

ACTA DE LA 2ª ASAMBLEA 2007 DEL CONSEJO FEDERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Se realizó los días 4 y 5 de octubre de 2007 en la casa de gobierno de la provincia de San Luis.

Además de la anfitriona (Marcelo David Sosa), estuvieron representadas las provincias de Buenos Aires (Claudia Bernazza y Gustavo Longo), Catamarca (María del Valle Haddad de Lobo), Chaco (Antonio Luis Martínez), Córdoba (Damián Pardo), Corrientes (Raúl Alfredo Lértora), Entre Ríos (María de los Ángeles Petit), Formosa (Gladis Mazza), Jujuy (Sandra Nazar), Mendoza (Élida Rodríguez), San Juan (Orlando Palacio), Santa Cruz (Juan Carlos Barrientos), Santa Fe (Guillermo Mateo), Tierra del Fuego (Marcela Bolino) y Tucumán (Julio Saguir). Comunicaron previamente su imposibilidad de concurrir los representantes de las provincias de Neuquén, Río Negro, Salta y Santiago del Estero. Se registra como “ausentes sin aviso” a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a Chubut, La Pampa, La Rioja y Misiones.

Las sesiones fueron presididas por la Vicepresidente I del cuerpo, Élida Rodríguez, a quien asistió en sus funciones el Coordinador General del COFEFUP, Néstor Enrique Iribarren.

En el transcurso de los dos días de actividades la Asamblea analizó y debatió las problemáticas emergentes del siguiente temario:

1. Acta de la 1ª Asamblea 2007 del COFEFUP

Origen: Secretaria Permanente

Expositor: Néstor Enrique Iribarren (Coordinador General del COFEFUP)

2. La gestión en la provincia de Entre Ríos

Origen: Provincia de Entre Ríos

Expositora: Mercedes Basso (Coordinadora General de la Gobernación)

3. Articulación de las gestiones provincial y municipal

Origen: Provincia de Entre Ríos

Expositor: Rubén Zapata (Representante de la provincia de Entre Ríos)

4. Programa “Ahora los pueblos” de la provincia de Catamarca

Origen: Provincia de Catamarca

Expositor: Víctor Barrionuevo (Responsable del Programa)

5. Los efectos de la concentración edilicia en la provincia de San Juan

Origen: Provincia de San Juan

Expositores: Orlando Palacio (Representante de la provincia de San Juan) y Walter Correa (Encargado de la distribución física de las oficinas)

6. Informe de actividades de la Comisión de Fortalecimiento de la Calidad
Origen: Asamblea del COFEFUP
Expositor: Gustavo Longo (Coordinador de la Comisión)
7. Planificación estratégica y “Objetivos del Milenio” en la provincia de Tucumán.
Origen: Provincia de Tucumán
Expositor: Julio Saguir (Representante de la provincia de Tucumán)
8. Informe de actividades de la Comisión de Capacitación
Origen: Asamblea del COFEFUP
Expositor: Julio Saguir (Coordinador de la Comisión)
9. Dificultades para la implementación de los programas de terminalidad educativa en las provincias argentinas.
Origen: Secretaría Permanente del COFEFUP
Expositor: Manuel Gómez (Coordinador de Educación de Jóvenes y Adultos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología)
10. La planificación de la capacitación en la provincia de San Luis.
Origen: Provincia de San Luis
Expositor: Marcelo David Sosa (Representante de la provincia de San Luis)
11. Negociaciones Colectivas de Trabajo.
Origen: Comisión de Empleo Público y Carrera del COFEFUP
Expositor: Néstor Enrique Iribarren
12. Informe de actividades de la Comisión de Gobierno Electrónico.
Origen: Asamblea del COFEFUP
Expositora Lic. Érida Rodríguez (Coordinadora de la Comisión)
13. Herramientas para el traspaso de gestión.
Origen: Provincia de Buenos Aires
Expositora: Claudia Bernazza (Representante de la provincia de Buenos Aires)
14. Curso COFEFUP en plataforma TELEINAP
Origen: Secretaría Permanente
Expositor: Néstor Enrique Iribarren
15. 3ª Asamblea 2007 del COFEFUP
Origen: Secretaría Permanente
Expositor: Néstor Enrique Iribarren

Y convino:

1. Aprobar el Acta de la 1ª Asamblea 2007.
2. Utilizar los distintos canales de comunicación institucional del COFEFUP para hacer llegar a los municipios la oferta de prestaciones de gestión de la SGP.
3. Aprobar el informe de la Comisión de Fortalecimiento de la Calidad. (Se adjunta el documento).
4. Aprobar el informe de la Comisión de Capacitación (Se adjunta el documento).
5. Analizar, y eventualmente modificar, los contenidos de un documento preliminar presentado por la Comisión de Empleo Público y Carrera que se titula, provisoriamente, "Principios y recomendaciones para las negociaciones colectivas entre el Estado y sus trabajadores". (Se adjunta el documento).
6. Discutir, en la próxima Asamblea del COFEFUP, la aprobación del documento citado en el punto anterior.
7. Aprobar el Informe de la Comisión de Gobierno Electrónico. (Se adjunta el documento).
8. Adherir en su totalidad a lo enunciado en la "Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico"
9. Proponer criterios que permitan construir una normativa específica para los traspasos de gestión.
10. Evaluar los contenidos del "Curso COFEFUP"
11. Realizar, preferentemente a finales de noviembre, una 3ª Asamblea 2007 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
12. Definir antes de esa fecha los contenidos que conformarán el Orden del Día de la reunión.

