

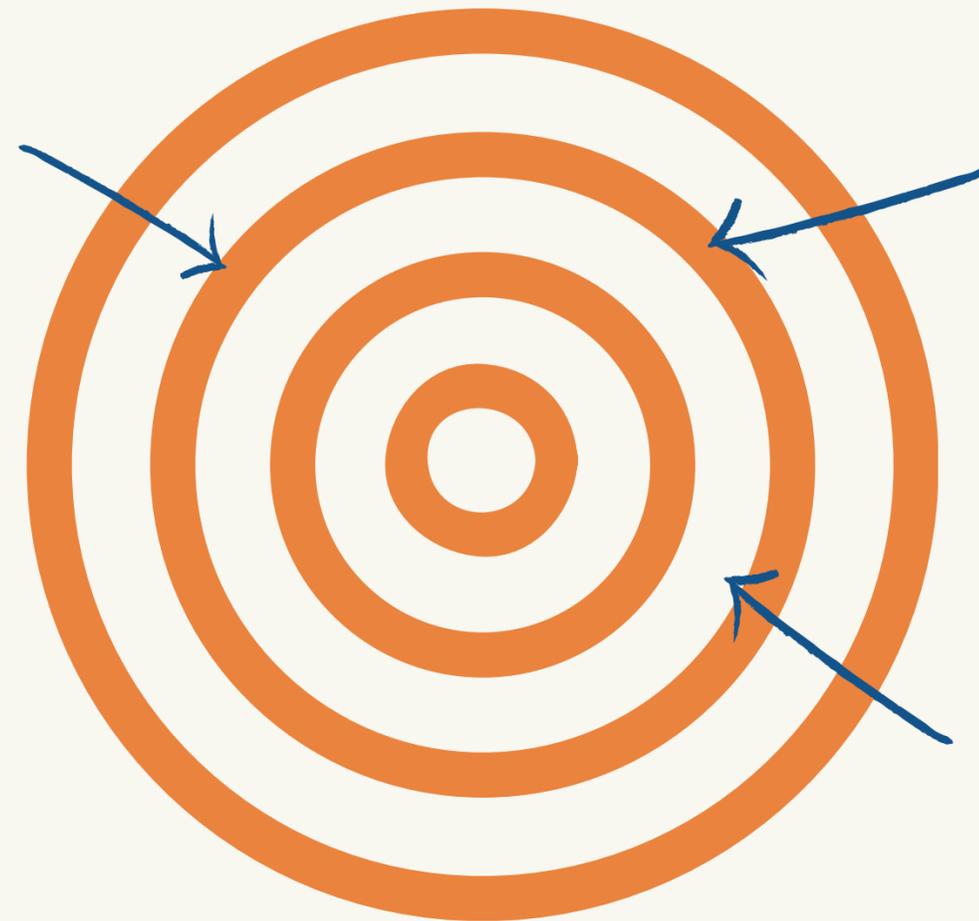
"PENSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO A TRAVÉS DE UN ESTUDIO DE CASO"

Lic. Lucía G. Lira*

Maestranda en Inv. en Cs. Sociales UBA

2013: Inicio del proyecto de tesis

**Sector público:
Alta conflictividad**



NC: Fenómeno reciente y escaso

Tipo de NC poco estudiada

Estrategia metodológica

ESTUDIO DE CASO (Arendt Lijphart, 1971, citado en Marradi, Archenti, Piovani, 2010)

A PARTIR DEL ESTUDIO INTENSIVO DEL OBJETO, OFRECE POSIBILIDADES PARA CONTRIBUIR A LA FORMULACIÓN DE PROPOSICIONES Y LA CONSTRUCCIÓN DE TEORÍAS

Decisión de selección: elementos extrínsecos e intrínsecos (Stake, 2010)

- ELEMENTOS EXTRÍNSECOS: FENÓMENO QUE EXCEDE LA TEORÍA EXISTENTE
- ELEMENTOS INTRÍNSECOS: LA NC ES UN FENÓMENO RECIENTE EN LA APN, CNEA ESTABA TRANSITANDO SU PRIMERA NC

El problema y sus preguntas

¿Cómo se configuran las relaciones del trabajo en el ámbito estatal y cuáles son los alcances de particularidades tales como la pluralidad sindical y la negociación colectiva?

