**Ref.: Nulidad de**

**Resolución 388/15 CGE**

**atentatoria al ejercicio del derecho a Huelga**

**A LA PRESIDENTE DEL**

**CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN**

**PROF. CLAUDIA VALLORI**

S / D

Quien suscribe Susana Maria Cogno, DNI. 20789015, en el carácter de Vocal Gremial en Representación de los Trabajadores de la Educación de la Provincia de Entre Ríos ante el Consejo General de Educación, en función de lo estipulado en la Constitución Provincial, art.263 y en la Ley Provincial de Educación 9890 /08, Art.161-162, y en relación a la emisión de la Resol.388/15 CGE y de toda Resolución atentatoria al ejercicio del derecho a Huelga.

Por ejercer el rol de representación de los Trabajadores en el CGE, siendo la naturaleza del rol de diferente naturaleza en la composición por acceder al mismo en virtud de la elección directa de los trabajadores mediante el voto secreto y obligatorio me presento ante UD. Y digo:

Que entendiendo que la representación gremial de los trabajadores en el CGE tiene como objeto la defensa y promoción del interés colectivo de los trabajadores, encontrándose normativamente, dispuesto el alcance de la expresión intereses de los trabajadores como "todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo" (art. 3° Ley 23.551). En idéntico sentido, el régimen legal que se enrola en la corriente del Convenio 87 de la OIT, consagra un vasto ámbito de la acción sindical como forma de tutela de los "intereses de los trabajadores”. Esta fórmula de la ley, es la que mejor contempla las garantías de la libertad sindical, que debe ser asegurada no sólo desde el punto de vista pasivo como salvaguarda de la autonomía frente al Estado y a la patronal, sino también en lo que hace a la libertad gremial activa. Es decir, al despliegue de todas las formas de acción que aseguren la consecución de las demandas planteadas en los ámbitos orgánicos de las Asociaciones Sindicales.

Que habiéndose dictado desde el CGE resoluciones que disponen el descuento de haberes de los trabajadores que adhieran a las medidas de fuerza interpuestas por los sindicatos docentes, es necesario hacer explícita mención a la lesión de derechos de incidencia colectiva que genera la citada norma, en virtud de verse amenazado el derecho constitucional de huelga que hace a la libertad sindical de los trabajadores de la educación de la Provincia de Entre Ríos.

Por lo antes expuesto solicito se anule cualquier orden, resolución, disposición o procedimiento del Consejo General de Educación que conduzca o haya conducido a la aplicación de descuentos salariales a los trabajadores de la educación con motivo del ejercicio del derecho constitucional de huelga

Fundamentan este pedido las cláusulas de neta raigambre constitucional, como la libertad sindical, el derecho a huelga, a la protección del salario, y a su intangibilidad por la naturaleza alimentaria del mismo.

Estamos frente a evidentes actos, hechos y omisiones de la autoridad pública que lesionan en forma actual y también a futuro inmediato, los derechos de los trabajadores puesto que:

La huelga es un derecho de naturaleza laboral, instituido en el marco de la decisión soberana del pueblo de otorgar al trabajo "la protección de las leyes" (artículo 14 bis de la Constitución Nacional), que no puede ser confundido con un mero incumplimiento de tarea, por la simple razón de que el derecho de huelga forma parte implícita de toda relación laboral. Es una cláusula operativa como los demás derechos y garantías laborales, especialmente cuando una de ellas es el Estado empleador. La huelga no es una simple decisión de no trabajar o de incurrir en inasistencia. El trabajador en huelga sigue siendo sujeto y parte de la relación laboral y, dentro de ésta, plantea un conflicto mediante el ejercicio de un derecho. Esto no autoriza a la parte empleadora estatal, garante de esa legalidad, a producir represalias o medidas con clara intencionalidad de coartar la huelga.

Se considera en este punto, que el Estado empleador incrementa el conflicto acudiendo a descuentos salariales que implican no sólo la apropiación administrativa, de una parte sustancial del derecho de propiedad del trabajador sobre su salario, sino también la obtención de un beneficio indebido para el fisco. Esto es así, por cuanto la decisión de descuento se apoya en la generalización de la falsa premisa de que el trabajador docente que hace huelga no cumple su tarea, por el mero hecho de no estar presente en su lugar de trabajo o no trabajar durante el paro, pasando por alto que es el propio trabajador el que objetiva y subjetivamente sostiene el sistema educativo con su trabajo cotidiano. Son prueba de esto las innumerables tareas que los educadores cumplen voluntariamente y que son de alto valor real y simbólico en la defensa de la escuela pública y por los cuales no perciben ninguna retribución

Nadie discute que el salario, devengado o como expectativa legítima emergente del trabajo, forma parte de la propiedad del trabajador. Siendo ello así, ese derecho está protegido por el artículo 17 de la Constitución Nacional y las numerosas normas coincidentes de los tratados internacionales de jerarquía constitucional que no permiten la privación de ese derecho sino por sentencia fundada en ley.

No es opinable la naturaleza alimentaria del salario. Es evidente que los trabajadores destinamos nuestro sueldo a reponer y preservar las energías físicas- síquicas propias y de nuestras familias y a sostener nuestros hogares en condiciones que permitan, no sólo trabajar, sino la vida digna y saludable así como el desarrollo de expectativas de vida, propias y de nuestros familiares. Estas son las "necesidades básicas" del ser humano consagradas en la Constitución Nacional (art. 14 bis). En consecuencia, la privación total o parcial del salario implica someter al trabajador a un estado de carencia de lo elemental.