En prueba de conformidad rubrican este documento los representantes de las provincias de Río Negro, Ing. Carlos OLIVA, y de San Juan, Dr. Orlando PALACIO

ANEXO 1

**COFEFUP
2ª ASAMBLEA 2007
San Luis
4 y 5 de octubre**

Documento de la Comisión de Fortalecimiento de la Calidad en el Sector Público

Los miembros de la Comisión de Fortalecimiento de la Calidad en el Sector Público del COFEFUP consideramos que las actividades que se realicen para modernizar la gestión de los organismos estatales deben estar orientadas al logro de dos objetivos fundamentales:

1. Mejoramiento de la calidad de las políticas públicas
2. Fortalecimiento de la relación estado-ciudadanía.

Entendemos que para ello se torna necesaria la utilización de “Sistemas de Gestión de Calidad” que permitan un permanente monitoreo de lo actuado.

La experiencia demuestra que la utilización de las herramientas que surgen de la implementación de este tipo de sistemas de gestión representa un cambio fundamental en la filosofía gerencial, que:

- modifica estilos de conducción autoritarios,
- contribuye al logro de resultados alentadores,
- fisura la rigidez de estructuras anquilosadas,
- incorpora al campo del conocimiento los saberes de los trabajadores,
- integra organismos y estructuras,
- establece claros criterios instrumentales,
- facilita la transparencia de los actos,
- promueve la creación de modelos de gerenciamiento público y
- ofrece instancias que miden la respuesta a las demandas ciudadanas.

Para su funcionamiento la Comisión se ha dado el siguiente Plan de Trabajo:

- Creación de una Red Federal de Gestión de Calidad en la Administración Pública.
- Conformación de un Foro de Debate Permanente.
- Formación de equipos locales que estén en capacidad de detectar áreas sensibles de mejora y de integrar Comités Provinciales de Gestión de Calidad.

- Realización de Foros Regionales.
- Análisis, discusión y evaluación de los diferentes sistemas de calidad en uso.
- Aplicación de herramientas de mejora continua.
- Construcción de guías de autoevaluación.
- Implementación de mecanismos de incentivo (premios, menciones, etc.)

Los cuatro primeros puntos de este Plan, aunque sencillos, requieren de alguna aclaración especial:

RED FEDERAL DE GESTIÓN DE CALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Proponemos la creación de una Red Digital que sea útil para: intercambiar y difundir información, detectar problemas comunes, mejorar la productividad y compartir recursos.

Sería deseable que la Red estuviera integrada en forma conjunta por funcionarios de la Nación y de las Provincias.

Serán facultades de la Asamblea del COFEFUP nombrar la persona encargada de coordinar el Foro y establecer el número de sus integrantes.

FORO DE DEBATE PERMANENTE

Hemos creado un Foro de debate permanente cuya dirección es <https://forocofefup.sgp.gov.ar/>.

Hemos coincidido en la necesidad de incorporar allí dos desarrollos prioritarios:

Un “registro de experiencias de innovación y de modelos de calidad”

Queremos con él poner a disposición de todas las administraciones del país información actualizada de las experiencias en uso para proveer a las organizaciones y a su gente de herramientas probadas que mejoren la productividad y la calidad.

Un “observatorio de políticas públicas de gestión de calidad”

Tenemos la pretensión de que funcione como un ámbito de compilación y de análisis de las políticas públicas vinculadas a la Gestión de la Calidad en el Estado.

Podrá accederse desde allí a los siguientes tópicos: modelos de gestión de calidad, certificaciones, Carta Compromiso con el Ciudadano, gestión por resultados y sistemas de monitoreo y evaluación.

FORMACIÓN DE EQUIPOS LOCALES

Con respecto a este punto, la Comisión se ha propuesto la realización de una serie de actividades de capacitación que permitan la formación de formadores.

Se sugiere que en una primera instancia los cursos no debería dejar de transmitir algún conocimiento sobre los siguientes temas: gestión por resultados, planificación estratégica, modelos de gestión de calidad, Carta Compromiso con el Ciudadano, normas ISO y tablero de comando.

Para comenzar con este tipo de actividades, que consideramos prioritarias, acordamos la realización de un taller en la ciudad de Ushuaia los días 18 y 19 de octubre y otro en la Ciudad de Buenos Aires para la semana comprendida entre el 5 y el 9 de noviembre y estamos concordando fechas para realizar uno en Catamarca y otro en Entre Ríos.

SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD

Uno de los primeros trabajos que nos dimos en la Comisión fue relevar los distintos sistemas de gestión en uso en estos momentos.

Esa tarea que significó un esfuerzo no menor nos mostró que en la actualidad se tienen preeminencia las siguientes herramientas:

- Ü Gestión por resultados
- Ü Modelo de Gestión Calidad del Premio Nacional a la Calidad
- Ü Modelo EFQM
- Ü Modelo Iberoamericano
- Ü Modelo Ciudadanía\ISO 9001
- Ü Programa Carta Compromiso con el Ciudadano
- Ü Planeamiento Estratégico
- Ü Reingeniería de Procesos.

