

PECULIARIDADES DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL URUGUAY

FERNANDO DELGADO SOARES NETTO*

Este artículo nos introduce en la regulación del empleo público en el Uruguay, a cargo de un especialista cuya vinculación con el medio jurídico peruano es amplia. En las páginas siguientes los lectores podrán entender elementos clave de la realidad de las relaciones laborales dentro del aparato público del país oriental.**

Sumario: I. Introducción, II. Peculiaridades en cuanto a la regulación (Derecho Administrativo vs. Derecho Laboral), III. Peculiaridades del sujeto empleador (La complejidad y extensión del Estado uruguayo), IV. Peculiaridades en cuanto al rol del Ministerio de Trabajo, V. Peculiaridades en cuanto al contenido (Materia salarial, convenios y presupuesto), VI. Otras limitaciones constitucionales, legales y reglamentarias, VII. Reflexiones finales

199

I. Introducción

Es un honor participar de una obra colectiva auspiciada por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, donde tenemos tantos

* Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República Oriental del Uruguay (Licenciatura en Relaciones Laborales y Carrera de Abogacía). Responsable del Equipo de Negociación Colectiva en el Sector Público del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay. Las opiniones aquí vertidas son a exclusivo título personal.

** Reseña efectuada por los editores de *Laborem* 22.

queridos amigos y hemos compartido tantos hermosos momentos de aprendizaje, amistad y camaradería.

La idea de esta contribución, es reflexionar sobre algunas de las peculiaridades que pueden observarse en las relaciones laborales en el sector público en el Uruguay.¹

Estas peculiaridades refieren tanto respecto a la rama del derecho que las regula, a las características del sujeto empleador y a los contenidos de la negociación, así como de la naturaleza jurídica de sus instrumentos. Estas especificidades son de importancia para entender determinados fenómenos que son bien diferentes al juego de actores que se da en el sector privado. Las que aquí se expondrán configuran una lista provisoria y arbitraria, a la cual podrían agregarse muchos otros conceptos.

II. Peculiaridades en cuanto a la regulación (Derecho Administrativo vs. Derecho Laboral)

Un primer y muy importante problema que se presenta es la determinación de la rama del derecho con aptitud para regular estas relaciones, o sea qué normas y principios se aplican a este sector.

Como señala con acierto el laboralista venezolano HERNÁNDEZ ALVAREZ, estamos “*ante una zona fronteriza entre el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo, cuyo análisis está lleno de dificultades*”, y el debate en cuestión refleja “*una contradicción de tendencias que incluye en la determinación de las fronteras del Derecho del Trabajo, las cuáles han venido modificándose para comprender dentro de sí áreas que antes eran del dominio exclusivo de otras disciplinas*”.²

Veamos sucintamente las distintas posturas que se han dado a este respecto en la doctrina uruguaya.

1. Posición administrativista o dualista

Por un lado tenemos aquellos autores que consideran que todo lo atinente a la regulación de los funcionarios públicos es competencia del derecho administra-

1 El presente trabajo toma como base nuestro aporte al Libro *Estudios de Derecho Laboral en homenaje a Octavio Racciatti*, FCU 2017

2 HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar; “La negociación colectiva de los empleados públicos, tránsito de la concepción estatutaria a la concepción laboralista” en *La negociación colectiva en América Latina*, ERMIDA, Oscar y OJEDA AVILÉS, Antonio (Editores), Ed. Trotta 1993, pág 85

tivo. Por ejemplo MARTINS ha sostenido que este tipo de vínculos son regulados en forma exclusiva por normas de derecho administrativo, no siendo aplicable el derecho laboral, siquiera como norma analógica ante la existencia de lagunas normativas.³ Se denomina a esta posición “dualista” ya que supone una separación tajante entre las dos disciplinas.

2. Posiciones laboristas

Por otra parte, desde tiendas laboristas el Profesor Héctor-Hugo Barbagelata señalaba que no existiendo diferencias sustanciales entre la prestación de trabajo en el sector público y en el privado, se verificaba una regulación global de ambos tipos de funcionarios. En todo caso *“las particularidades de la relación laboral en este campo pueden reclamar variantes al régimen general o común, que justifican que exista un estatuto de la función pública, en el mismo sentido que hay un estatuto de los trabajadores rurales, marítimos, etc.”*⁴ Similar postura mantenían los recordados autores Plá Rodríguez⁵ y Sarthou⁶ entre otros.

