

CAMINO A LOS 50 AÑOS DEL CONVENIO 151 DE OIT

POR LA UNIVERSALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

JUNIO 2025



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: UN CAMINO A SEGUIR*

En **2028** se cumplirá el **CINCUENTA ANIVERSARIO** de la sanción del **Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo** que regula las relaciones del trabajo en la Administración Pública y que garantiza el derecho de las y los trabajadores estatales a participar en la fijación de sus condiciones de trabajo a través de la Negociación Colectiva. Derecho que además fue reforzado, un año más tarde, a través del Convenio 154.

En ese marco, en octubre de 2022, la **Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE)** y la **Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas (ALAL)** firmamos un acuerdo para lanzar de manera conjunta una campaña en nuestra Región que impulse la universalidad de este derecho y el Convenio 151 sea ratificado y goce de plena aplicación en todos los países de nuestra América.

Asumimos este desafío entendiendo que, como dijo la Comisión de Expertos del organismo tripartito en el año 2013, se trata de **recorrer un camino hacia la implementación de este Convenio** allí donde todavía no ha sido ratificado, pero también asumir la tarea de **poner en práctica la negociación colectiva dentro del Sector Público** allí donde la legislación se ha adaptado a esta norma, pero el Estado como patronal no garantiza el ejercicio de este derecho.

Recordemos primero que la sanción del Convenio 151 fue el fruto de una larga lucha de las y los servidores públicos y de sus organizaciones sindicales, nacionales e internacionales, por el reconocimiento de sus **derechos laborales**. Porque durante mucho tiempo, la empleada o el empleado público no era considerado un trabajador. Los Gobiernos no reconocían a sus empleados ni sus derechos como trabajadores y por lo tanto se evadía la aplicación de los convenios internacionales.

Y es por ello que sostenemos que, desde la sanción del C. 151 aquel **27 de junio de 1978**, ha comenzado el camino del reconocimiento de que las y los servidores públicos son trabajadores y, como tales, gozan de los mismos derechos: a organizarse, a participar y tener representantes en la discusión de convenios colectivos, a poder convocar y ser partícipes de una huelga, entre tantos otros derechos reconocidos al conjunto de la clase trabajadora y que habían permanecido vedados a las y los estatales.

Es decir, estos derechos colectivos siempre existieron para las organizaciones sindicales del Sector Público, pero los Estados, en su rol de empleadores, siempre dificultaron su efectivo ejercicio. La adopción por parte de la OIT de este Convenio sirvió de impulso para revertir ese camino de desconocimiento del derecho a la acción sindical.

Sin embargo, en muchos países de nuestra Región, como podemos ver en este informe, el Convenio 151 aún no ha sido ratificado. Y eso sucede porque dentro del poder administrador de los Estados sigue existiendo, lamentablemente, esa vieja concepción de que las y los empleados públicos no tienen los mismos derechos que los del sector privado. Y esto

sucede a pesar de que en la totalidad de los países de nuestra América existen gobiernos democráticos y, por lo menos formalmente, rige el Estado de Derecho.

Un ejemplo de esta falta de reconocimiento, aunque no el único en nuestra América Latina, es el caso de Bolivia. En esa República aún se cuestiona no sólo la negociación colectiva, que no existe, sino hasta el propio derecho a organizarse de las y los servidores públicos. Y este desconocimiento se mantiene sin importar el color político de los gobiernos.

¿Y por qué nuestras organizaciones asumen esta tarea de construir colectivamente un cuadro de situación acerca de la negociación colectiva del Sector Público? Porque consideramos que este derecho incluye no sólo la cuestión salarial, como sucede en muchos casos, sino otros aspectos también importantes que garantizan el ejercicio pleno de todos sus derechos para las y los empleados públicos.

Entendemos que el **Convenio Colectivo de Trabajo debe regular absolutamente todo lo que tenga que ver con el empleo público.** Desde las políticas de ingreso a la Administración Pública hasta, por ejemplo, cómo se adquiere la estabilidad plena. Veamos algunos de estos aspectos que queremos subrayar aquí a modo de presentación y que podrán ser reconocidos luego a lo largo de este informe.

• **Estabilidad contra la corrupción**

La estabilidad en su puesto de trabajo es fundamental para la empleada o el empleado público. Es con su tarea y su compromiso, más allá del signo político que asuma el poder, que se garantiza la implementación de políticas públicas y el control del manejo de los fondos públicos. Por eso decimos que para combatir a la corrupción se necesita estabilizar el empleo público.

¿Qué aporta a este derecho la negociación colectiva? La posibilidad de debatir con el Estado empleador todos los aspectos de la carrera dentro de la función pública. Allí donde no hay convención colectiva, el régimen del empleo público se define unilateralmente, a través de estatutos, decretos o incluso leyes, que pretenden ordenar la actividad, pero que tienen un claro déficit democrático.

• **Un ordenador para el beneficio común**

Otros derechos como la sindicalización, la elección de representantes o delegados, incluso la huelga, también pueden ser debatidos en el ámbito de la negociación colectiva. Porque el derecho a la protesta es un derecho natural de los pueblos, y suele incluso estar garantizado en una Constitución Nacional o en una ley laboral, pero sus particularidades deben establecerse a través de la negociación. La cuestión de los servicios mínimos por ejemplo, en el marco de medidas de fuerza en los servicios esenciales, debe ser establecido mediante un acuerdo de partes y no resueltos de manera unilateral por el Gobierno de turno.

Incluso en este informe podrán verse algunos ejemplos de lo que aquí planteamos. En aquellos lugares o ámbitos de trabajo estatal donde se ha avanzado en la negociación colectiva con la representación sindical, se puede ver una mejora en la calidad del servicio que se brinda a la población.

Porque no sólo se trata de un beneficio para la trabajadora o el trabajador. Si se respetan aspectos negociados como la carrera administrativa, resaltando la idoneidad, el estudio y la formación de ese servidor o servidora pública, la aplicación de las políticas públicas es sin dudas de más calidad.

Es decir, la Convención Colectiva sirve a las y los trabajadores, sirve al poder político, sirve al empleador y sirve, en definitiva, a la comunidad que es la destinataria de nuestro trabajo. Es un ordenador que beneficia a todos y esto se puede ver claramente en los lugares donde se aplican los Convenios Colectivos.

• Un freno a la arbitrariedad

Cuando no existen pautas claras para el trabajo dentro del Sector Público, el poder político de turno tiene un poder unilateral, arbitrario, para tomar cualquier decisión. Hablamos de la arbitrariedad del poder a la hora de designar las jefaturas o los puestos de trabajo, o de reconocer a un trabajador o trabajadora discriminando a otros, por ejemplo, porque no se afilia al sindicato.

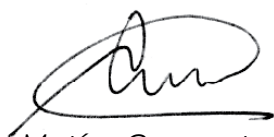
Dentro de cualquier Estado existe un poder arbitrario que se impone con la llegada de un determinado signo político-partidario al ejercicio del poder. Y eso implica, como se sabe, el nombramiento de asesores o funcionarios alineados con esa política. Esa arbitrariedad se entiende porque cada gobierno debe decidir sus propios equipos de trabajo.

Sin embargo, los ejecutores de esas políticas son las y los empleados públicos, que amparados en un Convenio Colectivo de Trabajo, con estabilidad en el empleo y carrera administrativa, con formación y evaluación constante, pueden ser también un freno a la arbitrariedad desmedida. La Convención Colectiva es el gran ordenador de la cosa pública.

Un mapa colectivo

Este informe, que se construye colectivamente desde 2022 con el aporte de las organizaciones sindicales que integran la CLATE y de los abogados y abogadas laboristas de la ALAL, es entonces un mapa colectivo que nos permite visualizar las condiciones actuales del trabajo dentro del Sector Público y nos ayuda a prepararnos y formarnos para avanzar en la aplicación de este derecho en cada Estado nacional, provincial, regional, estadual o municipal de la América Latina y el Caribe.

En 2028, cuando se conmemoren los 50 años de la sanción del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, esperamos encontrar este mapa colectivo repleto de ejemplos de convenciones en cada rincón de la Región. Y con CLATE y ALAL trabajando juntas por la universalidad del derecho a la negociación colectiva en el Sector Público.



Matías Cremonte
Presidente de ALAL



Julio Fuentes
Presidente de CLATE

** Título del Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Administración Pública, elaborado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT para la 102ª Conferencia Internacional del Trabajo del año 2013.*

¿QUÉ SUCEDE CON EL CONVENIO 151 EN NUESTRA REGIÓN?

PAÍSES QUE YA LO RATIFICARON



ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO ARGENTINO

La República Argentina está dividida en 24 jurisdicciones: 23 provincias y una Ciudad Autónoma (Buenos Aires), la capital. Además, como entidades de segundo nivel, hay 380 departamentos, 135 partidos y 15 comunas. Además, existen 1.298 municipios, de los cuales, a septiembre de 2020, 186 han sancionado y tienen vigente su carta orgánica.

SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Nacionales
- Provinciales
- Municipales
- Legislativos
- Judiciales
- De la Banca pública

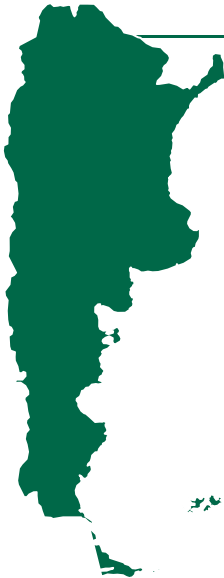
SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

En Argentina, el Convenio 151 fue ratificado en 1986 a través de la [Ley N° 23.328](#) del Congreso Nacional.

Sin embargo, fue recién en marzo de 1993 cuando se reglamentó la [Ley N° 24.185](#) de Negociación de Convenios Colectivos de Trabajo en el Ámbito de la Administración Pública Nacional, conocida como Ley Abdala, en referencia al histórico dirigente sindical de las y los estatales de la ATE y, en ese entonces diputado nacional Germán Abdala quien presentó el Proyecto.

En su Artículo 6, dicha Ley explica que: “la negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora, en la que serán parte: los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos que será coordinada por la autoridad administrativa del trabajo. En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación”.

Por otra parte, la [Constitución Nacional](#) de Argentina, sin distinguir el ámbito de aplicación público o privado, en su Artículo 14 bis, establece: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.



ARGENTINA

EN VIGOR EN OIT: 21 DE ENERO DE 1987

LEY N° 23.328 (Ratificación Convenio 151 de OIT).
Sancionada: 03 de Julio de 1986 y promulgada: 23 de Julio de 1986

LEY ABDALA (N° 24.185) (Ley de Negociación de Convenios Colectivos de Trabajo en el Ámbito de la Administración Pública Nacional). Regula las relaciones laborales dentro del Estado nacional

CIDH: Judiciales de la FJA presentaron el 16 de abril de 2024 una denuncia contra el Estado argentino por el incumplimiento de la negociación colectiva

En consonancia, su Artículo 31 establece: “Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son la ley suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ella”.

Por su parte, el art. 75 establece las facultades del Congreso Nacional, entre las cuales está la de “dictar un Código del Trabajo y de la Seguridad Social”. Al ser un país federal, cada Estado provincial se reservó la facultad de dictar la normativa referida al empleo público, por eso no existe una norma a nivel nacional que regule las relaciones de empleo público de manera unificada para todo el país. Lo mismo ocurre con la reglamentación del derecho a la negociación colectiva en este ámbito, por lo cual cada provincia debe dictar su propia normativa.

CONVENIO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Actualmente, las y los servidores públicos de la Administración Pública Nacional están comprendidos en el [Convenio Colectivo de Trabajo 214/06](#). Además, existen otros convenios a nivel sectorial y en otros niveles estaduales, como provinciales o municipales.

Como indica la Ley nacional, en su Artículo 2º, “Las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán adherir al sistema de negociación que aquí se establece, de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes”.

En ese marco, la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), integrante de la CLATE, presenta en su página oficial los [convenios firmados](#) en distintos ámbitos de participación del sindicato a nivel nacional.

Algunos de ellos son: Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA); Brigadistas; Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA); Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI); Profesionales de la Salud; Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP); Trabajadores Civiles de las Fuerzas Armadas (FFAA) y de Seguridad; Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA); Sindicatura General de la Nación (SIGEN), entre otros.

OTROS CONVENIOS A NIVEL PROVINCIAL Y MUNICIPAL

La ATE, que representa no sólo a las y los trabajadores estatales a nivel nacional, sino también en los Estados provinciales y municipales de la Argentina, también participa en distintos ámbitos locales de negociación colectiva y firma convenios colectivos de trabajo con las autoridades distritales.

Un ejemplo de ello es lo que sucede en la provincia de Neuquén, en la Patagonia argentina. En ese distrito, tras la sanción de la [Ley N° 1974](#) en el año 1992, existen distintos [convenios colectivos firmados](#) entre el Estado provincial y los sindicatos del Sector Público.

Dichos convenios, que regulan las condiciones laborales y salariales, abarcan a todas y todos los trabajadores de la Administración Pública de la provincia y de otras áreas del Estado neuquino como: el Tribunal de cuentas; la subsecretaría de Obras Públicas; el Ente Provincial de Agua y Saneamiento (EPAS); el Ente Provincial de Energía (EPEN), entre otros.

Asimismo, en esa provincia patagónica se han firmado convenios colectivos en distintos municipios. Algunos ejemplos son los de la ciudad de San Martín de los Andes, que ya tiene firmado su segundo convenio colectivo con la ATE y el municipio de Andacollo.

También en otras provincias de la Patagonia se han firmado convenios a nivel municipal como por ejemplo en [Ushuaia](#) y Tolhuin, de la provincia de Tierra del Fuego; la ciudad de [El Chaltén](#), en la provincia de Santa Cruz y Trelew, en la provincia de Chubut.

Al respecto, la organización gremial explica que “los convenios colectivos de trabajo firmados a nivel provincial y municipal, de los cuales aquí presentamos algunos ejemplos, traen grandes beneficios para los trabajadores y trabajadoras de distintas ciudades de nuestro país y establecen un piso de reivindicaciones por las que ATE pelea en cada sector del Estado y en todos los niveles distritales. Además, en muchos de ellos ya se ha incorporado también la perspectiva de género acorde a lo que impulsa nuestra organización gremial en todo el país”.

EL CASO DE LA BANCA PÚBLICA

Representantes de la Asociación del Personal Jerárquico de Bancos Oficiales (APJBO), integrante de la CLATE, informan que la negociación colectiva para el sector está encuadrada en el [Convenio 18/75](#), que rige para todos los trabajadores del sistema financiero.

La organización sindical también explica que “nuestro ámbito de negociación, a la fecha, se encuentra judicializado dado que el sindicato de base, que representa al personal privado y público de las entidades financieras, generalmente discute en la paritaria la cuestión exclusivamente salarial”.

APJBO, en su presentación ante de la Justicia, expresó la necesidad de debatir en la negociación colectiva otros aspectos como por ejemplo las condiciones de trabajo, que son permanentemente modificadas de manera unilateral por el sector patronal bajo excusa de que el convenio vigente data del año 1975. Explican también que “abrir el debate sobre las condiciones laborales permitiría pensar los cambios tecnológicos que alcanzan el desarrollo de nuestra labor dentro de la Banca Pública”.

JUDICIALES SIN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A pesar de la vigencia del Convenio 151 en Argentina, la enorme mayoría de los trabajadores y trabajadoras del sistema judicial argentino no gozan del derecho a la negociación colectiva.

La Federación Judicial Argentina (FJA), integrante de la CLATE, remarca en este sentido que la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), en respuesta a la queja presentada por la organización ante el Comité de Libertad Sindical en 2010 de la OIT, sostuvo que el Convenio 151 no era aplicable a los agentes del Poder Judicial y que, en todo caso, era ese máximo tribunal el que determinaba unilateralmente los derechos de los mismos.

Así, salvo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las provincias de Santa Cruz, Mendoza, La Pampa, Neuquén y Río Negro, en el resto del país y, especialmente en los ámbitos federal y nacional, es negada toda posibilidad de negociar colectivamente.

Cabe aclarar, sin embargo, que, incluso en esas jurisdicciones provinciales donde existe una instancia de negociación colectiva, ante la ausencia de un ámbito general que abarque a todo el territorio, la práctica negocial se ve reducida a su mínima expresión, atento a que localmente no se pueden resolver cuestiones como un escalafón único, pases de personal de una provincia a la otra, y diversas cuestiones que son comunes a todos los ámbitos.

Asimismo, la existencia de la negociación colectiva en unas pocas provincias y la negación de este derecho en la Nación y en la enorme mayoría de los distritos provinciales, genera una manifiesta desigualdad de derechos, comenzando por el salario, pero continuando con todas y cada una de las condiciones de trabajo y empleo. De allí la necesidad no sólo de que se garantice el derecho a la negociación colectiva, sino también en un espacio común que reúna a todos los sectores, tal como ocurre con los gremios de la actividad docente.

En ese marco, la FJA reconoce que “no sólo han fracasado todas las peticiones de esta Federación en ese sentido, sino que, entre otras cuestiones, se ha desconocido una resolución del Comité de Libertad Sindical y varias recomendaciones de la Comisión de Expertos, ambos organismos de la Organización internacional del Trabajo (OIT), como así también han caducado diversas iniciativas legislativas y, en los hechos, no existe acceso a una instancia jurisdiccional que garantice el derecho y lo haga efectivo en la práctica”.

“De esta manera se configura una conculcación de un derecho esencial que afecta a un universo de más de ciento veinte mil trabajadores y trabajadoras que integran el sistema judicial argentino, al igual que se esteriliza la acción de sus organizaciones representativas, esto es, la Federación Judicial Argentina (FJA) y veintitrés sindicatos de primer grado que la integran”, explican.

A esto debe sumarse que no existe instancia jurisdiccional interna en Argentina que garantice el derecho a la negociación colectiva de los y las judiciales, es decir, no cuentan con una tutela efectiva por parte de un tribunal de justicia.

En efecto, en tanto que la negociación colectiva refiere a la capacidad efectiva de los trabajadores y sus sindicatos representativos de acordar con la patronal las condiciones de trabajo y empleo y siendo que en su caso específico esa patronal son los estados Nacional, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los tribunales existentes no resultan independientes e imparciales.

De esta manera, los trabajadores y trabajadoras judiciales, desposeídos del derecho a la negociación colectiva, tampoco han tenido la posibilidad de acceder a un tribunal de justicia competente, independiente e imparcial que garantice el efectivo ejercicio del derecho conculcado de acuerdo a las garantías del debido proceso legal.

Ante esta situación, recientemente, la Federación Judicial Argentina (FJA) ha planteado una petición ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en el sentido de que imponga al Estado argentino la obligación de cumplir con el derecho a la negociación Colectiva y, a la vez, garantice la tutela jurídica del mismo.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO BOLIVIANO

El Estado Plurinacional de Bolivia adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria. Además del Poder Ejecutivo a nivel nacional, el país se organiza territorialmente en nueve departamentos que a la vez se dividen en 112 provincias, y estas en 339 municipios y territorios indígenas originarios campesinos.



Cada uno de esos territorios tiene su propio gobierno constituido por un poder ejecutivo y un poder legislativo local elegido por sufragio universal.

Además, existe la figura del Gobierno Indígena Originario Campesino: Autogobierno de pueblos indígenas en territorios ancestrales que actualmente habitan.

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El Convenio 151 de la OIT no fue ratificado en este país.

Por el contrario, el Artículo 104 de la [Ley General del Trabajo](#) señala que “*no podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría y condición*”. En algunos casos como los sectores de la salud y la educación, y gracias a las luchas sociales, está permitida la sindicalización de las y los trabajadores.