El próximo paso que nos hemos propuesto dar en este sentido es la conformación de un corpus de experiencias provinciales. Esto nos permitirá ir observando con cierto detenimiento no sólo cuáles han sido las experiencias más exitosas sino también cuáles han sido los contextos que las han favorecido. Sería muy importante que en el mediano plazo estemos en condiciones de poder informarle a cada una de las administraciones de nuestro país cuáles son los contextos que la experiencia muestra como más adecuados para la utilización de unas y no otras herramientas de gestión.

Como último punto de este Informe sólo nos queda invitar a toda la Asamblea del COFEFUP, y no sólo a los integrantes de la Comisión de Fortalecimiento de la Calidad, a participar de los encuentros virtuales que vamos a ir delineando para conocer propuestas, para debatir ideas, para difundir modelos de gestión, para, en síntesis, acortar en el espacio virtual las distancias del espacio real.

Muchas gracias por escucharnos y esperamos que lo que hemos hecho hasta el presente haya sido del agrado de todos.

ANEXO 2

**COFEFUP
2ª ASAMBLEA 2007
San Luis
4 de octubre**

INFORME DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN

El Informe de la Comisión de Capacitación a la Asamblea del COFEFUP abarcará los avances en la implementación del sitio web de la Red Federal de capacitación.

13. Implementación del sitio web

En la 1ª Asamblea 2007 presentamos el sitio de la Red Federal de Capacitación, que fuera diseñado de acuerdo a lo debatido en la última reunión plenaria del año 2006.

En esa oportunidad se aprobó un documento que definió algunos parámetros. Reseño lo más importantes:

Una Red Federal de Capacitación tiene por objetivo vincular de un modo particular las experiencias, conocimientos y prácticas específicas de las actividades de capacitación que desarrollan los Estados Provinciales y Nacional, a partir del convencimiento de su centralidad en la construcción de la organización estatal y en el mejoramiento permanente de su vinculación con y al servicio de la sociedad.

Esta red de aprendizaje ve notoriamente incrementadas sus potencialidades a partir de la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTICs)

Las NTICs permiten que la red sea fuertemente interactiva, ya que no tiene como fin sólo la transmisión de conocimientos pasados, sino que corresponde a la elaboración integrada de conocimientos on line, orientada a responder a peticiones específicas de gestión de conocimientos, para varios niveles de demandas y sobre objetivos específicos.

En esta Asamblea, nos proponemos compartir los avances en la carga de información, comentar cómo va la administración del sitio, relatar algunas experiencias provinciales y reflexionar en conjunto sobre el mejor modo de contribuir a que el sitio reúna toda la información disponible a nivel provincial.

La Red se asume como un espacio de trabajo colaborativo útil para la gestión de la capacitación a nivel provincial, por ello hemos incorporado algunos links

donde se puede acceder a información de marcos normativos provinciales que dan origen a la creación de institutos provinciales de capacitación, direcciones de escuelas o instituciones de capacitación de la administración latinoamericanas y europeas y organismos internacionales, entre otros.

Nos interesa particularmente invitar a las provincias a que, además de los aspectos ya acordados, incorporen al sitio información relacionada con:

- experiencias de terminalidad educativa, tema que ha ocupado la agenda de esta Asamblea y cuya la información cargada en el sitio web escasamente refleja la panoplia de experiencias provinciales en esta temática.
- programas y actividades de capacitación a nivel municipal
- antecedentes normativos y convenios

Estaremos actualizando antes de la 3ª Asamblea los datos referidos a responsables de capacitación a nivel provincial para poder contar con referentes provinciales que operacionalicen los acuerdos de trabajo alcanzados por los representantes provinciales en las Asambleas del CoFeFuP.

Gracias por su tiempo.

ANEXO 3

PRINCIPIOS Y RECOMENDACIONES PARA LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES COFEFUP

Documento preliminar

El presente informe ha sido elaborado con el propósito de generar acuerdos conceptuales sobre las negociaciones colectivas entre el Estado como empleador y los trabajadores/as bajo su órbita.

Se reproducen los principales componentes y características de la normativa vigente en nuestro país en materia de convenios colectivos para los empleados de la administración pública nacional, así como conceptos clave y experiencias provinciales.

1- NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO¹

Naturaleza jurídica del empleo público

La naturaleza jurídica de la relación entre el Estado y sus empleados y empleadas, constituye una materia de debate que, iniciado en el siglo XIX, no ha terminado todavía.

Durante mucho tiempo predominó la concepción que consideró que la relación de empleo debía regularse unilateralmente por el empleador, es decir por el Estado. El sustento histórico del unilateralismo se ubica en el proceso de consolidación del Estado, en la segunda mitad del siglo XIX.

La teoría de la relación unilateral fue enfrentada por la tesis contractualista, sostenida en los inicios desde el punto de vista jurídico y luego desde el punto de vista social y político por las representaciones de trabajadores estatales.

¹ Síntesis de Noemí RIAL: "*Derecho colectivo del trabajo*", de Álvarez, Bermúdez, Rial y otros. Ed. La Ley, Buenos Aires, 1998.

