

ARGENTINA
Experiencias de negociación colectiva
en el Sector Público

PEDRO PABLO TITIRO

Director Nacional de Regulación del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina

Adolfo Ciudad Reynaud

Muy agradecido a Fernando Delgado por su clarísima exposición, llena de valiosísima información. En la medida en que estamos mal de tiempo, vamos a pasar directamente a la experiencia argentina, luego de la cual tendremos entonces la oportunidad de poder hacer preguntas, apreciaciones, comentarios, especialmente de los miembros de la SPDTSS, en primer término, y luego del público en general. Entonces, Pablo por favor, si fueras tan amable (...).

Pedro Pablo Titiro

Buenas noches a todos, en primer lugar quería agradecer particularmente a los organizadores, a la SPDTSS, a la PUCP y también a la OIT Regional Andina, que organizan este evento. Es un gusto para mí estar en Lima y compartir esta reunión con ustedes y es un alivio entender que la mayoría son abogados o son gente próxima al Derecho, con lo cual garantiza que no se van a aburrir tanto, como normalmente resultan de aburridas estas presentaciones.

Con relación al tema que les voy a presentar, justamente la estructura jurídico normativa de la negociación colectiva en el Sector Público en Argentina y en agradecimiento les traje un libro que tiene una particularidad, Negociación Colectiva en el Sector Público, está hecho por el Ministerio de Trabajo y por

la OIT, soy coautor del libro, pero lo particular es que está escrito por funcionarios públicos estatales, tanto del Ministerio de Trabajo, como de función pública, como también por representantes sindicales; digamos, es un libro que aborda el tema desde las distintas miradas que se puede tener, tanto del Estado empleador, como del actor sindical, por eso creo que es más valioso, no tanto por su contenido, sino por quienes lo llevaron adelante, con el apoyo de OIT, así que va a quedar en la biblioteca de la Sociedad por si a alguno le interesa profundizar un poquito lo poco que les pueda transmitir en esta exposición.

Ante todo, una cuestión. Hoy estuvimos en el almuerzo hablando y es un tema de mucho debate, entiendo, en este momento en Lima y en Perú, el tema de la negociación colectiva en el Sector Público, a partir de una norma que entró en vigor no hace mucho tiempo, pero también por lo que ha dicho Alfredo Villavicencio, el tema de la negociación colectiva es un tema importante también hoy en Perú. Por eso lo primero que quiero aclarar es que mi intervención es simplemente contarles cuál es el esquema normativo, cómo funciona el modelo de la negociación colectiva en Argentina, sin querer vender ningún producto ni nada que se le parezca; simplemente es un método que a nosotros nos da resultado pero que tiene que ver con muchas cuestiones que hacen las relaciones de trabajo en la Argentina en general, tanto públicas como privadas, a nuestro ordenamiento constitucional, a las normas que hemos rectificado y a las leyes nacionales que regulan la materia. Cada país es distinto, somos todos países latinoamericanos pero cada uno tiene su ordenamiento, su Constitución, su cultura, sus tradiciones y sus actores, con lo cual entendemos que nada es replicable directamente si no se ajusta a las particularidades específicas.

En el caso de Argentina, seguramente ustedes saben que es un país que tiene una tradición de relaciones laborales bastante desarrolladas; desde mediados del siglo XX hay legislación en materia de negociación colectiva a nivel privado y esa misma legislación ya se usaba en el Estado nacional, con lo cual estamos hablando de muchos años de este tema, con idas y vueltas como siempre, con procesos de dictaduras que prohibieron la negociación colectiva en todos los ámbitos y en momentos que una vez de restaurado el sistema democrático las leyes se pusieron nuevamente en vigor y se empezó a recuperar la gimnasia de la negociación colectiva. ¿Por qué digo gimnasia? Porque no se trata solamente de normas, sino también de voluntad política de ambos sectores, en el caso de la negociación colectiva del Sector Público no solamente el actor público tiene que tener una voluntad política, sino también el actor sindical tiene que tener voluntad política, porque la negociación, el mensaje más importante que me gustaría transmitirles es que tiene sus riesgos, tiene sus problemas pero la única manera es llevándola adelante; es muy fácil temer la negociación colectiva pero una vez que uno tiene

la posibilidad de negociar, también hay que tener capacidad de sentarse a negociar; entonces los invito a que negocien, en el sentido más amplio de la palabra.