Al ser el Estado un empleador poco estudiado y en permanente cambio:

- ¿qué características presenta, desde la percepción de los trabajadores y los actores sindicales?
- ¿cuáles son sus tácticas o estrategias?, ¿cómo es la interrelación Estado-trabajadores-sindicatos?
- ¿cómo conviven los actores sindicales en el marco de la pluralidad sindical, cuáles son sus objetivos y qué estrategias realizan en la práctica para el logro de los mismos?

Lineamientos teóricos

ELEMENTOS CENTRALES

Enfoque de las relaciones del trabajo:

Énfasis en los procesos de control sobre las relaciones del trabajo + organización y acción colectiva + reglamentación laboral

Estado:

“Espacio de condensación de las relaciones de fuerza sociales que se plasman materialmente y que le dan contorno específicos y variables. Como instancia no neutral, recorta, conforma y reproduce la escisión clasista e internaliza contradictoriamente los conflictos y las luchas” (Thwaites Rey, (2012; p. 54)

Acción colectiva:

"Conjunto de relaciones que se relacionan con la aparición de un problema que no es incluido para su resolución dentro de los límites institucionales. Las acciones colectivas se fundan en situaciones que colocan a los sujetos en espacios de la negociación política" (Giarraca y Bidaseca, Mimeo, 2012).

Negociación colectiva

"Proceso de creación de normas que expresa una relación de poder entre organizaciones, un “uso diplomático del poder” en el que se evidencia su naturaleza de institución política que transforma el conflicto en consenso a través de un complejo procedimiento institutivo de normas, montado sobre las relaciones de poder de las organizaciones sindical y patronal” (Villavicencio Ríos, 2006).