Las relaciones laborales entre este particular empleador y sus dependientes originaron numerosos y serios inconvenientes.

Después de 1945, en el marco de expansión del “constitucionalismo social”, el derecho sindical de los empleados públicos se consolidó definitivamente. En 1948, el Convenio 87 de la OIT, por primera vez, no excluye ni discrimina al empleado público de las negociaciones colectivas. A pesar de este avance, el Convenio 98 de 1949 excluyó a los funcionarios públicos de la posibilidad de conveniar colectivamente. Recién en 1981, el Convenio 154 deja definitivamente en claro el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.

En cada país los métodos y alcances de la negociación respondieron a sus especificidades. Entre los extremos -unilateralismo rígido y negociación paritaria plena y amplia- existen infinidad de matices, y rara vez en la realidad existen formas puras. En la mayoría de los países se han diseñado formas de participación del personal del Estado en la determinación de las condiciones de trabajo, y aún en los casos en que se practican los métodos más avanzados de participación paritaria, subsisten elementos teñidos de unilateralismo.

El debate sobre este tema se inscribe en otro más complejo, referido al **rol del Estado** y al **ejercicio de la función pública**. Debe tenerse en cuenta que el concepto de función pública hace referencia a un trabajo que no genera productos en sentido mercantil. Esos productos o resultados se relacionan con un concepto político que es el del "interés general", por lo tanto, se trata de un trabajo con obligaciones y deberes relacionados con la idea de la "carga pública". En este sentido - por ejemplo- la estabilidad laboral surge y se basa en la idea de la legalidad de los procesos y procedimientos administrativos en la gestión pública. La estabilidad del empleo público está directamente relacionada con la posibilidad de garantizar las normas y los procedimientos administrativos frente a las posibles “presiones” políticas y privadas.²

² Los conceptos sobre función pública pueden conocerse a través de la *Carta Iberoamericana de la Función Pública* (CLAD, 2003) y del documento *Principios y recomendaciones para una carrera profesional administrativa* (COFEFUP, 2006).

2- CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NUESTRO PAÍS

A continuación se enumeran los Convenios de la OIT que han sido ratificados por el Congreso Nacional:

14. **Convenio N° 87 sobre Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación**, aprobado por Ley N° 14.932.
15. **Convenio N° 98 sobre Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva**, aprobado por Decreto-Ley N° 11594/56.
16. **Convenio N° 151 sobre Protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo público**, aprobado por Ley N° 23.328.
17. **Convenio N° 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva**, aprobado por Ley N° 23.944.
18. **Convenio N° 144 sobre las Consultas tripartitas para promover la aplicación de la normas internacionales del trabajo**, aprobado por Ley N° 23.460.

INSTRUMENTOS DE LA OIT REFERIDOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (DECLARACIONES Y CONVENIOS)

Instrumentos de la OIT	Algunas referencias
Declaración de Filadelfia (1944)	En su capítulo III, letra e) se refiere a la necesidad de lograr el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
Convenio N° 87 sobre Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación (1948),	La OIT adoptó este convenio relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. El principio que incluye este convenio, es una condición fundamental para que cualquier negociación colectiva sea bien conducida y logre sus objetivos.
Convenio N° 151 (1978) sobre Protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo público , aprobado por Ley N° 23.328.	Este convenio referido a las relaciones de trabajo en la administración pública, establece que las organizaciones de empleados públicos tendrán autonomía respecto de las autoridades públicas.
Convenio N° 154 (1981) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva , aprobado por Ley 23.944.	Es un convenio sobre el fomento de la negociación colectiva. Permite definir el campo de aplicación y la definición de la negociación colectiva. Incluye expresamente a la administración pública.
Declaración de la OIT relativa a los Principios y	Se reconoce que todos los miembros de la OIT,

Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. (1998)

aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos (entre los que está el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva), tienen el compromiso de respetarlos.

Declaración tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.(2000)

Esta declaración incentiva la asociación y la cooperación entre las empresas, los trabajadores y los gobiernos para potenciar las contribuciones positivas en bien del progreso económico y social de los trabajadores.

3. ARGENTINA: SISTEMA DE NEGOCIACION COLECTIVA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA NACIONAL

3.1. Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo

Varios organismos del estado nacional se rigen por la Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo de uso en el sector privado (ver “Decreto N° 1135/2004: textos ordenados de las Leyes N° 14.250 y 23.546 y sus respectivas modificatorias).

Los organismos ANSES, PAMI, AFIP -que comprende la Aduana y la DGI- y la Dirección Nacional de Vialidad aplican la Ley N° 14.250 a sus convenciones sectoriales. Estas reparticiones administrativas, que tienen convenios colectivos propios, deben aplicar la Ley de Contrato de Trabajo a la par de las normas de derecho administrativo que regulan la función. Se trata de la aplicación de la norma más favorable (artículos 2º y 9º, LCT). El convenio de los trabajadores viales también es de aplicación para el personal vial de las provincias.

Pero la Ley N° 14.250 es importante porque allí se definen conceptos clave sobre negociación colectiva, y en particular, los derechos sindicales.

3.2. Ley N° 24.185 (promulgada de hecho en diciembre de 1992)

Establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires podrán adherir al sistema de negociación instituido, de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes.