3. Teorías mixtas

También se destacan las teorías mixtas, como es el caso del constitucionalista Cassinelli Muñoz, quien en ya en la década de 1960 abogaba por la existencia de un “derecho general del trabajo” de raigambre constitucional, aplicable tanto a trabajadores públicos como privados.⁷ También existen otros autores que van en dirección parecida, como Flores Dapkevicius que habla de “derecho administrativo laboral”.⁸

3 MARTINS, Daniel Hugo; en *Cursillo sobre el Derecho del Trabajo y los funcionarios públicos*, Biblioteca de Derecho Laboral No.3, pág 201

4 BARBAGELATA, Héctor-Hugo; en *Cursillo...*, .cit, pág 30

5 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo; *Curso de Derecho Laboral*, Tomo I, Vol 1, Acali 1978, pág 85

6 SARTHOU, Helios, en *Cursillo...*ob.cit, pág 78

7 CASSINELLI MUÑOZ, Horacio; “Régimen jurídico general de los trabajadores y estatuto de los funcionarios” en *Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración*, Tomo 58, pág 231 y “El régimen de los funcionarios en la Constitución Uruguaya” en R.D.J.A., Tomo 65, pág 278

8 FLORES DAPKEVICIUS, Ruben; “Algunas consideraciones generales acerca del TOFUP y del derecho administrativo laboral”, en *Revista de Derecho Público*, año 7, No.14, 1998, pág 103 y ss..

4. Los aportes de Octavio Racciatti

En este repaso, resultan de gran interés los aportes del Prof. Octavio RACCIATTI, quien partiendo del derecho del trabajo interactuaba con las teorías antes descriptas, señalando que “*existe un derecho del trabajo del sector público (aplicable no solamente a quienes trabajan para la administración pública sin incorporarse a ésta, sino también a los funcionarios públicos que trabajan en situación de dependencia)*”.⁹

Agregaba este autor que la fuerza de atracción ejercida por el derecho del trabajo sobre la función pública tiene dos manifestaciones: “*una en el plano instrumental, que se advierte en el traslado de técnicas del derecho colectivo del trabajo, originariamente admitidas solamente en la relación privada y otra de carácter sustantivo, que consiste en la extensión de la aplicación de normas y principios del derecho común del trabajo*”.¹⁰

A esta altura de los acontecimientos, parece claro que los institutos del derecho colectivo del trabajo tienen un fuerte anclaje en el sector público con respaldo constitucional, legal y de normas internacionales.

De los tres institutos distintivos de este sector de nuestra disciplina (sindicatos, huelga y negociación colectiva), ha sido justamente la negociación colectiva la que más ha tardado en ser aceptada, mucho después que los sindicatos y la huelga.

En el caso uruguayo, si bien la negociación colectiva estaba reconocida como derecho en los Convenios Internacionales de Trabajo No.151 y 154, ratificados por Uruguay en 1989 y en la propia Constitución de la República.¹¹ La aprobación de la Ley 18.508 en 2009, supuso un importante salto cualitativo, estableciendo una serie de principios y una estructura global que abarca a los trabajadores del Estado en su conjunto.¹² Uno de los antecedentes que se tomó a nivel regional fue la Ley argentina 24.185 (1992).

La aprobación de la Ley 18.508 de esta norma significó un formidable avance en todo lo atinente a la regulación de las relaciones colectivas en el sector públi-

9 RACCIATTI, Octavio, “El Derecho del Trabajo en el Sector Público” en *revista.Derecho Laboral (rev.Der.Lab)* No.204, pág 743

10 RACCIATTI. O., “El Derecho...” cit, pág 761

11 RACCIATTI, Octavio, “Apuntes sobre la Ley 18.508 de negociación colectiva en el sector público”, en *rev.Der.Lab No.236*, pág 821 y aa.

