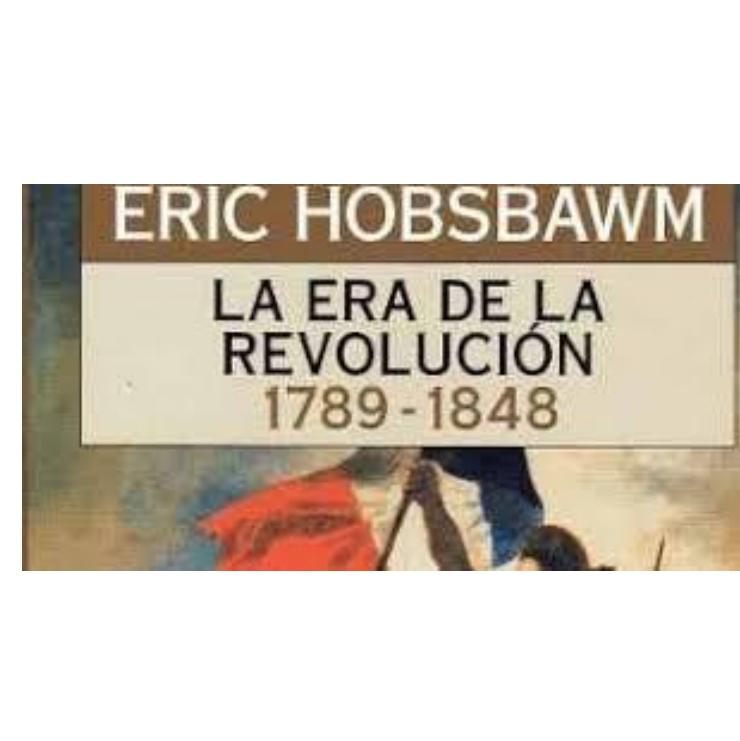
EL PROCESO DE LABORALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

EMPLEO PÚBLICO

DE
SERVIDORES
DEL MONARCA
A EMPLEADOS
PUBLICOS



La tensión social se concentró a partir de la Revolución Industrial en la relación capital-trabajo, en lo que hoy denominamos empleo privado, en la dinámica propia del conflicto entre los empresarios capitalistas y los trabajadores y trabajadoras de sus empresas representados por las incipientes organizaciones sindicales, y fue así donde, naturalmente, las primeras leyes laborales, y la estructuración del pensamiento *ius laboralista* se focalizaron en dar respuestas a los problemas que surgían en el contexto de los procesos industriales.



A finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, en el marco de una Europa convulsionada que comenzaba a salir de sus guerras sempiternas, y de una América colonial que se planteaba la necesidad de su independencia, se empezaron a construir las bases de los Estados modernos donde las monarquías fueron cediendo su poder a las nuevas estructuras profesionalizadas.

LOS MODELOS DE RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO BASADOS EN LA IDENTIDAD DE INTERESES ENTRE EL ESTADO Y SUS DEPENDIENTES.

- Incomerciabilidad del objeto del contrato.
- Regulación mediante la ley del contenido de la relación de empleo público.
- Posición de supremacía de la administración una vez iniciada la relación jurídica.
- Retroactividad de los efectos de la relación al momento del acto del nombramiento.



EL EMPLEO PÚBLICO EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX

Al mismo tiempo que en los intervalos bélicos se conseguían importantes conquistas en el sector privado, crecían los sindicatos y se imponía el “constitucionalismo social”, el sector público seguía bajo el régimen unilateral.



El unilateralismo es propio del autoritarismo, pero también ha sido funcional al desarrollo del modelo capitalista, en el marco de una concepción del “estado liberal de derecho”, donde se privilegia el supuesto interés general sobre el interés particular de sus trabajadores y trabajadoras dependientes, un Estado que no puede *sufrir* las huelgas y conflictos colectivos porque debe velar por los intereses de la ciudadanía, un Estado que no se identifica como empleador atento a que los gobernantes son electos y deben defender intereses sociales.