El Decreto Reglamentario N° 447/93 estipula que “los convenios de adhesión de las Provincias deberá celebrarse por escrito con intervención del Ministerio de Trabajo y contemplarán previsiones acerca de los procedimientos de instrumentación a nivel provincial y municipal de los acuerdos celebrados a nivel nacional.”

La norma especifica los diferentes componentes y las etapas del proceso de Negociación Colectiva:

- La representación de los empleados públicos
- La representación del Estado
- Ámbitos: general y sectorial
- Comisión negociadora a pedido
- Alcances de la negociación. Exclusiones
- Principio de buena fe
- Autoridad de aplicación
- Contenido del Acta Acuerdo
- Ultraactividad
- Cuota solidaria a favor de la entidad gremial signataria
- Vigencia de los acuerdos
- Desacuerdo
- Mediadores
- Mecanismos de autorregulación
- Criterios de interpretación aplicables

3.3. Ley Marco del Empleo Público Nacional N° 25.164 (1999)

Establece que la relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la ley marco, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren (Ley N° 24.185). Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación, constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la citada Ley N° 24.185.

La norma comprende a quienes prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la ley marco, el personal del Poder Legislativo nacional y del Poder Judicial de la Nación, que se rigen por sus respectivos ordenamientos especiales.

Con respecto del SINAPA, determina que podrá ser revisado, adecuado y modificado de resultar procedente, en el ámbito de la negociación colectiva, con excepción de las materias reservadas a la potestad reglamentaria del Estado por la Ley N° 24.185. En los organismos previstos por dicho sistema deberán tener participación todas las asociaciones sindicales signatarias de los convenios colectivos de trabajo de conformidad con lo normado en la Ley N° 24.185.

3.4. La participación femenina en la negociación colectiva

La Ley N° 25.674, que modifica la Ley N° 23.551 de Asociaciones Profesionales de Trabajadores, dispuso en su artículo 1º que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, debe contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad que se trate.

Tal como expresa el Decreto reglamentario de la Ley N° 25.674, la misma tiene como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional, en vigencia desde 1994, y lo dispuesto por el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Ley N° 23.179 que posee jerarquía constitucional conforme al artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional.

La finalidad de la norma ha sido lograr la integración efectiva de las mujeres en la actividad sindical. A fin de que en todas las asociaciones sindicales se otorgue un tratamiento homogéneo al tema, se dictó el Decreto reglamentario N° 514/2003, que establece los criterios generales para su aplicación, tratando de evitar posteriores impugnaciones intrasindicales o judiciales.

4. CONCEPTOS CLAVE

Negociación Colectiva (Convenio 154 OIT)

“Comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador o un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de fijar condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores”.

La Mesa Paritaria

Comisión Negociadora Paritaria (CNP): conjunto de personas que mediante un proceso de negociación elaborarán un convenio colectivo de trabajo. Ese conjunto se divide en dos sectores llamados “partes”: la parte empleadora y la parte sindical. El convenio colectivo de trabajo (CCT): es el resultado de un acuerdo entre dos partes equivalentes, independientemente de la cantidad de personas u organizaciones que concurran por cada sector.

La CNP se reúne en un espacio ideal, la “Mesa”, donde cada parte reconoce la representación de los intereses de la otra. La Mesa se constituye con la obligación de llegar a un acuerdo.

Constituyen la parte empleadora los funcionarios gubernamentales que la ley autoriza a negociar colectivamente con los representantes de los trabajadores. Si la provincia adhiere a ley correspondiente a la APN, deberá reglamentar su composición por decreto. Típicamente, deberían participar funcionarios de hacienda, de gestión pública y de la secretaría general de la gobernación.

La representación de los trabajadores es ejercida por los sindicatos con personería gremial y ámbito de actuación sectorial. El MTSS de la Nación es la autoridad reguladora en esta materia.

La ley provincial (o de adhesión) o su reglamentación designarán la autoridad de aplicación (usualmente: el ministerio de trabajo provincial) que garantizará la existencia y funcionamiento de la Mesa.

La vocación de acuerdo instituye el principio de buena fe como columna vertebral del proceso de negociación.

Los intereses de las partes

En la Mesa, la parte sindical expresa sus intereses en general de manera clara y consistente. Estos intereses están siempre referidos a los parámetros que componen la noción de trabajo decente, y en particular en el valor del salario.

La postura de la parte empleadora puede no ser tan homogénea ni tan clara, aunque todos los funcionarios participantes respondan a la misma gobernación. Esto es más notable cuando se negocia sectorialmente. La razón radica en que los sindicatos tienen en general una visión más estratégica y de largo plazo respecto al empleo público. Los actores estatales se conforman con superar los problemas coyunturales y no suelen construir una visión desde el empleador. Este es un motivo para encarar mediante actividades de capacitación la construcción de esa visión. Para ello el Estado y los sindicatos deben encarar un serio proceso de **formación permanente de los paritarios**, tanto sindicales como del mismo Estado, tanto en **normativas y contenidos**, como **técnicas de la negociación y la resolución alternativa de conflictos**, para favorecer y facilitar un diálogo productivo y compartido.

En ausencia de criterios de rentabilidad o productividad, la parte empleadora debe concertar sus propuestas sobre la base de parámetros de legalidad, ética pública y responsabilidad fiscal.

