

EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO EN ARGENTINA

Dr. Marcelo Di Stefano

1. CONCEPTOS GENERALES

Retomando los conceptos expuestos en trabajos anteriores que citamos como referencia¹, sostenemos que el objetivo de la negociación colectiva es alcanzar un acuerdo de alcance general y abstracto. Este acuerdo establece normas que regirán para todos los trabajadores incluidos en el ámbito territorial y personal definido por la negociación. No obstante, dado que la negociación colectiva implica discutir cuestiones en las que existen intereses divergentes, no siempre culmina en la firma de un convenio colectivo de trabajo. Lograr dicho acuerdo requiere que ambas partes alcancen un equilibrio entre lo que están dispuestas a conceder y lo que pretenden obtener, lo cual no siempre es posible.

En el ámbito jurídico argentino, la negociación colectiva no estaba contemplada expresamente en la Constitución Nacional de 1853-1860, de marcado corte liberal. Su reconocimiento llegó con la incorporación de los derechos sociales en la reforma de 1957, a través del artículo 14 bis, el cual declara que *“queda garantizado a los gremios: concretar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y el arbitraje; el derecho a huelga”*. Si bien la Constitución de 1949 ya había abordado esta temática, fue la reforma de 1957 la que consolidó su lugar en el texto constitucional.

De acuerdo con Daniel Sabsay y José Onaindia², el artículo 14 bis otorga el derecho de concertar convenios colectivos de trabajo a *“los gremios (asociaciones sindicales de trabajadores), con lo cual se incorpora como titular de derechos constitucionales una asociación intermedia, característica esencial del movimiento del constitucionalismo social, y se brinda una protección especial a aquellos trabajadores que ejercen la representación sindical”*.

A pesar de la amplitud con que el texto constitucional define a los sujetos de la negociación colectiva, especialmente al sujeto sindical, la legislación adoptó un enfoque más restringido en cuanto a los sindicatos habilitados para negociar convenios colectivos. La ley N° 14.250, sancionada en 1953 y modificada en múltiples ocasiones debido a cambios políticos y coyunturales, regula este aspecto. En este trabajo nos centraremos en las particularidades de la normativa

¹ DI STEFANO, Marcelo; *La negociación colectiva en el sector público*, EUDEBA, Buenos Aires, 2022, pág. 133.

² SABSAY, Daniel A., y ONAINDIA, José M. (1998), *La Constitución de los argentinos*, Errepar, Buenos Aires, 1998, pág. 63.

aplicable al sector público, aunque es importante destacar que el sistema general establecido por la ley N.º 14.250 sirve de base para las adaptaciones específicas del sector público.

La ley N.º 14.250 se articula con la ley N.º 23.551 de asociaciones sindicales, constituyendo el fundamento jurídico del modelo sindical argentino, caracterizado por la "*unicidad promovida por ley*", según Néstor Corte³. Este modelo reconoce legalmente a un único sindicato por sector o rama de actividad, al cual se le otorga la "*personería gremial*", habilitándolo para negociar convenios colectivos en su ámbito de representación.

En el sector público, la negociación colectiva adopta elementos del marco normativo del sector privado, pero se adapta a las particularidades del empleador estatal. Entre estas diferencias destacan el reconocimiento de la pluralidad sindical en las unidades de negociación y la incorporación de la negociación articulada en distintos niveles.

Finalmente, entre las principales características del régimen de negociación colectiva en Argentina se pueden señalar:

- Un alto nivel de regulación estatal, con el Ministerio de Trabajo como órgano rector.
- La necesidad de homologación estatal para que los convenios entren en vigor.
- La preferencia por acuerdos sectoriales o por rama de actividad.
- El efecto *erga omnes* de los convenios, que aplican a toda la categoría profesional incluida en el ámbito de representación de los sindicatos negociadores.
- La ultraactividad de los convenios, que permanecen vigentes hasta que se firma un nuevo acuerdo.

2. EL PUNTO DE MARTIDA: MODELO UNILATERAL Y REGLAMENTARIO

El análisis de las relaciones laborales de los trabajadores del Estado no puede desvincularse de la realidad político-institucional de nuestro país⁴. En Argentina, el empleo público fue visto como un "*botín de guerra*" por los gobiernos sucesivos. Durante las dictaduras militares, en especial la última, los trabajadores estatales

³ CORTE, Néstor; *El modelo sindical argentino*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 1998, pág. 18.