Además, la [Constitución Política](#) del Estado no contempla de manera específica el derecho de los Servidores Públicos a la Negociación Colectiva.

Actualmente, y al no existir un marco normativo que contemple estos derechos esenciales de las y los trabajadores del Estado boliviano, sucede en la práctica que por ejemplo en los Decretos Supremos que el Gobierno aprueba anualmente sobre el incremento salarial, o mejor dicho la reposición a la pérdida del valor adquisitivo del salario, queda estipulado que en las entidades públicas está prohibido que las autoridades negocien cualquier posibilidad de incremento salarial al margen del Decreto que emite el Gobierno, bajo sanción de establecer cargos de responsabilidad administrativa, ejecutiva y eventualmente civil.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

Sin poder sindicalizarse, menos pueden las y los servidores públicos celebrar Convenios Colectivos de Trabajo. Sin embargo, los que pueden asociarse como es el caso de la salud y la educación, sus trabajadores y trabajadoras suscriben Convenios a nivel departamental y nacional.

En estos casos, y al no existir regulación específica para el Sector Público, los convenios o acuerdos de salud o educación toman como referencia la Ley General del Trabajo que legisla preferentemente las relaciones laborales del sector privado. Generalmente, los pliegos de reivindicaciones de éstas áreas están incluidos en el pliego de la Central Obrera Boliviana (COB) que se presenta cada año a las autoridades del Gobierno.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

Con la presentación del pliego de la COB se incluyen demandas de las y los trabajadores públicos de la salud y la educación. Más tarde, en mesas de trabajo, se negocian principalmente cuestiones salariales y algunos temas referidos a condiciones adecuadas para realizar su trabajo.

Los demás sectores de la Administración Pública no tienen derecho ni a la negociación ni a la sindicalización, como ya expresamos anteriormente.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

En Bolivia no está reconocido el derecho a la sindicalización. Los pocos sectores que logran tener sindicatos que los representen pueden, de manera general, ampararse en el “fuero sindical” establecido en la Constitución Política del Estado y otras normas.

Estabilidad Laboral

Con respecto a la estabilidad y la carrera en la Administración Pública, es importante resaltar que un número muy reducido de servidores públicos gozaba del régimen de la “carrera administrativa”, a partir del cual se podía optar a un cargo por examen de competencia, concurso de méritos o por una antigüedad en el cargo.

Sin embargo, el gobierno de Luis Arce dispuso a través de la [Ley Financial del año 2021](#) que la “carrera administrativa” sea abolida y por lo tanto los Servidores Públicos no están protegidos por la estabilidad laboral. Las y los únicos que están a salvo de esta decisión son quienes sean padre o madre progenitor de un hijo/a hasta de un año de edad; personas con discapacidad o padres de un discapacitado. Estos casos son los únicos que gozan de estabilidad e inamovilidad en su puesto de trabajo dentro del Estado.

Derecho de huelga

Las y los trabajadores de la Administración Pública en Bolivia no tienen derecho a la huelga. Cuando sucede una medida de este tipo en áreas como la salud o la educación, las huelgas son declaradas ilegales.

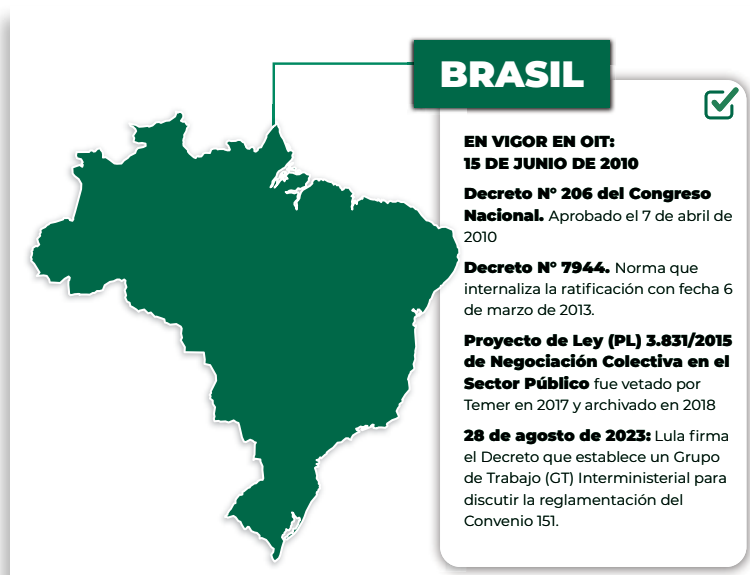
Es más, el [Decreto Supremo N° 1958](#), del 16 de marzo de 1950, en su artículo 1° señala: “*Determinense servicios de carácter público para los efectos de los artículos 118 de la Ley General del Trabajo y 157 del Decreto Reglamentario, los siguientes: a) Administración Pública, Fiscal y Municipal; Servicio de agua potable y aprovisionamiento de combustible, luz y energía eléctrica; c) Comunicaciones y bancos; d) Servicios de sanidad y mercados públicos*”.

“*Los que contravengan este Decreto serán pasibles de la máxima sanción legal*”, culmina y sentencia este Decreto.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO BRASILEÑO

Brasil es una República Federal, Presidencial y Constitucional, basada en una democracia representativa. El gobierno federal tiene tres poderes: el ejecutivo, el legislativo y el judicial.

Territorialmente la organización político administrativa de Brasil comprende la Unión, los 26 Estados, el Distrito Federal y los 5.568 municipios, todos autónomos en los términos de la Constitución. De esta manera, Brasil posee gobiernos federal; estaduais y municipales.



SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Federales (de la Unión)
- Estaduales (de los Estados federales)
- Municipales
- Legislativos
- Judiciales

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo fue ratificado en el año 2010 por el Congreso Nacional del Brasil, a través del [Decreto Legislativo N° 206](#) del 7 de abril de 2010 y, en el año 2013 la norma fue internalizada mediante el [Decreto N° 7944](#), del 6 de marzo de 2013.

A pesar de la ratificación de este Convenio, en Brasil no existe una legislación que regule su aplicación concreta. El único proyecto de ley que intentó regular la negociación colectiva en el Sector Público fue aprobado por el Senado en 2015 y por la Cámara de Diputados en septiembre de 2017. Pero en diciembre del mismo año, el presidente Michel Temer lo vetó integralmente. Esta medida arbitraria del Ejecutivo brasileño fue mantenida por la Cámara de Diputados en abril de 2018, que resolvió además archivar el proyecto definitivamente.

Por iniciativa del presidente Luiz Inácio Lula da Silva, se firmó el 28 de agosto de 2023 el decreto que establece un Grupo de Trabajo (GT) interministerial para discutir la reglamentación de este Convenio. Actualmente la normativa está siendo analizada por un equipo de representantes gubernamentales, dirigentes sindicales del Sector Público y organismos de control.

Por otra parte, la [Constitución Federal del Brasil](#) no contempla en ninguno de sus artículos el derecho a la negociación colectiva para las y los trabajadores del Sector Público. Para la Confederación de Servidores Públicos del Brasil (CSPB), organización que integra la CLATE, el desafío es lograr la aprobación de una ley federal que regule este derecho y sea aplicado en todo el territorio.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

Actualmente en el Brasil, al no haber una legislación ni a nivel federal ni en los distintos niveles estatales, no está estipulada la firma de convenios o negociaciones colectivas dentro de la Administración Pública.

Según informó la CSPB, hay algunas situaciones puntuales en las que se llevan a cabo Negociaciones Colectivas en algunos municipios, algunas con regularidad y otras de manera esporádica.

Además, ya se ha conformado una mesa de negociación en el Gobierno Federal, que se reactivó después de la elección del presidente Lula. Y hay muy pocos casos en los Estados, como el ejemplo de las y los trabajadores del Poder Legislativo del Estado de São Paulo, que negocia regularmente con el sindicato del sector desde hace más de 5 años.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

En los casos antes mencionados, las negociaciones entre los representantes de la Administración Pública y los sindicatos incluyen principalmente reivindicaciones económicas y sociales.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

El ordenamiento jurídico brasileño otorgó efectivamente a los Servidores Públicos el derecho a la libre asociación sindical en el artículo 39, inciso VI, de la Constitución Federal, que establece: “se garantiza al servidor público civil el derecho a la libre asociación sindical”.

Políticas antisindicales

Brasil tampoco cuenta actualmente con una ley específica que regule la actividad sindical. La CSPB explicó que cuentan con algunas jurisprudencias basadas en decisiones judiciales, a partir de la garantía constitucional de la libre organización sindical sin interferencia del Estado. Además, el Ministerio Público del Trabajo (MPT) elaboró un manual de actuación contra actos anti-sindicales.

Estabilidad laboral

El Artículo 39 de la [Constitución Federal](#) indica que: “La Unión, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios establecerán, en el ámbito de su competencia, un régimen jurídico único y los grados de la carrera para los funcionarios de la administración pública directa, de los organismos autónomos y de las fundaciones públicas”.

Además, su Artículo 41 indica: “Los servidores nombrados para cargos permanentes mediante concurso público son estables después de tres años de ejercicio efectivo”.

Derecho de Huelga

Este derecho está garantizado por el artículo 37, inciso VII, de la Constitución Federal: “el derecho de huelga se ejercerá en los términos y límites establecidos por ley específica”. De todas maneras, y hasta el momento, no se cuenta con una ley que regule el ejercicio del derecho de huelga, y, en la mayoría de los casos, es el Poder Judicial quien decide sobre este derecho con prácticas abusivas.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO CHILENO

El territorio de la República de Chile se divide actualmente en 16 regiones, que a su vez se subdividen en 56 provincias y éstas en 346 comunas.

SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Nacionales
- Municipales
- Legislativos
- Judiciales

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

En Chile, el Convenio 151 de la OIT fue ratificado el 26 de diciembre de 2000, en virtud del [Decreto N°1539](#) publicado en dicha fecha en el Diario Oficial.

Sin embargo, el derecho a la negociación colectiva y la huelga están prohibidos en la [Constitución de Chile](#) en su Artículo 19 N°16 inciso final, que establece expresamente: “No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades”.

Sobre la negociación colectiva, la carta magna chilena explica que: “...es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”.

Es por esta razón, según informa la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales de Chile (ANEF), afiliada a la CLATE, que existe una permanente disputa normativa entre la Constitución vigente y los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, todos ratificados por el país.

El sindicato también explicó que la negociación colectiva en el Sector Público está ampliamente reconocida en diversas instancias, hasta la negociación ramal que lleva adelante la Mesa del Sector Público.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

A pesar de las limitaciones impuestas a las y los servidores públicos, existe en los hechos la negociación a nivel nacional, municipal, a nivel de servicios o regional.

Sin embargo, no está permitida o contemplada jurídicamente la posibilidad de que las partes en el Sector Público, suscriban contratos o convenios colectivos como si ocurre en el sector privado. Amparados en los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, existen ámbitos de negociación con las



diversas autoridades del Sector Público, tanto a nivel de servicios, ministerios, etc. A su vez, la jurisprudencia de tribunales y la normativa reconocen expresamente la posibilidad de demandar tanto a la Administración Central como municipal por prácticas antisindicales que afectan la libertad sindical en virtud del procedimiento de tutela de derechos fundamentales establecidos en los artículos 485 y siguientes del [Código del Trabajo](#).

Con todo lo anterior, el Sector Público en Chile tiene negociación colectiva de hecho, desde el año 1990, que aglutina a las federaciones y confederaciones sindicales, como el Colegio de Profesores/as; Municipales; Salud; Asistentes de Educación; entre otros sindicatos que conforman las 16 representaciones de la denominada Mesa del Sector Público (MSP).

En este espacio se mantiene el diálogo social con el Ministerio Hacienda, Trabajo y Previsión Social donde se acuerdan aspectos económicos y laborales.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

Los ámbitos donde se produce la negociación dentro del Sector Público debaten y acuerdan distintos aspectos de las relaciones laborales tales como: salarios; condiciones generales de trabajo desde una perspectiva de derechos fundamentales, teniendo presente el Trabajo Decente, el Diálogo Social y la valoración del empleo y la función pública, como principios inspiradores.

En el caso de las asociaciones de funcionarios del Sector Público centralizado, existen, como ya ha señalado ANEF, diversas instancias de negociación a nivel de servicios públicos, subsecretarías y ministerios con las limitaciones constitucionales ya señaladas.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

Los derechos colectivos del Sector Público, en el ámbito interno, están reconocidos y consagrados en la [Ley 19.296](#) sobre Asociaciones de funcionarios/as de la Administración del Estado: "Artículo 1º.- Reconócese a los trabajadores de la Administración del Estado, incluidas las municipalidades y del Congreso Nacional, el derecho de constituir, sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas".

Políticas antisindicales

Si bien no existe una regulación expresa sobre prácticas antisindicales o desleales para las y los trabajadores sindicalizados del Sector Público, por aplicación del artículo 4 del Convenio 151 de la OIT, existe jurisprudencia que ha condenado a reparticiones públicas por este concepto, aplicando, para estos efectos, sanciones contra empleadores, bajo el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, normativa regulada en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Estabilidad Laboral

En el caso de Chile, la estabilidad en el empleo está consagrada en el Estatuto Administrativo pero sólo respecto a los funcionarios de planta.

La ANEF reconoce que en relación a los trabajadores “a contrata”, sin perjuicio del reconocimiento que reciben por parte de la Contraloría General de la República y la Corte Suprema de Justicia, siguen siendo objeto de condiciones de precariedad laboral al igual que las y los funcionarios “a honorarios”.

Derecho de huelga

Como se indicó anteriormente, la huelga para el Sector Público en el caso chileno está prohibida en la Constitución en su Artículo 19 N°16, lo que resulta una antinomia normativa con los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

Sin embargo, explica ANEF que “la huelga se realiza con la unidad de acción y fuerza de la movilización, como instrumento de presión política sindical”.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO COLOMBIANO

La República de Colombia cuenta actualmente con 1102 municipios, 32 departamentos y 12 distritos.

Un municipio es una entidad territorial organizada administrativamente y jurídicamente. Es dirigido por la figura de un alcalde, quien gobierna junto con un concejo municipal; ambas figuras son elegidas por voto popular.

Ubicados entre la nación y el municipio, los departamentos son encabezados por un gobernador encargado de la administración autónoma de los recursos otorgados por el Estado. Además los administra una asamblea de diputados elegidos en elecciones populares. En Colombia existen 32 unidades departamentales.

Los distritos son entidades territoriales con una administración especial. Por su importancia nacional, en Colombia las ciudades de Barrancabermeja, Barranquilla, Buenaventura, Cartagena, Medellín, Mompox, Riohacha, Santa Marta, Turbo, Tumaco, Cali y Bogotá llevan este distintivo. Las provincias son divisiones territoriales intermedias entre departamentos y municipios.

Las entidades territoriales indígenas son gobiernos locales indígenas que ocupan alguna porción departamental o municipal. Por su parte, los territorios colectivos han sido adjudicados a la población afrocolombiana que predomina en la zona Pacífico, permitiéndoles organizarse de formas asociativas comunitarias y empresariales.

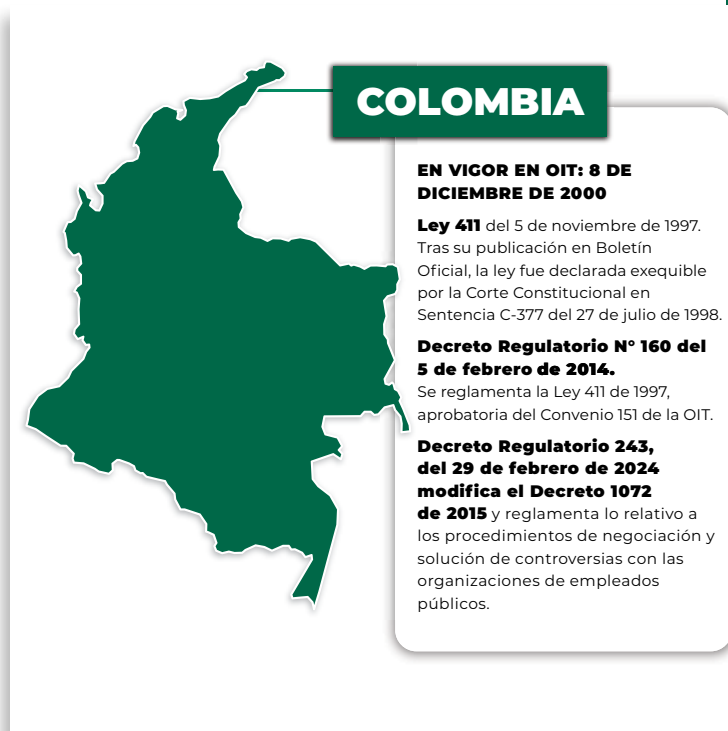
SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Nacionales
- Departamentales
- Municipales
- De órganos de control
- Legislativos
- Judiciales

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El Convenio 151 de la OIT fue ratificado por el Congreso de Colombia mediante la [Ley 411](#) del 5 de noviembre de 1997, lo que permitió, entre otras cosas, dar marco legal al derecho de sindicación de las y los empleados públicos y a participar de la negociación colectiva por su salario y sus condiciones laborales.

Allí, en su Artículo 7, se prevé la necesidad de que se adopten “(...) medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de



procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos (...)."

Sin embargo, la aplicación del Convenio 151 no fue realmente efectiva hasta que fue promulgado un [Decreto Regulatorio N°160](#) 17 años más tarde. El 5 de febrero de 2014, la nueva norma regulatoria establecía su objetivo de: "(...) regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos".

Además, el 29 de febrero de 2024 este decreto fue modificado por el [Decreto N°243](#), que en su Artículo 2.2.2.4.3., inciso 5, explica:

"Negociación colectiva: Es el proceso de diálogo social mediante el cual, de un lado, los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos y, de otro, la entidad empleadora o la entidad competente, negocian el acuerdo sobre las condiciones del empleo y convienen las relaciones colectivas entre la administración pública y sus organizaciones sindicales".

Por otra parte, la [Constitución Política](#) de Colombia, de manera general, se refiere a la negociación colectiva en su Artículo 55: "Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

En el Sector Público, la negociación colectiva permite suscribir acuerdos colectivos en distintos niveles: Nacional, Sectorial, Territorial o Singular.

La negociación será ejercida, según Decreto 243/2024 por la "Comisión negociadora unificada sindical". La misma es entendida como "el grupo de negociadores delegados por las organizaciones sindicales, resultante del proceso de concertación entre ellas, la cual debe ser presentada con el pliego de solicitudes unificado".

Con respecto a los ámbitos, la norma de 2024 explica que:

Ámbito nacional: Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de tercer grado y/o centrales o confederaciones y federaciones nacionales de empleados públicos que hayan unificado el pliego y el Gobierno nacional.

Ámbito sectorial: Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones, o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego con las entidades de los diferentes sectores de la administración pública.

Ámbito territorial: Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y los departamentos, municipios, distrito capital.

Ámbito singular: Es el proceso de negociación realizado entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

En las negociaciones, según explica la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia (UTRADEC-CGT), afiliada a la CLATE, se abordan las condiciones de trabajo incluso las de la carrera administrativa; las garantías sindicales; salarios, bienestar social, formación profesional y sindical y auxilios educativos.

El Artículo 2.2.2.4.5. del Decreto 243/2024 lo explica de la siguiente manera: “Son materias de negociación: Las condiciones del empleo, y las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes según el ámbito de negociación y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la determinación de las condiciones de empleo”.