Una vía de solución a los problemas de concertar una postura de la parte empleadora puede encontrarse en los criterios que fundamenten una negociación articulada.

El actor sindical

La Ley N° 24.185 establece (artículo 4°) que la representación de los empleados públicos, como Sujeto Sindical en la Negociación Colectiva, será ejercida por las asociaciones sindicales **con personería gremial** y ámbito de actuación nacional de acuerdo con lo establecido en el artículo 6° (se refiere a la estructura de la negociación: convenio marco y convenios sectoriales).

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, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte.

Principio de pluralidad sindical

El principio de la *pluralidad sindical* es el corolario de la libertad de constitución de los sindicatos, lo cual significa que los individuos son libres de constituir varios sindicatos para una misma actividad profesional. Es el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones.

Libertad sindical

El punto inicial en que se puede ubicar el reconocimiento y garantía de la libertad sindical en el plano individual se encuentra en el texto originario de la Constitución de 1853, cuando el artículo 14 incluyó como derecho de todos los habitantes de la Nación el de asociarse con fines útiles, enunciado genérico que recién adquiere específica significación para el derecho del trabajo a través de la reforma constitucional de 1957, al incorporar en el artículo 14 nuevo la garantía del derecho a una organización "sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial", directriz que se adecua a la previsión contenida en el artículo 2º del convenio 87 de la OIT, que reconoce, tanto a trabajadores como a empleadores sin distinción alguna y sin autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

La Ley N° 23.551, en su artículo 4º, reitera el derecho que tienen los trabajadores a constituir libremente y sin autorización previa asociaciones sindicales, y también el de afiliarse a las ya constituidas, reunirse y desarrollar actividades sindicales, peticionar ante las autoridades y empleadores, participar

en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

La latitud del precepto aparece de alguna forma acotada por el artículo 1º del Decreto N° 467/88, al reglar la previsión del artículo 2º de la Ley y definir el modo en que se habilita la constitución de sindicatos en el derecho positivo argentino, adoptando para ello la cualidad de la profesionalidad de los sujetos, tanto para admitir el nucleamiento como la tipología de cada asociación a crearse (artículo 10 de la Ley N° 23.551).

El actor estatal

La negociación colectiva, según Ley N° 24185 en su artículo 8, 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 Nacional;
- b) Las facultades de dirección del Estado;
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.³

La legislación optó por excluir expresamente las materias reservadas a la Administración, en lugar de enunciar las materias sujetas a negociación.

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.

El CCT, por las características de la relación de empleo público así como las materias que se ha reservado el Estado, contiene un capítulo sobre derechos de los trabajadores y también de sus obligaciones y prohibiciones, que se complementan con lo regulado para el Régimen de Empleo Público por la Ley N° 25.164.

³ Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que para el personal nacional los procedimientos para la verificación de idoneidad pueden ser materia negociable.

Los sistemas de información (derecho a la información)

De acuerdo a la Recomendación N° 163 de la OIT, el Convenio establece que el Estado empleador debe brindar a las organizaciones sindicales una amplia información, incluyendo los aspectos presupuestarios, sobre los siguientes temas: dotación, número distribución por nivel escalafonario, sexo, edad, altas y bajas producidas, agentes con licencia sin goce de haberes. Grupo familiar, remuneración, masa salarial global, distribución por niveles, evaluación del salario promedio, capacitación, condiciones y medio ambiente de trabajo, estadísticas anuales sobre accidentes y enfermedades profesionales, igualdad de oportunidades y trato, índice de ausentismo, áreas con frecuencia de pedidos de traslados y personal con discapacidad.

5. EL DIÁLOGO PARITARIO EN LAS PROVINCIAS

A continuación, se presentan algunos casos provinciales que ilustran el derrotero histórico del tema y su situación actual.

El caso de la provincia de Formosa

La Provincia de Formosa cuenta con los siguientes escalafones:

Escalafón General

Escalafón Seguridad

Escalafón Carrera Sanitaria

Escalafón Docente

También existen algunos organismos que poseen Convenios Colectivos, todos ellos celebrados en el marco de la ley 14.250, a saber:

- DIRECCION PROVINCIAL DE VIALIDAD: Convención Colectiva N° 55/89 celebrada en Buenos Aires el 28 de Diciembre del 1989 aplicable a los trabajadores de Vialidad Provincial. Partes intervinientes: el Consejo Vial Federal y la Federación Argentina de Trabajadores Viales y con aplicación en todo el territorio del país.
- SERVICIO PROVINCIAL DE AGUA POTABLE: Convención Colectiva N° 57/75 celebrada en Buenos Aires el 19 de Junio de 1975. Aplicable en todo

el territorio argentino. Partes intervinientes: Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias – Empresa Obras Sanitaria de la Nación.

- CANAL 11 LAPACHO Y FTC CANAL 3: Convenio colectivo 131/75: Partes intervinientes: Sindicato Argentino de Televisión y personal técnico administrativo y de maestranza de empresas de televisión de circuito abierto. Celebrada en Buenos Aires el 01 de Junio de 1975 .
- LOCUTORES: Convenio colectivo 214/75: Partes Intervinientes: Locutores de todas las emisoras de televisión de la República Argentina. Celebrada en Buenos Aires 1º de Junio de 1975.

