



**A LA SECRETARÍA DEL
CONSEJO FEDERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN.-**

De mi mayor consideración:

Marcelo A. NERVI, en mi carácter de Secretario General de la **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE RÍO NEGRO**, con domicilio legal en Avda. Roca y Chula Vista de General Roca (R.N.), constituyendo domicilio en calle Chile N° 674 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ante Ud. me presento y respetuosamente digo:

I. Objeto:

Que vengo por la presente a solicitar vuestra intervención en el conflicto colectivo que sostenemos con el Gobierno de la Provincia de Río Negro, Ministerio de Educación y Cultura y Secretaría de Estado de Trabajo, en base a las reiteradas conductas contrarias a la Libertad Sindical de ésta Organización de Trabajadores.-

Tal como se verá a continuación, estas infracciones comprometen la responsabilidad internacional del Estado Argentino, por lo que deben encausarse rápidamente las conductas del Estado Provincial.-

Asimismo, y a los fines de evitar el agravamiento de las infracciones que se denuncian, cabe que se emita una recomendación para que el Gobierno de Río Negro cese en la modificación de la condiciones laborales en forma unilateral.-

II. El Conflicto:



Esta presentación se funda en que nuestra Organización Sindical esta siendo víctima de un cercenamiento en sus prerrogativas de convenir las condiciones de trabajo del sector, avasallamiento que ha perfeccionado el Gobierno de Río Negro a través del accionar del Ministerio de Educación y Cultura y de la Secretaría de Trabajo Local.-

Pasamos a denunciar la forma en la que operan ambas dependencias gubernamentales:

A. El Ministerio de Educación y Cultura:

Este Organismo ha generado una profunda preocupación y malestar por diversas cuestiones, tales como el incumplimiento de compromisos asumidos en Actos Paritarios, y la modificación de normativas en forma unilateral, cuando corresponde por una cuestión orgánica institucional ser tratados en los estamentos creados por nuestra constitución, el Consejo Provincial de Educación con la participación de la representación docente, convenios colectivos - Paritarias- donde debe discutirse no solo el salario, sino todos los aspectos que hacen a nuestra labor docente y, que en nuestro caso, propiciamos propuestas pedagógicas concretas en cada uno de los niveles de la Educación.

En una publicación reciente de la Organización Internacional del Trabajo¹ se menciona que “**3.2.6. Materias objeto de la negociación:** Los Convenios núms. 98, 151 y 154 y la Recomendación núm. 91 centran el contenido de la negociación en las condiciones de trabajo y de empleo y en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones.”.-

Últimamente las condiciones de empleo se han estipulado unilateralmente por el Consejo de Educación mediante el dictado de Resoluciones del mismo, sustrayendo esta materia de su ámbito propio: la paritaria.-

¹ NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Por Bernard Gernigon, Alberto Odero y Horacio Guido.-



No caben dudas respecto a la facultad reglamentaria de los poderes del Estado, pero hoy en día debe concebirse que las mismas deben ejercerse en un marco de respeto con las Organizaciones Sindicales. Este punto de análisis resulta válido dentro un marco determinado, como en nuestro caso, a ciertas materias que no comprometen el funcionamiento normal de la Administración.-

En el Libro sobre la Negociación Colectiva mencionado (en pág. 52 y ss), la Organización Internacional del Trabajo reconoce esta situación al decir

“La negociación colectiva en la administración pública plantea problemas particulares que se derivan fundamentalmente, por una parte, de la existencia de uno o varios estatutos nacionales con vocación uniformadora, en general aprobados por el Parlamento, aplicables a los funcionarios públicos, que a menudo reglamentan de manera casi exhaustiva los derechos, deberes y condiciones de servicio, prohibiendo o dejando escaso margen a la negociación, y, por otra parte, del hecho de que las remuneraciones y otras condiciones de empleo de los funcionarios que implican un coste económico deben reflejarse en los presupuestos públicos cuya aprobación compete a órganos (parlamento, ayuntamientos, etc.) que no siempre son los empleadores de los funcionarios públicos y cuyas decisiones tienen que tener en cuenta la situación económica del país y el interés generales. Es muy frecuente por ello que las personas jurídicas que negocian en la administración pública se vean sometidas a las directivas o al control de un órgano exterior (ministerio de finanzas, comisión interministerial, etc.).”.-