12 DELGADO SOARES NETTO, Fernando, “Consideraciones preliminares sobre la ley de negociación colectiva en el sector público”, en *rev. Der.Lab No.235*, pág 579

co, como ha sido puesto de manifiesto por la doctrina y también ha recibido reconocimientos a nivel internacional, incluida la Organización Internacional del Trabajo.¹³

III. Peculiaridades del sujeto empleador (la complejidad y extensión del estado uruguayo)

El “escenario” de actores que normalmente vemos en las relaciones laborales del sector privado , (trabajadores, empleadores y Estado),¹⁴ se reformula drásticamente si pasamos a observar las relaciones laborales en el sector público.

Allí el Estado, pasa de ser un “tercero” más o menos activo a asumir directamente el rol de empleador. En el caso uruguayo, por otra parte, constituye el más grande empleador del país y tiene una considerable extensión y complejidad como tal.

1. Los vínculos laborales del estado

El Estado uruguayo tiene registrados a 2017 nada más ni nada menos que 297.601 vínculos laborales de funcionarios públicos (incluye presupuestados, zafrales, contratos permanentes, etc) y 12.595 vínculos que no tienen tal carácter (becarios, pasantes, arrendamientos de obra).¹⁵ Vale aclarar que existen muchos funcionarios con más de un vínculo lo que lleva a que el número de vínculos no coincida con el de trabajadores. Esto se da fundamentalmente en docentes, profesionales médicos, que pueden acumular distintos cargos. En el caso del ente que agrupa la mayor parte de la enseñanza estatal no universitaria (A.N.E.P.), a 2014 se registraba una diferencia de 29,1% entre los vínculos y las personas, alcanzando un promedio de 1,4 vínculos por persona.

En cualquier caso, si tenemos presente que la Población Económicamente Activa (P.E.A.) en nuestro país asciende aproximadamente a 1.800.000 personas

13 La Ley es mencionada reiteradamente en el documento *La negociación colectiva en la administración pública, un camino a seguir*, de la Oficina Internacional del trabajo preparatorio de la 102ª Conferencia Internacional del Trabajo de OIT 2013

14 BARBAGELATA, Héctor-Hugo; “Los actores de las relaciones laborales” en *El particularismo del Derecho del Trabajo y los derechos humanos laborales*, FCU 2009

15 *Informe sobre vínculos laborales con el Estado Año 2017*, publicado en la página web de la Oficina Nacional del Servicio Civil, onsc.gub.uy

, podemos valorar la magnitud del sector en el mercado de trabajo. Se trata de un “mega grupo” en términos numéricos muy superior a cualquier otro del sector privado. Por otra parte no se contabilizan aquí, ni los trabajadores tercerizados por el Estado, ni las personas públicas no estatales.¹⁶

2. Las pluralidades en el ámbito estatal

El mismo concepto de Estado, como organización política de la sociedad, aún en un país pequeño y de carácter unitario como la República Oriental del Uruguay, no puede verse como un todo monolítico o indisoluble, sino que es un concepto abstracto que reúne realidades políticas, jurídicas y económicas muy diferentes.

Podemos ver entre otras:

a) *Pluralidad de formas jurídicas*

El concepto de Estado, agrupa distintas entidades y organismos, como la Administración Central (empleados del Poder Ejecutivo), Poder Legislativo, Poder Judicial, organismos descentralizados comerciales, industriales o de servicios.¹⁷ También están a nivel de descentralización territorial los Gobiernos Departamentales y Locales, cada uno con su propia regulación, forma de funcionamiento y régimen presupuestal.

b) *Pluralidad de vínculos jurídicos*

Como se vio anteriormente, tenemos trabajadores que son presupuestados, contratados, contratados a término, trabajadores zafrales, etc.

c) *Pluralidad de actividades y oficios*

Cuando hablamos de “funcionarios públicos”,¹⁸ es probable que la mayor parte de la opinión pública imagine un grupo de oficinistas detrás de un escritorio tecleando en la computadora y tomando café.

16 Entidades que no integran el Estado pero se rigen por normas de derecho público.

17 Denominados en el derecho uruguayo Entes Autónomos y Servicios Descentralizados según los casos.

18 Resulta más atinado hablar de “trabajadores del Estado”, ya que la expresión “funcionarios públicos” se reserva fundamentalmente a aquellos que son presupuestados

Sin embargo, el universo de trabajadores del Estado es muchísimo más amplio abarcando los más diversos sectores de actividad como obreros industriales,¹⁹ controladores aéreos,²⁰ docentes, bailarines,²¹ periodistas, profesores, policías, militares, etc.