Con respecto a la cuestión salarial, la norma explica en su Parágrafo: “En materia salarial y prestacional habrá negociación en el ámbito nacional exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular”.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

El mismo decreto regulatorio de la negociación colectiva en el ámbito público también se refiere a la actividad sindical y aclara: “las organizaciones sindicales de Empleados Públicos son aquellas organizaciones sindicales de primer, segundo o tercer grado que afilian a empleados públicos. Son titulares del derecho de negociación colectiva y, por tanto, tienen la capacidad e idoneidad para negociar, las organizaciones sindicales cuyos afiliados sean empleados públicos”.

En ese marco, la UTRADEC reconoce que aún con ciertas restricciones, hay permisos y licencias sindicales para quienes resulten representantes de las y los servidores públicos de Colombia en sus distintos niveles.

Políticas antisindicales

El ordenamiento jurídico colombiano incluye distintos mecanismos de protección de los funcionarios/empleados públicos contra actos de discriminación antisindical. El fuero sindical está establecido en la Constitución Política, en su Artículo 39 y también en el [Código Sustantivo del Trabajo](#), en el Artículo 405 y subsiguientes del Capítulo VIII sobre el Fuero Sindical

Estabilidad Laboral

Respecto a las garantías de estabilidad laborales, UTRADEC informa que está explicada por “la carrera administrativa mediante el llamado mérito por ley en temas como el llamado *reten social*; pre-pensionados; madres y padres cabeza de familia; discapacitados o con enfermedades catastróficas, vía acción de tutela.

Derecho de Huelga

A pesar de que la ley colombiana reconoce este derecho, UTRADEC reconoce que “no es pleno, ya que la legislación prohíbe la huelga en los denominados servicios públicos esenciales”.

El problema para las organizaciones sindicales de servidores públicos es que tienen prohibido el ejercicio del derecho de huelga y el concepto constitucional de servicios públicos esenciales no está definido en la ley.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO COSTARRICENSE

Es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural. El territorio se divide, para los efectos generales de la administración pública, en siete (7) provincias. A su vez, las provincias se subdividen en 84 cantones y éstos en 488 distritos.

Las municipalidades de cada cantón, o gobiernos locales, están encabezados por alcaldes, electos cada cuatro años en elecciones generales y un Concejo Municipal.



SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Trabajadores de los tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial
- De las instituciones autónomas y semiautónomas
- De las municipalidades
- De las empresas públicas

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

En Costa Rica, el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo no ha sido ratificado. Por otra parte, el Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva, fue ratificado por el país e informado ante la OIT el 2 de junio de 1960.

En la [Constitución Política](#) de Costa Rica, en su Artículo 62, se les da fuerza de ley a las negociaciones colectivas de trabajo, aunque no está especificado si se trata de las del Sector Público o privado: *“Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizado”*.

Por otra parte, el [Código de Trabajo](#), en su Capítulo Tercero, se refiere a la instancia de la negociación colectiva en los artículos 54 al 65. **ARTÍCULO 54.-** *Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.*

Recientemente, Costa Rica aprobó dos leyes que limitarían este derecho para los trabajadores del Sector Público.

- [Ley 9635 Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas](#). Prohíbe la negociación en convenciones colectivas de cualquier tema que tenga que ver con recursos financieros. Por ejemplo: salarios; licencias sindicales, becas, carrera administrativa, dedicación exclusiva, prohibición, etc.

- [Ley 10.159 Ley Marco de Empleo público](#). Esta ley Prácticamente limita la negociación colectiva a la mínima expresión, violentando la Constitución Política, el Código de Trabajo y los convenios internacionales de la OIT ratificados por Costa Rica.

En el Capítulo X “Disposiciones varias”, Artículo 43 sobre las negociaciones colectivas, indica que “mediante la negociación colectiva no se podrán generar nuevas obligaciones o derechos, o variar condiciones laborales referentes a: a) Salarios o remuneraciones y variar o modificar lo referente a la escala salarial o componentes de la columna salarial global; b) La creación de incentivos, compensaciones o pluses salariales; c) Asuntos donde se deba realizar una erogación adicional de recursos que afecten el presupuesto nacional o el de una institución pública, mediante gastos que no se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia; d) Normas de carácter prohibitivo contenidas en la presente ley; e) La creación de nuevas plazas”.

Además, plantea que: “Tratándose de normas que por su naturaleza o su afectación del principio de legalidad presupuestaria requieran aprobación legislativa o reglamentaria, su eficacia quedará condicionada a la inclusión en la ley de presupuesto o en los reglamentos respectivos, lo mismo que a la aprobación por parte de la Contraloría General de la República, cuando afecte los presupuestos de las instituciones, cuyos presupuestos ordinarios y extraordinarios o las modificaciones presupuestarias requieran aprobación de esta última entidad”.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

En Costa Rica la negociación de Convenciones Colectivas se practica por institución u organismo.

La Federación Nacional de Trabajadores Públicos (FENOTRAP), organización que integra la CLATE, informa que actualmente hay distintas convenciones colectivas firmadas en: Municipalidades; Sector Público agropecuario; Compañía Nacional de Fuerza y Luz; bancos estatales; Acueductos y Alcantarillados; Universidades Públicas; sector de Seguros Estatales (Instituto Nacional de Seguros); el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica y el sector Educación, entre otras.

Asimismo, el sindicato explicó que en el país también existen otros mecanismos de negociación.

Por ejemplo, en la Caja Costarricense de Seguro Social, existe lo que se llama [Normativa de Relaciones Laborales](#). Allí, y de acuerdo al texto introductorio de la norma, “la Caja Costarricense de Seguro Social se plantea el propósito de mantener un adecuado marco normativo en el manejo de las relaciones laborales con sus personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales”.

También existen otras instancias, como “la conciliación entre patronos y sindicatos convocada por el Ministerio de Trabajo” o las “negociaciones Bipartitas y Tripartitas en diferentes temas”.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

Dichas convenciones colectivas abordan aspectos de las relaciones laborales como: salarios; libertad sindical; licencias sindicales; políticas de género; salud ocupacional; otorgamiento de oficina y equipo para el sindicato; estabilidad laboral para los trabajadores; vacaciones; becas para estudio; licencias especiales por matrimonio y nacimiento de hijos; jornadas de trabajo, entre otros.

Las mismas convenciones abarcan a todos los trabajadores y trabajadoras que laboran para una institución. Puede ser un ministerio o una institución dentro del sector estatal.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

Todo lo referido al derecho de sindicalización y organización gremial está incluido en el Código de Trabajo, Capítulo Segundo, del Artículo 339 al 362.

Políticas antisindicales

En las instituciones donde se cuenta con una Convención Colectiva debidamente negociada y homologa por el Ministerio de Trabajo, se garantiza a los dirigentes y funcionarios públicos el normal desarrollo de su función y actividad sindical. Y en los casos donde no se cumple este derecho, la FENOTRAP explica que se “hacen las denuncias respectivas”.

En el caso del Ministerio de Hacienda, por ejemplo, no existe una Convención Colectiva, pero se cuenta con convenios de facilidad que permiten algunas actividades sindicales, que en muchos casos son muy restrictivas.

En otras instituciones y Ministerios no existe ni convención ni convenio de facilidades. Entonces es más difícil la actividad sindical.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral en el Sector Público está contemplada tanto en la Constitución Política, como en el Código de Trabajo y en los ámbitos donde se cuenta con convención colectiva aprobada y homologada.

Derecho de huelga

FENOTRAP explica que, en el mes de enero del año 2020, se aprobó la [Ley N°9808](#) llamada “Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos”. Según el sindicato de las y los servidores públicos de Costa Rica “esta ley restringe prácticamente el derecho a participar de la huelga a los trabajadores estatales, ya que con esta normativa se declara a casi la totalidad de los servicios públicos como esenciales y queda prohibido a todos estos trabajadores participar de la huelga”.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO CUBANO

El territorio cubano está dividido en 15 provincias y 167 municipios. Además, hay un municipio especial atendido a nivel central, la Isla de la Juventud.

De acuerdo con la Constitución de la República de Cuba de 2019, la Asamblea Nacional del Poder Popular es el órgano supremo del poder del Estado, único órgano con potestad constituyente y legislativa en la República. En ejercicio de sus atribuciones, la Asamblea elige por un período de cinco años al Presidente y al Vicepresidente de la República.

En cada provincia rige un Gobierno Provincial del Poder Popular, conformado por un Gobernador y un Consejo Provincial. Mientras que en los municipios, la Asamblea Municipal del Poder Popular, cuyos integrantes se eligen por medio del voto libre, igual, directo y secreto por cinco años, es el órgano superior del poder del Estado en su demarcación y, en consecuencia, está investida de la más alta autoridad en su territorio.

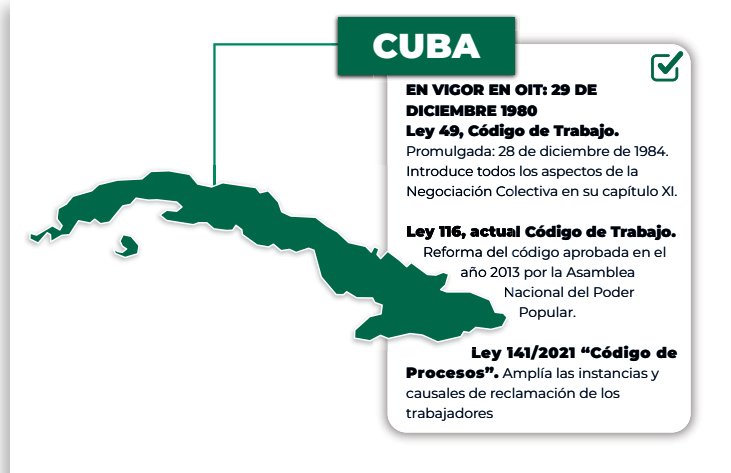
SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

En CUBA, las relaciones laborales en la Administración Pública quedaron inicialmente reguladas tras la ratificación del Convenio 151 de la OIT en el año 1980, mediante la [Ley 49](#) denominada “Código de Trabajo”, del 28 de diciembre de 1984, en el que se establecieron las condiciones generales de empleo de los trabajadores de la Administración Pública, sus derechos, así como los escenarios de negociación de sus sindicatos con las organizaciones de empleadores y los procedimientos ordinarios de solución de conflictos individuales y colectivos.

En el año 2013, mediante la [Ley 116](#), se aprobó un nuevo Código de Trabajo, que perfeccionó los mecanismos para permitir, en nuevos escenarios, una mayor amplitud en el ejercicio de los derechos de los trabajadores de este segmento en todos los aspectos de las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas. Así se fomentaron procedimientos diversos de negociación colectiva para el establecimiento de las condiciones de trabajo, esencialmente a nivel de cada centro laboral entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores, así como se ratificaron los derechos de los trabajadores en ocasión del trabajo y los procedimientos de solución de conflictos individuales como colectivos.

Los conflictos individuales se presentan inicialmente ante un órgano pre-judicial constituido en cada centro y posteriormente puede ser solucionada en vía judicial; ésta última mediante la aprobación de la [Ley 141](#), Código de Procesos, de 28 de octubre de 2021, fue modificada al ampliarse las instancias y causales de reclamación de los trabajadores y adicionarse derechos, en correspondencia con lo dispuesto en la [Constitución de la República](#) de 2019.

Los conflictos colectivos se presentan inicialmente mediante un procedimiento conciliatorio que se ejercita entre las organizaciones de trabajadores y sus empleadores a todos los niveles, y de no acordarse solución puede encontrar solución ante la Oficina Nacional de Inspección de Trabajo en un procedimiento arbitral.



ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO CURAZOLEÑO

Curazao es un país constituyente del Reino de los Países Bajos, que tiene un marco político basado en una democracia parlamentaria representativa, razón por la cual el Primer Ministro es el jefe del gobierno en un sistema multipartidista.

A nivel territorial, sólo tiene una ciudad, la capital, Willemstad. Además, esta isla tropical del Caribe se divide inicialmente en dos: Bandariba y Bandabou. La primera se refiere a la parte oriental de la isla y la segunda, principalmente a la occidental.



SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El Convenio 151 de la OIT fue ratificado en Curazao en el año 2016.

En ese marco, se instaló el Diálogo Centralizado Organizado en Asuntos de Funcionarios Públicos (DCOAFP), que constituye una herramienta fundamental para la negociación y el diálogo sobre asuntos de interés general relacionados con la situación jurídica de las y los funcionarios públicos.

El DCOAFP está establecido en la Ordenanza Nacional de Diálogo Organizado en Asuntos de Funcionarios Públicos (P.B. 2008, no. 70).

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

La P.B. 2008, no. 70 es esencial para garantizar los derechos y deberes de los funcionarios en Curazao mediante una plataforma de diálogo estructurada y representativa. A través de procedimientos establecidos y la participación de sindicatos representativos, se busca el consenso y un tratamiento justo de todos los asuntos relacionados con la situación jurídica de las y los funcionarios.

Esta instancia se reúne mensualmente, siempre que haya suficientes puntos a tratar en la agenda. El Presidente puede convocar reuniones adicionales, a petición de cualquiera de las partes. Las partes son convocadas por escrito y se les envía la agenda y los documentos relevantes con antelación.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

La negociación entablada en el marco del DCOAFP incluye asuntos de interés general que están relacionados con la situación jurídica de las y los servidores públicos del país. Estas negociaciones son de marco general para todo el Sector Público. En otros casos, como áreas o empresas estatales, las y los trabajadores tienen convenios colectivos sectoriales.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

El marco jurídico de Curazao ofrece algunos mecanismos de protección para las y los funcionarios públicos que realizan la actividad sindical, y deriva principalmente de tratados internacionales y leyes laborales generales.

En cuanto a Tratados Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el país ratifica el Convenio N.º 98 sobre el derecho a la negociación colectiva y la protección contra la discriminación sindical, una norma que brinda importantes garantías para que las y los trabajadores puedan afiliarse a sindicatos sin temor a represalias.

A nivel nacional, el Estatuto de Curazao reconoce el derecho de asociación y la libertad de sindicación, lo que proporciona una protección implícita contra la discriminación por pertenencia sindical. Esto significa que las y los funcionarios públicos tienen el derecho de afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales sin que su carrera o seguridad laboral se vean amenazadas. Además, la legislación laboral en general ofrece protección contra el trato injusto o el despido por motivos discriminatorios.

Políticas antisindicales

En el país se reconoce y facilita, en términos generales, el derecho de los sindicatos a desempeñar sus actividades con normalidad, incluyendo a las organizaciones que nuclean y representan a funcionario/as y empleado/as público/as. Aunque no existe una ley específica que obligue expresamente a proporcionar facilidades, el marco normativo que regula la libertad sindical y la negociación colectiva permite y apoya la actividad sindical dentro del Sector Público.

La normativa se basa en el respeto a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial el Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y el Convenio N.º 98 sobre el derecho a la negociación colectiva. Estos tratados fomentan la necesidad de facilitar el funcionamiento de los sindicatos para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin obstáculos.

Además, a nivel práctico, es común que las autoridades gubernamentales y los sindicatos de las y los empleados públicos acuerden ciertas facilidades que permitan el desempeño de las actividades sindicales, como el tiempo para participar en negociaciones, capacitaciones, y otros eventos relacionados con la vida sindical. Sin embargo, estos acuerdos suelen depender de negociaciones específicas entre los sindicatos y los empleadores del Sector Público, más que de una obligación legal detallada en la legislación nacional.

Estabilidad laboral

Aunque la [Constitución de Curazao](#) no garantiza directamente la estabilidad laboral, sí establece principios generales de justicia, protección social y derechos laborales, los cuales influyen en la normativa laboral que regula el empleo público.

Derecho de huelga

En la legislación de Curazao no existe una ley específica que regule el derecho de huelga de las y los funcionarios públicos, pero este derecho se deduce en un sentido más amplio de la legislación laboral y el reconocimiento de tratados internacionales que reconocen el derecho de los trabajadores, incluidos los del Sector Público, a realizar y convocar a una huelga, siempre que se sigan ciertos procedimientos y restricciones.

Además, el derecho a la huelga puede derivarse del derecho a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, reconocidos en el Estatuto de Curazao. Este estatuto, comparable a una constitución, garantiza derechos y libertades fundamentales, incluyendo el derecho de asociación y reunión. Los sindicatos de funcionarios públicos, como los que representan a los empleados del sector educativo y a otros empleados públicos, ejercen estos derechos fundamentales para organizar huelgas, siempre que cumplan con los procedimientos legales y las restricciones correspondientes.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO ECUATORIANO

El Ecuador es una República “unitaria y descentralizada” según la Constitución Nacional de 2008, que además delimita la división político-administrativa del país, conformado por 24 provincias, 221 cantones y 1.499 parroquias, que conforman así los diferentes niveles de organización territorial de la República.

SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Servidores públicos en Ministerios y otras instituciones del Estado nacional
- De Gobiernos Autónomos Descentralizados, como las Prefecturas, Municipios y Juntas Parroquiales Rurales
- De Empresas Públicas, como Petroecuador

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El convenio 151 de la OIT no ha sido ratificado en el Ecuador.

La [Constitución Nacional](#) de ese país contempla parcialmente el derecho a la negociación colectiva para el Sector Público.

La carta magna ecuatoriana, vigente en el país desde 2008, limita la libertad sindical para el Sector Público. En su Artículo 326, numeral 9, la misma prescribe “para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización”.

Sobre la negociación colectiva en particular, el numeral 13 del mismo Artículo, establece que: “se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, *con las excepciones que establezca la ley.*” Entre las excepciones de la ley se encuentra la división entre obreros/as y servidores/as; los primeros laboran en el sector privado y público, mientras los segundos sólo en el Sector Público (personal administrativo).

La diferencia radica en que las y los obreros del Sector Público se rigen por el [Código del Trabajo](#) y/o las Normas de rango inferior creadas por el Ministerio del Trabajo para el sector privado. Ellos y ellas pueden organizarse y negociar colectivamente siempre que “respeten” los techos de negociación fijados para ese sector desde 2015 (máximos en salarios, subsidios, alimentación, transporte, ropa de trabajo, etc.).

Por su parte, las relaciones de trabajo de las y los “servidores administrativos” se rigen por la [Ley Orgánica del Servicio Público \(LOSEP\)](#) y otras normativas complementarias que regulan ramas de actividad específicas, como la salud o la educación.



Para ellos y ellas, las posibilidades de sindicalización son casi nulas¹ y la negociación colectiva no se reconoce en la norma ni en la práctica.

De hecho, la LOSEP no incluye la negociación colectiva entre las atribuciones del Comité:

El comité de las y los servidores públicos tendrá las siguientes atribuciones:

1. Intervenir en los procedimientos de diálogo social, resolución de conflictos derivados del mismo, así como en la declaratoria de huelga, en los términos establecidos en la Constitución de la República y esta Ley;
2. Velar por el cumplimiento de la normativa laboral;
3. Informar y rendir cuentas de sus actuaciones a las y los servidores públicos;
4. Colaborar con la mejora e innovación en la gestión institucional;
5. Declarar la huelga de conformidad con la Constitución de la República y esta Ley; y,
6. Todas las demás que le corresponda de acuerdo a la Constitución de la República y esta Ley.

En su lugar habilita el diálogo social:

Diálogo social.- En atención a lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 326 de la Constitución de la República, se establece el mecanismo del diálogo social a través del cual el Comité de las y los servidores públicos y la máxima autoridad de la respectiva institución pública o la persona que esta designe en su representación, podrán tratar temas relacionados a las siguientes materias:

1. Programas de formación y capacitación técnica hacia la excelencia;
2. Condiciones tendientes a mejorar el clima laboral y el entorno de trabajo;
3. Seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales; y,
4. Políticas institucionales de inclusión laboral a grupos vulnerables y de atención prioritaria, tales como personas con discapacidad, personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios, así como migrantes retornados y temas de equidad de género.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

En el Sector Público ecuatoriano sólo existen contratos colectivos por institución para las y los obreros. Estos contratos se han celebrado en la Administración Pública Central (Presidencia), Descentralizada (Municipios y Prefecturas) y en las Empresas Públicas (agua, luz, transporte, etc.).