Reconociendo estas dificultades, la Prestigiosa Organización Internacional dice a renglón seguido:

“Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, la Comisión considera que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las



condiciones de empleo de los funcionarios públicos; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias.”.-

En la Recopilación de decisiones del comité de Libertad Sindical de la O.I.T., figuran las siguientes conclusiones:

“912. Las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio núm. 98; como método particularmente adecuado para remediar este género de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, de común acuerdo, líneas directrices en materia de negociación colectiva. (Véase 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 473.).

913. Las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva incluyen el tipo de convenio que se ofrezca a los trabajadores o el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, un alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos, que incluyan un acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación, etc.; esas cuestiones no deberían excluirse del ámbito de la negociación colectiva en virtud de la legislación, o como en este caso, por sanciones económicas y penas severas en caso de incumplimiento de las disposiciones del código y de las directrices. (Véase 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 450.).-



914. *Una legislación que excluya la duración del trabajo del campo de aplicación de la negociación colectiva, salvo cuando hay autorización gubernamental, parece atentar contra el derecho de las organizaciones de trabajadores de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo garantizadas por el artículo 4 del Convenio núm. 98. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 806.).-*

919. *Una legislación que faculta al Ministerio del Trabajo para fijar las normas relativas a salarios, jornada de trabajo, descanso y vacaciones y condiciones de trabajo, debiendo limitarse los convenios colectivos a recoger dichas normas, y que excluye de la esfera de la negociación colectiva aspectos tan importantes de las condiciones de trabajo, no está en conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 811.).-*

920. *A propósito de una denuncia relativa a la negativa de celebrar negociaciones colectivas en el sector público sobre ciertas cuestiones, el Comité recordó la siguiente opinión, expresada por la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical: "Existen ciertas cuestiones que corresponden, evidentemente, de modo primordial o esencial, a la dirección y funcionamiento de los asuntos del gobierno; estas cuestiones pueden considerarse de modo razonable fuera del alcance de la negociación". Es igualmente claro que algunas otras cuestiones son primordial o esencialmente cuestiones que se refieren a condiciones de empleo y no se deberían considerar excluidas del ámbito de las negociaciones colectivas llevadas a cabo en una atmósfera de buena fe y confianza mutua. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 812; 306.º informe, caso núm. 1859, párrafo 242; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 175; 311.er informe, caso núm. 1951, párrafo 220; 327.º informe, caso núm. 2119, párrafo 253 y 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 646.)".-*



Los pronunciamientos transcritos resultan pertinentes para comprender la obligatoriedad de someter la discusión de las condiciones de trabajo al ámbito de la paritaria, pero amén de ello, nuestro sistema constitucional provincial prevé la participación de los docentes en el Gobierno de la Educación. Esta particularidad -repetimos- se encuentra consagrada constitucionalmente, viéndose burlada por el Gobierno de turno mediante una práctica que desconoce el aporte discursivo de la Organización Sindical.-

B. La Secretaría de Estado de Trabajo:

Una consideración preliminar importante es que reivindicamos el sistema de resolución de conflictos a través de la discusión paritaria, ámbito fundamental para que los Sindicatos y los empleadores acuerden soluciones en un marco democrático que afianza la paz social.-

Esta Organización de Trabajadores ha sido respetuosa de los acuerdos paritarios, pero no puede sostenerse lo mismo del Gobierno de Río Negro, conducta que ha comprometido la responsabilidad del Estado Nacional. El incumplimiento de la patronal se funda, desde nuestra perspectiva, en el intento de vaciar el ámbito paritario, buscando crear la idea que el mismo no sirve, pero este Sindicato persigue aquí redimirlo, reivindicarlo del desconocimiento sistemático del Gobierno provincial.-

Realizada la aclaración se comprenderá claramente esta presentación ante Uds., así como el pedido urgente de intervención en la controversia que denunciamos.-

La Secretaría de Trabajo ha operado en consonancia con el accionar del Ministerio de Educación, ya que ambos son dependientes del Gobierno provincial.-

Ante las presentaciones de la Un.T.E.R. la Autoridad Administrativa Laboral ha oscilado entre la denegatoria expresa y la tácita (silencio).