El caso en contexto

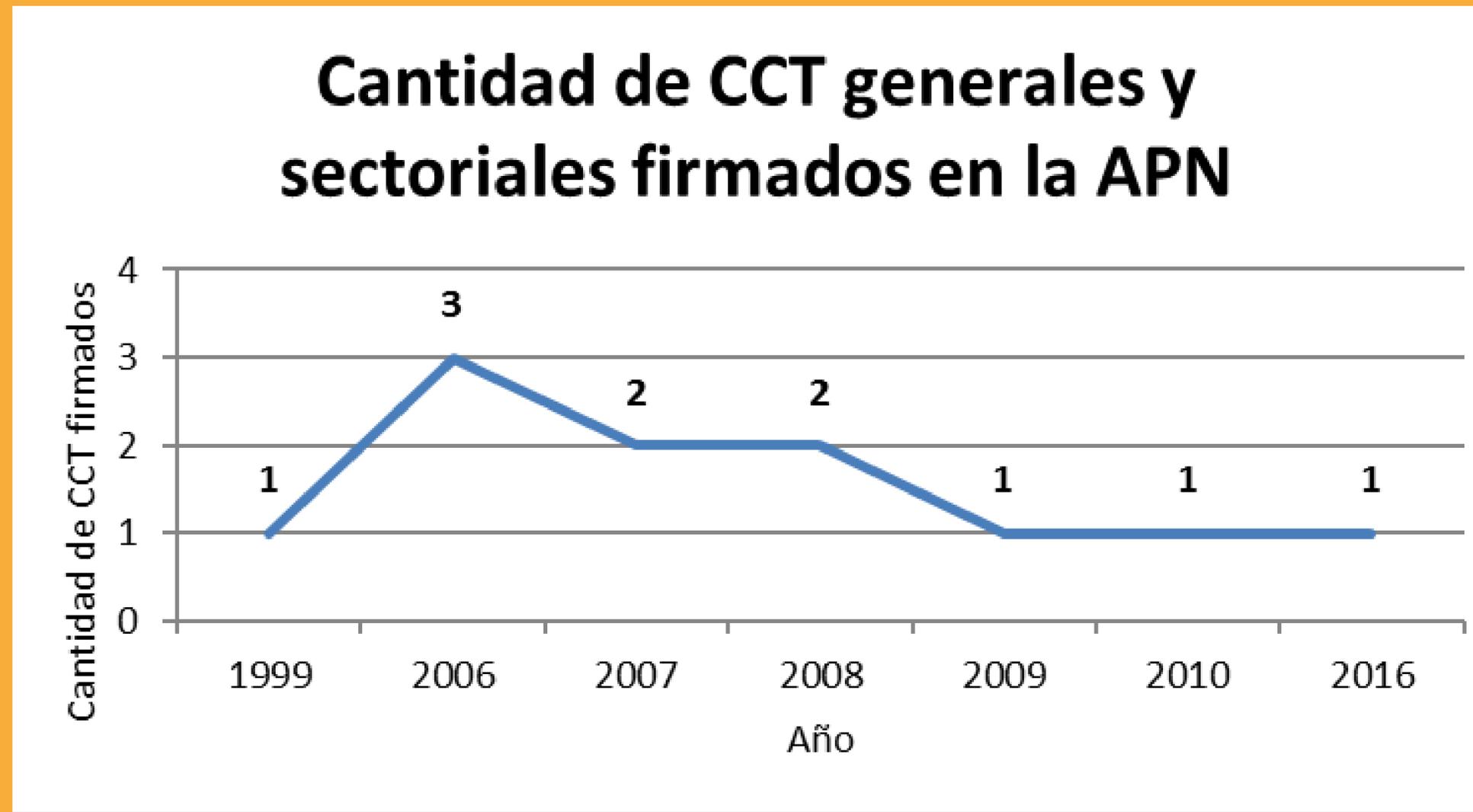


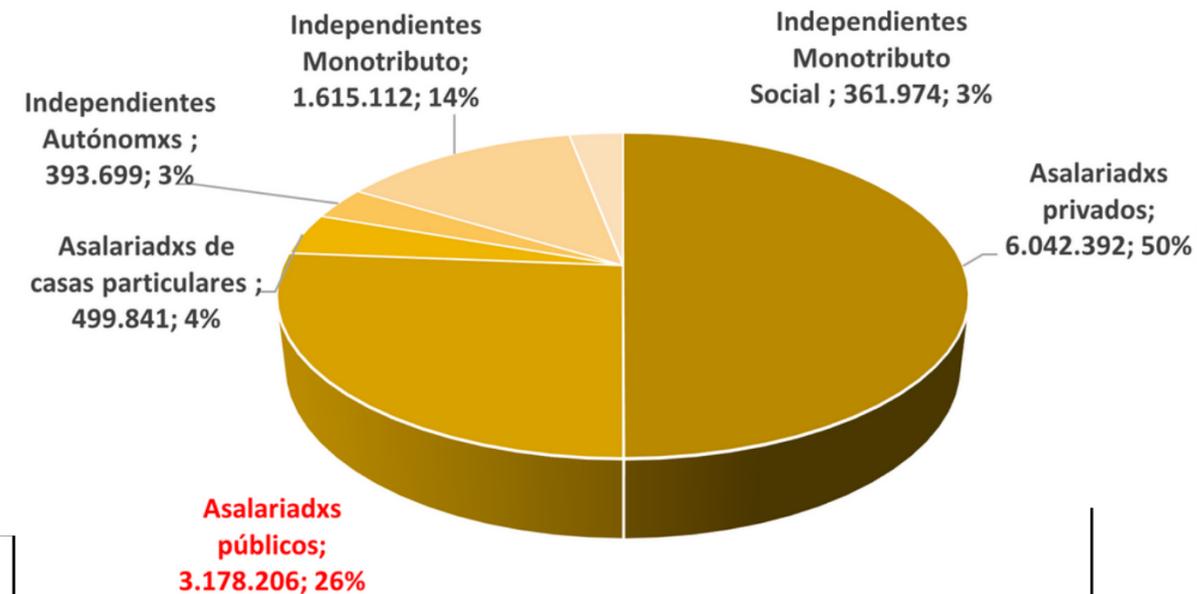
Gráfico de elaboración propia en base a información procedente de INFOLEG