El caso de la provincia de Buenos Aires

A partir de la reforma de 1994, en la provincia de Buenos Aires las negociaciones colectivas son un mandato constitucional.

En la actualidad, esta provincia está realizando negociaciones colectivas en el ámbito público. Este proceso comenzó en 2003 cuando el gobernador se reúne en la llamada MESA DE DIÁLOGO con los gremios representativos del sector. Allí comienza el proceso que culminará con la sanción de la Ley N° 13453 (Negociaciones colectivas en el ámbito de la Administración Pública) y la Ley N° 13552 (Negociaciones Colectivas Docentes). Ambas normas perfeccionan el proceso de negociación colectiva.

En este marco, se han alcanzado acuerdos salariales y se está debatiendo un nuevo sistema de carrera profesional administrativa. Entre los acuerdos alcanzados, cabe señalar el pase a planta permanente de agentes con contratos de diferente naturaleza, así como los procesos de selección implementados para la ocupación de cargos jerárquicos⁴.

4

Por su parte, actualmente se reúne una mesa de diálogo del Poder Judicial, abocado a la elaboración del marco legal para la realización de convenciones colectivas.

El caso de la provincia de San Luis

En San Luis, la Constitución Provincial garantiza el derecho de negociaciones colectivas de trabajo en su artículo 60. En el Estado Provincial existen los convenios colectivos de salud, TV y Viales. Los demás regímenes poseen estatutos propios:

- Ü Docentes
- Ü Escalafón general
- Ü Seguridad
- Ü Profesionales de la carrera sanitaria

El caso de la provincia de Catamarca

A partir de la reforma constitucional del año 1988, la provincia garantiza la constitución y funcionamiento de 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 e 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.

A partir del año 2004, comienza a funcionar el Consejo del Salario, presidido por el Gobernador de la Provincia e integrado por los Ministros del Ejecutivo y representantes de las Asociaciones Sindicales con personería gremial.

En el seno de dicho Consejo se debate fundamentalmente el tema salarial de los agentes públicos y los acuerdos a los que se arriba –plasmados en actas– son ratificados por Decreto en Acuerdo General de Ministros .

Los acuerdos ratificados hasta el presente fueron firmados por el Gobernador de la provincia y la Confederación General de Trabajo – Delegación Regional Catamarca.

El Sector Salud tiene en plena vigencia desde Noviembre de 2006 la Ley de Carrera Sanitaria.

El personal de Vialidad Provincial esta adherido al Convenio de los trabajadores viales.

6. ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

En virtud del derecho positivo que nos alcanza, así como de las convicciones que nos animan, creemos necesario acordar y recomendar el fortalecimiento de espacios y dispositivos de diálogo paritario en las provincias, en las formas y modalidades que cada una diseñe e implemente.

Este diálogo sustenta y legitima la carrera profesional administrativa prevista para el ejercicio de la función pública, al tiempo que permite un ejercicio de democracia interna que fortalece los valores y principios en que se fundan los preceptos constitucionales.

**Comisión de Empleo Público
Consejo Federal de la Función Pública
San Luis, octubre de 2007
ANEXO 4**

COFEFUP
2ª ASAMBLEA 2007
San Luis
5 de octubre

INFORME DE LA COMISIÓN DE GE

El Informe de la Comisión de Gobierno Electrónico a la Asamblea del COFEFUP tocará varios puntos. A saber:

1. Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico.
2. Sitio Colaborativo. Este punto lo podríamos dividir en tres subtemas: a) actualización de datos provinciales, b) sistematización de carga de la información y c) Junta de Andalucía.
3. Foros Regionales de Gobierno Electrónico.

3. Carta Iberoamericana de GE

La carta Iberoamericana de GE fue aprobada por los asistentes a la IX Conferencia de Ministros de Administración Pública y de Reforma del Estado de Iberoamérica, que se realizó los días 31 de mayo y 1 de junio de 2007 en la ciudad de Pucón, Chile.

Señala el compromiso de los países de la región para con la reforma del estado, la calidad de la gestión y la reducción de la brecha digital.

También determina las bases conceptuales que le dieron origen, explicita el derecho de los ciudadanos a relacionarse de forma electrónica y conforma un marco genérico de principios rectores, de políticas a seguir y de mecanismos de gestión.

A nosotros, en la Comisión, nos interesa particularmente señalar su valor como modelo orientador sobre el que basar las políticas de regulación, mejora y consolidación que se apliquen en cada uno de los países de la región.

Otros elementos la tornan muy importante: se definen con mucha claridad conceptos como “gobierno electrónico” y “ciudadanía” y se hacen explícitas las finalidades y los objetivos que debería perseguir cualquier política de GE.

Esta Asamblea ha discutido en varias oportunidades las finalidades que una política de GE no debería dejar de tener en cuenta. Muchas de ellas están contenidas en la Carta. Señalo las que nos parecen más importantes: aproximar el Estado a los ciudadanos, mejorar la calidad de los servicios y de los productos públicos, optimizar los modos de organización y de funcionamiento de los gobiernos, fomentar el uso de los medios electrónicos,

hacer ver a los funcionarios la conveniencia de utilizar múltiples canales de acceso a la ciudadanía y generar información de alto valor.