Esta multiplicidad revela que es difícil realizar un análisis unívoco y sencillo de las relaciones laborales en el ámbito estatal.

3. Los cargos políticos , la estructura jerárquica y burocrática

Otro elemento a destacar es que los principales jerarcas estatales son electos directamente por el pueblo o son designados por mecanismos políticos (venia del Senado, designación por parte Presidente de la República, etc.), lo que hace que lo político-partidario esté presente muchas veces y que su gestión esté limitada por los periodos de gobierno. Lo mismo ocurre con el personal “de confianza” que ocupa puestos de importancia en los organismos y rota permanentemente, lo que arroja problemas de “falta de memoria institucional” en el sujeto empleador que repercuten en el sistema.

Por otra parte, también ocupan posiciones importantes en la toma de decisiones un importante de grupo de funcionarios que son “mandos medios”, (Jefes Administrativos, Gerentes), que poseen su propia lógica institucional y burocrática y que tienen su relevancia en la gestión de los organismos (especialmente en las empresas públicas) y en la relación con sus trabajadores. A veces se dan contradicciones con las líneas gubernamentales.

IV. Peculiaridades en cuanto al rol del ministerio de trabajo

Relacionado con el tema anterior (ya que refiere también a los actores del sistema), tenemos el rol que asume en el sistema el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecido en la Ley 18.508 antes mencionada y que resulta bien diferente al que ocurre al sector privado donde cumple solamente funciones de mediación y conciliación.

19 Obreros de industria petrolera en A.N.C.A.P., obreros de industria naval en diques del Estado (S.C.R.A., Ministerio de Defensa)

20 DINACIA, dependiente de Ministerio de Defensa

21 S.O.D.R.E. , dependiente de Ministerio de Educación y Cultura

Tenemos que esta Secretaría de Estado:

- a) Integra la delegación del Poder Ejecutivo en el *Consejo Superior de la Negociación Colectiva en el Sector Público* y en los ámbitos de rama del “módulo principal” del sistema (junto con el Ministerio de Economía, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina Nacional de Servicio Civil (artículos 11 y 12).
- b) Puede participar del “tercer nivel” del módulo antes mencionado (negociación por organismo o inciso) de acuerdo al artículo 13.
- c) Integra las Mesas de Negociación en los organismos con mayor autonomía, como los Gobiernos Departamentales y los entes de enseñanza entre otros (art.14), que constituyen el “segundo módulo”
- d) Es el encargado de velar por el cumplimiento de la Ley y en tal carácter “coordinará, facilitará y promoverá las relaciones laborales y la negociación colectiva en el sector público” (art.9º.)
- e) Cumple roles de conciliación y mediación, del mismo modo que ocurre en el sector privado.

Como vemos se trata de muchas funciones al mismo tiempo, que pueden resultar superpuestas y en ocasiones hasta contradictorias.²²

Resulta claro que en cualquier caso, la función es claramente diversa a la de la actividad privada, en el cual el M.T.S.S., más allá de las funciones de mediación y conciliación como integrante del Poder Ejecutivo es totalmente independiente de las partes..

V. Peculiaridades en cuanto al contenido (materia salarial, convenios y presupuesto)

1. La materia salarial en la negociación pública

Si se repasa el artículo 4º. de la Ley 18.508 sobre los contenidos de la negociación, no está contenida explícitamente la materia salarial, sino que se habla de

22 ZAPIRAIN, Héctor; “Las relaciones colectivas del trabajo. Evolución reciente” en *XXVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* FCU 2015, pág 217.

condiciones de trabajo, salud e higiene laboral, capacitación, formación, carrera, etc.

Resulta obvio que los salarios son indiscutiblemente la materia principal de la negociación colectiva, partiendo del alcance amplio de esta última como derecho humano fundamental laboral e incluso tomando en consideración una acepción amplia de “condiciones de trabajo”,²³ por lo que resultaría ilógica su exclusión de la lista de temas a debatir.

No obstante ello, a poco de aprobada la Ley, algunos organismos como el Poder Judicial y la Corte Electoral llegaron a considerar que el este tema no podía incluirse en las negociaciones, posición que fue posteriormente revisada.