He hecho esta introducción básicamente, porque los organizadores controlan el tiempo de cada ponencia con el espíritu de Copa América: hay tarjeta amarilla y tarjeta roja. Espero no terminar como Neymar (quien fue expulsado en un partido reciente de dicho campeonato). Aclaro que cambié colores en las filmas por la Copa América: van a ver colores más bien patrios, antes verían colores de mi equipo en particular pero no quise ser tan grosero.

Bueno, volviendo al marco normativo, esto es fundamental; para los juristas, las normas son lo que nos condicionan la vida, bueno, la Constitución Nacional de la República Argentina garantiza desde hace muchos años, desde el año 57 efectivamente, el derecho a la negociación colectiva sin limitaciones, sin distinguir entre el Sector Público y Privado, con lo cual el derecho a la negociación colectiva, por parte de las asociaciones sindicales, es un derecho constitucional. Esto cambia mucho porque hay ordenamientos constitucionales que no tienen este tipo de previsiones; el ordenamiento constitucional de Argentina garantiza el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la sindicación y también el derecho de huelga, y esto lo traigo a cuento también porque estamos en un contexto OIT y ustedes saben que el tema derecho de huelga, aunque a muchos nos parece increíble, está siendo también objeto de debate y si se desprende o no del Convenio 87, cosa que durante años y años jamás nadie se había puesto a debatir, parecía que era todo tan así, pero hoy se está debatiendo eso, con lo cual, los temas de las relaciones laborales son absolutamente dinámicos. En el caso nuestro, supongamos que en algún momento alguien llegara a decir que el derecho de huelga no emana del Convenio 87 –yo diría que yo no lo suscribo personalmente– nosotros tendríamos igual el derecho de huelga porque lo tenemos en la Constitución garantizado.

Segunda cuestión: la articulación con los Convenios. Nosotros nos articulamos con el Convenio 87 y con el Convenio 154; obviamente no está el Convenio 98, porque en materia de negociación colectiva hace un paraguas con relación a la negociación colectiva en la Administración Pública. El 154 es el que expresamente habla de negociación colectiva *stricto sensu*; el 151 en su articulado es más flexible y habla de promover y fomentar mecanismos de negociación pero sin usar la palabra negociación colectiva *stricto sensu*. En el caso de Argentina, de nuevo vamos a hacer los ejemplos: si un país no tiene ratificados estos Convenios, la Constitución puede ser distinta; pero Argentina tiene ratificados el 151 y el 154 –y no es lo mismo cuando un país tiene ratificado solo el 151 más el 154– con lo que las obligaciones que asume el Estado son distintas. Decía, en el caso de la Argentina, que tiene ratificados los dos, más la Constitución, no había

mucho que tomar a discutir. Sin embargo, más allá de que la Constitución garantizaba este derecho desde el año 67, las leyes reglamentan el ejercicio de los derechos constitucionales y no había una norma que regulase la negociación colectiva en el Sector Público.