EL EMPLEO PÚBLICO EN LA POSGUERRA

En la posguerra, con la consolidación de las democracias y los sistemas de partidos políticos competitivos entre sí, y con capacidad de alternancia periódica en el poder, principalmente en Europa y América del Norte, comienzan a aparecer grietas dentro del modelo de sustentación jurídica unilateral de la relación de empleo público.

ESTADO DE BIENESTAR

Esta proletarización del empleo público se manifiesta en el abandono paulatino del concepto del funcionariado como una categoría distinta a la de trabajadores o empleados. Se genera una división conceptual entre el Estado como tal, y los empleados y empleadas del Estado como dependientes subordinados, con intereses distintos, y muchas veces contrapuestos, en función de sus pretensiones diferenciadas propias de la relación laboral y el conflicto de intereses que subyace en ella.



Desde mediados de la década del 80, y principios de los 90 las instituciones financieras internacionales impulsaron la aplicación de las políticas neoliberales conocidas como del **Consenso de Washington**, y presionaron a los gobiernos para que apliquen reformas que tuvieran por objeto la transferencia de recursos del sector público a la explotación privada por medio de la tercerización de servicios y privatizaciones.

proletarización del empleo público,

EL EMPLEO PÚBLICO EN LA MIRA DEL NEOLIBERALISMO



al final de los años 80 se constataba que la sindicalización en el servicio público había crecido considerablemente y que en los países más desarrollados los empleados públicos se habían convertido en el grupo más organizado de trabajadores.

EL EMPLEO PÚBLICO Y SU TRANSITO HACIA EL DERECHO DEL TRABAJO. ASIMILACIÓN PAULATINA DEL EMPLEO PÚBLICO AL RÉGIMEN LABORAL GENERAL



“...a consecuencia de los cambios introducidos en las condiciones de los funcionarios durante los últimos decenios, el modelo tradicional de funcionario y sus características (nacionalidad méritos, estabilidad profesional, carrera administrativa y ascensos a través de oposiciones internas, trabajo a tiempo completo, incompatibilidad en el desempeño de actividades profesionales privadas, escalas salariales y complementos de remuneración fijos, pensiones, licencias no remuneradas, etc.) se han visto modificados sustancialmente de distintas maneras y en numerosas legislaciones. **En muchos países industrializados o no, puede constatarse, por un lado, el abandono de una o de varias de estas características tradicionales de la administración pública, y por otro, la introducción de nuevas reglas y modalidades propias del derecho del trabajo aplicables al sector privado.** En numerosas administraciones públicas una parte importante, cuando no la mayoría, de los contratos de los empleados se rige por el derecho aplicable del sector privado o se ha abandonado el anterior régimen estatutario para amplias categorías de funcionarios. La Comisión observa que esta tendencia está en expansión (CEACYR-OIT, 2013: 79).



SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO. CARACTERÍSTICAS PARTICULARES

...el sector público comprende por lo menos cuatro grupos de entidades patronales [...] según se hayan adoptado las distintas posibilidades de roles estatales [...]:

- La administración pública central.
- La administración descentralizada.
- Las empresas estatales.
- Las sociedades de propiedad estatal.

Cuando el Estado es el empleador, la diferencia de poder es aun mucho más acentuada