⁴ DI STEFANO, Marcelo, *Los Trabajadores No Docentes de las Universidades Nacionales ante el proceso de negociación colectiva*, Buenos Aires, AYAMED, 2006, pág. 17.

sufrieron las peores represiones, marcando un período caracterizado por la unilateralidad y la imposición estatal.

Entre 1930 y 1983, las relaciones laborales en la administración pública se desarrollaron bajo un sistema autoritario, disperso en múltiples decretos y resoluciones, y orientado a reprimir la actividad político-sindical. Por supuesto, este análisis pone el énfasis en los múltiples períodos dictatoriales, hubo intentos bien intencionados durante los gobiernos democráticos, pero su plazo aplicativo fue breve.

Según Daniel Muñiz⁵, “es apenas a partir de 1983, con el verdadero restablecimiento de la democracia, que comienza el verdadero proceso de negociación colectiva del sector público”. No obstante, algunos avances se lograron durante los dos primeros gobiernos peronistas, cuando se extendieron derechos como vacaciones pagas, aguinaldo, licencias y seguridad social. Sin embargo, estos logros fueron mayoritariamente instrumentados por decretos presidenciales, reflejando un modelo centralizado.

Durante los gobiernos de Illia y Frondizi se intentaron promover relaciones laborales más modernas y dialogadas en el sector público, pero estos esfuerzos no prosperaron debido a la inestabilidad política. En contraste, la mayoría de las normas laborales del período –como el Decreto N° 6666/57 y la Ley de facto N° 22.140 de 1980, suscrita por el dictador Jorge Rafael Videla y José Martínez de Hoz– fueron impuestas por regímenes militares, con un enfoque estrictamente unilateral. Estas disposiciones definían las relaciones laborales como un vínculo exclusivamente reglamentario, sin espacio para la negociación o el consenso, en un contexto donde los sindicatos estaban prohibidos y sus dirigentes perseguidos, encarcelados o desaparecidos.

Las dictaduras estructuraron un sistema laboral basado en la sumisión de los trabajadores al Estado, utilizando normas ambiguas y dispersas con el objetivo de disciplinar al personal. Estas regulaciones, de carácter mayoritariamente de facto, abarcaban aspectos como ingreso, promoción, salarios, licencias y régimen disciplinario, consolidando un modelo rígido y autoritario.

3. LA PRIMAVERA DEMOCRÁTICA: PRIMEROS PASOS.

El regreso de la democracia y el acuerdo político entre los sindicatos del sector público y el gobierno de Raúl Alfonsín durante la “*primavera democrática*”

⁵ MUÑIZ, Daniel; *Antecedentes de la negociación colectiva en el sector público y análisis del convenio colectivo de trabajo*, en RIAL, Noemí (compiladora); *Estado argentino, transformación de las relaciones laborales*, Buenos Aires, UNTREF, 1999, pág. 85.

facilitaron la creación de mesas de diálogo tanto en la administración pública central como en reparticiones descentralizadas. Estos espacios permitieron revisar reglamentos y estatutos vigentes, como los decretos que integraban el Régimen Jurídico Básico de la Administración Pública, e incluso avanzar hacia acuerdos que, por sus características, se asemejaban a convenios colectivos, aunque aprobados en forma heterónoma.

Alfonsín impulsó la creación de la Secretaría de la Función Pública (Decreto N.º 134/83), que se convirtió en un ámbito bipartito de discusión para políticas laborales modernas en el Estado, marcando un contraste con la creciente “ola” neoliberal. Este espacio permitió proyectar iniciativas estructurales, como la negociación colectiva reglada en la administración pública, sustentadas en la expectativa de continuidad democrática.

En el período 1983-1987, la Comisión Participativa de Política Salarial y otras Condiciones de Empleo para el Sector Público (Decreto N.º 1598/86) funcionó con la participación de los principales sindicatos del sector público la Unión del Personal Civil de la Nación UPCN y la Asociación de Trabajadores del Estado ATE, alineándose con el Convenio N.º 151 de la OIT. Según Horacio Cao⁶, durante este período se implementaron acciones como el desarrollo de una carrera administrativa participativa, la descentralización de la gestión, el cambio del control de legalidad por el de gestión y la vinculación con otros países de América Latina.