¿Qué se hizo en Argentina durante muchos años? Habían ciertos organismos estatales que negociaban en el marco de la ley de negociación colectiva del sector privado; el marco específico de regulación de la negociación colectiva en la Argentina se aprobó inmediatamente después que fuera ratificado el Convenio 154, que se ratificó en el año 93 y en el mismo año prácticamente se sancionó el Régimen de Negociación Colectiva para la Administración Pública Nacional. Otra salvedad con diferencias entre países: Argentina es un país federal, esto significa que tiene un Gobierno nacional y luego tiene gobiernos provinciales y cada provincia tiene su propia Constitución; como tal, las relaciones de empleo público entre los trabajadores de las provincias y los gobiernos provinciales se rigen por sus propias normas; este régimen comprende a los trabajadores que somos funcionarios del Estado nacional y no comprende a los trabajadores provinciales; las provincias tienen la facultad de tener leyes de negociación colectiva o no, Argentina tiene 24 países, más de la mitad tiene su propio régimen de negociación colectiva, otras no lo han regulado y las relaciones laborales siguen a la vieja usanza de relación Estado empleador-trabajadores; y otras que lo tienen regulado todavía no han suscrito ningún convenio, otras sí, con lo cual, lo que estoy presentando refiere exclusivamente a los trabajadores del Sector Público nacional, como lo soy yo por ejemplo.

Luego está la Ley de Asociaciones Sindicales, que es exactamente igual para toda asociación sindical, sea del Sector Público o del Sector Privado; el marco normativo en el cual se desempeñan las asociaciones sindicales en la Argentina, no hace distinciones entre ningún tipo de actividad, con lo cual un sindicato cuyo núcleo es de trabajadores estatales, tiene la misma regulación que un sindicato que nuclea a trabajadores de la industria.

En cuanto a sujetos de la negociación, esto también tiene una particularidad que se da en el caso argentino. Ustedes saben que la Ley Sindical argentina básicamente otorga inscripción gremial a los sindicatos y luego, los sindicatos que considera más representativos conforme a lo que establece la ley, se le otorga un estatus superior, que es el de personería gremial, que uno de los derechos más distintivos que le otorga al sindicato que tiene personería gremial contra el que tiene inscripción, es la potestad de negociar convenios colectivos. En el caso particular de la representación de los trabajadores públicos nacionales, hay un fenómeno bastante sui generis en la Argentina, que hay dos sindicatos que son considerados representativos, hay dos sindicatos que tienen personería para negociar

colectivamente en representación de los trabajadores públicos nacionales en todo el ámbito nacional. Esto que parece muy simple tal vez no es tan simple porque llevó bastante tiempo determinar la representatividad del sector sindical en la mesa de negociación, para ver a qué sindicato se le atribuía tal o cual representación, finalmente se hizo un esquema en el cual se determinó por cantidad de trabajadores afiliados cotizantes que tenía cada sindicato para establecer la proporcionalidad de la representación, y de los dos sindicatos que hay UPCM tiene la representación del 70 % en la mesa de negociación y en el caso de la Asociación de Trabajadores del Estado, el 30 %, esto es, en términos abstractos, si hubiera que elegir en diez representantes sindicales, siete serían a propuesta UPCM y tres a propuesta de ATE.

Otra aclaración más, como lo vamos a ver después, la negociación tiene dos niveles, un nivel general, un poco similar al esquema que usan en Uruguay, y después tiene negociaciones a nivel sectoriales, puede suceder también que además de los dos grandes sindicatos a nivel nacional, a nivel sectorial, —cuando hablamos de nivel sectorial no hablamos de administración central propiamente dicha los Ministerios, sino, supongamos, un organismo regulador específico—, puede haber también un sindicato que tiene personería gremial en ese exclusivo ámbito de ese organismo, con lo cual ahí el actor sindical va a estar integrado tripartitamente, esto es, los dos grandes sindicatos a nivel nacional con personería y se le suma también el sindicato con personería en esa unidad de negociación.