En la actualidad, el tema no admite dos opiniones, en cuanto a que el salario integra la agenda de negociación.

De cualquier manera, no debe perderse de vista que en el sector público, las retribuciones personales (salarios, primas, compensaciones etc.) están sujetas a normas de tipo presupuestal, con un procedimiento regulado en las Leyes de Presupuesto y Rendición de Cuentas en el caso de la Administración Central y también a través de Decretos como ocurre con las empresas públicas. Esto hace que en ocasión de la discusión presupuestal, se agudice la conflictividad, tal como ocurrió en el segundo semestre de 2015 al comienzo del período de gobierno que toca a su fin en nuestro país al momento de escribir estas líneas.

2. El “ida y vuelta” entre normas presupuestales y convenios colectivos

La necesidad de que las retribuciones de los trabajadores sean recogidas en normas presupuestales de carácter étático, hace que se de un fenómeno muy curioso de interacción entre normas emanadas de diferentes fuentes, impensable en el sector privado.²⁴

En efecto, en la práctica existen muchos convenios salariales que deben ser recogidos a posteriori por normas legales o reglamentarias. También, recorriendo el camino inverso, que se apruebe algún artículo “marco” que luego es reglamentado, de conformidad a los acuerdos que se intentarán entre el organismo y sus

23 PANIZZA, Carolina, “La negociación colectiva en el sector público” en *XXVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, FCU 2015, pág 226

24 PANIZZA, Carolina, cit. pág 231.

trabajadores. Existe un “ida y vuelta” permanente entre convenios, artículos de ley presupuestal y Decretos reglamentarios. No se da por tanto la mecánica del sector privado, donde las normas legales son el “piso mínimo” que es sobrepujado por los convenios colectivos (o los Laudos o decisiones de los Consejos de Salarios que fijan salarios mínimos por categorías según la Ley 10.449 y modificativas)

A título de ejemplo, la Ley 18.719 (Presupuesto 2010-2015), establece en su artículo 4º. los mecanismos de ajuste salarial general para los funcionarios públicos de la mayoría de los organismos, disponiendo un régimen de ajuste por inflación esperada, más correctivo por la diferencia entre ésta y la inflación real.

En esa misma norma se dispone que si la inflación superara el rango de 10% anual, debe convocarse al Consejo Superior de la Negociación Colectiva en el Sector Público. A continuación, se establece que los eventuales incrementos salariales adicionales *“se determinarán por los procedimientos y en los ámbitos previstos por la Ley 18.508 de 26 de junio de 2008, sobre negociación colectiva en el sector Público y serán incluidos en la Rendición de cuentas de cada ejercicio”*.

3. El caso del convenio en la enseñanza pública

En relación a lo que viene de manifestarse, se ha dado un caso interesante en la enseñanza pública, sector que durante el año 2015 vivió un intenso conflicto salarial por Presupuesto, que llegó incluso a que se decretara la esencialidad.

En ese sentido en el debate parlamentario el M.T.S.S. puso énfasis que las mejoras presupuestales para los trabajadores de la educación estaban sujetas a la suscripción de los convenios colectivos correspondientes. Fue así que el artículo 671 de la Ley de Presupuesto No.19.355 faculta al Poder Ejecutivo a reasignar una serie de partidas para aumentos salariales adicionales *“siempre que se alcance un acuerdo antes del 1º de enero de 2016 entre A.N.E.P. y las asociaciones gremiales de los trabajadores de la misma con la participación de la O.P.P. de la Oficina Nacional de Servicio Civil y del Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de la mesa de negociación prevista en el artículo 14 de la Ley 18.508”*.

Se trató entonces de una norma presupuestal cuya ejecución estuvo condicionada a la negociación colectiva.