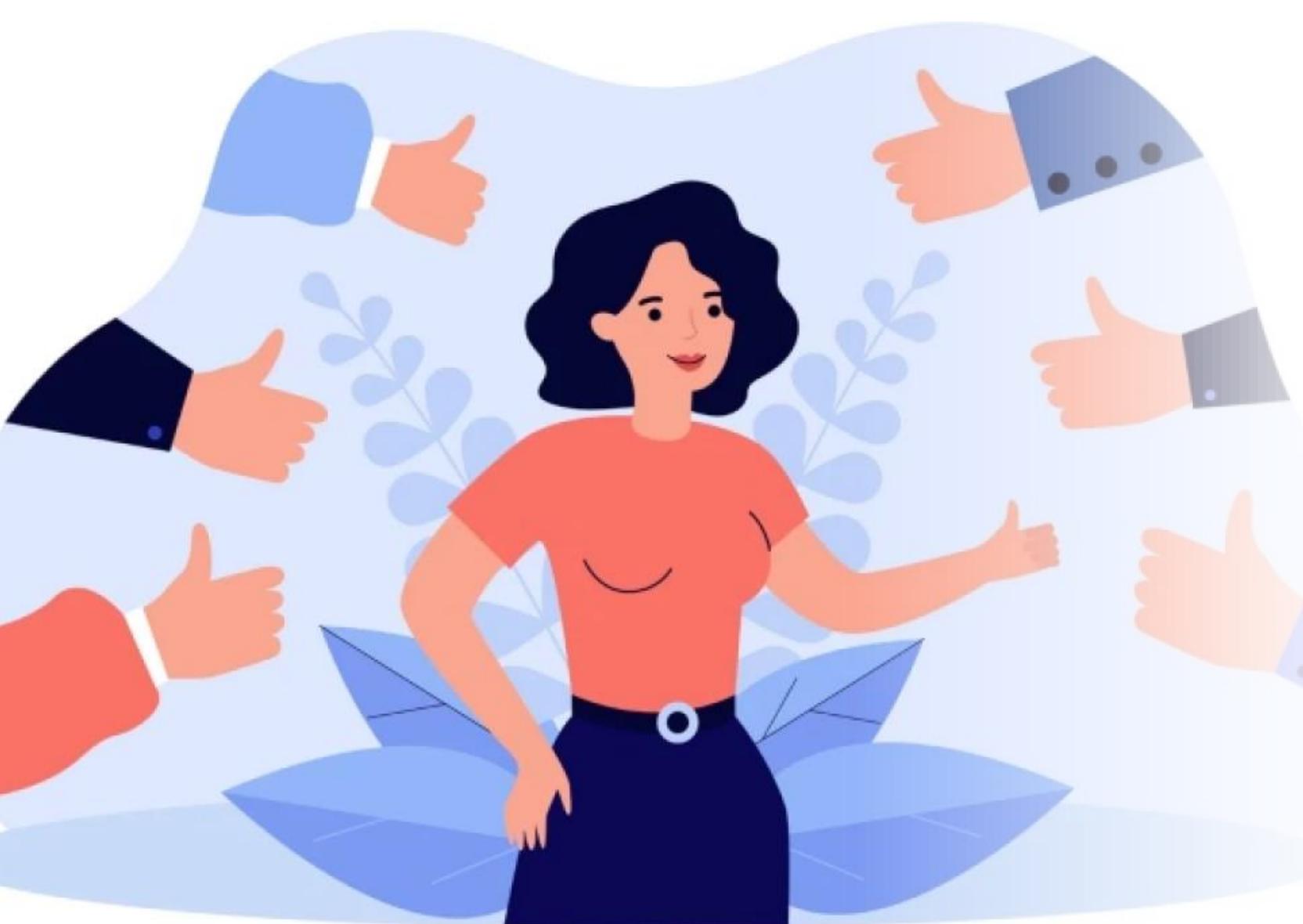
PARTICULARIDADES SOBRE EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN Y EL DERECHO A LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO



- 1) Altas tasas de afiliación, aun en períodos en los que se produce un decrecimiento del sector privado;
- 2) formación de organizaciones al margen de las entidades sindicales tradicionales y, en algún caso, adoptando formas organizativas no tradicionales;
- 3) fraccionamiento, estratificación y pluralidad horizontal y vertical, no solo por motivos ideológicos o políticos, sino sobre todo por tener una base organizativa de categorías estrechas, así como por el surgimiento de asociaciones independientes de carácter corporativo, opuestas a la política sindical de las organizaciones integradas a las centrales sindicales, y
- 4) Menor vinculación con los partidos políticos que los sindicatos del sector privado.



Está claro el reconocimiento del derecho a la huelga como principio general, ahora bien, las restricciones fundadas en la garantía del cumplimiento de los **servicios esenciales** resultan un elemento de definición política compleja, conforme la ideología de los gobiernos de turno, su relación con el movimiento sindical y la capacidad de representación del sindicalismo a partir del respaldo activo de las bases en los conflictos.



EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

LOS EFECTOS DEL AVANCE DEL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL Y SU PROYECCIÓN NORMATIVA

Convenio 87 OIT
**"Libertad sindical
y la protección
del derecho de
sindicación"**



El Convenio N° 87 consagra el derecho a la sindicalización de todos los trabajadores y trabajadoras, **tanto del sector privado como del sector público**, dejando solo fuera de su cobertura al personal de seguridad y fuerzas armadas, cuyo derecho a la sindicalización dependerá de la legislación interna de cada país.

1948



El **Convenio N° 98** dispone en su artículo 4º que:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores, y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.



Artículo N° 6 el Convenio N° 98 establece que “el presente convenio **no trata de la situación de los funcionarios públicos** en la administración del Estado y no deberá interpretarse en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”.

1949

EL RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

El primero de los textos que se aprobó fue el convenio N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, el cual fue sancionado en conjunto con la Recomendación N° 1595 que lo complementa. Su texto fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1978.

Este importante convenio avanza en la protección de la actividad sindical en el Estado, complementando al Convenio N° 87 al incorporar en los mismos términos a los empleados y empleadas del sector público y definir con criterio amplio la actividad en el sector estatal incluyendo a los sindicatos con actividades mixtas en el sector público y en el privado, e incorpora el concepto de la mediación y el empleo de mecanismos de solución de conflictos laborales en el ámbito de la administración pública.



1978
30 años después

En 1981 la Conferencia Internacional del Trabajo aprueba el **Convenio N° 154** “sobre la negociación colectiva”.

Esta norma, sancionada 32 años después del Convenio N° 98 viene a modernizar la normativa internacional en materia de diálogo social y negociación colectiva.

Su objeto está claramente determinado en su artículo primero donde señala que “el presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica”, y se amplía expresamente en el tercer apartado donde dispone que “en lo referente a la administración pública, la legislación **o las prácticas nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este convenio**”.

Convenio 154



Ampara la
Negociación
Colectiva



EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN LA REPÚBLICA ARGENTINA





BUENA FE NEGOCIAL

- Procurar llegar a un acuerdo sin incurrir en actitudes dilatorias.
- Llevar adelante negociaciones valederas, respetuosas y constructivas.
- Facilitar informaciones relevantes y necesarias para el debate.
- Entender y aplicar los acuerdos alcanzados con buena fe conforme lo discutido.
- Respetar y cumplir los compromisos asumidos.



CONFORMACION DE UNIDADES DE NEGOCIACION

Otro elemento característico de la negociación colectiva en el sector público es la conformación de unidades de negociación en las cuales el sujeto sindical, generalmente, se conforma con una pluralidad de organizaciones sindicales, las cuales, en muchos casos, presentan visiones distintas sobre la estrategia de negociación y los resultados que se pretenden obtener.



La negociación colectiva en el sector público también posee particularidades cuando se trata de fijar sistemas remuneratorios o de actualizaciones salariales, esto se produce fundamentalmente por los complejos procedimientos de aprobación presupuestal parlamentaria, que condicionan los plazos o etapas de la negociación.

Existe un sistema único de Reconocimiento Sindical para el Sector Público y el Privado

Existe un sistema **diferenciado** de negociación Colectiva para el Sector Público y el Privado

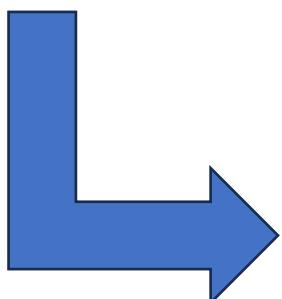


DERECHO CONSTITUCIONAL A LA ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO

**LEY MARCO
REGULADORA DEL
EMPLEO PUBLICO
25164**

PISO DE DERECHOS

**ORDEN PUBLICO
INDISPONIBLE**



**SISTEMA ALTERNATIVO: EMPLEO PUBLICO
AUTORREGULADO**

SUBSISTEMAS DE NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO:

ADMINISTRACION PUBLICA
NACIONAL
DOCENTES
UNIVERSIDADES NACIONALES
PROVINCIALES
MUNICIPALES

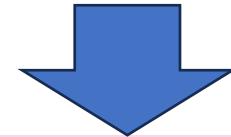
Legalidad y Regulación: La negociación colectiva en el sector público argentino está regulada por leyes y normativas específicas, que establecen los procedimientos, derechos y obligaciones de las partes involucradas.