El sujeto empleador es más simple, no tiene muchas oscuridades; básicamente la representación del Estado está dada por: el Ministerio de Economía y Producción y la Subsecretaría de Gestión Pública. En el año 94 hubo una reforma constitucional que generó la figura de una Jefatura de Gabinete, un poco a la usanza más bien europea con la idea de que sea un Primer Ministro, nunca llegó a serlo porque es un *primus inter pares* pero como la Subsecretaría de Gestión Pública en definitiva depende del Consejo de Ministros, la representación del Estado, el Estado patrono, el Estado empleador, está conformado por un representante del Ministerio de Economía, uno de Gestión Pública y uno de Jefatura de Gabinete. Acá hay una nota que parece que no tiene mucha importancia pero sí la tiene, esto que dice “o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario”. Esto es clave para que las negociaciones sean efectivas: lo primero que tiene que tener un negociador es representación suficiente; si la ley dijera “el Ministerio de Economía o sus representantes” el Ministro de Economía puede mandar a un funcionario de décimo quinta línea a la mesa de negociación, que no tiene capacidad, no tiene mandato ni toma de decisiones. Pero el hecho de que la ley exija que la representación no pueda ser inferior al nivel de Subsecretario de Estado le da una dinámica propia porque quien se tiene que sentar a la mesa de negociación ya es una persona que tiene mandato

suficiente y no un mero empleado que en definitivo, es tan empleado como los que están siendo representados por los representantes sindicales, al otro lado de la mesa.

En las negociaciones sectoriales que les citaba, también se replica el mismo fenómeno; supongamos que la negociación es un organismo específico, ejemplo el organismo regulador de autopistas, en ese caso la representación estatal, así como la representación de los trabajadores va a estar integrada si lo hubiere por un sindicato con personería en esa unidad de negociación y también tiene que estar el titular de ese organismo específico.

En cuanto al procedimiento, en Argentina el esquema de la negociación colectiva en el Sector Privado, es un sistema de negociación que se puede llamar negociación no formal o escasamente reglada; en realidad no es estrictamente no formal porque hay una ley de procedimientos de negociación en el sector privado, pero en el caso del Sector Público se entendió que era mucho más útil –y yo creo que es correcta esta posición– que haya un mecanismo previsto legislativamente de épocas de convocatoria, formas de convocatoria, plazos de convocatoria, de cómo se integran las unidades de negociación que hacen que la negociación, la misma norma la impulse adelante; tal vez si la ley hubiera dejado abierta a unos mecanismos de negociación muy flexibles, podría haber generado la posibilidad de que la negociación se dilate *in eternum* porque no habría tiempos mínimos para reunirse, fechas de citación, que la ley sí lo establece específicamente; entonces, para impulsar que la ley no quede muerta, que cuando una de las partes inste a que la negociación se dé, la legislación prevé justamente un mecanismo, un procedimiento que va impulsando y reglando específicamente los pasos que se deben llevar adelante. Por supuesto también es importante esto que la misma ley prevé, que en un caso en que las partes no puedan llegar a un acuerdo, prevé un sistema de autocomposición, la ley específicamente crea una Comisión Permanente de Interpretación del Convenio (en algunas láminas la van a ver, se llama COPAR), que funciona también como organismo de autocomposición; cuando las partes no se pongan de acuerdo en algún tema en particular pueden someterlo a consideración de la Comisión, o también la ley permite que las partes de común acuerdo determinen la intervención de un mediador para sacar la negociación adelante y expresamente establece las condiciones en que se elige un mediador; hasta ahora nunca se usó porque las negociaciones, digamos, llegaron a buen término por sí solas, pero si se diese el caso perfectamente podría suceder. Adicionalmente, cabe referir que en la negociación colectiva en el Sector Público también resulta aplicable al mecanismo previsto en esta ley especial que hace al Sector Privado, que hace a la conciliación obligatoria no en el sentido que se tengan que poner de acuerdo, sino en el sentido de suspensión de medidas de fuerza por cualquiera de las partes.