El diálogo democrático facilitó la adopción de la doctrina internacional de la OIT con la ratificación de los Convenios N.º 151 y 154 en 1986 y 1988, respectivamente. Esto marcó el inicio del diseño de un procedimiento específico de negociación colectiva para la administración pública, contemplando sus particularidades. Omar Autón⁷, quién representó a UPCN en las negociaciones, destacó que el primer proyecto de ley remitido al Congreso buscaba cumplir con las obligaciones internacionales asumidas por el país.

Sin embargo, tras la derrota electoral del radicalismo en 1987, la inflación descontrolada y el deterioro de la gobernabilidad condicionaron los avances logrados. Mientras el gobierno priorizaba asegurar una transición democrática, los sindicatos se enfocaban en preservar el poder adquisitivo de sus representados.

⁶ CAO, Horacio; *Reforma estatal y provincias en el sexenio alfonsinista*, Revista *Perspectivas de Políticas públicas*, Vol. 6 N° 12, Buenos Aires, 2017, pág. 286.

⁷ AUTON, Omar; *Taller de administración central*, en DÁVILA, Federico y VILLARROEL, Amalia (coordinadores); *Promoción del diálogo social en el sector público*, Buenos Aires, Asoc. Civil Coord. De Sindicatos Arg. Afiliados a la ISP, 2009, pág. 60.

Aunque se lograron algunos avances en las condiciones laborales, el ritmo de progreso se desaceleró debido al contexto político, económico y social.

La ratificación de los Convenios N.º 151 y 154 de la OIT al inicio del proceso democrático fue un hito clave que permitió sentar las bases para la institucionalización de la negociación colectiva en el sector público. Este compromiso internacional generó las condiciones necesarias para abrir un proceso legislativo que culminó en la sanción de normas reglamentarias específicas, consolidando un marco normativo que reconoció formalmente la negociación colectiva como herramienta fundamental en las relaciones laborales del ámbito estatal.

4. LA DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DE LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL N.º 24.185

El proceso de debate y articulación de consensos para la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público (1987-1992) fue complejo y marcado por intensas disputas en el Congreso. Tras la salida traumática del gobierno de Alfonsín y la llegada de Carlos Menem a la presidencia en 1989, la aprobación de este proyecto, respaldado por el movimiento sindical, enfrentó grandes desafíos.

El contexto político y económico del menemismo estuvo definido por la aplicación estricta de políticas neoliberales dictadas por el FMI y el Banco Mundial. Desde el inicio de su mandato, el gobierno avanzó en el desmantelamiento del Estado mediante la privatización de empresas públicas, la tercerización de servicios, la provincialización de la educación y la salud, la privatización de la seguridad social y una drástica reducción del empleo estatal. Este proceso, más pronunciado entre 1989 y 1992, condicionó el diálogo para la creación de un sistema de negociación colectiva en el sector público.

A pesar de estas dificultades, en 1992 se sancionó la Ley N.º 24.185, complementada por el Decreto N.º 447/93, estableciendo un marco normativo específico para la negociación colectiva en la administración pública. Algunos de sus aspectos principales son:

- **Sujetos de la negociación:** La ley reconoce la pluralidad sindical en el sector público, permitiendo la coexistencia de sindicatos nacionales, como UPCN y ATE, junto con organizaciones sectoriales. Según Cremonte⁸, *“en determinados sectores u organismos nacionales, así como administraciones provinciales o municipales, coexisten más de dos sindicatos con personería gremial”*, lo que exige una actuación conjunta en

⁸ CREMONTE, Matías; *El nuevo convenio de trabajo para la administración pública nacional de Argentina: La opción de la autonomía*, Derecho Laboral, Montevideo, FCU, 2007, pág. 64.

las negociaciones. La representación estatal recae en el Ministerio de Economía y la Secretaría de la Función Pública, junto con las áreas sectoriales correspondientes.

