

Estatuto y Convenio Colectivo de Trabajo*

Dr. Marcelo Bustos Fierro
Asesor Legal de CTERA



¿Por qué reclamar la constitución de una Paritaria Docente?

Hace bastante tiempo, cuando la relación de fuerzas entre el colectivo de los trabajadores y el Estado tenía un cierto grado de armonía, uno podía decir que con un Estatuto, es decir con un cuerpo legal sancionado por la Legislatura, alcanzaba para reglar las relaciones entre los trabajadores docentes y el Estado provincial. Con el advenimiento del menemismo esto cambió, el Estado dejó de ser receptor de las problemáticas de los trabajadores; más aún, pasó a ser un Estado enemigo de los trabajadores y de los docentes en particular. De ahí la lucha de la Carpa Blanca y las innumerables ac-

ciones que a lo largo de estos años encararon la CTERA y los sindicatos de base. Todas esas reivindicaciones por las que se ha venido peleando, hoy sería fundamental plasmarlas en un Convenio Colectivo de Trabajo.

¿Cuál es la relación entre la Convención Colectiva y el Estatuto?

El Estatuto vendría a ser un piso mínimo de regulación legal a partir de una ley y el Convenio Colectivo de Trabajo un instrumento mejorativo de esos derechos. El Convenio surge del acuerdo de voluntades, fruto de la autonomía sectorial y de la libertad sindical, y en función de la capacidad que tiene el sindicato con personería gremial de representar el interés colectivo de los trabajadores de la educación. El Convenio Colectivo, en

* Entrevista publicada en Cuadernos de Formación Sindical N°1 - Paritaria Docente. SUTEBA 2004

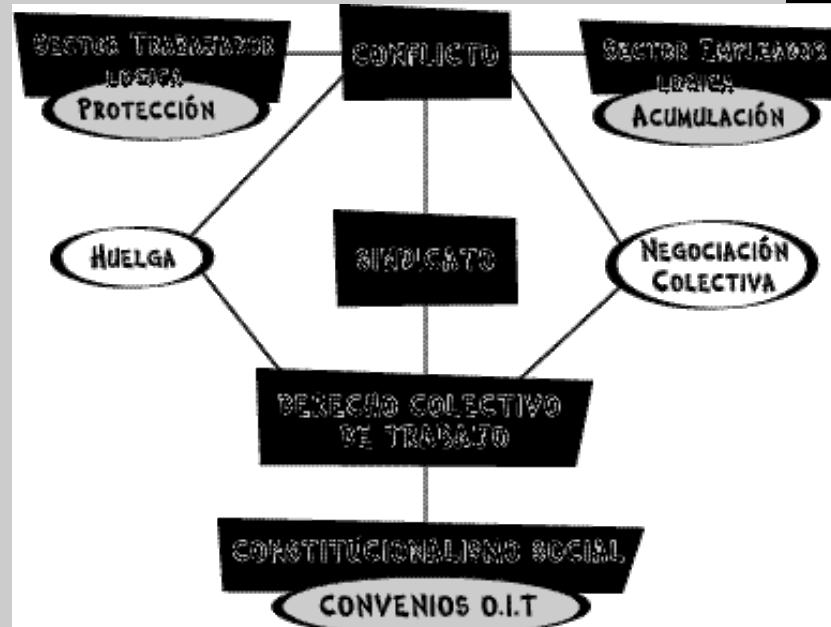
nuestra actividad, aparece como un complemento de lo que es el Estatuto y tiene la virtud de disponer o establecer normas que no están previstas en el Estatuto ni que corresponden que allí estén previstas.