Con respecto a si existen otros ámbitos de negociación con el sector patronal, es importante informar que sólo existe uno: el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, órgano tripartito que todos los años se reúne para fijar el salario básico general y sectorial. Este Consejo decide el incremento salarial con base en la inflación, pero sólo para las y los obreros del sector privado y público.

En ese Consejo no están representadas las y los servidores públicos.

¹ LOSEP: Art. ...- Comité de las y los servidores públicos.- En atención a lo dispuesto por el numeral 9 del artículo 326 de la Constitución de la República, para el ejercicio del derecho de organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de los servicios públicos y a la huelga, las y los servidores públicos estarán representados por un comité cuyas afiliadas y afiliados representen al menos la mitad más uno de todas las y los servidores de la misma institución.

NOTA: el artículo no tiene número, es una reforma agregada en 2017. Previo a eso no se reconocía el derecho a organizarse para las y los servidores públicos desde 2008.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

Las y los obreros del Sector Público negocian sobre derechos en general, pero con los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054. El acuerdo define más de 400 puestos de trabajo de obreros y obreras y fija el monto máximo de su salario, siendo el más bajo USD 561 mensuales. Este acuerdo no ha sido modificado desde 2015, por lo tanto, no ha existido incremento salarial por encima de los techos.

Las y los obreros del Sector Público negocian sólo por institución, no hay posibilidades de negociaciones ramales por las restricciones impuestas por el Gobierno.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización y políticas antisindicales

Para las y los servidores públicos la LOSEP establece:

Garantía contra discriminación.- Se prohíbe todo acto de discriminación en contra de las y los servidores públicos relacionado con su trabajo debido al ejercicio de su derecho de organización. En especial, se prohíbe sujetar el trabajo de la o del servidor público a la condición de que no se afilie a la organización de servidores públicos o a que deje de ser miembro de ella; y cesar definitivamente en sus funciones al servidor público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a la organización de servidores públicos o por su participación en las actividades normales de tal organización.

Sin embargo, la libertad sindical no es usualmente ejercida, por las dificultades en cuanto al número mínimo de servidores y servidoras, la poca estabilidad en el trabajo y la restricción de quienes pueden conformar el Comité.² Según el Ministerio del Trabajo, hasta 2022, sólo se habían registrado tres Comités de servidores públicos a nivel nacional. El Gobierno ecuatoriano no ha transparentado cifras actualizadas.

Estabilidad laboral

Las y los servidores públicos ecuatorianos no tienen garantizada actualmente la estabilidad laboral a través de leyes o reglamentaciones vigentes.

De acuerdo con la LOSEP, sólo quienes tienen nombramientos permanentes generan estabilidad. No existen datos actualizados de cuántas personas tienen esa clase de nombramientos y cuántas tienen otros que “no generan estabilidad”.

Derecho de huelga

Este derecho no está garantizado en el Ecuador para las y los servidores públicos.

En realidad, se reconoce este derecho sólo donde no se encuentre prohibida la paralización de servicios públicos; y, la paralización está prohibida en casi todos los sectores:

² LOSEP: “Se excluye de este derecho a los miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional; así como a las autoridades de elección popular, autoridades nominadoras de las instituciones del Estado, servidoras y servidores públicos que ejerzan funciones con nombramiento a período fijo por mandato legal, servidoras y servidores públicos de libre nombramiento y remoción, miembros de cuerpos colegiados y servidoras y servidores bajo contrato de servicios ocasionales.” Es decir, solo podrían organizarse quienes tienen nombramiento definitivo (pocos).

Prohibición de paralización de los servicios públicos.- De conformidad con el numeral 15 del artículo 326 de la Constitución de la República, se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos de salud, saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburo, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. Esta prohibición de paralización incluye los servicios administrativos.

Respecto a servicios mínimos:

Servicios mínimos.- Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de recibida por la institución del Estado la notificación con la declaratoria de la huelga, las partes deberán convenir la modalidad de la prestación de los servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de servidoras y servidores *no inferior al porcentaje de la nómina que para el efecto establezca el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial*,³ a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y beneficiarios de los servicios públicos y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la institución del Estado.

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio del Trabajo, el que para el efecto podrá realizar en cada caso, las consultas que estime necesarias a organismos especializados.

En caso de inobservancia sobre la prestación de los servicios mínimos, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar el reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto. *Las y los servidores que se negaren a prestar sus servicios, no percibirán sus remuneraciones por los días no laborados, sin perjuicio de darse inicio al sumario respectivo por quebrantar la prohibición de suspender el trabajo.*

Los daños o perjuicios que se produjeran por efecto de la inobservancia señalada en este artículo, contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores.

Las causales de huelga son restringidas y no cumplen el fin de ésta.

Causales de huelga.- La huelga se podrá declarar únicamente en los siguientes casos:

1. Cuando la institución del Estado incurra en intermediación laboral y tercerización, prohibidas por la Constitución de la República y la ley;
2. Cuando se aplique la figura de contratación por horas, prohibida por la Constitución de la República;
3. Cuando se pretenda la privatización de servicios públicos prohibida por la Constitución de la República y la ley;
4. Cuando la autoridad empleadora incurra en desacato en aquellos casos de cesación ineficaz declarada de conformidad con la ley;
5. Cuando el respectivo conflicto colectivo no llegue a solucionarse en la etapa de mediación obligatoria; y,
6. Por falta de pago de la remuneración mensual unificada por más de tres meses consecutivos.

³ El acuerdo ministerial no se ha emitido.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO SALVADOREÑO

El territorio de El Salvador está dividido en 14 entidades subnacionales de primer orden denominadas departamentos regidos por un gobernador departamental, nombrado por el presidente (Art. 200 de la Constitución de la República).

Los departamentos de El Salvador se subdividen en municipios. A partir del 13 de junio de 2023, cuando la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Especial para la Reestructuración Municipal, los municipios se redujeron de 262 a 44. Este nuevo esquema comenzó a funcionar en el país centroamericano a partir del 1º de mayo de 2024, cuando asumieron las nuevas autoridades locales.

También la Asamblea Legislativa ha sufrido modificaciones, y a partir de esta fecha, está conformada por 60 legisladores, que al igual que los alcaldes tienen mandato por el término de tres años.

SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

En ese marco, las y los trabajadores del Estado salvadoreño se organizan de la siguiente manera:

- Nacionales (de Ministerios y otras áreas del gobierno central)
- Municipales
- Legislativos (de la Asamblea Legislativa)
- Judiciales
- Empleados de las Instituciones autónomas

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

La República de El Salvador ratificó el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo en el año 2006.

A través del Acuerdo Ejecutivo N° 581 y del Decreto Legislativo N° 78, promulgados el 24 de agosto de 2006 y publicados en Boletín Oficial el 29 de agosto de ese mismo año, el Convenio fue ratificado y entró en vigor en la OIT a partir del 6 de septiembre de ese mismo año.

Ese mismo año, se reformó el artículo 47 de la [Constitución Nacional](#) y se expresó: “Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales”.

Y agrega:

“Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado



en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente”. Asimismo, se reconoce a los trabajadores y empleados mencionados en la parte final del inciso primero de este artículo, el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la Ley. “Los contratos colectivos comenzarán a surtir efecto el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Una Ley especial regulará lo concerniente a esta materia.”

Esta reforma constitucional ratifica los tres Convenios de OIT (87, 98 y 151) que permitirán a las y los servidores públicos salvadoreños comenzar a organizarse en los distintos ámbitos de trabajo para formar sus sindicatos en cada sector y tener representación formal para la negociación de los contratos colectivos.

Según referencian los representantes de la Asociación General de Empleados Públicos y Municipales de El Salvador (AGEPYM), organización sindical afiliada a la CLATE, fue recién en el año 2010 que comenzaron a formalizarse en los distintos estamentos de la Administración Pública, tanto a nivel nacional como de los municipios, las organizaciones gremiales. Y luego llegó la celebración de los contratos colectivos en algunas áreas del Gobierno central.

Mientras que las y los trabajadores de las Instituciones Autónomas del Estado, nombradas anteriormente, laboran bajo el régimen del [Código de Trabajo](#) y por lo tanto tienen derecho a la sindicalización y la negociación de sus contratos colectivos a través de su representante gremial, las condiciones de trabajo del resto de los servidores públicos de organismos del Estado nacional o municipal están plasmadas en la llamada [Ley de Servicio Civil](#) sancionada en 1961 y que ha sufrido distintas reformas a lo largo de los años.

Esa ley, tras la ratificación de los convenios internacionales y la reforma constitucional del año 2006, fue modificada y ampliada en sus artículos y de esta manera regula la actividad gremial y la participación en la negociación de los contratos colectivos para las y los trabajadores estatales.

De esta manera, se agregan nuevos capítulos a la mencionada ley:

- [Capítulo XI](#) – Derecho Colectivo del Trabajo – Sección I – “De los sindicatos” y Sección II “Del Contrato Colectivo de Trabajo”.
- [Capítulo XII](#) – De los conflictos colectivos de trabajo – Sección I “Disposiciones preliminares” – Sección II “De los conflictos de carácter jurídico” – Sección III “Del procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de interés”.

En su Artículo 160, la Ley de Servicio Civil especifica que: “Las disposiciones legales contenidas en este Decreto entrarán en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los Convenios Internacionales Números 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, hayan sido registradas por el Director General de dicha Organización, previa la publicación de aquéllas en el Diario Oficial y de estas reformas”.

De esta manera, se legalizó la organización sindical en el Sector Público salvadoreño y el derecho a la negociación colectiva de las y los servidores públicos de ese país.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

Los trabajadores de las Instituciones Autónomas del Estado no son comprendidos por la Ley de Servicio Civil sino por el Código de Trabajo. Por lo tanto, gozan del derecho a sindicalizarse y celebrar contratos colectivos desde mucho tiempo antes que el resto de los servidores públicos.

Pero de las 81 Instituciones Autónomas que actualmente funcionan, sólo 5 de ellas han celebrado en algún momento un contrato colectivo. Cabe destacar que en muchos de estos organismos aún no hay un sindicato que represente a las y los servidores públicos que allí trabajan y que en otros casos han cambiado de nombre y han perdido su rango las organizaciones sindicales que representaban a las y los empleados de esa área.

En estas cinco instituciones se han celebrado contratos colectivos y en sólo dos de ellas estos contratos continúan vigentes:

- Centro Nacional de Registros (CNR), sin vigencia
- Instituto Salvadoreño de Pensiones (ISP) ex INPEP, sin vigencia
- Fondo Social para la Vivienda (FSV), sin vigencia
- Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL), vigente
- Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), vigente

En cuanto a las y los servidores públicos comprendidos dentro de la Ley de Servicio Civil, fue recién después del año 2010 que comenzaron a celebrar contratos colectivos en algunas áreas del Gobierno central.

AGEPYM explica que uno de los primeros contratos firmados, en el año 2011, fue el del Ministerio de Hacienda, y que luego se firmaron otros como los de los ministerios de Economía y Agricultura y Ganadería respectivamente.

Sin embargo, el sindicato informa que hoy muchos de esos contratos no han sido renovados. Y por otra parte, muchas de las Instituciones Autónomas del Estado han desaparecido o cambiado de nombre. Y a pesar de que en muchos casos parte de la planta de empleados son parte del nuevo esquema, los sindicatos que los representaban han desaparecido.

Un ejemplo de esto es lo acontecido con el antiguo Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), que dejó de existir en diciembre del año 2022 y el sindicato del sector y el contrato colectivo firmados perdieron su personería y su vigencia.

Y a pesar de que el 50% de los empleados del antiguo INPEP hoy conforman la planta del nuevo Instituto Salvadoreño de Pensiones (ISP) y las funciones del ente son las mismas, no hay un sindicato que represente a los trabajadores ni tienen un contrato colectivo que regule las relaciones laborales.

En cuanto al sector municipal, AGEPYM informa que la situación de la negociación colectiva es la misma que para los empleados del gobierno central. A pesar de que rige la Ley, no se celebran contratos colectivos. Y a eso se suma que, tras la última reforma, muchos municipios van a desaparecer, al igual que sus alcaldes, funcionarios y consejos municipales.

La Ley Especial para la Reestructuración Municipal redujo de 262 a 44 los municipios del país. Muchos sindicatos que representaban a las y los municipales perderán su personería jurídica y los contratos colectivos celebrados ya no tendrán valor legal.

Algunas Federaciones sindicales municipales han comenzado a dar el debate acerca de esta nueva etapa y analizan las nuevas formas y organizaciones para representar a los trabajadores y defender su derecho a la negociación colectiva ante la nueva autoridad municipal.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

Dentro del sector municipal no se han celebrado en El Salvador contratos colectivos, por lo cual las negociaciones a las que han arribado algunos sindicatos con el alcalde no tienen ese rango.

Se negocian por municipalidad, donde muchas veces hay más de un sindicato, lo que perjudica el alcance de acuerdos que benefician al conjunto de las y los trabajadores. Se negocia con el alcalde o con el Consejo Municipal algunos aspectos como por ejemplo aumentos salariales; bonos especiales o canastas. Pero se trata de acuerdos directos entre las partes que no llegan a inscribirse legalmente y no alcanzan el rango de contrato colectivo.

Al respecto, AGEPYM brinda un ejemplo de esta situación en el área de las municipalidades. Los trabajadores que tienen a su cargo la recolección de los desechos sólidos negocian con el alcalde la entrega de uniformes de trabajo y otros instrumentos que les permiten desarrollar de mejor manera su trabajo pero, como no son parte de un contrato colectivo, muchas veces estas necesidades básicas para su empleo no son cumplidas o instrumentadas.

En 2024, en el Gobierno central sólo se ha celebrado un contrato colectivo en el Ministerio de Hacienda, aunque aún no ha sido inscripto ni puesto en vigencia. Principalmente están orientados a la entrega de bonos, ya que desde 2010 hasta la fecha no ha habido en El Salvador aumentos salariales para las y los servidores públicos.

Principalmente los contratos se refieren a dos aspectos: uno económico y otro sobre relaciones laborales. En cuanto a lo económico, se incluyen en la negociación bonos salariales; canastas básicas; ropa de trabajo; transporte; ayudas escolares y/o seguros especiales de salud para usar ante hospitales privados.

En cuanto a las relaciones laborales, los contratos incluyen los acuerdos sobre relaciones de respeto entre el trabajador y su jefe inmediato, el respeto de las jerarquías y de las leyes y convenios vigentes en cuanto a las condiciones saludables de trabajo y el rechazo al acoso y la violencia laboral.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

Los servidores públicos salvadoreños, y en especial quienes trabajan en las municipalidades, enfrentan un gran problema a la hora de avanzar con la negociación de contratos colectivos: la dispersión en la representación sindical.

AGEPYM explica que ésta dificultad es incluso favorecida por el sector patronal, que asume más poder ante la variopinta representación de sus empleados. Un ejemplo aportado por la organización sindical que integra la CLATE y es parte de este informe, es lo que sucede en el municipio de San Salvador, donde además está emplazada la ciudad capital de la República. Allí llegó a haber 18 sindicatos diferentes con sus respectivas conducciones.

En esa misma línea se inscribe el caso de San José Guayabal, un municipio del departamento de Cuscatlán, donde trabajan 128 empleados y tiene 2 sindicatos que los representan. Es responsabilidad de los trabajadores encontrar mecanismos que les permitan unificar esfuerzos para defender sus derechos consagrados en la legislación vigente. La dispersión sindical, sumada a la escasa voluntad por parte de las autoridades estatales de convocar a las organizaciones, hacen que hoy en El Salvador, a pesar de tener ratificado el Convenio 151 desde el año 2006, no se celebren contratos colectivos.

Políticas antisindicales

El derecho a la organización de los trabajadores en un sindicato está consagrado en la Constitución Nacional. Y a pesar de que no habla de “sindicalización”, la carta magna habla de “organización”. Por lo tanto es la ley marco que deberían respetar tanto los patrones del sector privado como los funcionarios y gobiernos del Sector Público.

Además, en el Código de Trabajo que regula la actividad privada se explicita que los representantes gremiales o miembros de una Junta Directiva sindical no pueden ser despedidos mientras dure su mandato y hasta 3 años después de finalizado el mismo. AGEPYM explica que desde 2010 no hay persecución a las y los sindicalistas, pero tampoco gozan de todos los derechos.

Sin embargo, y a pesar de estar legislada la práctica sindical, existen casos de abuso por parte de las autoridades estatales. Según informa AGEPYM, ha habido casos concretos donde los dirigentes han sufrido persecución y despido. Como por ejemplo en el Ministerio de Cultura, donde fueron despedidos los integrantes de las Juntas Directivas de los sindicatos que allí funcionaban y al no haber representación sindical que firmara las negociaciones, se ha perdido la vigencia del contrato colectivo.

Lo mismo ocurrió en el Ministerio de Obras Públicas. Allí había tres sindicatos y entre ellos representaban al 50% + 1 de los empleados, lo que les permitía la representación colectiva de poder negociar. Pero en diciembre de 2022 fueron despedidos los tres secretarios generales de cada uno de esos sindicatos y perdió vigencia la negociación colectiva en ese Ministerio.

Estabilidad laboral

La actividad dentro del Sector Público está regulada por la Ley de Servicio Civil, que establece todos los aspectos referidos a la carrera administrativa. El empleado público salvadoreño tiene allí garantizada su estabilidad laboral, aunque existen algunos casos de despidos como los que vimos en el ítem anterior.

Derecho de huelga

Si bien el derecho a la huelga está garantizado y legislado, los trabajadores salvadoreños asumen distintas modalidades de lucha en defensa de sus derechos. AGEPYM informa que mientras en épocas de guerra (1979-1992) se cerraban las puertas de las instituciones y la huelga era total, actualmente se asume una modalidad de quite de tareas, pero los trabajadores se mantienen en su puesto de trabajo.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO GUATEMALTECO

De acuerdo con la Constitución Política de Guatemala de 1985, reformada en 1993, este país está constituido como una República presidencialista, democrática y representativa con tres poderes: El Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial.

El territorio de la República se divide para su administración en 22 departamentos y éstos en 340 municipios. Al frente de los departamentos se encuentra el Gobernador, que es nombrado por el Presidente de la República. En los Municipios, el Alcalde es elegido por el voto popular cada 4 años al igual que los Concejos Municipales.

El Congreso de la República de Guatemala está conformado por 158 diputados de los diferentes distritos electorales para un período de gestión de cuatro años pudiendo ser reelectos mediante el sufragio universal y secreto.

SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Nacionales
- Municipales
- De entidades autónomas o descentralizadas
- Legislativos
- Judiciales

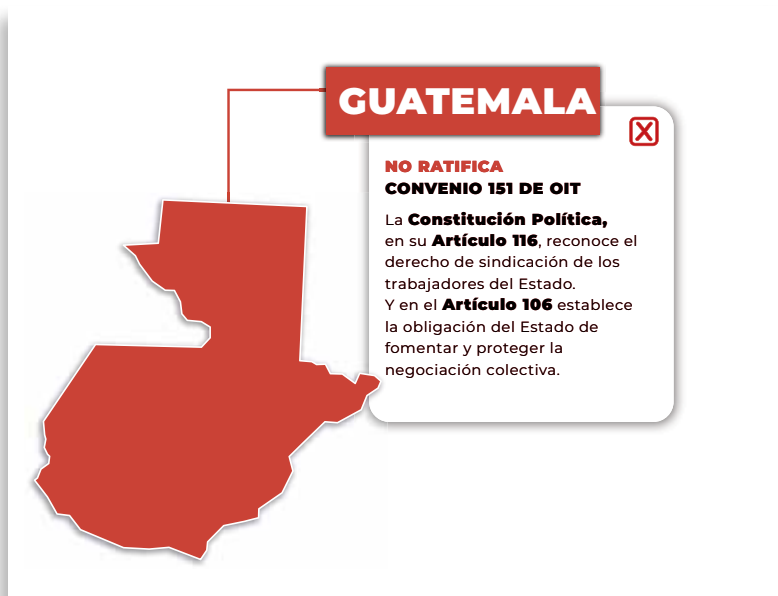
SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El Estado de Guatemala aún no ha ratificado el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

Pero sí están ratificados otros convenios de la OIT en materia laboral: Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, año 1948; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, año 1949.