- **Procedimiento de la negociación:** Reglado y basado en el principio de buena fe, obliga a las partes a asistir a reuniones, designar negociadores competentes, compartir información relevante y esforzarse por alcanzar acuerdos. El artículo 18 de la ley prevé mecanismos de mediación en caso de conflictos.
- **Alcances de la negociación:** Incluye todas las cuestiones laborales relacionadas con la relación de empleo, excepto la estructura orgánica de la administración, las facultades de dirección del Estado y el principio de idoneidad en el ingreso y promoción.
- **Ámbito de aplicación:** Excluye a funcionarios políticos y de gabinete, personal militar y de seguridad, diplomáticos de jerarquías superiores y otros grupos específicos. Además, la ley permite excepciones fundadas para sectores que requieren regímenes especiales, como las universidades nacionales.
- **Vigencia y eficacia del acuerdo:** Adopta el principio de *ultraactividad*, similar al del sector privado, garantizando la vigencia de los convenios hasta la firma de nuevos acuerdos. La eficacia depende de su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante decreto o, en caso de inacción, por registro y publicación en el Ministerio de Trabajo.
- **Articulación de convenios:** Introduce la negociación colectiva articulada, permitiendo que convenios generales sean complementados por convenios sectoriales, con prioridad para estos últimos cuando resulten más favorables.

En síntesis, la Ley N.º 24.185 representó un avance significativo en la institucionalización de la negociación colectiva en el sector público, adaptándose a las características específicas del Estado empleador, pese a las tensiones políticas y económicas que marcaron su sanción.

5. EL PRIMER CONVENIO COLECTIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL Y LA SANCIÓN DE LA LEY MARCO DE REGULACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO NACIONAL

La Ley N.º 24.185 estableció el marco normativo para un largo proceso de negociación colectiva en la administración pública central. Estas negociaciones, lideradas por los sindicatos nacionales representativos, culminaron el 15 de diciembre de 1998 con la firma del primer Convenio Colectivo de Trabajo para

Trabajadores del Estado, homologado por el Decreto N.º 66 del 29 de enero de 1999. Este hito fue posible gracias al protagonismo sindical en negociaciones políticas, gubernamentales y parlamentarias. Cabe destacar que el convenio fue suscripto por la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), mientras que la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) se retiró sin firmarlo pese a haber participado en el proceso previo.

El Convenio N.º 66/99 marcó un avance significativo en la democratización de las relaciones laborales en la administración pública. Sin embargo, debido a la vigencia residual de la Ley de facto N.º 22.140, que continuaba regulando aspectos no alcanzados por el convenio, persistían contradicciones legales. Como señala Omar Autón⁹, los empleados públicos seguían siendo “*trabajadores sin derechos colectivos [...] con un contrato de adhesión*” que prohibía expresamente la defensa colectiva, incluso después de la firma del convenio colectivo. Esta paradoja reflejaba la tensión entre las normas del régimen jurídico básico y la implementación de la negociación colectiva.

La superación de esta situación llegó con la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N.º 25.164, sancionada en 1999. Esta norma derogó, para los trabajadores de la administración pública central, el régimen unilateral de la Ley N.º 22.140 y estableció un esquema moderno de relaciones laborales, basado en la autonomía colectiva y la participación sindical. La Ley N.º 25.164 fijó condiciones mínimas indisponibles, garantizadas para todos los empleados públicos, sobre las cuales la negociación colectiva puede mejorar, complementar o ampliar derechos, pero nunca restringirlos.

El sistema normativo de las relaciones laborales en la Administración Pública Nacional quedó estructurado de la siguiente manera:

- **Regla estatutaria mínima indisponible:** Ley N.º 25.164, que regula el empleo público central.
- **Normativa de negociación colectiva:** Ley N.º 24.185, aplicable al ámbito nacional, con posibilidad de adhesión de provincias y municipios.
- **Convenio colectivo general:** Inicialmente el Convenio N.º 66/99, reemplazado por el actual Convenio N.º 214/06, junto con convenios sectoriales específicos y escalafones.

Aunque el sistema preserva elementos estatutarios, estos han sido significativamente atenuados por la negociación colectiva, impregnando de

⁹ AUTÓN, Omar; *Estabilidad, movilidad y polivalencia funcional*, en RIAL, Noemí (compiladora); *Estado argentino, transformación de las relaciones laborales*, Buenos Aires, UNTREF, 1999, pág. 227.

laboralismo la relación de empleo público y consolidando un modelo más inclusivo y democrático para los trabajadores estatales.