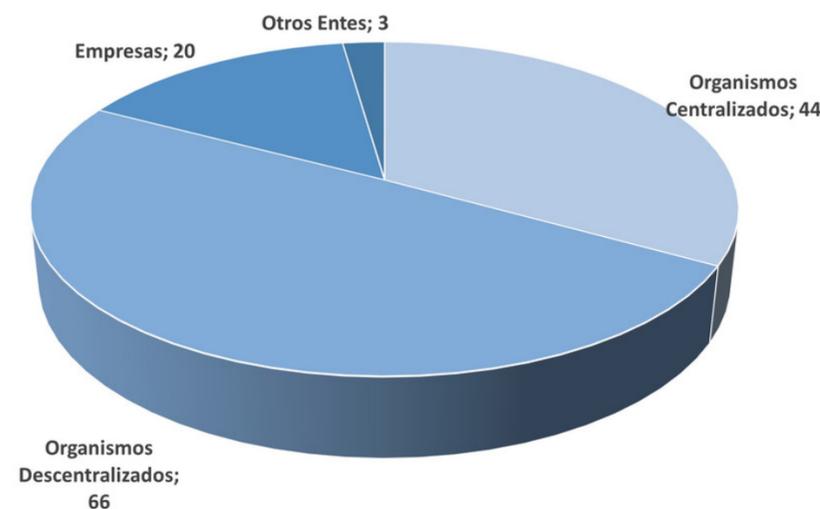
Ocho (8) convenios (SINEP, PECIFASE, AFIP, ANSES, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP-PAMI), CONICET e INTA cubren al 80% del total de trabajadorxs de la APN civil (CUINAP 10, 2020)

El caso en contexto

Trabajadorxs según ocupación principal (datos estimados a feb/2020, MTEySS)

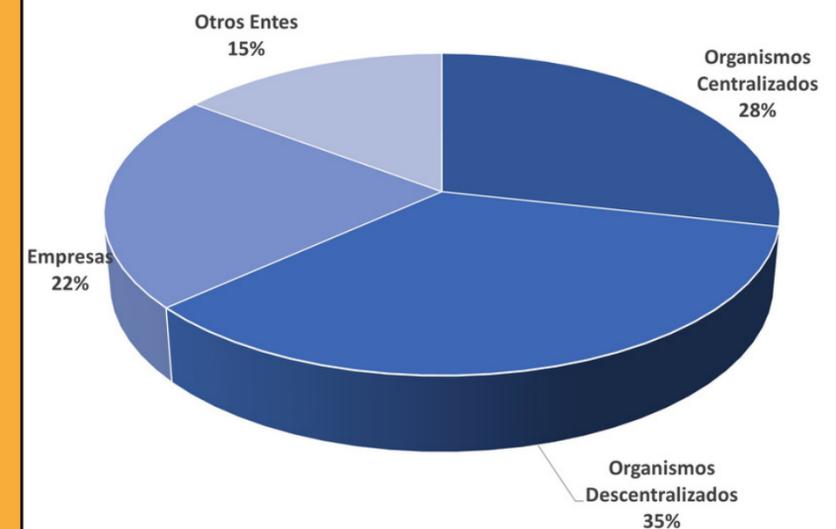


Composición de la APN, personal civil, según tipo de dependencia respecto del PEN y cantidad de organismos que la componen - Mayo 2020



De 66 Organismos Descentralizados
 40 están cubiertos por el SINEP
 6 son CCT sectoriales
 20 organismos permanecen sin CCT

Composición de la Administración Pública Nacional (APN), personal civil, según cantidad de puestos de trabajo Mayo 2020



EL CASO

COMISION NACIONAL DE ENERGIA ATOMICA

Fundación:
1950

Dotación a
dic/2019:
3100

Sindicatos
c/personería
gremial: 4

Primer
intento de NC:
2006

Segundo
intento de NC:
2017



Técnicas de investigación

1

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

- Acceso a una "verbalización individual de la vida colectiva" (Alonso 1998; citado en Marradi, Archenti, Piovani, 2010, p. 195-196)
- Reconstrucción de acciones pasadas y presentes



MUESTREO INTENCIONAL BAJO
EL "CRITERIO DE SATURACIÓN
DE GLASSER Y STRAUSS

13 entrevistas a delegadxs, dirigentes y
trabajadorxs de distintos niveles

2

ANÁLISIS DE LA NORMATIVA LABORAL

- 1950-1998: Estatutos
- 1998: Incorporación a la LCT - "Régimen laboral"