La [Constitución Nacional](#) de la República de Guatemala, en su Artículo 116, reconoce el derecho de sindicación de los trabajadores del Estado. Y en el Artículo 106 establece la obligación del Estado de fomentar y proteger la negociación colectiva.

El citado artículo 116, reconoce también el derecho de huelga de esos trabajadores, aunque señala que este solamente podrá ejercitarse en la forma que lo dicte la ley de la materia. Para tal efecto, en el año de 1986 entra en vigor la Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, Decreto 71-86, el cual fue reformado por el Decreto 35-86.



SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

Los convenios que actualmente se aplican en el Sector Público en Guatemala, en su mayoría son los convenios colectivos de empresa, es decir, que estos se celebran entre un Organismo de Estado, Ministerio, Entidad Autónoma o Descentralizada con los representantes de los trabajadores. En el Pacto Colectivo se establecen condiciones de trabajo para ese determinado sector.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

Los aspectos que se debaten en los ámbitos de negociación son:

- Relaciones entre el sindicato y la entidad empleadora, vigencia del pacto y ámbito de aplicación.
- Cuestiones vinculadas a la administración de la entidad: horarios, lugares de trabajo, equipos de trabajo, comisiones paritarias para la solución de conflictos suscitados con motivo de la relación de trabajo, licencias, prestaciones sociales.
- Salarios, bonos, bonificaciones y prestaciones económicas.
- Asuetos, licencias, celebraciones y similares.

De acuerdo con el Artículo 50 del [Código de Trabajo](#) las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a. Las partes que lo han suscrito.
- b. Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c. Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

Aunque la legislación no lo establece como tal, ésta si da una protección a los representantes de los trabajadores debidamente inscritos en el registro respectivo.

A tal cuenta el literal D. del artículo 223 del Código de Trabajo establece que: “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de estos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente”.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese derecho.

Políticas antisindicales

Aunque la Constitución Política de la República reconoce el derecho de asociación (Art. 34) y el deber del Estado de fomentar y proteger la negociación colectiva (Art. 106), no se establece la forma en que el Estado debe garantizar estos derechos.

Sin embargo, como fuente complementaria se aplica lo que para el efecto establecen los numerales 6 y 7 del literal O del artículo 61 del Código de Trabajo: “es obligación de los empleadores conceder licencia con goce de salario, a saber: 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior, el patrón deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo. 7) En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

El Código de Trabajo es fuente adicional para el caso del derecho a libre sindicalización y la negociación colectiva, de acuerdo con el Artículo 2 de la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, que establece que para la constitución y organización de sindicatos de trabajadores del Estado descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo en lo que fuere aplicable y no sea contrario a los preceptos constitucionales.

Estabilidad laboral

Aunque no se encuentra reconocida como tal, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el literal O del Artículo 102 la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

No obstante, esta misma Carta Magna, establece en el artículo 110 que los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

Se observa, en el cotejo de las dos normas constitucionales, la desigualdad que rige entre los trabajadores del sector privado y los trabajadores del Sector Público al momento de hacer efectiva la indemnización por despido injustificado.

Esta desigualdad ha sido superada en algunos pactos colectivos, en los cuales se establece el pago de una indemnización por despido injustificado por todo el tiempo de la relación laboral; y en otros casos estos instrumentos de normación colectiva han ido más allá al establecer la reinstalación en el mismo puesto y condiciones de trabajo para aquellos trabajadores que han sido despedidos injustificadamente. En este último caso el trabajador deberá accionar ante los tribunales de trabajo para que se declare la nulidad del despido por contravenir los derechos contenidos en el pacto colectivo y una vez declarada la nulidad, se ordene la reinstalación en el mismo puesto de trabajo.

De acuerdo con la interpretación de la Corte de Constitucionalidad, la misma ha sostenido que la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea ésta por plazo determinado o indeterminado. Según la intensidad con la que se garantice el derecho a la estabilidad, se puede clasificar en estabilidad propia o impropia.

La estabilidad impropia -que es aplicable a la mayoría de los casos en la legislación guatemalteca-, se produce cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa; se trata de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone. (Gaceta No. 93 Exp. 1272-2009, Sentencia 17/7/2009)

Derecho de huelga

La Constitución Política de la República establece: Artículo 116.- Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

La Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado expresa: Artículo 4: Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga, de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

- a. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.
- b. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.
- c. Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para el sólo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos. No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables. Tampoco constituyen

actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes: c.1) Inconstitucional; c.2) En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho sea cual fuere su denominación siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley. En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

d. Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes: d.1) Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos; d.2) Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo; d.3) Administración de justicia y sus instituciones auxiliares; d.4) Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo; d.5) Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y d.6) Servicios de seguridad pública.

e. Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga. El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos esenciales indicados en el presente artículo los que en ningún caso deberán ser afectados.

f. Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal c. de este artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.

g. Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales.

En conclusión, se observa que la Constitución reconoce el derecho de huelga para los trabajadores. Sin embargo, la ley que regula este derecho para los servidores públicos, declara servicios esenciales la casi totalidad de servicios que presta el Estado, y con ello imposibilita el ejercicio del derecho de huelga, pues de acuerdo a esa ley, fracasada la conciliación en el proceso colectivo, deberá someterse el conflicto al arbitraje obligatorio. Por ello se dice que esta ley proscribió el derecho de huelga de los trabajadores del Estado.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO MEXICANO

México es una República representativa, democrática y federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una Federación.

En la actualidad, el país se compone de 32 entidades federativas (31 Estados y la Ciudad de México, capital de la República). A su vez, estas entidades estatales se dividen en 2.459 municipios.



SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Trabajadores del Estado Federal
- Trabajadores estatales
- Trabajadores municipales
- Legislativos
- Judiciales
- De órganos descentralizados*

**Pueden depender de la Federación, el Estado o el Municipio. Ejemplo Pemex (Petróleos de México) es un organismo público descentralizado federal al igual que la Comisión Federal de Electricidad, que también posee su propia ley orgánica y su propio presupuesto.*

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

La República de México, cuyo nombre oficial es Estados Unidos Mexicanos, no ha ratificado el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

El marco jurídico que regula actualmente las relaciones laborales está definido por:

La [Constitución Nacional](#), en su Artículo 123, establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Allí, la carta magna mexicana establece todo lo referido al ámbito del trabajo. Y se divide en dos apartados, el A y el B. El A pertenece al trabajo dentro del sector privado y los sindicatos de empresas y el B pertenece al Sector Público de cualquier naturaleza.

La negociación colectiva se denomina de distintas maneras en esta Constitución. Dentro del sector privado se llama “contrato colectivo de trabajo” y en el sector estatal lleva el nombre de “condiciones generales de trabajo”.

En su fracción decimoctava, el Apartado A del sector privado señala que la celebración de un contrato colectivo de trabajo es una obligación de los patrones y un derecho de los trabajadores

a través de los sindicatos, que pueden solicitar la negociación colectiva e inclusive emplazar a una huelga para la firma del contrato colectivo. Inclusive también señala los procedimientos de la huelga y la representación de las organizaciones sindicales, así como el objeto del propio contrato colectivo, respetando los acuerdos de carácter internacional.

En cambio, el Apartado B que regula la relación laboral “Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores”, no desarrolla de manera tan acabada lo referido a la negociación. Establece que se le otorga la libertad de asociación a los trabajadores y maneja algunas fracciones sobre algunas facultades y derechos que se deben de gozar en el ámbito del trabajo del Sector Público.

Lo que sí está establecido en dicho apartado es que existirán “disposiciones reglamentarias” del Artículo 123, ya que al ser una ley marco, necesita de una ley reglamentaria que va a especificar claramente cada una de esas fracciones.

La [Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado](#) reglamenta el Artículo 123, apartado B, de la Constitución mexicana. Tiene carácter federal y ha sido adaptada por cada uno de los 32 estados de la Unión para regular el ámbito y las condiciones generales del trabajo dentro del Sector Público en los distintos niveles.

Acerca de la no ratificación del Convenio 151 de la OIT, la Confederación de Servidores Públicos de los Poderes de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de la República Mexicana (CONFEPIDER), organización adherida a la CLATE, evalúa que a pesar de que el Estado de México trata de cumplir con todos los dispositivos internacionales, en el caso de la negociación colectiva dentro del Sector Público ha considerado suficiente la reglamentación incluida en el Apartado B del Artículo 123 de la carta magna.

Según indica CONFEPIDER “la denominación de Condiciones Generales de Trabajo está contemplada en la propia Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 87, que establece que dichas condiciones serán fijadas por los titulares de las dependencias respectivas”.

Dependencias respectivas se refiere a todos los ámbitos del Servicio Público: los tres poderes de los Estados, organismos públicos o empresas paraestatales o de participación mayoritaria o descentralizados, así como municipios.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

El Artículo 87 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado se refiere a la modalidad de la negociación.

Establece que “Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años”.

Además, el Artículo 88, enumera los contenidos que estarán incluidos en esas negociaciones:

- I.- La intensidad y calidad del trabajo;
- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

- IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y
- V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Sobre esto, CONFEPIDER realiza una observación: Si las condiciones serán fijadas por la propia institución, tomando en cuenta la opinión correspondiente del sindicato, se trata de un derecho contemplado pero limitado. Además, la organización sindical indica que, en la mayoría de las leyes de Servidores Públicos de los 32 Estados, este artículo fue modificado y no se refiere a “tomar en cuenta la opinión”, sino que limita aún más la voz de la organización al afirmar que se definirán las condiciones “escuchando al sindicato”.

Por esta condición, CONFEPIDER reconoce que actualmente la negociación en el ámbito público no es paritaria. Sólo es de carácter paritario para el ámbito privado, donde está permitido negociar al mismo nivel entre las partes y se puede iniciar una huelga hasta llegar a un acuerdo.

Con respecto a la periodicidad de la negociación, en la mayoría de las condiciones generales firmadas se contempla una revisión cada año. Se revisa el salario y las prestaciones inherentes de los trabajadores, porque en el Sector Público hay más prestaciones sociales que en el ámbito privado. Se denomina prestaciones a distintos ítems como los llamados “quinquenios”, aguinaldo y lo referido a la Seguridad Social. También otras cuestiones referidas a lo económico, como las prestaciones por nacimiento de hijo u otras familiares.

Una vez finalizado el proceso de negociación, y si hay acuerdo, se firman las condiciones generales de ese sector y se presentan ante el órgano de registro para obtener su legalidad. Cuando las mismas incluyen prestaciones de carácter económico tiene que estar incluida la aprobación y firma del tesorero o el secretario de Finanzas o de Hacienda tal como lo exige la ley.

Acerca de los organismos descentralizados, actualmente hay una disputa por su ámbito de negociación. En el año 1997 se estableció que todos los organismos públicos descentralizados y los de participación mayoritaria estatal o paraestatales debían incorporarse al Apartado A de la Constitución en lo referido a las negociaciones colectivas, que serían vistos como si fuera una empresa. Pero desde hace aproximadamente cinco años, han surgido cambios en esta reglamentación y algunos organismos públicos descentralizados están bajo regulación del Apartado B. Muchos sindicatos han luchado contra esta decisión por las limitaciones impuestas en este Apartado. Ejemplo de ello son los sindicatos de trabajadores del sector de la educación y los profesores.

Esto se debe también a que, según explica la CONFEPIDER, la reforma judicial del año 2018 eliminó los Órganos Jurisdiccionales para el Apartado B, juntas locales de conciliación integradas por un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del Gobierno. Un órgano tripartito que se encargaba de impartir justicia y que a partir de la reforma sólo funciona actualmente para resolver todo el rezago de juicios previos. La reforma impulsó la creación de los Juzgados del Trabajo dentro del Poder Judicial.

Finalmente, es importante informar que en México existen los denominados “contratos ley”. Un ejemplo de esta figura es la que regula la actividad de la caña de azúcar y sus trabajadores. También existen para el caso de algunas cooperativas, sobre todo del sector agropecuario, de sectores primarios de la economía.

En algunos casos, las condiciones generales también tienen un apartado referido a la cuestión sindical. Se acuerda que el sindicato representativo gozará de comisiones para que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar su función de acuerdo al derecho de la libertad sindical que está incluido en el Convenio 87 de la OIT y fue ratificado por el Estado de México.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado incluyen los aspectos referidos a la cuestión sindical (creación y funcionamiento de los sindicatos), la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Dentro del Sector Público, está garantizada la creación de sindicatos tanto en el Poder Ejecutivo como en el Legislativo y el Judicial. Asimismo, dentro del Ejecutivo hay sindicatos en sectores como la secretaría de Obras Públicas o de Finanzas y también organizaciones gremiales que representan a distintas áreas de la Administración Pública, pero que firman condiciones generales de trabajo por cada institución o, inclusive, en los organismos públicos descentralizados.

Con respecto a su ámbito de representación, existen diferentes casos dentro del Sector Público. En el Estado de Jalisco, por ejemplo, cada institución fija sus propias condiciones generales de trabajo y su propia actuación sindical. Pero en otros Estados hay una sola organización sindical, como por ejemplo el caso del Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México (SUTEYM), organización que integra la CLATE y que representa a todos los trabajadores públicos de municipios, y trabajadores de los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y de todos los organismos descentralizados de ese Estado.

Políticas antisindicales

La normativa laboral actual, tanto para el Sector Público como privado, es protectora de la libertad sindical. La organización sindical tiene garantizado el derecho a la existencia jurídica y los representantes sindicales también están protegidos por la ley.

En México se respeta el derecho de la no intervención del sector patronal o su injerencia en los asuntos de carácter sindical. Sin embargo existen, sobre todo dentro del ámbito estatal, distintas formas de injerencia de los funcionarios políticos en la vida sindical. CONFEPIDER informa que se han presentado quejas ante la Organización Internacional del Trabajo sobre esta temática, incluso después de que México ratificara el Convenio 98 el 23 de noviembre de 2018.

Estabilidad laboral

Mientras que la Ley Federal del Trabajo para el Apartado A establece la estabilidad laboral en el sector privado, en el caso del Apartado B la Ley Federal también la incluye pero con ciertas condiciones de temporalidad. En su Artículo 6, establece que la estabilidad laboral se logrará con seis meses de trabajo en forma ininterrumpida sin nota desfavorable en su expediente. Y siempre y cuando la plaza, el nombramiento o la categoría del área de trabajo donde se desempeñe el empleado, esté incluida la llamada “base trabajadora”.

La base trabajadora es considerada una categoría mayor dentro de la planta estatal, ya que existen los llamados “empleados de confianza”. El empleado de confianza le da facultad al funcionario de turno de emplear o desemplear a un trabajador mientras que en la base trabajadora sindicalizada los funcionarios no pueden inmiscuirse. Es decir, si un empleado cumple los seis meses y un día de trabajo en su puesto ya tiene la estabilidad laboral.

Pero no siempre se cumple esta disposición. En muchos casos no se da la estabilidad laboral hasta que el trabajador hace la demanda ante un tribunal o en su defecto, su organización sindical intercede por él ante la administración y logra un nombramiento definitivo. Sucede que en muchos casos se producen nombramientos pero sólo por tres meses con posibilidad de renovación.

El caso Jalisco

Si bien en la mayoría de las 32 entidades federativas y los municipios se contempla la estabilidad laboral de la misma manera en que lo indica la ley federal, existe el caso de Jalisco, donde está violentado este derecho.

La ley de Jalisco expresa, por un lado, que para ser afiliado se requiere ser “de base y en activo”. Y también que para lograr la estabilidad laboral se debe cumplir también con el período que dura la función gubernamental, o sea, seis años. En Jalisco, para lograr la estabilidad un trabajador o trabajadora tiene que cumplir tareas durante seis años y seis meses, lo cual resulta en la mayoría de los casos imposible ya que depende de la voluntad del gobernador en funciones.

Para CONFEPIDER, en este Estado se está violentando un dispositivo de carácter federal reglamentaria de la Constitución, derecho que ha sido invocado en muchos juicios laborales de personas que han sido cesanteadas a pesar de haber trabajado tres, cuatro o cinco años. Cada gobernador llega con gente nueva y no se respeta la estabilidad laboral. Y por eso el núcleo sindical también peligra al achicarse la base laboral.

“Hoy en día Jalisco es la única entidad de la República que mantiene esta barbaridad jurídica y con esta violación al derecho a la estabilidad laboral, porque no se respeta el orden federal. Y el sindicato ha presentado recursos de amparo y hasta reformado su estatuto para representar a todos los trabajadores, independientemente de su condición, ya que si un trabajador cumple funciones y tareas de la llamada base laboral debe tener derecho a la estabilidad laboral y la sindicalización”, explica CONFEPIDER.

Derecho de huelga

Si bien este derecho está contemplado en la Constitución, su implementación dentro del Sector Público, según considera CONFEPIDER, es de muy difícil aplicación. La propia ley federal y las leyes locales establecen que se garantiza la huelga cuando sean violentados los dispositivos de carácter constitucional de manera general y sistemática. Es decir que si existe una violación constitucional se puede ir a la huelga. Pero tiene que ser de la siguiente forma: cuando dice de manera general, no es general a los trabajadores de base, es general a toda la plantilla laboral, es decir a todos los trabajadores, desde el titular hasta el último dentro de la lista. Y cuando se refiere a sistemática, se refiere a una acción continua, que se repita en el tiempo.

Estas dos aclaraciones de la ley hacen que para los sindicatos del sector estatal sea mucho más difícil la convocatoria a una huelga. En la práctica, según explica CONFEPIDER, el sindicato se ve casi imposibilitado de convocar a la huelga, pero si puede realizar paro y acciones que les permitan hacer visible la protesta para el conocimiento de la opinión pública a través de los medios de comunicación.

De esta manera, los paros laborales convocados por los sindicatos no son legales, pero se convierten en la medida de fuerza a la que pueden acudir los trabajadores. Se paralizan las instituciones y se realizan marchas, aunque se pierda la paga de ese día no trabajado.

Para CONFEPIDER, el poder de los sindicatos dentro del Sector Público, a pesar de la letra escrita en leyes vigentes, es más bien fáctico. Y es por eso que sigue exigiendo la ratificación del Convenio 151 de la OIT para poder garantizar su derecho paritario a la negociación ya que por jerarquía jurídica los tratados internacionales están por encima de las leyes federales.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PANAMEÑO

La República de Panamá es un Estado unitario según su Constitución política, que se organiza territorialmente en 10 provincias, 81 distritos (o municipios), 702 corregimientos y 6 comarcas indígenas.

En cada provincia hay un gobernador de libre nombramiento y remoción del órgano ejecutivo, quien es el representante de éste en su circunscripción junto a un Consejo provincial, integrado por todos los representantes de corregimientos de dicha provincia.

Además, la Constitución reconoce al municipio como la organización política autónoma de la comunidad establecida en un distrito. Es considerado como la entidad fundamental de la división político administrativa del Estado, con gobierno propio, democrático y autónomo, le corresponde prestar los servicios públicos, ordenar el desarrollo de su territorio y promover la participación ciudadana.