6. ALGUNAS SITUACIONES PARTICULARES DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO

El caso de los colectivos de trabajadores del sector público cuyas relaciones laborales son regladas por las normas del sector privado

La Ley N.º 14.250, sancionada en 1953 durante el primer peronismo, regula la negociación colectiva en el sector privado. Durante casi 40 años, ante la ausencia de una norma específica para el sector público, esta ley se utilizó excepcionalmente para firmar convenios colectivos en ciertas áreas del sector público, como empresas del Estado, sociedades del Estado y entidades financieras con participación estatal.

El artículo N.º 1 de la derogada Ley N.º 25.250, que modificaba la Ley N.º 14.250, establecía que las convenciones colectivas serían regidas por sus disposiciones, excluyendo a los trabajadores del sector público, salvo aquellos ya incorporados al régimen de negociaciones colectivas. Este principio permitió que ciertos trabajadores públicos, como los de la Dirección General Impositiva, Aduanas y bancos públicos, celebraran convenios colectivos bajo el régimen privado, siempre que no contradijeran el régimen jurídico específico del sector. Sin embargo, posteriormente, los trabajadores de organismos como Aduanas y la AFIP mantuvieron su condición de empleados públicos con estabilidad garantizada, diferenciándose de otros sectores que continuaron bajo regímenes más precarizados.

Con la Ley N.º 25.877, el nuevo artículo N.º 1 de la Ley N.º 14.250 excluye explícitamente a los trabajadores del sector público regulados por las Leyes N.º 23.929 y N.º 24.185. Según Grisolia¹⁰, esta exclusión no cambia la situación previa, ya contemplada en la Ley N.º 24.185, que en su artículo 3º inciso J excluye a los sectores del sector público nacional bajo convenios colectivos, salvo acuerdo expreso de las partes para acogerse al nuevo sistema.

La situación especial de los contratados de la administración pública

El régimen laboral del personal estatal está regulado por la Ley Marco N.º 25.164 y el Convenio N.º 214/06, que abarcan al personal permanente, no permanente y de gabinete. Sin embargo, desde la década de 1990 se consolidó un cuarto grupo: los contratados, cuya vinculación suele realizarse mediante contratos civiles de

¹⁰ GRISOLIA, Julio A.; *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tomo II, Buenos Aires, Lexis Nexis, 2007 pág. 1441.

locación de servicios u obra. Esta práctica, impulsada por el poder político para reducir costos laborales, ha perpetuado una situación de precarización e injusticia.

Los tribunales laborales inicialmente rechazaban estos reclamos, considerándolos bajo la órbita del derecho administrativo (Álvarez de Magliano, 1989:945). Sin embargo, la Corte Suprema abrió un precedente en 1984 con el fallo “Deutsch c/ Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires” (Fallos 306:1236), reconociendo derechos laborales básicos para contratados, aunque no su condición de empleados públicos. En casos posteriores como “Zacarías” (1987) se ratificó esta postura, pero en 1989 el fallo “Gil” (Fallos 312:245) revirtió parcialmente este avance, sosteniendo que los contratos de carácter transitorio no generan estabilidad.

Más recientemente, la Corte ha mostrado un giro hacia la protección de los contratados en fallos como “Madorrán” (2007), “Ruiz” y “Bolardi”. Estos casos apuntan a corregir situaciones de fraude laboral y garantizar justicia para los trabajadores del Estado. Entendemos que estos contratos fraudulentos deben desaparecer, aplicándose el sistema protectorio de la Constitución Nacional tanto a empleados permanentes como a personal no permanente según los convenios colectivos, ya que permitir su subsistencia conduce a la arbitrariedad y al incumplimiento de las normas jurídicas.

6. MAPA NORMATIVO ACTUAL DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

El derecho a la negociación colectiva para los trabajadores y trabajadoras de la administración pública, en todos los niveles jurisdiccionales, está consagrado en el artículo N.º 14 bis de la Constitución Nacional, en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que contienen derechos laborales e integran la Constitución Nacional –artículo N.º 75 inciso 22–, en los Convenios y Tratados Internacionales suscriptos por Argentina que tienen carácter y efecto supralegal, y en las normas nacionales específicas. Esto genera, como señalan Rial, Machado y De Manuele¹¹, una cobertura de la negociación que tiende a la *“universalidad [...] consagrando la negociación colectiva como un derecho (asequible) para todos los trabajadores en relación de dependencia”*.

