



Análisis del Proyecto de Ley de Paritarias Docentes presentado por el diputado provincial Javier Mela, UCR Cambiemos.

Por Felipe Schwartz.

Abogado especializado en Derecho Laboral y Negociaciones Colectivas de Trabajo.

Observatorio Jurídico CTA Autónoma Nacional.

La negociación colectiva es sinónimo de democracia en las relaciones de trabajo.

Se trata de la inserción de las colectividades en el proceso de discusión de sus condiciones laborales, limitando la fijación unilateral por parte del empleador y por lo tanto, para configurar un intercambio real y no sólo formal requiere la participación activa de los actores sociales. Esto implica un necesario intercambio entre las organizaciones con sus representados y con el Estado, máxime cuando, como en el caso, no es un tercero imparcial sino que reviste la calidad de empleador.

Deben evitarse decisiones cupulares, permitiendo la integración de las colectividades laborales a través de sus representantes.

La pluralidad en la representación sindical en la negociación colectiva es la regla en las normativas del sector público

nacional, e incluso la coexistencia de personerías en un mismo ámbito, atento las particularidades propias de ese universo de relaciones de trabajo.

Por todo lo expuesto es inaceptable que el artículo 1 del proyecto en análisis monopolice de la representación sindical en las entidades con personería gremial.

Esto contrasta con la parte final del propio artículo 5º, que para el caso de negociación “particular”, dispone la integración de las unidades de negociación **únicamente** con los sindicatos con personería gremial “e incluyendo a los sindicatos reconocidos por la simple inscripción en un registro especial como establece el Art. 14 bis de la Constitución Nacional”. De esto último se desprendería la posibilidad de integrar la unidad de negociación con entidades simplemente inscriptas, pero para las negociaciones de menor ámbito.

El artículo 3 habla de proporcionalidad en la representación sindical, pero no aclara sobre los modos de calcularla, por lo que deja este punto librado a la reglamentación.

En cuanto a la terminología utilizada en el artículo 5, cuando se refiere a los ámbitos de negociación, la de “particular” es inapropiada en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo. Tratándose de un mismo sector, quizás el proyecto quiso aludir a unidades menores de negociación por el ámbito personal o territorial, lo que debería ser reformulado en su redacción.

Tratándose de negociaciones colectivas en el ámbito del sector público, las mismas deben ser dirigidas por un tercero imparcial, a fin de que el Estado no se constituya en juez y parte en la contienda, lo que emerge del artículo 8 del Convenio 151 de la OIT, y de las opiniones del Comité de Libertad Sindical. El artículo 11 apenas lo recepta como una posibilidad, sosteniendo que en principio al Ministerio de Trabajo será la autoridad de aplicación.

A su vez, la parte final del mismo artículo cuanto establece que “se propenderá a que la parte trabajadora, acuerde condicionar el ejercicio del derecho de huelga, al sometimiento previo a una Negociación Colectiva, sobre la materia/causa del conflicto”, encierra el peligro de que se interprete que la organización sindical pueda condicionar su ejercicio a limitaciones de fondo, siendo que la única fuente de reglamentación del derecho de huelga en la República Argentina es de origen legal –artículo 24, Ley 25.877-, y su decreto reglamentario 272/06 y modif., exclusivamente para los servicios esenciales.

No lo puede reglamentar ninguna norma de inferior jerarquía ni una convención colectiva de trabajo, tratándose de un derecho humano fundamental que no es disponible por el Estado ni por el representante del colectivo –la persona jurídica sindical-.

El artículo en todo caso debe ser reformulado en su redacción aclarando que se refiere a los mecanismos de composición o de conciliación obligatoria, que deben tener un plazo breve de duración para no alterar por su intermedio el ejercicio del derecho.

El artículo 15, último párrafo, establece la posibilidad de que la comisión de negociación establezca un mecanismo de autorregulación de los conflictos colectivo en la primera reunión. Esto es técnicamente incorrecto por dos cuestiones. Primero, porque se encuentra indebidamente incluida dicha facultad en el artículo que refiere a las potestades de las comisiones paritarias de interpretación, cuando es una tarea que la excede largamente. Segundo, porque debería pactarse en el convenio colectivo en cuestión y por lo tanto, emerger como producto de la dialéctica negocial entre las partes y de todo el mecanismo de intercambio propio de la negociación colectiva, lo que obsta, claro está, su inclusión en la “primera reunión”.

En síntesis: 1) El proyecto evidencia serias deficiencias técnicas, siendo las principales las señaladas: 2) No constituye un

mecanismo idóneo de diálogo y acercamiento democrático entre los antagonistas sociales; 3) No otorga instrumentos de representación adecuada para el sector sindical; 4) No recepta la independencia entre las partes al establecer que la autoridad de aplicación sea el mismo Estado que es parte en la contienda; 5) Evidencia riesgos de limitación al ejercicio del derecho de huelga.

Por todo lo expuesto aconsejo que no sea acompañado.

Atentamente.