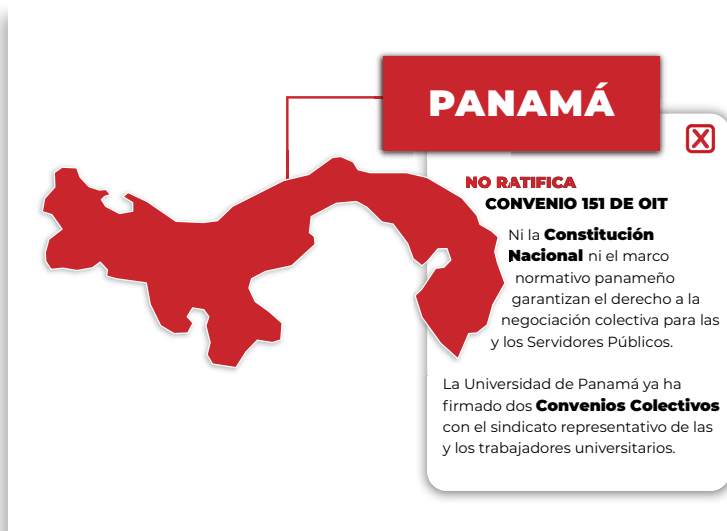
SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

Panamá todavía no ha ratificado el convenio 151 de la OIT y no existe un marco normativo para la negociación colectiva de las y los servidores públicos.

La [Constitución de Panamá](#), en su Capítulo Tercero, que desarrolla todo lo referido al mundo del trabajo, reconoce una serie de derechos recogidos en diferentes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Entre ellos, en su artículo 68, Panamá reconoce “*el derecho de sindicación a los empleados, asalariados y profesionales de todas las clases para los fines de su actividad económica y social*”. Al no figurar en la carta magna ningún tipo de excepción, en el año 2014 la Corte Suprema de Justicia de Panamá falló a favor del derecho de sindicación de los trabajadores del Sector Público y se otorgaron las dos primeras personerías jurídicas: una al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SINTE), con afiliados tanto del Sector Público como Privado, y al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP), sólo del ámbito público.

Este derecho constitucional, sin embargo, no desarrolla explícitamente el derecho a la Negociación Colectiva. Pero es importante resaltar que en su Artículo 4, la Constitución señala que la República de Panamá acata las normas del Derecho Internacional. Y que existe además jurisprudencia reiterada de la Corte Suprema de Justicia acerca de que todos los Tratados y Convenios Internacionales serán considerados parte de los derechos constitucionales. Por ejemplo, los Convenios 87 y 98 de la OIT, que han sido ratificados por Panamá y legitiman el derecho de los trabajadores, sin discriminación alguna, a ejercer el derecho a la libertad



sindical y todo lo que ésta implica, como por ejemplo la participación en la negociación colectiva y a convocar a huelga.

Actualmente, el derecho a la libertad sindical es reconocido por el Estado de Panamá con el otorgamiento de aproximadamente 15 personerías jurídicas a sindicatos del Sector Público; aunque aún no está permitido que estos sindicatos participen para negociar convenios colectivos. Tampoco hay una ley que regule las relaciones colectivas entre el Estado y las organizaciones sindicales, a pesar de algunos intentos fruto del diálogo tripartito.

Además, sólo en algunos casos especiales, se celebran instancias llamadas “acuerdos colectivos”, aunque no siempre cumplen con los requisitos que la negociación colectiva implica y muy pocas veces se dan dentro del Sector Público.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

Un ejemplo de la negociación colectiva dentro de la Administración Pública de la República de Panamá, específicamente en el ámbito de la educación superior, es el Convenio Colectivo negociado entre la Universidad de Panamá y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP), organización afiliada a la CLATE, que fue firmado por primera vez en el año 2019 y tiene aplicación a nivel nacional. Para esta instancia, se utilizó como fundamento legal la Constitución de la República y los Convenios Internacionales de la OIT referidos a este derecho.

Actualmente, a partir de su publicación en la Gaceta Oficial 30242, entró en vigor el día 25 de marzo de 2025 el Segundo Convenio Colectivo entre ambas partes integrantes de este ámbito académico público y tras más de un año de denuncias realizadas por la organización gremial en todos los ámbitos nacionales y también internacionales contra las autoridades universitarias y gubernamentales que desconocían el acuerdo celebrado en el mes de enero de 2024.

Finalmente, se informa que en otros ámbitos estatales se firman acuerdos mutuos entre las partes, pero no tienen regularidad y dependen de la voluntad del sector patronal y la disponibilidad presupuestaria, que por lo general siempre es escasa según explican las organizaciones de trabajadores.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

El Convenio Colectivo negociado entre la Universidad de Panamá y el SINTUP incluye distintos aspectos laborales, sociales, sindicales y también de tipo económicos. Este acuerdo abarca a todas y todos los trabajadores del sector administrativo de la Universidad de Panamá, afiliados o no al sindicato que firma el Convenio.

En ese marco, SINTUP informó que con la aprobación y publicación del Segundo Convenio Colectivo se incorporan nuevos avances en materia de Derechos Laborales para las trabajadoras y trabajadores de la Universidad de Panamá, como por ejemplo la construcción de políticas laborales universitarias con perspectiva de género y comprometidas a la prevención

y tratamiento de la violencia y acoso laboral en todas sus formas, aspectos aportados por el Convenio 190 de la OIT.

Otras empresas estatales o universidades públicas panameñas no son parte de este convenio y a la fecha tampoco se ha registrado otro convenio colectivo de trabajo de este tipo en el Sector Público panameño.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

Actualmente rige en Panamá la [Ley 9 sobre la “Carrera Administrativa”](#), sancionada el 20 de junio de 1994. Allí se reconoce el derecho a la sindicalización de las y los trabajadores de la Administración Pública en Panamá.

En su Título VIII denominado “Las Asociaciones de Servidores Públicos y la solución de los conflictos colectivos”, dicha ley desarrolla y enumera los aspectos centrales, derechos y obligaciones que regulen la actividad de las asociaciones dentro de las instituciones estatales. Sin embargo, los sindicatos del Sector Público denuncian que a pesar de tener el derecho a organizarse y elegir representantes, no existe marco normativo que incluya mecanismos de protección de los funcionarios/empleados públicos contra actos de discriminación antisindical.

En el caso de la Universidad de Panamá, como entidad autónoma, el estatuto establece el derecho a gozar de libertad de asociación y de sindicalización, así como de negociar colectivamente. También, en el Reglamento de Carrera del Servidor Público administrativo de la Universidad de Panamá, se establecen algunas facilidades para el desempeño de las actividades sindicales.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral dentro de la Administración Pública panameña es uno de los aspectos incluidos en la antes citada Ley 9 de la “Carrera Administrativa”. Pero los sindicatos del sector explican que mientras en algunas instituciones como la Casa del Seguro Social, universidades y Cámara de Diputados, la estabilidad está garantizada a través de leyes especiales, para las y los trabajadores del Gobierno central y municipios la Ley 9 no es aplicada en su totalidad.

Derecho de huelga

Si bien el derecho a huelga está consagrado en el artículo 69 de la Constitución de Panamá, existen restricciones en cuanto a los servicios públicos que deben ser garantizados o considerados esenciales. En ese marco, las organizaciones sindicales del sector explican que este derecho no está garantizado en su totalidad y existen casos de criminalización de dirigentes sindicales a quienes se han iniciado procesos disciplinarios y persecución en el marco de distintos conflictos con el sector patronal.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PARAGUAYO

Tras la reforma constitucional de 1992, la República del Paraguay está constituida por 17 departamentos y un distrito capitalino, cada uno con su propio gobierno y sistema político.

Al frente de los departamentos están los gobernadores, elegidos por el voto directo y responsables de la administración de recursos y servicios públicos dentro de su territorio. Cada departamento tiene su representante ante el Parlamento Nacional, de acuerdo a la cantidad de votos y habitantes.

Además, existen 261 municipios. En el departamento Central se encuentra Asunción, la capital del país.

SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Nacionales
- Departamentales
- Municipales
- De Empresas Públicas
- Legislativos
- Judiciales (con disposiciones propias)

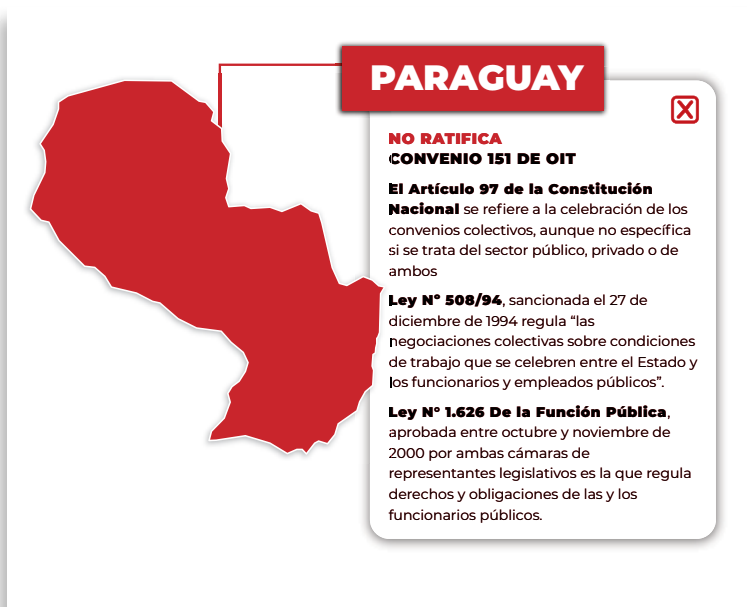
SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El Estado Paraguayo no ha ratificado el Convenio 151 de la OIT.

Vale recordar que ya la Organización Internacional del Trabajo había publicado en el año 2008 una guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente a través de la Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina, conjuntamente con la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Paraguay.

Allí se mencionan los Tratados ratificados por Paraguay y los que aún están pendientes. En el Título III de dicha guía se detallan los “Convenios a promover su ratificación por interés del movimiento sindical”, entre los que se nombra el Convenio 151 “Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”. Sin embargo, hasta la fecha, las autoridades del Gobierno paraguayo no han brindado una respuesta efectiva en ese sentido.

Por su parte, la [Constitución Nacional](#), en su art. 97, se refiere a la celebración de los convenios colectivos, aunque no es específica acerca de si se trata del sector privado, público o ambos. “*DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. Los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo. El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.*”



Asimismo, la [Ley N° 508 de la Negociación Colectiva en el Sector Público](#), sancionada el 27 de diciembre de 1994 regula “las negociaciones colectivas sobre condiciones de trabajo que se celebren entre el Estado y los funcionarios y empleados públicos”. Dicha legislación abarca los distintos aspectos que deberán cumplirse para celebrar la negociación y quienes serán los actores que participen de las mismas.

A pesar de ello, no existe actualmente un Convenio Marco de la Función Pública en el Paraguay. Se firman diferentes tipos de convenios, en sus normas generales, aunque con mucha similitud entre ellos dado que la presente Ley establece términos muy específicos para la firma de los convenios.

Además, se destaca el Artículo 4° de la Ley 508, que en la enumeración de lo que no será objeto de Negociación Colectiva, refiere a “...d) Los rubros no previstos en el Presupuesto General de la Nación”. Lo que significa que las organizaciones sindicales verán limitado su accionar y propuestas sobre aspectos muy importantes de toda negociación colectiva.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

Según el Artículo 2 de la Ley 508 que regula la negociación colectiva en el Sector Público, los convenios colectivos aplicados serán debatidos en las distintas instituciones de la Administración, las empresas públicas y entidades descentralizadas. *“Los sujetos afectados por la presente Ley, abarcan a funcionarios y empleados públicos de los organismos que componen la administración central, las entidades descentralizadas, las empresas públicas, los bancos oficiales, las gobernaciones y las municipalidades, salvo los expresamente exceptuados”.*

Además, este artículo incluye en esos aspectos a las gobernaciones y municipalidades, aunque no existen actualmente en el Paraguay contratos colectivos de marco nacional, departamental o municipal.

“En aquellas instituciones donde no se celebra contrato colectivo, dependerá de la organización gremial o el sindicato que pueda acordar beneficios en reuniones bilaterales o tripartitas”, explica la Unión Nacional de Trabajadores del Estado (UNTE-SN), organización que integra la CLATE.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

En su Artículo 9, la Ley 508 explica cuál será el formato que debe cumplir un convenio. “Cuando las partes arriben a un acuerdo, asentarán lo acordado en actas que deberán contener como mínimo:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y sus representantes;
- c) El ámbito personal de la aplicación con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;
- d) La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación;
- e) El período de vigencia; y,
- f) Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo”.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

Si bien el art. 97 de la Constitución Nacional, que se refiere a la celebración de los convenios colectivos, no es específica acerca de si se trata del sector privado, público o ambos, el art. 96 garantiza a todos los trabajadores, sean del sector privado o público, el derecho “a organizarse en sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

También el art. 102, que se encuentra en la Sección II “De La Función Pública”, establece que los funcionarios y los empleados públicos gozan de “los derechos establecidos en la misma en la sección de derechos laborales -que refiere al privado - en un régimen uniforme para las distintas carreras dentro de los límites establecidos por la ley y con resguardo de los derechos adquiridos”.

Igualmente, el art. 284 del Código del Trabajo refiere que: “Todo empleador de actividad privada, el trabajador dependiente y los trabajadores del Sector Público, salvo las excepciones previstas, gozan del derecho de afiliarse o separarse de su organización sindical”. Además, indica que todas las autoridades públicas se abstendrán de toda intervención que tienda a limitar el derecho de constituir libremente sus organizaciones, de elaborar sus estatutos, elegir libremente sus autoridades, celebrar convenios colectivos, etc.

Sin embargo, la Asociación de Abogados Laboralistas del Paraguay explica que éstos derechos están siendo atacados sistemáticamente por las autoridades del Gobierno actual, directa e indirectamente a través del siguiente ejemplo: La Procuraduría General de la República (PGR) intervino a través de una “medida cautelar de urgencia” y solicitó la suspensión de los efectos de la Resolución N°1.235, del 29 de julio de 2022, dictada por el Vice Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social, que homologaba y registraba adendas al Convenio Colectivo suscripto entre la Entidad Binacional Yacyretá y sus sindicatos de trabajadores. Las adendas ampliaban, entre otras cosas, la cantidad de trabajadores amparados por la Estabilidad Sindical (fuero sindical). Esta inclusión fue la razón por la cual la PGR planteó una supuesta “acción”, “proceso” o “recurso de lesividad”, pretendiendo, por esa vía, la declaración de nulidad de las citadas adendas.

El Tribunal de Cuentas en su fallo, y a pesar de un voto en disidencia que proponía el rechazo “in limine” como correspondía en derecho, admitió la “acción” de la PGR a pesar de carecer de competencia, configurando de esta manera la injerencia en cuestiones sindicales. Cabe destacar que, a pesar de tal resolución, algunos jueces del trabajo dictaron medidas cautelares de reintegro de trabajadores de dicha Entidad Binacional y otros no acompañaron el reclamo de las organizaciones sindicales.

Estabilidad laboral

La [Ley N° 1.626 De la Función Pública](#), aprobada por el Poder Legislativo en el año 2000, regula todos los aspectos referidos a la sindicalización, la huelga y la carrera administrativa del Sector Público. Sin embargo, algunos aspectos incluidos en la Ley como por ejemplo la estabilidad laboral del funcionario/a público atentan contra los principios de progresividad y prohibición de regresividad.

En efecto, antes de la sanción de la Ley N° 1626/00, se encontraba vigente la Ley N° 200, llamada Estatuto del Funcionario Público, que establecía como período de prueba los primeros seis (6) meses, y que, cumpliéndose con ese requisito, el funcionario adquiriría la estabilidad. La nueva ley establece un plazo de “inestabilidad” de dos (2) años en el cargo, lo cual implica un enorme retroceso en el reconocimiento del derecho a la estabilidad. Este es uno de los aspectos en los que la Ley vigente perjudica los derechos laborales de los funcionarios públicos.

Además, en cuanto a la precarización–desprecarización laboral, esta Ley autoriza la contratación temporaria de trabajadores, estableciendo las condiciones en los arts. 24 a 29. El plazo máximo de duración de esos contratos es de 12 meses, salvo que subsistan las causas que motivaron la contratación. En la práctica, este mecanismo es utilizado para contratar funcionarios fuera de los concursos sin siquiera necesitar más justificativo que “las necesidades temporales de excepcional interés para la comunidad”.

En ese marco, existen actualmente trabajadores en instituciones públicas contratados bajo estas condiciones con antigüedades que varían de 5, 10 y hasta de 15 años, percibiendo un salario fijo, sin los beneficios de un funcionario nombrado, regular y permanente. Vale decir, en condiciones de precariedad absoluta.

Con el fin de “eliminar” esta práctica, en enero de 2016, la Secretaría de la Función Pública (SFP) dictó la Resolución N° 075/2016 que establece “el reglamento general de selección para la desprecarización del personal contratado que realiza funciones de carácter permanente en relación de dependencia en la Función Pública para el ejercicio fiscal 2016”.

Como se ve aquí, es la propia Administración Central, a través de la SFP, la que reconoce que existen trabajadoras y trabajadores en situación precaria de contratación dentro del Estado, pero limita su regularización a quienes tengan cierta cantidad de años de antigüedad como mínimo y superen exámenes en concurso.

Además, la Jurisprudencia en los Tribunales paraguayos no es uniforme con respecto a este tema. En algunos casos, se considera a éstos trabajadore/as con todos los derechos de un funcionario/a permanente; y, en otros, se los descalifica como tales y no tienen siquiera derecho a indemnizaciones por despido injustificado, es decir que son desvinculados con la simple comunicación de haber “vencido su contrato”.

Finalmente, es de destacar el conflicto jurisdiccional que genera este tipo de contratos dentro del Estado. En algunos casos, los jueces del trabajo se declaran incompetentes por razón de la materia, y, en otros, son los jueces civiles o de lo contencioso administrativo quienes se declaran incompetentes, lo cual genera una inestabilidad jurídica para quien se encuentra en esa situación.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PERUANO

La República del Perú define su gobierno como un estado unitario, representativo y descentralizado, y se organiza según el principio de la separación de poderes.

De acuerdo a su Constitución, hay 4 tipos de circunscripciones: región, departamento, provincia y distrito. También se integra a las circunscripciones territoriales a los centros poblados según la ley de municipalidades. Actualmente el Perú está conformado por 24 departamentos, 196 provincias y 1874 distritos.



A su vez, el Perú se divide en tres niveles de gobierno: nacional, regional y local (municipal). El gobierno a nivel nacional comprende a los tres poderes del Estado y a los Organismos Constitucionalmente Autónomos. El gobierno regional se ejerce en regiones y departamentos, mientras que el gobierno local es ejercido en las provincias, distritos y los centros poblados.

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El Convenio 151 se incluyó en la Disposición Transitoria N°17 dentro de la Constitución Política del Perú en 1979 y fue ratificado por el Estado peruano el 27 de octubre de 1980.

Por otra parte, y de acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú, a partir de una interpretación sistemática de los Artículos 28 y 42 de la [Constitución Política del Estado](#), los trabajadores estatales son titulares del derecho a la negociación colectiva.

En su sentencia¹, el Tribunal precisó que el reconocimiento a todos los trabajadores de los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva que efectúa el Artículo 28 de la norma constitucional también comprende a los trabajadores públicos; y la ausencia de individualización semántica de este derecho en el Artículo 42 no tiene por objeto excluir de su reconocimiento a este sector de trabajadores.