Esta lámina la vamos a pasar rápidamente porque después vamos a ver los tópicos en particular. Aquí hay una cuestión que, para mi manera de ver, es muy interesante: la legislación argentina no restringe específicamente ningún tema, salvo los que expresamente indica. ¿Qué se puede negociar colectivamente en el Sector Público? Se puede negociar todo, ese es el principio, o sea la ley parte del principio de que todo es negociable, salvo aquellas cuestiones que expresamente están reservadas para el Estado; esas cuatro cuestiones que están reservadas son:

- La estructura de la Administración Pública –obviamente– la organización, la ley de ministerios;
- La facultad de dirección del Estado (que como cualquier empleador tiene que tenerla);
- El principio de unidad para el ingreso, que esto tiene que ver con lo que la Constitución establece, que para ingresar a un empleo público hay que reunir condiciones de idoneidad;
- El derecho a la carrera; tampoco es negociable porque la Constitución nacional exige por un lado la idoneidad y, por otro lado, otorga el derecho a la carrera, con lo cual el Estado empleador no podría restringir este derecho; esto funciona como una limitación más bien para el Estado, el tema de la idoneidad y el derecho a la carrera y no tanto para el actor sindical, porque el Estado no podría reducir o hacer desaparecer, por más que lo acuerde en un convenio colectivo con el sindicato, el derecho a la carrera por ser un derecho constitucional.

Bueno, en el primer convenio están dichos los cinco grandes tópicos, que son: los ámbitos de aplicación, el periodo de vigencia, la eficacia del convenio, la articulación y las condiciones generales de trabajo. Después les voy a decir en detalle cuáles son cada uno de estos puntos.

Sobre el “ámbito de aplicación” –esto lo decía hoy el Decano de la Facultad de Derecho de la PUCP– estamos hablando de empleados públicos nacionales. No crean que es menor, el número de empleados públicos nacionales de la administración central argentina es bastante importante, no es simplemente que esta negociación cubre a muy pocos trabajadores, no, realmente cubre a muchos, y del Sector Público en el sentido de Administración Pública, central en general, o sea lo que está quedando fuera de la órbita de esta ley son las empresas estatales, los bancos estatales, pero todo lo que es administración central, esto es Ministerios y organismos descentralizados, está comprendido en el marco de la ley, con lo cual estamos hablando de muchos trabajadores.

¿Quiénes están excluidos específicamente del ámbito? La ley básicamente excluye a aquellos funcionarios que por sus características no pueden estar sujetos a la negociación, claramente, el Presidente y el vicepresidente de la Nación, los funcionarios políticos, esto es, desde ministros a subsecretarios, el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de determinada jerarquía porque tiene una regulación específica, el personal de Fuerzas Armadas y Seguridad; y también se puede excluir a colectivos especiales que por su naturaleza deberían quedar afuera del marco de la legislación, pero si el Poder Ejecutivo quiere establecer y sacar del ámbito de la ley a un colectivo especial de trabajadores públicos, originalmente **podía** consultar a la Comisión de Interpretación, mientras que en el último convenio se hizo el cambio de **podrá por deberá**, con lo cual si el Poder Ejecutivo quiere sacar algún colectivo especial de trabajadores por equis razón, previamente tiene que sí o sí consultar a la Comisión Bipartita de Interpretación del convenio, con lo cual, todos los que no están expresamente excluidos de la ley de negociación colectiva, que son básicamente estos colectivos que les dije, en principio están todos comprendidos en la ley y tienen derecho a negociar colectivamente.