En principio tomó posturas contrarias al Sindicato, lo que llevó a que esta Organización realice las correspondientes quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T., las que fueron denominadas como casos N° 1899 y N° 2565, y los que se recomendó:

CASO N° 1899 C.L.S.: “87... b) reiterando que la decisión final de declaración de ilegalidad de las huelgas no debería ser pronunciada por el gobierno, particularmente en aquellos casos en que éste es parte en un conflicto, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se modifiquen los decretos núms. 222/96 y 329/96 dictados por el Poder Ejecutivo de la provincia de Río Negro, de manera que no sea el propio Gobierno quien decida sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga en la función pública, sino las autoridades judiciales o un órgano independiente;”.-

CASO N° 2535 C.L.S.: “351.... El Comité observa que recientemente ha tenido que examinar varios casos relativos a Argentina, relativos al sector público, en los que se objetaba la convocatoria a conciliación obligatoria de las partes en conflicto por parte de la autoridad administrativa, cuando ésta era parte en el conflicto. Al respecto, una vez más el Comité reitera que es necesario que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto (véanse 344.o informe, caso núm. 2458, párrafo 302; 336.o informe, caso núm. 2369, párrafo 212; 338.o informe, caso 2377, párrafo 403, y 342.o informe, caso núm. 2420, párrafo 221) y pide al Gobierno que tome medidas en este sentido.”.-

La claridad de la prestigiosa Organización Internación hace que huelguen las palabras para justificar la necesidad de establecer un mecanismo distinto para los casos en los que el Gobierno sea parte del conflicto.-



Por ello, y luego de estos reveses internacionales, la Secretaría de Trabajo ha optado por asumir una actitud pasiva, importando una denegatoria tácita a los pedidos de Un.T.E.R..-

A modo de colofón sostenemos que nuestro Sindicato se encuentra ante una encerrona pergeñada por el Gobierno de Río Negro, quien avanza unilateralmente en el establecimiento de las condiciones laborales y autojustifica esta conducta desde la Secretaría de Trabajo.-

III. Medida Preventiva:

Tal como venimos describiendo, y como ha dicho el C.L.S. de la O.I.T., resulta imperioso que la Secretaría de Trabajo deje de intervenir en estos conflictos, pero también es fundamental que el Ministerio de Educación cese en la reformulación de las condiciones de trabajo de los docentes.-

Por lo expuesto, solicitamos se recomiende al Gobierno de Río Negro a que cese en estas acciones, debiendo resolverse la forma y el ámbito de acuerdos en el Marco del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.-

IV. Documental:

A los fines de dar probanzas a nuestras manifestaciones, adjuntamos a la presente un anexo con presentaciones administrativas y judiciales en 72 fojas.-

V. Petitorio:

En base a las consideraciones de hecho y de derecho realizadas a Ud. solicito:

1. Me tenga por presentado, en el carácter invocado y por constituido el domicilio denunciado.-



Unión de Trabajadoras/es
de la Educación de Río Negro
CTERA - CTA

2. Cautelarmente recomiende al Gobierno de Río Negro a que cese de introducir unilateralmente modificaciones en las condiciones laborales de los docentes rionegrinos.-

3. Intervengan en el presente conflicto, citando a las partes a una reunión paritaria que se desarrollará en el marco de la paritaria docente nacional.-

Sin otro particular, y quedando a la espera de una pronta y favorable respuesta, me despido de Ud. muy atentamente.-