En efecto, el Artículo 28 de la norma constitucional señala que: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

¹ *Sentencia recaída en el Expediente N° 00018-2013-PI/TC del 21 de mayo de 2014; Sentencia recaída en los Expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC del 3 de setiembre de 2015; y Sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC del 26 de abril de 2016.

Además, en el Perú se aplica la [Ley N° 31.188](#) de negociación colectiva en el sector estatal, que tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en los Artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en los Convenios N° 98 y N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En ese marco, también se aplican los lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188 aprobados mediante [Decreto Supremo N° 008-2022-PCM](#) y sus modificatorias.

Cabe precisar que las negociaciones colectivas en las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (aplicable al sector privado), aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su reglamento. Adicionalmente, dichas normas se aplican supletoriamente a las negociaciones colectivas de los demás trabajadores estatales.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

La Ley N° 31.188 de Negociación Colectiva en el Sector Estatal es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo por organizaciones sindicales de trabajadores de entidades del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía, y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

Las negociaciones colectivas en las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (aplicable al sector privado), aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

Actualmente, existen convenios colectivos estatales a nivel centralizado (incluye a los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local, excepto a las carreras especiales de educación y salud); descentralizado sectorial (carreras especiales de educación y salud); descentralizado por entidad (complementan el convenio centralizado); y por empresa pública.

En virtud de lo señalado en los Artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de la negociación colectiva los siguientes trabajadores estatales: funcionarios del Estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, así como jueces y fiscales.

Todo convenio colectivo estatal se rige por el marco normativo señalado previamente. No obstante, existe la posibilidad de formar mesas de trabajo entre los empleadores estatales y los trabajadores públicos, para tratar temas que trascienden a la negociación colectiva propiamente dicha o que se derivan de ella.

Los temas más recurrentes suelen ser la situación laboral de los trabajadores estatales bajo contratos administrativos de servicios (CAS) y la nivelación salarial de las entidades públicas.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

Son objeto de la negociación colectiva estatal la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Ello incluye:

- Las remuneraciones; entendidas como aquella compensación económica otorgada a los servidores públicos como contraprestación a sus servicios.
- Otras condiciones de trabajo con incidencia económica; entendidas como todos aquellos montos que se otorgan a los servidores públicos para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, siempre que no constituya beneficio o ventaja patrimonial para los servidores públicos, ni forme parte de la remuneración.
- Las relaciones entre empleadores y servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de beneficios o derechos individuales de los servidores públicos.
- Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de los derechos colectivos de los servidores públicos; y
- Otras dispuestas por normas con rango de ley.

En el **nivel centralizado**, se pueden negociar peticiones relacionadas con las materias señaladas previamente, siempre que resulten de aplicación a todos los servidores públicos de las entidades (con las excepciones señaladas previamente), conforme a su respectivo régimen laboral.

En el **nivel descentralizado** se pueden negociar las condiciones de trabajo o de empleo con o sin incidencia económica que resulten de aplicación a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito. Se excluye aquellas materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel, en cuyo caso la negociación descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlos o desnaturalizarlos, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos.

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:

El nivel centralizado: en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía, y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas (excepto para los trabajadores de las carreras especiales de educación y salud, y aquellos excluidos de la negociación colectiva por la Constitución).

Se realiza en una única negociación con la representación mayoritaria de los servidores de las entidades comprendidas en el ámbito señalado, indistintamente de su régimen laboral de vinculación.

Se negocian las siguientes materias:

- La modificación de la estructura remunerativa aplicable a todos los trabajadores estatales (con las excepciones señaladas previamente), así como el tipo, cuantía o características de las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica.
- Cualquier otra materia, siempre que sea de aplicación a todos los trabajadores de las entidades públicas bajo este ámbito.

El nivel descentralizado: que se lleva a cabo en el ámbito sectorial (carreras especiales de educación y salud), territorial (municipalidades distritales ubicadas geográficamente dentro de una misma provincia y sus organismos adscritos, excluyendo aquellas que negocien por entidad) y por entidad pública (complementa el convenio centralizado), o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito.

Se negocian las siguientes materias:

- Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario.

A efectos de llevar a cabo la negociación colectiva a nivel descentralizado territorial y por entidad pública, se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas adoptados en la negociación colectiva a nivel centralizado. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá negociar dichas materias en el nivel descentralizado territorial y por entidad pública.

Empresas públicas: Los sindicatos de trabajadores de estas entidades negocian colectivamente con sus respectivos empleadores bajo las reglas del sector privado.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

La Ley del Servicio Civil, [Ley N° 30.057](#), Artículo 47, inciso 2, párrafo d), contempla que la relación laboral se suspende de manera imperfecta en los casos de permiso y licencia para el desempeño de cargos sindicales.

Asimismo, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, desarrolla el derecho a las licencias sindicales, precisando en el Artículo 61 que el convenio colectivo podrá contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias sindicales, las mismas que configuran un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil, de acuerdo con la Ley del Servicio Civil.

A falta de acuerdo, las entidades públicas sólo están obligadas a otorgar permisos o licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 30 días calendario por año y por dirigente. El límite de treinta (30) días calendario al año por dirigente no se aplicará cuando exista convenio colectivo o costumbre más favorable.

En cuanto a los actos de concurrencia obligatoria, el Artículo 62 señala que se refiere a aquellos supuestos establecidos como tales en el estatuto de la organización sindical, así como a las citaciones judiciales, administrativas o policiales relacionadas con la actividad sindical. La asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la comisión negociadora, a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la negociación colectiva, no será computable dentro del límite de los treinta (30) días calendario a que hace referencia el Artículo 61.

En cuanto a la licencia sindical para actos de representación en los procesos de negociación colectiva, el Artículo 11 de la Ley N° 31.188 de negociación colectiva en el sector estatal, precisa que a falta de convenio colectivo, los representantes de los trabajadores que integren la comisión negociadora tienen derecho a licencia sindical con goce de remuneración. Asimismo, señala que las licencias sindicales abarcan el período comprendido desde treinta (30) días antes de la presentación del pliego de reclamos hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral. Reitera que esta licencia es distinta a la licencia sindical que la ley o convenio colectivo otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical.

En relación a la aplicación de la licencia sindical a la que alude el Artículo 11 de la Ley N° 31.188, en el Informe Técnico N° 001311-2023-SERVIR-GPGSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil precisó que la licencia sindical para la negociación colectiva, sea centralizada o descentralizada, sólo favorece a los miembros de la comisión negociadora respectiva, y su aplicación es exclusivamente desde el período previo a la presentación del pliego de reclamos hasta el período posterior a la celebración del convenio o expedición del laudo arbitral respectivo, según lo señalado previamente.

Asimismo, es posible que un servidor afiliado a un sindicato participe como miembro de la representación sindical en la comisión negociadora, tanto de una negociación colectiva centralizada como descentralizada, para lo cual corresponderá que se le otorgue la licencia sindical a que hace alusión el Artículo 11 de la Ley N° 31.188.

Políticas antisindicales

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, [Ley N° 29.497](#), Artículo 2, inciso 3, establece que los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso abreviado laboral las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical; no obstante, esta norma no contempla expresamente un mecanismo que brinde una protección especial reforzada, preventiva y eficaz a los dirigentes sindicales frente a despidos arbitrarios.

Aquí se aprecia que la medida cautelar de reposición a favor de un dirigente sindical sólo podría darse de forma posterior al acto del despido, es decir, no como una medida preventiva, tal como se daría si dicha legislación procesal contemplase como requisito para el despido

del dirigente sindical que el empleador solicite previamente una autorización judicial para poner término al contrato de trabajo.

A lo anterior se suma el hecho que el Artículo 64 (de la suspensión o destitución de dirigentes sindicales) del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, prácticamente faculta a los empleadores en el Sector Público a que lleven a cabo este tipo de despidos, al contemplar que la entidad sólo deberá remitir por escrito, de manera simultánea a la organización sindical y al servidor civil, la comunicación donde se invoque la causal de suspensión o destitución, a fin de que la organización sindical pueda actuar en defensa del dirigente sin necesidad de poder especial.

Cabe resaltar que las omisiones observadas en la legislación procesal laboral y en la legislación del servicio civil colocan en mayor situación de vulnerabilidad a los trabajadores del Estado, pues en dicho ámbito existen diversas modalidades contractuales, las que en algunos casos contemplan la posibilidad de iniciar procedimientos administrativos sancionadores contra los servidores civiles, cuyo trámite puede encubrir prácticas de discriminación sindical; y en otros casos, como en el Contrato Administrativo de Servicios bajo el Decreto Legislativo N° 1057, las entidades simplemente pueden disfrazar despidos antisindicales con una no renovación contractual.

Estabilidad laboral

El Artículo 66 (características de la contratación de los servidores civiles) de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, establece que los servidores civiles de carrera se incorporan al régimen del Servicio Civil por un período indeterminado y están sujetos únicamente a las causales de suspensión y término establecidas en los Artículos 47 y 49 de dicha Ley; no obstante, esto no sería aplicable a todos los trabajadores estatales que se encuentran en otros regímenes laborales, pues tal como se podrá apreciar en el siguiente cuadro, en el Sector Público peruano existen distintas modalidades de contratación laboral.

De acuerdo a la Planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el Estado peruano existen más de 1.800.000 trabajadores, los cuales tienen la siguiente distribución por régimen de contratación:

PERÚ: EMPLEO PÚBLICO SEGÚN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN, 2022

Régimen de contratación	Número de trabajadores	% del total
<u>Carreras especiales</u> (incluyen a los profesores de educación básica, profesionales y asistenciales de la salud, fuerzas armadas y policiales, diplomáticos, docentes universitarios, magistrados, fiscales y servidores penitenciarios ¹ . También se incluye al SERUMS ² y a los gerentes públicos)	731,838	39.9%
<u>Decreto Legislativo N° 1057</u> (regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, vigente desde el año 2008)	377,504	20.6%
<u>Locadores de servicios</u> (este personal no tiene vínculo laboral, pero en la práctica muchos de ellos realizan sus actividades bajo subordinación y dependencia)	275,248	15.0%
<u>Decreto Legislativo N° 276</u> (aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, vigente desde el año 1984)	257,197	14.0%
<u>Decreto Legislativo N° 728</u> (aprueba la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, vigente desde el año 1997. Esta norma regula el régimen laboral general de la actividad privada)	192,063	10.5%
<u>Ley N° 30057</u> (aprueba la Ley del Servicio Civil - LSC, vigente desde el año 2013)	2,023	0.1%

¹ Servir. *Informe Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*, p. 5.

² El Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud es un programa de servicio a la comunidad realizado por profesionales de ciencias de la salud titulados y colegiados, prioritariamente en las poblaciones más pobres y alejadas del Perú, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 23330. Asimismo, conforme a esta norma, la prestación del SERUMS constituye un requisito indispensable para ocupar cargos en entidades públicas, ingresar a los programas de segunda especialización profesional y recibir del Estado beca u otra ayuda equivalente para estudios o perfeccionamiento.

Especial preocupación merece la problemática de los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, también denominado Régimen CAS, el cual se crea en el año 2008 como una modalidad de contratación temporal en el Estado. El régimen CAS tenía por finalidad regularizar la contratación del personal tercero en el Sector Público que en la práctica hacía labores permanentes y bajo subordinación, estos eran los denominados “Servicios No Personales”.

Los trabajadores CAS, además de no tener estabilidad laboral, poseen menos derechos en comparación, por ejemplo, con el personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, quienes gozan de derecho a vacaciones (30 días), gratificación (2 remuneraciones al año), seguro de salud, compensación por tiempo de servicios (1 remuneración al año), asignación familiar (10% de la remuneración mínima), entre otros.

Si bien en el año 2012, mediante la Ley N° 29849, se dispuso la eliminación progresiva del régimen CAS, en tanto se daba la implementación del nuevo régimen del servicio civil, el Estado continuó contratando bajo dicha modalidad, siendo que a la fecha existen más de 377 mil trabajadores CAS, superando en número a otros regímenes laborales; mientras que sólo un poco más de 2 mil trabajadores se encuentran adscritos a la Ley del Servicio Civil.

Debido a la demora del Poder Ejecutivo en adoptar acciones para viabilizar el pase progresivo de los trabajadores CAS a la Ley del Servicio Civil, el Congreso de la República aprobó la [Ley N° 31131](#), publicada el 9 de marzo del 2021, que ordena la incorporación progresiva de los trabajadores CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 o del Decreto Legislativo 276, según corresponda. Entre los principales aspectos regulados por esta norma se encontraba: i) que los contratos CAS vigentes al 10 de marzo de 2021 adquiriesen la condición de contratos de carácter indefinido; y, ii) la prohibición al Estado de celebrar nuevos contratos CAS, salvo que estén destinados a la realización de labores transitorias o de suplencia.

Sin embargo, en mayo de 2021 el Poder Ejecutivo presentó una demanda de inconstitucionalidad contra la Ley N° 31131, argumentando que esta norma -entre otros aspectos- vulneraba sus competencias constitucionales en materia económica y en la gestión de los recursos humanos en el Sector Público. Es así que, mediante la Sentencia N° 00013-2021-PI/TC del 30 de noviembre de 2021, el Tribunal Constitucional del Perú declaró fundada en parte la demanda y en consecuencia inconstitucionales diversos Artículos de la norma, quedando únicamente vigente la disposición que establece el carácter indefinido de los contratos CAS existentes al momento de la entrada en vigencia de la Ley.

Las contrataciones bajo el régimen CAS que se dieron con posterioridad a la vigencia de la Ley N° 31131 tienen carácter temporal, aun cuando en la práctica dicho personal es requerido para efectuar labores permanentes en las entidades.

Derecho de huelga

El Artículo 13 (procedimiento de la negociación colectiva en el Sector Público), inciso 2, de la Ley N° 31.188 de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, contempla que de no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación de la negociación colectiva, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio, salvo que

los trabajadores decidan optar por la huelga. De ser el caso, la declaración de la huelga se hará conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (correspondiente al sector privado), aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

Asimismo, la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31.188 derogó, entre otros, el Artículo 45 (ejercicio de la huelga) de la Ley del Servicio Civil.

Sin embargo, es preciso resaltar que la falta de una regulación específica para el ejercicio del derecho a la huelga por parte de los trabajadores estatales presenta algunos inconvenientes. En principio, los Artículos 73, 74 y 84 del Decreto Supremo 010-2003-TR establecen condicionamientos que pueden interpretarse como limitaciones administrativas de dicho derecho fundamental en perjuicio de los trabajadores en general, tales como: a) que la huelga deba ser comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación; b) que la Autoridad de Trabajo deba pronunciarse sobre la improcedencia de la huelga dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación; y, c) que se contemplen diversos supuestos por los cuales la Autoridad de Trabajo podría declarar la ilegalidad de la huelga.

La regulación antes señalada quizá explique el reducido porcentaje de huelgas que son declaradas legales al año por la Autoridad de Trabajo. Por ejemplo, en el 2022, en el sector privado sólo el 24% de huelgas fueron declaradas procedentes (Fuente: MTPE).

El segundo inconveniente es que la Autoridad de Trabajo, que es parte del Estado como empleador, termina decidiendo sobre la procedencia de la huelga de los trabajadores estatales bajo el régimen privado. Asimismo, el Artículo 86 del Decreto Supremo 010-2003-TR establece que para el caso de los trabajadores estatales que no estén sujetos al régimen privado, la declaración de ilegalidad de la huelga será efectuada por el sector correspondiente. Esto claramente genera una situación de conflicto de interés al otorgársele al Estado, que es la parte empleadora en el ámbito del empleo público, el papel de juez.

Al respecto, el Artículo 86 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil contemplaba la conformación de una Comisión de Apoyo al Servicio Civil, integrada por profesionales independientes, como un órgano facultado para conocer y resolver en primera y única instancia administrativa los conflictos y controversias que surjan entre las organizaciones sindicales y las entidades públicas. Entre las competencias que podía resolver dicha comisión se encontraba la improcedencia e ilegalidad de la huelga y la determinación de los servicios mínimos esenciales. No obstante, se entiende que al haberse derogado el Artículo 45° de la Ley del Servicio Civil (sobre el derecho a la huelga), también habrían perdido vigencia por conexidad los Artículos que sobre el tema regulaba el respectivo reglamento, más aún si el Artículo 13° de la Ley N° 31188 nos remite a la regulación general del Decreto Supremo 010-2003-TR.

** Informe elaborado por la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales del Perú (CITE), integrante de la CLATE con el apoyo de Perú-EQUIDAD.*

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DOMINICANO

República Dominicana está formada por 31 provincias y un Distrito Nacional, las cuales a su vez están subdivididos en un total de 158 municipios y 235 distritos.

Las provincias están encabezadas por un gobernador civil designado mediante decreto directamente por el Presidente de la Nación, a diferencia de los municipios cuyos alcaldes son escogidos en elecciones directas por la población al igual que el Concejo de Regidores.



SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Trabajadores y trabajadoras de la administración del Estado, conjunto de órganos y entidades pertenecientes a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, incluyendo las entidades municipales, así como los órganos constitucionales como la Junta Central Electoral y la Cámara de Cuentas.

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El Convenio 151 de la OIT no ha sido ratificado en la República Dominicana.

La [Constitución Nacional](#) contempla la negociación colectiva para todos los trabajadores, en su Artículo 62, sobre el Derecho al trabajo: “Son derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, entre otros: la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad persona”. Y también en su Artículo 138, que habla de “Principios de la Administración Pública”. No obstante, no tiene un capítulo especial para el Sector Público en materia de negociación colectiva.

Es la [Ley 41-08 de Función Pública](#) la que regula las relaciones laborales del Sector Público pero la misma no contempla la negociación colectiva.

Actualmente, en la modificación de la Ley 41-08 que debaten las mesas temáticas sobre Administración Pública, se ha enviado al Congreso de la República una propuesta para incluir el tema de la negociación colectiva en el Sector Público, pero las organizaciones sindicales no conocen el texto enviado.

Además, la Ley 16-92, llamada [Código de Trabajo](#), en su artículo 103, así como también el Convenio 98 de la OIT, el cual ha sido ratificado por el país, establecen la negociación colectiva de esta manera: “Convenio colectivo de condiciones de trabajo es el que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de empleadores como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse

los contratos de trabajo de una o varias empresas”. Pero no están nombrados los Funcionarios Públicos, lo que por ende los deja excluidos del Convenio.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

En República Dominicana los convenios colectivos sólo se aplican o existen en el sector privado, con algunas excepciones, como son: Autoridad Portuaria Dominicana; Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Santiago, segunda provincia en importancia del país (Corasaan); Asociación Dominicana de profesores (ADP) y las experiencias de Acuerdos Colectivos del Sector Salud.

Los sindicatos adheridos a la CLATE* destacaron en este sentido que, por la lucha y la organización, se han logrado “algunos acuerdos colectivos, como fue el aumento a 20 mil pesos para los trabajadores pensionados en el Sector Salud, logrando un 200% de incremento y, aunque todavía no se cumple, el aumento de 100% a los salarios para los trabajadores del Sector Salud”.

Estas excepciones suceden por una disposición que establece el Código de Trabajo (Ley 16-92) en el Principio III: “Se aplica la presente ley a los trabajadores que prestan servicios en empresas del Estado y en sus organismos oficiales autónomos de carácter industrial, comercial, financiero o de transporte”.

Además, esta ley que regula el sector privado pero que permite el tratamiento de convenios en estos casos excepcionales establece que lo acordado “tendrá vigencia de uno a tres años”.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

La negociación puede abarcar todos los aspectos de la relación laboral: salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despido o formas de terminación del contrato de trabajo, definición de las categorías profesionales, promociones.

También permite determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, mural sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, resolución de conflictos, etc).