Este acuerdo finalmente se celebró a fines del año 2015.²⁵

25 Se suscribieron entre ANEP y los sindicatos FUM-TEP , FENAPES, Intergremial de Formación

4. Los efectos jurídicos de los acuerdos o convenios colectivos

Vinculado con lo señalado en el numeral anterior, otra especificidad que se presenta en la negociación pública es que, al menos en materia salarial o retributiva los convenios o acuerdos colectivos requieren indefectiblemente para su eficacia una o varias normas heterónomas (generalmente de tipo presupuestal) que los haga entrar en vigor. Se trata de una eficacia “mediata”.²⁶ Esto es otra diferencia con el sector privado donde los convenios colectivos son autoejecutables, o de eficacia inmediata, sin otro requisito que su inscripción o publicación (si se trata de convenios de rama o sectoriales):

VI. Otras limitaciones constitucionales, legales y reglamentarias

Además del tema analizado anteriormente, tratándose de personas jurídicas de derecho público, los organismos estatales están regidas por multiplicidad de normativas de fuente constitucional, legislativo y reglamentario, que tienen gran relevancia y son insoslayables para las relaciones laborales. Veamos dos a título de ejemplo.

- a) Existen materias que son de reserva legal, como ocurre con el estatuto del funcionario según el artículo 59 y siguientes de la Constitución. Este estatuto en la Administración Central y otros organismos, preceptivamente debe contener algunos contenidos como la carrera administrativa, derecho a permanencia en el cargo, etc y debe tener rango de Ley.

En ocasión de la aprobación del reciente Estatuto del Funcionario, Ley 19.121 (2013),²⁷ se desarrollaron múltiples instancias de negociación en una comisión específica del Consejo Superior de la Negociación Colectiva en el Sector Público previsto en la Ley 18.508, en el cual no se llegó a un acuerdo total, aun cuando algunas de las propuestas de los trabajadores se tomaron en cuenta.

Docente, AFUTU y Unión de Funcionarios de Codicen entre el 21 y 31/12/2015. Están disponibles en www.mtss.gub.uy

26 RACCIATTI, O., “Apuntes...” .cit, pág 824.

27 Sobre la Ley 19.121, entre otros PANIZZA, Carolina, “El Nuevo Estatuto del Funcionario Público” en *rev Der Lab* No.251, pág 477 y ss. y FLORES DAPKEVICIUS, Ruben , *Estatuto del Funcionario*, AMF 2013;

Lo que viene a cuento aquí, es que aun cuando se hubiese obtenido el más amplio de los acuerdos, el instrumento o convenio que los contuviera no sería idóneo desde el punto de vista jurídico-formal para contener al Estatuto, ya que indefectiblemente tendría que estar recogido en una Ley formal sancionada por el Parlamento de acuerdo con el procedimiento previsto en la Carta Magna.

- b) Existen también limitaciones constitucionales y legales para el ingreso de funcionarios en año electoral, como ocurre con el artículo 229 de la Constitución para el Poder Legislativo, los Entes autónomos y Servicios descentralizados, así como el artículo 1º de la Ley 16.127 en la Administración Central. El ingreso de funcionarios ha sido también objeto de negociación en muchas oportunidades, siendo un reclamo habitual del sector sindical.

VI. Reflexiones finales

- 1) Las relaciones laborales en el sector público en el Uruguay presentan múltiples peculiaridades tanto en cuanto a la disciplina que las regula, a sus sujetos, sus contenidos de negociación y sus instrumentos jurídicos.
- 2) Desde el punto de vista jurídico, se da una situación de mixtura entre disposiciones de derecho administrativo que regulan las situaciones funcionales de los funcionarios y los institutos del derecho colectivo del trabajo que han ido impregnando las relaciones de los actores sociales, proceso consolidado con la aprobación de la Ley 18.508 en 2009.
- 3) El Estado uruguayo es multiforme y complejo, teniendo pluralidad de formas jurídicas, actividades y distintos tipos de vinculaciones jurídicas con sus trabajadores. Se trata del empleador más grande del país.
- 4) En cuanto a los instrumentos jurídicos, existe un ida y vuelta permanente entre convenios o acuerdos colectivos y normas étáticas presupuestales, que dan nota de la dinámica y complejidad de la negociación. Por tanto aun el mejor acuerdo o convenio salarial al que pueda arribarse, necesita ser respaldado inexorablemente por normas presupuestales (legales o administrativas).
- 5) Todas estas peculiaridades que escapan a los moldes del derecho del trabajo en el sector privado, ameritan que desde el ámbito académico continuemos investigando y elaborando sobre todas estas temáticas, interactuando con las experiencias de nuestros países hermanos como Perú.