En cuanto al periodo de vigencia, aquí hay dos cosas importantes. Primero, los dos convenios que se firmaron no tienen que incluir sí o sí un plazo expreso de vigencia determinado, esto es que si tiene que ser sí o sí tres años o sí o sí cinco años, veinte años. En ambos casos los dos convenios que se homologaron –cuando digo los convenios, el primero y el segundo que está actualmente vigentes– tenían un plazo de dos años, pero lo que parece como muy importante resaltar acá es que la ley, al igual que la ley de negociación colectiva del Sector Privado, establece el principio de ultra actividad, que es un tema en discusión en el ámbito académico (si la ultra actividad de los convenios es útil o no y en mi opinión personal, yo creo que es muy útil). La ultraactividad, en el Derecho argentino, establece que cuando un convenio pierde vigencia por el paso del tiempo, porque se cumplió su plazo, las condiciones normativas del convenio siguen vigentes hasta tanto no se establezcan nuevas condiciones en su reemplazo. Personalmente a mí me parece que desde el punto de vista del derecho protectorio y de la evolución de las instituciones del Derecho del Trabajo, el principio de la ultraactividad es una muy buena garantía para los trabajadores porque en el caso de que el convenio no se renegociase por cualquier razón. Siempre se conservaría el estándar que se obtuvo en su momento en condiciones normativas; entonces eso permite que una vez vencido el convenio no caiga y empecemos toda la negociación de cero, sino que las condiciones generales ya están establecidas y van a estar siempre vigentes hasta tanto otras no las reemplacen; eso lo dice igual que en el Sector Privado; obviamente el convenio puede establecer renuncia a la ultra actividad, en ninguno de los dos convenios se firmó esto, o sea, el convenio va a seguir vigente *sine die*, a menos que se negocie uno nuevo.

En el caso de la eficacia, este es un tema también resaltado; hoy en el almuerzo en algún momento hablamos con el viceministro sobre esto de la operatividad de los convenios, y en el caso de la legislación argentina efectivamente, para que una norma que rige las relaciones de trabajo en el sector público tenga que tener eficacia, obviamente necesitábamos un acto administrativo; en el caso de Argentina la homologación –en términos argentinos homologación, se diría como convalidación– de lo que se firmó para que sea ejecutorio, tiene que estar refrendado por un Decreto Presidencial como acto administrativo porque el Poder Ejecutivo, a través del Presidente –conforme a la Constitución argentina– es el empleador de todos los empleados públicos nacionales. Entonces, tiene el Presidente o la Presidenta que firmar un decreto homologando el convenio, pero la particularidad es que para evitar dilaciones en cuanto a los tiempos que se pueda tomar el Poder Ejecutivo para dar ejecutoría a un convenio que ya ha sido firmado, se estableció ese plazo máximo de 30 días. Si en 30 días no se homologa, queda homologado directamente, sin necesidad del acto expreso de homologación. ¿Por qué esta fórmula? Porque el convenio o acuerdo colectivo que se firma ya está firmado por gente con mandato suficiente, acuérdense que el representante era el ministro de Economía, el secretario de Gestión Pública, la Jefatura del Gabinete o alguien con rango no inferior a subsecretario. Si eso ya fue firmado por ambas partes, quiere decir que tiene fuerza ejecutoria en sí mismo, con lo cual el acto del Poder Ejecutivo es un acto formal de convalidación pero no es un acto constitutivo, por eso se estableció y es muy importante este tema de que pasados los 30 días tiene fuerza ejecutoria propia.

Otra nota a tener en cuenta es este esquema de articulación. La ley específicamente establece un sistema de articulación entre las unidades de negociación. ¿Qué establece? La ley establece dos niveles de negociación, general y sectorial, pero la particularidad que tiene es que en el nivel sectorial, específicamente, se puede negociar lo que denegó el nivel general. Las materias propias del nivel sectorial y las materias que no hayan sido tratadas en el convenio superior, con lo cual le da primacía al convenio general por sobre el sectorial. Ahora, que un convenio sectorial ya está firmado, luego de firmado prevalecen las provisiones del sectorial respecto de las del general y si hubiera alguna duda respecto a algún instituto la comparación se hace globalmente por convenio, o sea, no cláusula por cláusula, sino todo el convenio, supongamos del organismo contra el convenio macro de la Administración Pública.