Pero estas negociaciones sólo les competen a las y los trabajadores del sector privado incluidos en la actual legislación laboral dominicana: La ley 16-92.

En ese marco, el Convenio Colectivo tiene un efecto “erga omnes” (*respecto de todo*) dado que las condiciones acordadas en el mismo son incluidas en todos los contratos individuales de trabajo de la empresa, aunque que se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, a los cuales modifica de pleno derecho.

Por otro lado, y en cuanto a su alcance dentro del sector privado, existen tres niveles de negociación: Por empresa; a nivel profesional u oficio y por rama de actividad.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización y políticas antisindicales

A la luz de la Ley 41-08 de Función Pública, los sindicatos del Sector Público de la CLATE evalúan que: “hemos avanzado mediante muchas luchas de los diferentes sectores y logramos que se implementaran los mecanismos para la protección de los representantes sindicales, como son la estabilidad en el cargo que da carrera administrativa, el fuero organizativo a los trabajadores públicos directivos de ASPs, y muy especialmente el mecanismo de Resolución de Conflictos, como es la Comisión de personal, Comisión Ad-hoc del Ministerio de Administración Pública y el tribunal Contencioso Administrativo.

Los ordenamientos jurídicos establecidos en: Ley 123-15; Ley 41-08; Constitución de la República Dominicana y Convenio 144 de la OIT, para la Consulta Tripartita, tienen mandato expreso para las facilidades adecuadas para las relaciones laborales del Sector Público y el Sector Privado.

Estabilidad laboral

A pesar de que la ley 41-08, establece la carrera administrativa y la estabilidad en el cargo, los sindicatos reconocen tener incertidumbre por despidos injustificados en cada cambio de Gobierno.

También existen otros marcos jurídicos como la Comisión Ad-hoc del Ministerio de Administración Pública para la resolución de conflictos, pero los despidos injustificados ante el cambio de Gobierno siguen siendo una realidad en República Dominicana.

Derecho de Huelga

La huelga no está garantizada para las y los servidores públicos, razón que motiva el reclamo de las organizaciones sindicales del Sector Público por la ratificación de los Convenios 151 y 154 de la OIT.

Esto sucede a pesar de que la Constitución de la República Dominicana (cuya última reforma fue en 2015) establece en el Artículo 62, acápite 6: “Para resolver conflictos laborales y pacíficos se reconoce el derecho de trabajadores a la huelga y de empleadores al paro de las empresas privadas, siempre que se ejerzan con arreglo a la ley, la cual dispondrá las medidas para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos o los de utilidad pública”.

**Organizaciones integrantes de la CLATE que elaboraron el presente informe:*

UNASE-CASC Unión Nacional de Enfermería

FENATRASAL-CASC Federación Nacional de Trabajadores de la Salud del IDSS

CONATE-CASC Confederación Nacional de Trabajadores del Estado

ASOPSALUD-CASC Asociación de Psicólogos/as de la Salud

ANTRASALUD-CASC Asociación Nacional de Trabajadores de la Salud

FENAMUTRA-CNTD Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO URUGUAYO

La República Oriental del Uruguay adoptó la forma democrática republicana de gobierno, que consta de tres niveles:

Primer nivel: Gobierno Nacional, que comprende a los tres Poderes de Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial). Los dos primeros son elegidos por sufragio universal, mientras que dentro del ámbito judicial y otros Entes Autónomos, Servicios Descentralizados, Tribunal de Cuentas, Corte Electoral y Tribunal de lo Contencioso Administrativo existen diversas formas de designación (no sufragio universal).

Segundo nivel: Gobiernos Departamentales, constituido por 19 departamentos gobernados por un Intendente y una Junta Departamental de 31 miembros (ediles), elegidos por sufragio universal.

Tercer nivel: Gobiernos Municipales, compuesto por un alcalde o alcaldesa quien preside el municipio y un consejo municipal de cuatro miembros designados por sufragio universal.

SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Administración Central (ministerios)
- Organismos descentralizados (salud, menores, meteorológicos, etc.)
- Empresas públicas
- Departamentales
- Municipales
- Legislativos
- Judiciales

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

Dentro del Sector Público, el sistema jurídico uruguayo posee las características generales del régimen general en materia de Derecho Colectivo de Trabajo. Es decir que se trata de un sistema no regulado, no codificado y compuesto por algunas normas nacionales e internacionales de promoción. Es un sistema que tiende a la autocomposición del conflicto a través de la huelga y la negociación colectiva.

En ese marco, los Convenios 151 y 154 de la OIT que regulan las relaciones laborales dentro del ámbito estatal fueron ratificados a través de la [Ley N°16.039](#) del año 1989. La norma indica: “Apruébanse los Convenios Internacionales que se detallan a continuación: 141, 150, 151, 153 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo”. Además, diez años después se promulgó la [Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, N°18.508](#), del 26 de junio de 2009.

Allí se referencia que “el sistema de relaciones laborales en el Sector Público está inspirado y regido por los principios y derechos que se desarrollan en el presente capítulo y por los derechos



fundamentales internacionalmente reconocidos (artículos 57, 65, 72 y 332 de la [Constitución de la República](#))”.

La Ley N° 18.508 crea un “sistema de relaciones laborales en el Sector Público”, incluyendo el derecho a la participación, consulta y colaboración, así como la obligación de negociar de buena fé y el derecho al acceso a la información. Consagra un amplio abanico de materias objeto de negociación (artículo 4to) así como la estructura del sistema de negociación colectiva (arts. 8 y siguientes) integrada por un nivel superior (Consejo Superior Tripartito), un nivel por rama de actividad y un tercer nivel por Inciso u Organismo.

En su análisis del marco jurídico, la Asociación Uruguaya de Abogados y Abogadas Laboralistas (AULA), integrante de ALAL, considera que la aplicación de esta Ley ha sido “deficitaria”, ya que “gran parte de la acción sindical del sector fue en reclamo de la aplicación de la misma”. Además, indica que “el artículo 4to. in fine, establece que la obligación de negociar no implica la de acordar acuerdo, lo cual debilita aún más el sistema en el terreno práctico”.

Y lo mismo explica la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE), integrante de CLATE: “Esa imposición opera como una válvula de escape que termina vaciando al sistema y transformándolo en una simple formalidad”.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

De acuerdo a la Ley 18.508, los ámbitos de negociación son:

- Poder ejecutivo y sindicatos de la Administración Central y algunas autonomías no comerciales.
- Poder Ejecutivo y sindicatos de entes autónomos y servicios descentralizados (empresas públicas).
- Poder Ejecutivo y sindicatos de la banca oficial.
- Poder Ejecutivo y sindicatos de diversas autonomías (Poder Legislativo, Poder Judicial, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Corte Electoral, Tribunal de Cuentas, Entes Autónomos de la Enseñanza Pública).

A modo de ejemplo, la COFE uruguaya firmó su último [Convenio](#) con las autoridades de la Administración Central en junio del año 2022 y por un período extendido hasta el 31 de diciembre de 2025. Allí se dejó asentada una escala de aumentos salariales anuales y otros aspectos de las condiciones de trabajo de las y los trabajadores representados por esta Confederación que nuclea a distintos sindicatos del Sector Público.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

De acuerdo a la legislación vigente en el Uruguay, los convenios colectivos incluirán los siguientes ítems (Artículo 4 de la Ley 18.508):

- Las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral.
- El diseño y planificación de la capacitación y formación profesional de los empleados en la función pública.
- La estructura de la carrera funcional.
- El sistema de reforma de la gestión del Estado, criterios de eficiencia, eficacia, calidad y profesionalización.

- Las relaciones entre empleadores y funcionarios.
- Las relaciones entre uno o varios organismos públicos y la o las organizaciones de funcionarios públicos correspondientes y todo aquello que las partes acuerden en la agenda de la negociación”.

La misma Ley, en su Artículo 3, indica que este derecho es reconocido a “todos los funcionarios públicos con las exclusiones, limitaciones y particularidades previstas en el artículo 9° del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobado por la Ley N° 12.030, de 27 de noviembre de 1953, y en los numerales 2 y 3 del artículo 1 del Convenio N° 151 de la OIT, aprobado por la Ley N° 16.039, de 8 de mayo de 1989”.

Con respecto a los distintos ámbitos de la Administración Pública y los convenios que rigen esas actividades, la misma ley, en su Artículo 10, establece que: “La negociación colectiva en el Poder Ejecutivo y en los entes autónomos y servicios descentralizados del dominio industrial y comercial del Estado, funcionará en tres niveles: A) General o de nivel superior, a través del Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público. B) Sectorial o por rama, a través de las mesas de negociación establecidas en función de las particularidades o autonomías. C) Por inciso u organismo, a través de las mesas de negociación entre las organizaciones sindicales representativas de base y los respectivos organismos”.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Libertad Sindical

En Uruguay, las y los funcionarios públicos cuentan con el más absoluto reconocimiento del derecho a constituir organizaciones sindicales incluido el personal del Ministerio del Interior (Policía) y personal civil del Ministerio de Defensa Nacional.

Su marco jurídico está integrado por los Convenios 87 y 98, ratificados en el país en el año 1953 y por el Artículo 57 de la Constitución de la República, así como por diversas normas de protección de dicho derecho, entre ellas la [Ley N° 17.940](#), promulgada el 2 de enero de 2006. Dicha Ley establece facilidades para el ejercicio de la libertad sindical (licencia sindical, cartelera sindical, retención de la cuota sindical); la prohibición de actos antisindicales y mecanismos específicos de tutela, tales como los procedimientos de reinstalación del dirigente, representante y activista sindical.

Estabilidad Laboral

En su Artículo 60, la Constitución de la República establece que: “La ley creará el Servicio Civil de la Administración Central, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, que tendrá los cometidos que ésta establezca para asegurar una administración eficiente. Establécese la carrera administrativa para los funcionarios presupuestados de la Administración Central, que se declaran inamovibles, sin perjuicio de lo que sobre el particular disponga la ley por mayoría absoluta de votos del total de componentes de cada Cámara y de lo establecido en el inciso 4to. de este artículo. Su destitución sólo podrá efectuarse de acuerdo con las reglas establecidas en la presente Constitución”.

Por otra parte, la [Ley 19.121](#) del 20 de agosto de 2013, Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central, establece que: “Es funcionario presupuestado del Poder Ejecutivo, quien haya sido incorporado en un cargo presupuestal para ejercer funciones, y aquel que habiendo sido seleccionado por concurso de oposición y méritos o méritos y antecedentes y contratado bajo el régimen del provisorio haya superado el período de quince meses y obtenido una evaluación satisfactoria de su desempeño. El funcionario presupuestado tiene derecho a la carrera administrativa y a la inamovilidad”.

Derecho de Huelga

Los funcionarios públicos en Uruguay cuentan con el reconocimiento del derecho de huelga, con base en lo dispuesto por el Artículo 57 de la Constitución de la República. El personal del Ministerio del Interior (policía) y Ministerio de Defensa Nacional (con excepción del personal civil) están excluidos de este derecho.

Sin embargo, el derecho de huelga se incumple por múltiples razones. COFE indica que se prohíben las ocupaciones de los lugares de trabajo, instrumento fundamental de la lucha sindical, en la [Ley de Urgente Consideración N° 19.889](#), del 9 de julio de 2020, que establece en el Artículo 392 que “el Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente”.

COFE también brinda otro ejemplo acerca del cercenamiento al derecho a huelga para las y los funcionarios públicos: En el ámbito de la Administración Central, donde el Poder Ejecutivo dictó el Decreto Nro. 401/008 de 18 de agosto de 2008, se estableció que “se procederá a descontar del salario de los funcionarios de la Administración Central en forma proporcional, el término en el cual los mismos adopten medidas gremiales que supongan la disminución de sus tareas dentro de su horario habitual”.

En la parte expositiva del Decreto se señala que si bien las medidas de trabajo a reglamento, a desgano, paro de brazos caídos y otras de índole similar “se enmarcan dentro del ejercicio atípico del derecho de huelga consagrado en el artículo 57 de la Constitución de la República”, las mismas supone dejar “en forma proporcional de cumplir con la prestación de servicios a cargo de los funcionarios”, lo que debería afectar la percepción íntegra del salario, ya que de acuerdo a la normativa vigente para la Administración Central la percepción de las retribuciones personales y cargas directamente vinculadas se devengan sólo cuando “se hizo efectiva la real prestación de servicios”.

Finalmente, COFE también informa que otro elemento utilizado por las autoridades del Gobierno contra el derecho de huelga es la declaración de los llamados “servicios esenciales”. El sindicato plantea como fundamental “determinar cuáles son servicios verdaderamente esenciales y cuáles no para evitar que se utilice contra el derecho de huelga de los trabajadores, como ha sucedido muchas veces”.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DEL ESTADO VENEZOLANO

La República Bolivariana de Venezuela es un Estado federal descentralizado, y su gobierno y entidades políticas son electos democráticamente tanto a nivel ejecutivo como a nivel legislativo. Se denomina Estado democrático, participativo, protagónico, electivo, descentralizado, alternativo, responsable, pluralista y de mandatos revocables.

Su territorio está dividido en 23 Estados, 1 Distrito Capital (que comprende parte de la Ciudad de Caracas) y Dependencias Federales compuestas por 311 islas, cayos e islotes.



SOBRE LOS ESTAMENTOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Nacionales
- Provinciales
- Municipales
- Organismos y empresas públicas
- Legislativos

SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL

El Convenio 151 de la OIT no ha sido ratificado por Venezuela.

De todas maneras, el derecho a la negociación colectiva de las y los servidores públicos está consagrado en la [Constitución de la República Bolivariana de Venezuela](#), que contempla en su Artículo 96: “Todos los trabajadores y las trabajadoras del Sector público y del privado tienen derecho a la Negociación Colectiva voluntaria y a celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley”.

Además, dicho artículo indica que “el Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad”.

Por otra parte, todos los aspectos relativos a la Negociación Colectiva del Sector Público son regulados por la [“Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores”](#) (LOTTT), sancionada en mayo de 2012, en especial en su Capítulo 2, denominado “De la Convención Colectiva de Trabajo”.

La Sección Segunda de dicho capítulo, en su Artículo 442, expresa que las convenciones colectivas de Trabajo incluirán a los trabajadores “del ámbito de la Administración Pública Nacional, institutos autónomos, fundaciones, asociaciones y empresas del Estado”.

Acerca de la legislación vigente, la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público de Venezuela (FENTRASEP) señala como un avance la LOTTT ya que entre 1985 y 2012 cuando se sancionó la actual Ley, las y los trabajadores de la Administración Pública sólo tenían como instrumento la llamada “Acta Convenio de condiciones laborales”. Explican que el movimiento sindical reconoce que posee “mayor garantía, mayor seguridad jurídica” el Contrato Colectivo.

Finalmente, otros aspectos del trabajo dentro del Estado en Venezuela como ingresos, egresos, ascensos, clasificación o reclasificación de cargos, procedimientos administrativos o participación de las y los trabajadores en la gestión de gobierno, están plasmados en una ley especial para el sector estatal denominada [“Ley del Estatuto de la Función Pública”](#), vigente desde septiembre de 2002.

SOBRE LOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN

Actualmente, los convenios colectivos que se aplican en Venezuela son: Marco, Nacionales, Estadales, Municipales, Sectoriales y por entidad de trabajo. Hay multiplicidad de negociaciones de Convenciones Colectivas de acuerdo a la capacidad económica, geográfica y financiera de cada región.

FENTRASEP explica que actualmente “el Contrato Colectivo tiene más fuerza que una simple Acta Convenio. Y es por eso que comenzamos a firmar los llamados Contrato Colectivo Marco. Y quiere decir que las condiciones laborales acordadas allí son de referencia para los contratos sectoriales”.

Un Ministerio, o cualquier otro Ente estatal puede tener su contrato colectivo, pero debe mantener o mejorar, nunca retroceder, en las condiciones fijadas por el denominado Contrato Marco. La federación que nuclea a las y los servidores públicos venezolanos ya ha participado y firmado cinco convenciones colectivas desde que se aplica la Ley que las regula.

La última [Convención Colectiva Marco](#) firmada entre las autoridades y sindicatos del Sector Público fue publicada en Gaceta Oficial el 26 de octubre de 2016 y tenía vigencia por el transcurso de dos años. Al respecto, FENTRASEP informa que “se han actualizado algunos items pero no hemos tenido oportunidad de negociar un nuevo Contrato. Sin embargo nuestra organización ya ha presentado una nueva propuesta ante el Ministerio de Trabajo y esperamos que mejore la situación financiera de la República para que podamos debatir con las autoridades correspondientes”.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN

En las convenciones colectivas en Venezuela aparte de lo reivindicativo referido a la cuestión salarial, se plantean otros aspectos como: la creación de un Instituto de Previsión Social para las y los trabajadores estatales, la instalación de escuelas de formación y capacitación técnica, las condiciones generales del trabajo, así como también el desarrollo de los mecanismos de participación de la clase trabajadora en ejercicio del poder real y la defensa integral de la Patria.

Respecto de la protección social de las servidoras y los servidores públicos, es importante recordar que el Convenio Colectivo Marco ampara a las y los jubilados y pensionados de la Administración Pública, que siempre han estado excluidos de estas convenciones.

El Contrato marco abarca a todas las instituciones de la Administración Pública central, que sería la del tipo general. Y también están las Convenciones colectivas por organismos y las sectoriales o por rama.

OTROS ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Sindicalización

El derecho de las y los servidores públicos venezolanos a la sindicalización y la libertad sindical está garantizado tanto en la Constitución como en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), que establece: Artículo 356: Derechos colectivos de la libertad sindical; Artículo 357: Prohibición de prácticas antisindicales y Artículo 358: Prohibición de injerencia patronal.

Políticas antisindicales

De acuerdo al Artículo 357 de la LOTTT, en Venezuela existe la “Prohibición de injerencia patronal”, expresado de la siguiente manera:

“Los patronos y patronas no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores y trabajadoras;
- c) Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras.
- d) Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones.
- e) Discriminar a trabajadores o trabajadoras con motivo de su afiliación sindical.

Y establece que “La violación de estas disposiciones será objeto de sanción de conformidad con esta Ley”.

Estabilidad laboral

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece, en su Artículo 87, que “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca”.

Además, la estabilidad laboral también está incluida en los Artículos 85, 86, 87 y subsiguientes de la LOTTT, que conceptualiza y define la garantía de estabilidad de la siguiente forma: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral”.

Derecho de huelga

Este derecho se encuentra garantizado el Artículo 97 de la Constitución: “Todos los trabajadores y trabajadoras del Sector Público y del sector privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley”.

También la LOTTT, en su Sección Tercera: DE LA HUELGA, expresa:

Artículo 486. Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo.

Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

El derecho a huelga podrá ejercerse en los servicios públicos cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.

Artículo 487. Para que los trabajadores y las trabajadoras inicien la huelga se requiere:

- a) Que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme a esta Ley.
- b) Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores.
- c) Que hayan transcurrido al menos ciento veinte horas desde el momento de la admisión del pliego de peticiones.

OTROS PAÍSES QUE RATIFICARON EL CONVENIO 151 EN NUESTRA REGIÓN



BELICE

EN VIGOR

EN OIT:

22 DE JUNIO
DE 1999



GUYANA

EN VIGOR

EN OIT:

10 DE ENERO
DE 1983

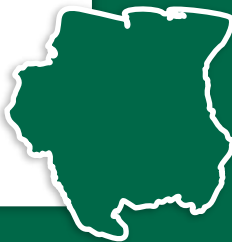


SURINAM

EN VIGOR

EN OIT:

29 DE
SEPTIEMBRE
DE 1981



ANTIGUA Y BARBUDA

EN VIGOR

EN OIT:

16 DE
SEPTIEMBRE
DE 2002