Este sistema normativo ha permitido un importante desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito nacional. Sin embargo, persiste un déficit en la cobertura de la negociación colectiva en el sector público provincial y municipal. Según un

¹¹ RIAL, Noemí; MACHADO, José Daniel; DE MANUELE, Abel Nicolás; *Manual para representantes sindicales*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2011 pág. 372.

informe del Consejo Federal de la Función Pública (Villarroel¹²), “...sobre las 24 jurisdicciones existentes en el país, 15 de ellas poseen una ley que reglamenta los procesos de negociación colectiva en la Administración Pública Central y en los entes descentralizados...”, de las cuales solo 13 cuentan con reglamentaciones operativas, y únicamente en 3 jurisdicciones (Salta, Santa Cruz y la Ciudad de Buenos Aires) se han alcanzado acuerdos que permitieron suscribir convenios colectivos de trabajo.

En el ámbito municipal, hubo avances significativos con la sanción de la Ley de Negociación Colectiva Municipal en la provincia de Buenos Aires, impulsada por FESIMUBO. Esta ley representa un avance en la organización de los procesos de negociación para los trabajadores municipales, pero como señala Doval¹³, aún queda pendiente extender este derecho de forma efectiva y uniforme en otras provincias y municipios, ya que sigue siendo uno de los sectores más rezagados en términos de cobertura.

En otros ámbitos, como el Poder Judicial y el Poder Legislativo, se observa la existencia de negociaciones colectivas de hecho, aunque estas no están regladas formalmente, lo que limita su alcance y efectividad. Por su parte, en las universidades nacionales existe un sistema especial de negociación colectiva, detallado extensamente en otros trabajos, que ha permitido avances significativos, aunque su desarrollo está condicionado por las particularidades de este sector.

Finalmente, Ruiz, Gambacorta y Troya¹⁴ (2013: 269) diagnostican que, en el nivel provincial, “se evidencian dificultades formales, de concepción y hasta una falta de impulso para avanzar en la instrumentación de procesos de negociación colectiva en los potenciales ámbitos relacionados con el sector público”. Estas limitaciones reflejan la necesidad de un esfuerzo sostenido para superar los desafíos estructurales que todavía restringen el pleno ejercicio de este derecho fundamental en todas las jurisdicciones.

7. Conclusión

Argentina representa uno de los casos de mayor cobertura de la negociación colectiva en el sector público en la región, destacándose por su marco normativo robusto y su adhesión a estándares internacionales que garantizan este derecho fundamental. La administración pública nacional y las universidades nacionales son los ámbitos donde este proceso ha alcanzado mayor consolidación, con

¹² VILLAROEL, Amalia (coordinadora); *El empleo público y la negociación colectiva en el Estado argentino*, Buenos Aires, Jefatura de Gabinete de Ministros, 2013.

¹³ DOVAL, Hernán; *Materia pendiente*, CICUS, 2024, pág 58.

¹⁴ RUÍZ, Álvaro; GAMBACORTA, Mario; TROYA, Magalí; *La negociación colectiva en el sector público: su desarrollo en ámbitos locales*, Buenos Aires, Infojus. 2013, pág. 269.

sistemas formales que han permitido avances significativos en la democratización de las relaciones laborales. Sin embargo, el panorama no es uniforme: en el Poder Legislativo y el Poder Judicial existen procesos de negociación colectiva de hecho, pero carecen de regulación formal, lo que limita su alcance y efectividad.

En contraposición, el déficit más evidente se encuentra en las administraciones públicas provinciales y municipales, donde la cobertura de la negociación colectiva es parcial y dispar. Aunque iniciativas como la Ley de Negociación Colectiva Municipal en la provincia de Buenos Aires, impulsada por FESIMUBO, representan avances destacados, la falta de reglamentación uniforme en otras jurisdicciones subraya la necesidad de fortalecer este derecho en todo el territorio nacional.

Es importante destacar que la dinámica del proceso negocial en Argentina se ralentiza significativamente durante los gobiernos de orientación neoliberal, reflejando una relación directa entre el compromiso estatal con los derechos laborales y el avance de la negociación colectiva. Este desafío invita a reflexionar sobre la necesidad de garantizar la continuidad y expansión de los procesos colectivos en todas las jurisdicciones, para lograr un sistema que integre plenamente a todos los trabajadores y trabajadoras del sector público en el marco de una democracia consolidada.