3

OBSERVACIONES: DIARIO DE CAMPO

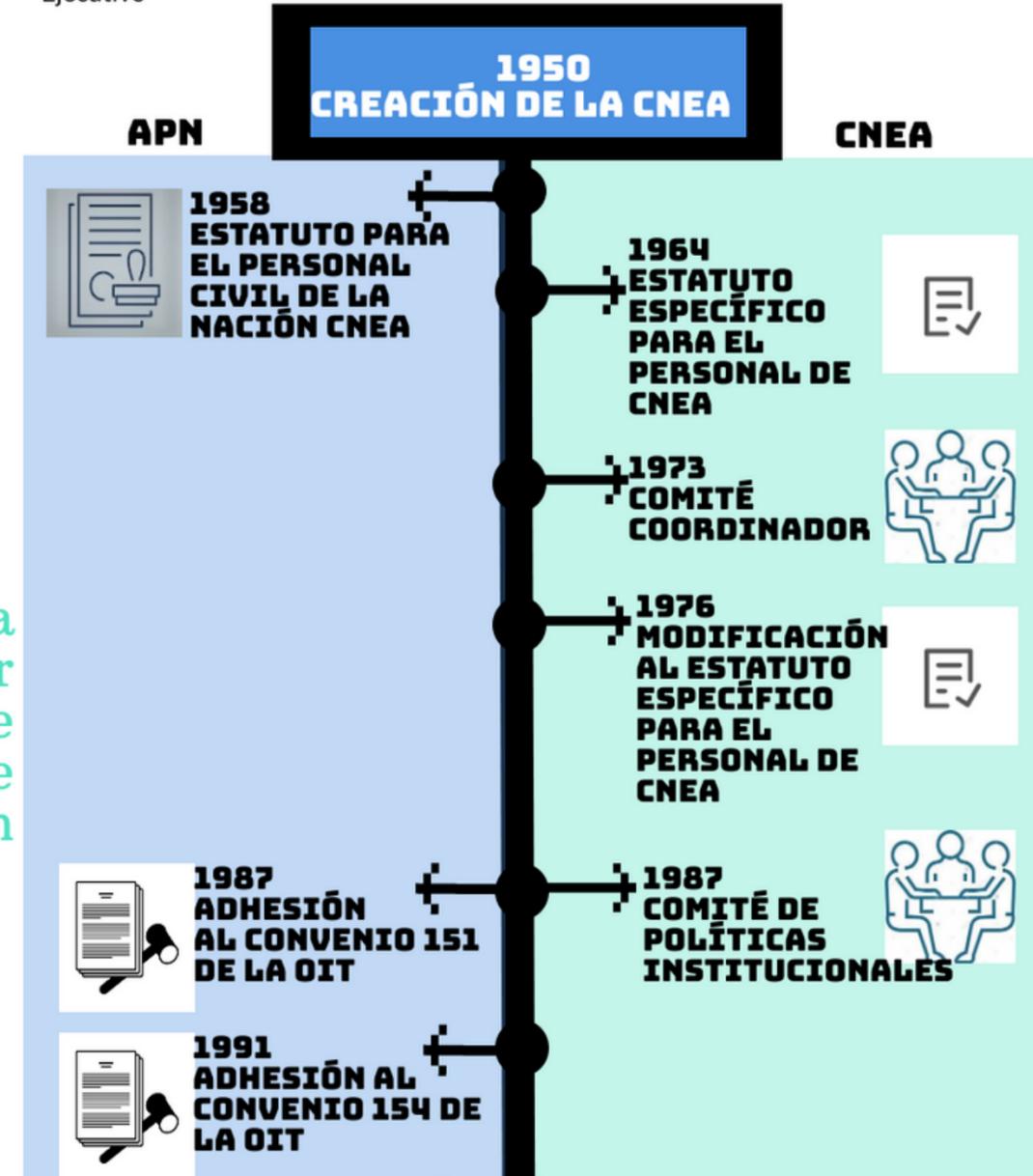
- Asistencia a asambleas, reuniones, actos.
- Observación "física", panfletos, afiches, correos electrónicos.

En los comienzos...

La NC era una institución casi exclusiva del sector privado, ya que las relaciones laborales en el Estado estaban encuadradas en el Derecho Administrativo

En ese marco, la CNEA dictaba normas unilaterales para regular sus relaciones laborales, aunque hay sobrados antecedentes de prácticas colectivas que ponían en discusión la organización misma

TRAYECTORIA DE NC EN LA CNEA RESPECTO DE LA APN



Después de 1992...