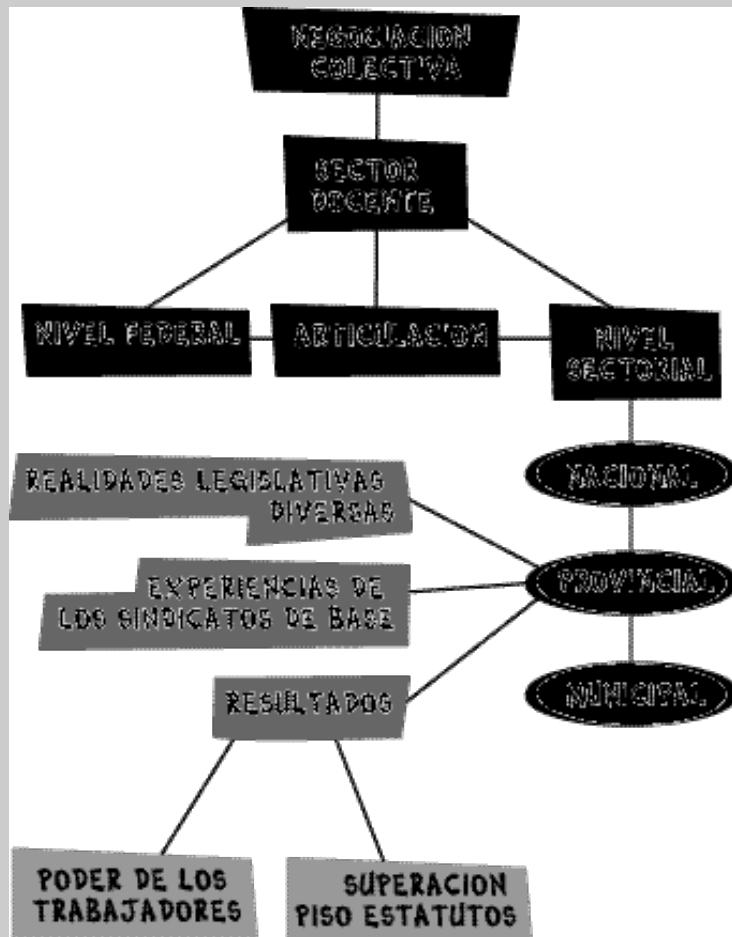
¿Podrías dar un ejemplo?

El Convenio Colectivo de Trabajo básicamente incluye dos tipos de cláusulas: normativas y obligacionales. Las cláusulas normativas son las que regulan las relaciones entre el sector patronal y el sector trabajador en cuanto a la ejecución del trabajo de los trabajadores. Las obligacionales son las que vinculan al sindicato firmante de ese convenio directamente con la patronal. Las cláusulas normativas son, por ejemplo, las que establecen las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Las obligacionales establecen, por ejemplo, la cantidad de delegados por escuela cuando superen la ley sindical.

Entrar en Paritarias ¿puede producir la caída del Estatuto?

De ninguna manera es así, ni corresponde que así sea. En todos los ordenamientos jurídicos de los trabajado-





res existen regulaciones producto de la sanción de leyes y existe un complemento de eso, que es el Convenio Colectivo de Trabajo. Doy un ejemplo: la Ley 25.165 dispuso un nuevo ordenamiento jurídico para los trabajadores del Estado nacional. Con posterioridad a esto, se plasmó una ley de Convenciones Colectivas para el sector público y se comenzó una negociación de la que participaron ATE y UPCN, cuya resultante fue un convenio colectivo de trabajo. Insisto, tanto en el sector público como en el sector privado la idea es que el Convenio Colectivo regle, determine o establezca determinadas regulaciones particulares tomando como base el Estatuto, pero de ninguna forma derogándolo.

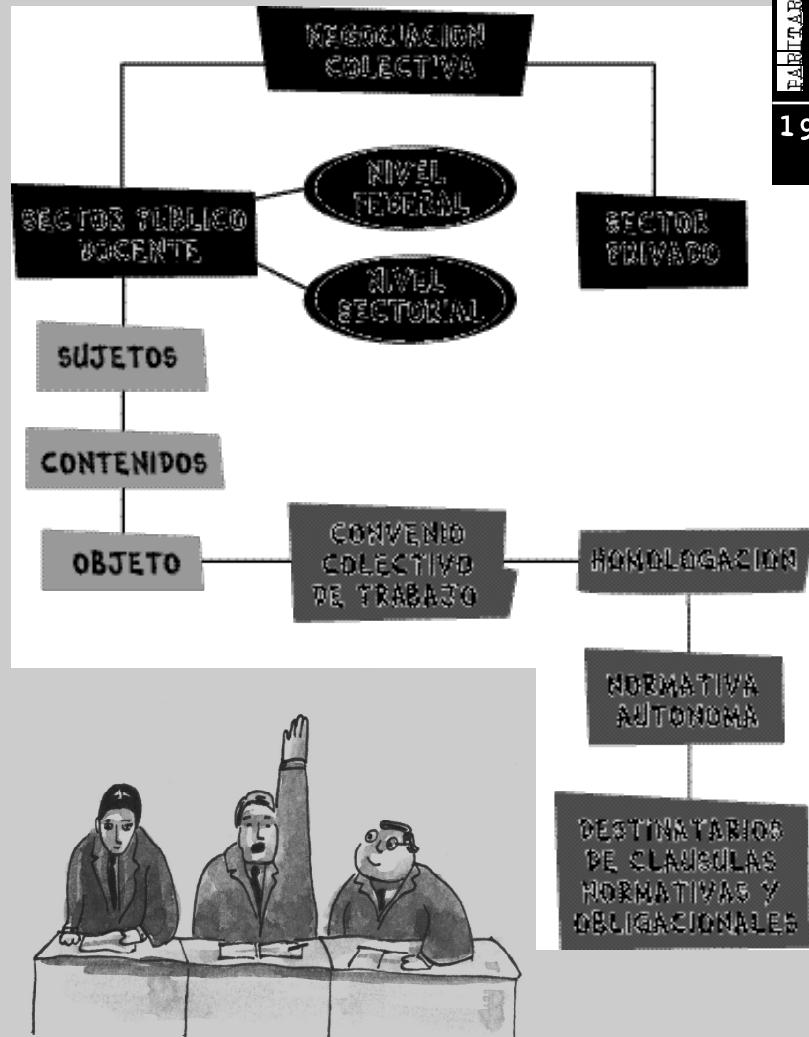
¿Cómo afectaría a una Paritaria Docente la ley de reforma laboral recientemente sancionada?