Negociación Colectiva Articulada



**PLURALIDAD DE LA
REPRESENTACION
SINDICAL DE DOBLE VIA**



**CONFORMACION DE LA
REPRESENTACION DEL
ESTADO EMPLEADOR**



Participación de los Sindicatos y los Empleadores: En el proceso de negociación colectiva intervienen los sindicatos que representan a los trabajadores del sector público y los empleadores, que pueden ser representantes del gobierno a nivel nacional, provincial o municipal, dependiendo del ámbito de negociación.

**CONVENIO
MARCO**

**CONVENIO
SECTORIAL**

**CONVENIO
NACIONAL**

**CONVENIO
PARTICULAR**

DISCUSION SALARIAL CON PARTICIPACION DE LAS AUTORIDADES ECONOMICAS

SALARIOS POR
ESCALAFON

COMPONENTES
SALARIALES
DIFERENCIADOS

DESENGANCHE
PRESUPUESTARIO





Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

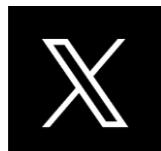
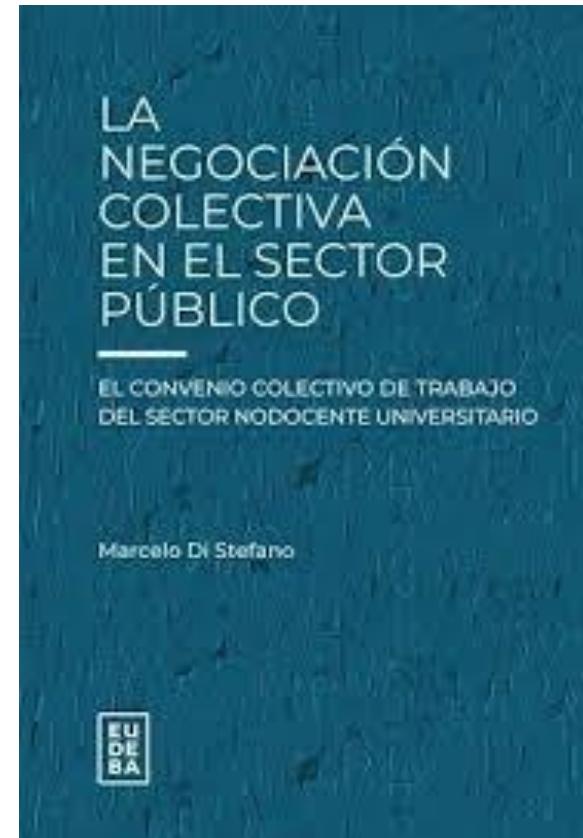
La negociación colectiva en la administración pública *un camino a seguir*

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
102.^a REUNIÓN, 2013



PRACTICA DEMOCRÁTICA

A screenshot of the website marcelodistefano.com. The header features a purple navigation bar with social media icons (Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, LinkedIn, and a magnifying glass) and a "Escribir" button. Below the header is a large profile picture of Marcelo Di Stefano. The main content area has a dark purple background. It includes a section titled "MARCELO DI STEFANO" with the subtitle "Sitio especializado en derecho del trabajo y relaciones laborales." Below this are several menu sections: "INFORMACIÓN PERSONAL", "NOTAS DE OPINIÓN", "DISCURSOS", "POLÍTICAS UNIVERSITARIAS", "CCT 366/2006", "CÁT. CBC UBA CLASES VIRTUALES", "CÁT. CBC UBA LECTURAS", "CÁT. CBC UBA PODCAST", "FCE UBA CLASES VIRTUALES", "CÁT. CBC UBA PRESENTACIONES", "FCE UBA LECTURAS", "FCE UBA PODCAST", "FCE UBA PRESENTACIONES", "AJU DERECHO UBA", and "MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS". A large hand cursor icon is positioned over the "MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS" link.



Marcelodistefano.com

@marcelodis

Marcelodis

Marcelo Di Stefano

Marcelo Di Stefano

Fallos y Curiosidades del Derecho