Y tras ratificar convenios internacionales, el Estado habilita la negociación colectiva a través de una Ley y un controvertido primer Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) General que más tarde sería derogado

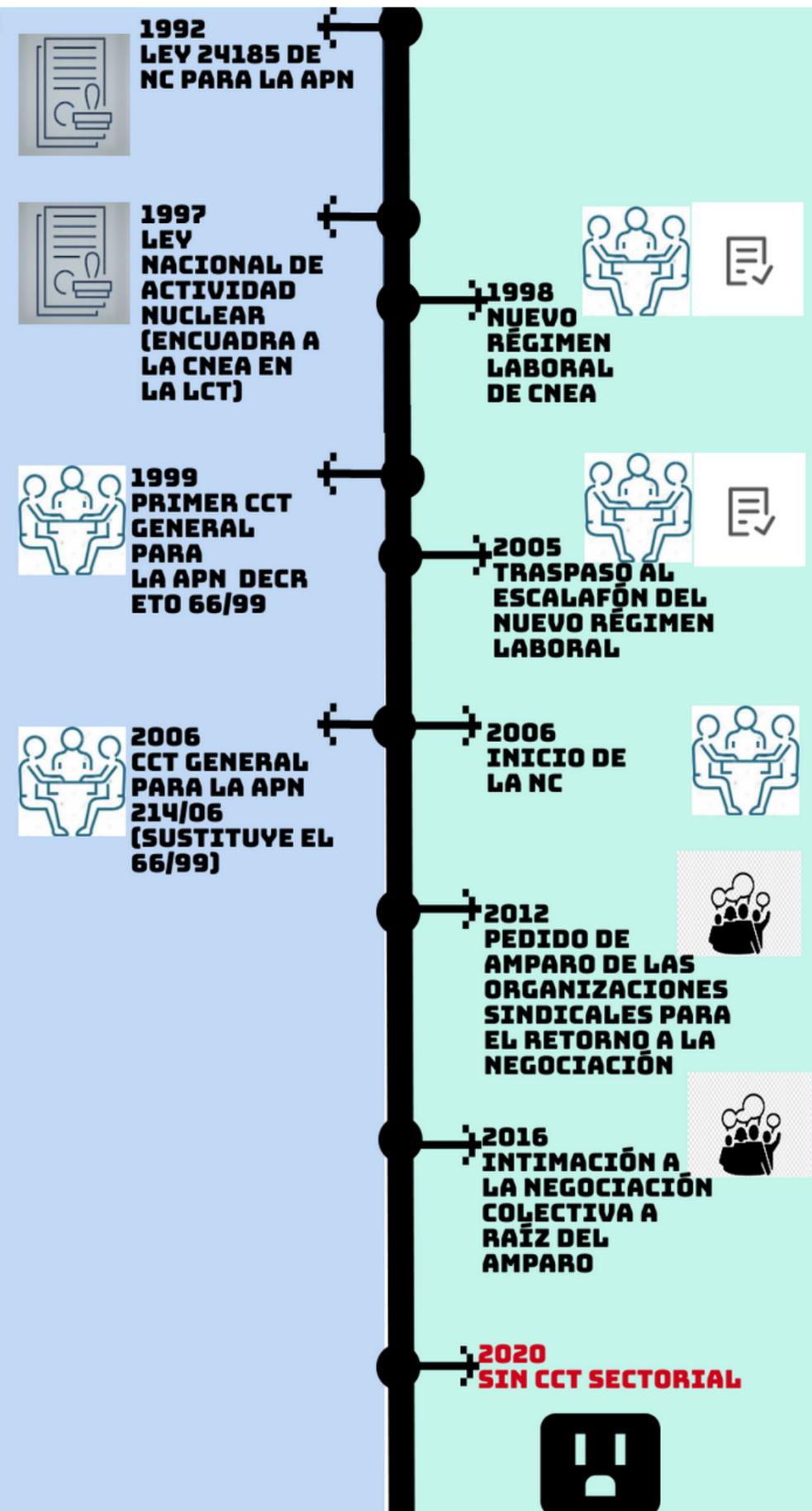
Habiendo sobrevivido un duro intento de vaciamiento y con una larga trayectoria, CNEA inicia un intento de NC que, a 14 años de iniciarse, no consigue traducirse en un CCT sectorial

Datos que arroja el período

28 AÑOS

2 CCT GENERALES

11 CCT SECTORIALES EN TODA LA APN



LEY 24.185 de NC en la APN

ARTICULO 5º-La representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía y Obras y Servicios Públicos y el Secretario de la Función Pública o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario (...) En el caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de la respectiva rama de la Administración Pública Nacional.