¿Qué se negocia básicamente? (¿o qué se negoció?). Entre otros temas: forma de contratación; carrera administrativa; composición de las remuneraciones

(acuérdense que para la ley argentina el principio es que todo es negociable, salvo lo que no está dicho y lo que está dicho expresamente y no se puede negociar son esas cuatro cosas, de todas maneras, en nuestra opinión, cuando uno habla de condiciones de trabajo, no puede no hablar de salario, porque se supone que si el trabajo acá y en el mundo moderno siempre es remunerado, mal podría hablarse de condiciones de trabajo si no sabemos cuánto nos van a pagar por trabajar, pero bueno, es una discusión que se puede dar); jornada de trabajo; licencias; normas de salud; compensaciones; régimen disciplinario; recalcificación; beneficios sociales; derecho de información; balance social⁽²⁾; y por supuesto también el tema de derechos sindicales.

La referencia a derechos sindicales tiene más que ver no a derechos propiamente dichos, sino a licencias, créditos, oficinas, lugares de publicidad y demás. En el último convenio que se homologó, que es del 2006 –el texto de este convenio sigue absolutamente vigente por **ultraactividad**– lo único que se va renegociando es la parte concerniente a los salarios; pero el convenio de fondo es el mismo e incluso a diferencia del otro, que era de 1999, incorpora cuestiones vinculadas a temas como la igualdad de oportunidades, la erradicación de la violencia laboral en el empleo público y la sanción a toda forma de acoso sexual. Como se ve, se trata de contenidos innovadores que para negociación colectiva en el sector público nos parece que son de notar.

Se preguntarán cómo funciona esto de la ultraactividad de los salarios; cuando yo les dije lo que sigue ultraactivo al convenio es, digamos, las condiciones generales o las condiciones laborales en sentido general; las cuestiones salariales pueden ser negociadas perfectamente aunque el convenio *in totum* no se toque. La negociación en el sector público en Argentina anualmente por acuerdo, en vez de por convenio, se hace un reajuste salarial utilizando la misma grilla salarial que está desde antes y se ajustan determinados porcentuales. Esto permite que, sin tener que renegociar todo el convenio, se pueda –por un acuerdo específico– negociar salarios, como se pueden negociar también otras cuestiones como corrimiento de grados. Por ejemplo, el año pasado en Argentina, con este tema del derecho a la carrera ha habido un régimen de cómo se corre grado, cómo se va cambiando, que tiene que ver con el paso del tiempo y con la calificación adquirida por el personal sin necesidad de negociar todo el convenio, se llega a un acuerdo específico en el cual se establecieron determinadas particularidades de cómo es el corrimiento de grado y ya, ese es un acuerdo que modifica en parte el convenio o más

(2) El balance social alude a que el Estado tiene la obligación de brindar información. Como señaló la exposición de Fernando Delgado, en el caso de Argentina la ley también establece específicamente la obligación de negociar de buena fe, que es el principio rector de la negociación colectiva del Sector Público y Privado en Argentina.

que modifica, digamos, lo reglamentaría, pero el convenio *in totum* sigue entero. Esto es muy bueno no solo porque mantiene el estándar, sino también evita una negociación absolutamente desgastante: negociar un convenio colectivo *in totum* (desde cuántos días de vacaciones, hasta el derecho a la carrera, a los beneficios sociales y encima los salarios) haría que podamos pasar negociando veinte años; cuando ya las condiciones más cristalinas y más importantes están determinadas, porque son las más dinámicas, después se puede ir negociando fraccionadamente por acuerdo algunas cuestiones.

¿Cuáles son las condiciones más dinámicas de una relación laboral? Los salarios, sobre todo para economías que como las nuestras en general, en mayor o menor medida, tienen un componente de depreciación monetaria, de inflación que es dinámico; en una economía absolutamente estable, que no hubiera inflación el tema salarial podría cristalizarse un poco, pero en economías como las nuestras y sobre todo como la economía argentina que es bastante dinámica y tiene bastante movilidad en materia de ajuste de precios y demás, si cada vez que quieran negociar salarios habría que negociar todo el convenio completo, sería una cosa de locos. Con lo cual el convenio sigue vigente por ultra actividad y se van negociando determinadas cosas (salarios por ejemplo, que en el caso de Argentina se negocian anualmente).

Muchísimas gracias y disculpen por el exceso.