Por último - y en virtud del valor fundante del documento, pero no sólo por ello también por sus consideraciones generales, por sus principios, por sus objetivos y por sus finalidades - creemos prudente proponerle a la Asamblea que realice algún tipo de gesto formal (una declaración, una adhesión, etc.) que manifieste el compromiso orgánico del cuerpo para con los dichos de la Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico.

4. Sitio Colaborativo.

(a) Actualización de datos de la encuesta provincial.

Como todos saben, uno de los primeros trabajos que nos dimos en la Comisión fue la elaboración de una encuesta, que mandamos a las provincias en el mes de mayo de 2006, cuya finalidad era comenzar a conocer los diferentes grados de desarrollo y de conectividad que existían por entonces en cada una de las provincias argentinas.

Esta encuesta - que resultó muy útil y esclarecedora por cuanto nos brindó un panorama general sobre el asentar nuestros distintos planes de acción- se convirtió en unos de los principales insumos de la Comisión y de su sitio de trabajo colaborativo.

Ahora bien, mucho hemos hecho y, fundamentalmente, mucho han hecho las provincias desde mayo de 2006 hasta ahora pero, lamentablemente, no hemos sabido construir todavía una herramienta que nos permita dar cuenta de las modificaciones y avances en los niveles de desarrollo y de conectividad. Necesitamos, entonces, actualizar la encuesta.

Para ello, les comentamos que estamos trabajando en el diseño de otra encuesta, quizá igual de compleja que la anterior pero más precisa, para actualizar los datos disponibles.

Por supuesto que las finalidades, que sé que compartimos, seguirán siendo las mismas: acortar las distancias tecnológicas entre las provincias, apoyar a las administraciones con menos desarrollo, reutilizar desarrollos y experiencias que se mostraron exitosos, lograr desarrollos únicos con múltiples implementaciones, compartir sistemas de información, tender a la interoperabilidad de los sistemas y fomentar la cooperación entre la nación, las provincias y los municipios.

Proponemos aquí que este proceso de captación de información sea liderado por la ONTI y el COFEFUP.

(b) Sistematización de la carga de información

El RECORD es el proyecto más ambicioso de la Comisión. Tiene dos finalidades primordiales: ser un registro voluntario de los múltiples esfuerzos que se llevan adelante en nuestro país y constituir una herramienta útil para acortar las distancias que en materia de gobierno electrónico existen en nuestro país.

Estamos en la primera etapa de su implementación, necesitamos construir una arquitectura normativa ágil y dinámica que nos permita ir avanzando en forma paulatina y ordenada en la construcción de un “inventario de recursos tecnológicos”.

Para ello necesitamos que las provincias no sólo carguen la información que disponen sino que dejen asentado también el grado de compromiso que están dispuestas a asumir con la oferta de sus desarrollos tecnológicos. Esto es, necesitamos saber, de ser posible con bastante claridad, si una provincia ofrece sólo el software de determinado producto o si además está dispuesta a colaborar en la transferencia y en implementación de lo ofrecido o en otro tipo cualquiera de actividad que requiera la prestación.

(c) Junta de Andalucía

El Director de la ONTI, Lic. Carlos Achiary, visitó recientemente la Junta de Andalucía; se informó allí sobre el funcionamiento del repositorio colaborativo que ellos construyeron y muy desinteresadamente puso a disposición del COFEFUP la información recibida y los contactos personales que estableciera en la visita.

La Comisión de GE del COFEFUP quiere manifestar expresamente en este informe su gratitud por el gesto del Lic. Achiary.

Si quieren conocer algo de la Junta de Andalucía, el sitio de su página web es: <http://www.juntadeandalucia.es/SP/JDA/CDA/Secciones/Portada/JDA-Portada>.

5. Foros Regionales de GE

Recordarán que en la última Asamblea del año pasado el COFEFUP decidió colaborar activamente con la Subsecretaría de la Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros en la organización de encuentros regionales que hicieran llegar el debate sobre “gobierno electrónico” a las diversas realidades regionales de nuestro país. Los organizadores llamaron a este modo de encuentro “Foros Regionales de GE” y convinieron en comenzar a realizarlos a partir de junio de 2007.

Desde entonces hasta ahora se realizaron dos foros. El primero se hizo los días 27 y 28 de junio en la ciudad de Tucumán y estuvo dedicado a la región NOA. El segundo fue los días 29 y 30 de agosto en la ciudad de Mendoza y se dedicó a la región de Cuyo.

Las actividades, que contaron con una importante presencia de funcionarios y de público en general, resultaron muy útiles para apoyar, promover y difundir las problemáticas de GE.

Demostrada la eficacia de la herramienta, nos parece que debemos ahora - ya en una segunda etapa- buscar las mejores maneras de optimizar los beneficios que brindan los Foros para que éstos puedan ser aprovechados íntegramente por las provincias que componen la región a la que se dedica el evento.

También deberíamos hacer un esfuerzo para ampliar las convocatorias y sumar a los encuentros a funcionarios de las provincias que no forman parte de la región elegida en esa oportunidad.

Nos parece, por último, que otra cosa que podemos hacer para ser más abarcativos, más inclusivos es evaluar la posibilidad de realizar los próximos Foros en la provincia de la región que muestre menor desarrollo en la materia.

Muchas gracias.