La ley 25.877 de Ordenamiento Laboral, que reformó la llamada ley “bananco”, ataña a las relaciones laborales en el sector privado. Esta ley, como las antecesoras, siempre excluyeron del régimen de Convenciones Colectivas a los trabajadores del sector público, entre

ellos los docentes. Los trabajadores de la educación tienen una ley, que es la 23.929, de diciembre de 1989, que prevé dos niveles de negociación: uno federal y otro sectorial. El nivel federal debería conformarse con al menos 12 jurisdicciones; ésta fue la traba histórica por la cual la ley nunca tuvo operatividad. Tuve la oportunidad de asesorar a Mary Sánchez cuando ella como Diputada integraba la Comisión de Trabajo; allí presentó un proyecto de modificación de esa Ley para tornarla operativa. Lamentablemente en ese momento, años 95 al 99, el menemismo asolaba en ambas cámaras y nunca lo trataron. Ahora Marta Maffei presentó un proyecto de líneas similares. La ley 23929 prevé asimismo una instancia de negociación colectiva sectorial: a nivel provincial, universitario, municipal o de lo poco que queda nacional.

Un convenio colectivo docente ¿incluiría lo que se conoce como la cláusula de "ultraactividad"?

La ultraactividad significa que un convenio colectivo de trabajo cuando caduca el plazo para el cual fue fir-



mado sigue vigente hasta que no se firme un nuevo convenio colectivo. Las cláusulas normativas y obligacionales que tiene ese Convenio permanecen vigentes hasta tanto no haya otro convenio que las modifique. El tema de la ultraactividad está previsto en la ley 23.929 que es el régimen jurídico de Convenciones Colectivas específico para el sector docente.

¿Es éste un buen momento para que se impulse la lucha por Paritarias?

Hoy estamos en una encrucijada histórica y creo que empezaría a verse algún signo de voluntad política para que exista un Convenio Colectivo marco. Las circunstancias dan como para que en todas las jurisdicciones los sindicatos de base de CTERA luchen por negociaciones colectivas. Lo cual no es fácil por un sinnúmero de cuestiones, sobre todo por las reticencias políticas de las administraciones provinciales. Pero es una lucha fundamental. Un ejemplo alentador es lo que está sucediendo en Tierra del Fuego. Allí había una ley, muy buena, de negociación colectiva de los docentes provinciales, que nunca la habían aplicado. Y el gobierno derogó hace cuatro años el Estatuto del Docente. CTERA y el

Sindicato fueguino hicieron una campaña muy fuerte y luego de innumerables acciones se logró que la legislatura provincial votara la semana pasada el restablecimiento del Estatuto Docente y que el gobierno abriera la Paritaria Docente. Creo que con esta conquista y con las de otras jurisdicciones se puede llegar a plasmar una Paritaria Federal que recepte y nivele la enorme diversidad de situaciones de prestaciones de servicio y salariales que generan discriminaciones entre los compañeros docentes de todo el país.

¿Cómo se instrumentaría una paritaria en Provincia de Buenos Aires, que no tiene actualmente una ley provincial de paritarias?

En principio sería bueno tener una ley de convenciones colectivas para la provincia, pero la provincia, con solo adherir al régimen de la Ley Nacional estaría en condiciones de negociar un Convenio Colectivo de Trabajo. No habría ningún inconveniente. Siempre es mejor, si la ley es buena, tener una ley provincial, pero vuelvo a decir, hay que ver los contenidos de esa ley para juzgar si es positivo o negativo que exista una ley específica.