La doctrina y la jurisprudencia que respetan la legalidad respaldan la intangibilidad del salario excluyéndolo de campo del "jus variandi", a merced de la patronal. Esa condición de intangible de la remuneración del trabajo se manifiesta y repercute hasta en los más altos niveles institucionales, cuando se preservan los sueldos de los jueces (art. 110 C.N.) procurando poner a salvo su independencia del castigo que implica la disminución de sus retribuciones. Si a ese nivel retributivo se considera que la presión puede generar daño en el libre albedrío de los jueces, está más que clara la ratificación de que nuestra norma suprema tiene muy en cuenta las consecuencias que genera en quien vive de su trabajo toda quita de su salario, con mayor razón si es de mera subsistencia.

Nuestra Constitución Nacional considera que el salario, es una manifestación de la propiedad, en concreto y en expectativa, que merece un tratamiento especialmente protector, con garantías específicas. Así es como en el artículo 14 bis se refuerza esa protección legal directa o indirecta, disponiendo la retribución justa, el salario mínimo vital y móvil, la igualdad remunerativa, las formas de participación en el producto del trabajo colectivo, las barreras contra la privación del salario que implican el despido y la inestabilidad y el derecho del trabajador a negociar y a utilizar diversos mecanismos, entre ellos, restar su prestación laboral, para la determinación de su salario. El propósito de esa protección se complementa con la incorporación de normas internacionales de derechos humanos resultante del artículo 75 inc.22 de nuestra "Ley Suprema". Los derechos no se superponen, unos y otros se complementan.

De lo dicho, se infiere que desmejorar la condición de trabajo en lo salarial como consecuencia de la huelga, es desarticular el sistema de protección elaborado por las normas constitucionales. Es decirle al trabajador que debe renunciar a todo o parte de su salario, a todo o parte del bienestar y la dignidad mínimos de su hogar, a todo o parte de su medio elemental de existencia, si quiere defender su calidad de justo y digno por vía de otro derecho como es la huelga. Es someterlo a una disyuntiva ilegal, por la cual deberá dejar en el camino todo o parte del derecho defendido, que necesita vitalmente, si quiere elevar el nivel de su protesta para ser escuchado. Este criterio desprotege al trabajo, y convierte a las normas del artículo 14 bis en una hipocresía ya que condena al trabajador a pagar un duro precio por ejercer un derecho. Repárese en lo que ésto significa frente a un universo salarial en el que el 80% de los trabajadores de la educación apenas gana para alimentos y sostenimiento elemental del hogar.

Corresponde la referencia a que los descuentos se practicarán mediante planillas o mecanismos informáticos que deberán ser enviados por los responsables de cada institución, en este caso los directivos de las instituciones educativas, los cuales son trabajadores y, por lo tanto, compañeros de lucha de los educadores. Es fundamental considerar que las funciones directivas, en cuanto a las relaciones laborales, no involucran el contralor de las medidas de fuerza, las cuales deberían ser informadas por la Dirección del Trabajo a través de sus inspectores, correspondiendo los cargos directivos al escalafón de los trabajadores de la educación y parte del proceso de discusión salarial del sector

.

La reiterada mecánica de emisión de normas que consideren a la huelga como día no trabajado ha provocado que el CGE incurra en conducta antisindical, anticonstitucional y lesiva para con los principios del Estado de Derecho consistente en la denegación del derecho constitucional de los trabajadores de la educación, ya que los descuentos son compulsivos, unilaterales, extorsivos e impuestos con motivo de un conflicto sindical. De efectivizarse dichos descuentos son, manifiestamente arbitrarios e ilegales.

Es pertinente dejar constancia que los trabajadores y sus organizaciones sindicales han planteado el conflicto conforme al derecho de huelga, a los principios generales del derecho del trabajo y a los de primacía de la justicia social al exigir un salario acorde al costo de vida, respetando los mecanismos institucionales propios.

Por todo lo expuesto, solicito a UD. Sra. Presidente del CGE, la anulación de cualquier orden, resolución, disposición o procedimiento del C.G.E. que permita la aplicación de descuentos salariales a los trabajadores de la educación, con motivo del ejercicio del derecho constitucional de huelga, constituyendo la mencionada nulidad un acto de estricta justicia.

Asimismo, se realiza expresa reserva de los derechos legales que asisten a los docentes encuadrados en los artículos 47º Tutela sindical: “Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente …”, 53º, “De las prácticas desleales inciso e) y 54º “Asociación sindical o trabajador damnificado”,(Ley 23550).

Se solicita, en igual sentido, eximir al personal directivo y / o supervisores de relevar y/o informar cualquier movimiento relacionado con la huelga, ya que esto atenta contra las garantías de los trabajadores del sector para obrar con libertad sindical no siendo los cargos de conducción directiva, figuras de “contralor docente” en lo que respecta a las medidas de paro, entendiendo que la novedad como medida fue informada a la patronal por las entidades gremiales, en representación del conjunto de los trabajadores de la educación en tiempo y forma.

Sirva la presente de atenta nota.

Vocal Representante de los Trabajadores de la Educación

Consejo General de Educación

Paraná, 27 de Febrero de 2015

Son 04 fojas.