ARTICULO 8º-Los temas de negociación incluyen las condiciones salariales... pero, luego aclara: "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".

ARTICULO 9º-Negociación de buena fe: asistir a todas las reuniones, realizar todas las que sea necesarias, designación de representantes con idoneidad, realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos

ARTICULO 10º-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo (...) Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria...

ARTICULO 16º-En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones el MTEySS formaliza los trámites para la instancia de conciliación obligatoria

"Con UPCN estaba Paté, en ese momento estaba como delegado de UPCN, que un día vino a preguntar si se presentaba como UPCN o como la Casa"

"Dicen que somos un gremio más" (autoridades de CNEA en relación al planteo del "empleador externo" cuando se reúnen)

"Entonces ellos en ningún momento quieren discutir salarios. Entonces ahí hay un primer conflicto".

"El principal y casi único evento que exclusivamente por parte del estado empleador atentó contra la finalización y firma del CCT es que se retiraron de las reuniones. No fueron convocadas nuevamente y como excusa argumentaron que las entidades gremiales participantes se pelearon entre ellas en el transcurso de las reuniones".

"La experiencia fue tan fugaz que no es posible ampliar en este campo respuesta alguna. Las reuniones, recordemos que fueron dos solamente, duraban tan poco tiempo que no dan pie a análisis. (...) Hagamos especial hincapié en lo fugaz que fueron las reuniones, solo dos y de no más de dos horas de duración cada una de ellas".

Pedido de amparo (presentado por 2 de los 4 gremios) ante la Ley para la reapertura de la NC

Objetivos y conclusiones

Objetivo general

Describir los cambios en las relaciones de trabajo al interior de la CNEA, tomando como punto de partida el cambio de su estatuto a régimen laboral en 1998 hasta la actualidad.

→ Pérdida de democracia interna, pérdida en la capacidad de negociación de condiciones de trabajo y de condiciones salariales. Aparece un "empleador interno" y otro "externo" en una compleja relación de subordinación.

Objetivos específicos

1. Reconstruir el proceso de pasaje de estatuto a régimen laboral desde la percepción de los actores sindicales y las autoridades.
2. Describir cómo interpretan los actores la organización del trabajo en la actualidad y sus percepciones acerca del régimen laboral vigente.
3. Identificar el significado que para cada gremio y las autoridades posee la negociación colectiva y si ha sufrido cambios a lo largo del período analizado.
4. Describir las interrelaciones que se dan entre los actores sindicales.
5. Detallar las distintas estrategias de acción colectiva que se observan en el campo.
6. Describir las características con que los actores sindicales identifican al empleador. Describir a su vez, las relaciones que entablan con este y las expectativas que en estas relaciones depositan en la actualidad. Identificar las continuidades y rupturas de esas expectativas de 1998 a la actualidad.
7. Identificar los puntos de desacuerdo en la actualidad entre trabajadores y empleador y las posibilidades de solución que las partes vislumbran.

1. Fue consensuada siguiendo una tradición de diálogo y negociación, en un contexto desfavorable y de alta incertidumbre.
2. Verticalista, con escasas posibilidades de desarrollo de carrera, falta de reconocimiento, con un escalafón diseñado para otro contexto
3. El significado varió a lo largo del tiempo. Empezó siendo "adecuación" y terminó siendo, para algunos una reivindicación muchas veces postergada
4. Alianzas por pares, a veces se hacen públicas y otras no.
5. Confrontar y denunciar/Fraternizar y esperar/Manifestar y reunirse
6. Heterogéneo. Esquivo. Rupturas de 1998 a esta parte con las autoridades del organismo, el "empleador "interno"
7. Las diferencias con el empleador "externo" se intentan saldar por la vía legal, las diferencias con el empleador "interno" a través de distintos tipos de manifestaciones escritas o protestas y a través de reuniones.

Muchas gracias!!

liraluciag@gmail.com