

La negociación colectiva en la enseñanza

Aunque este desarrollo incluirá el proceso de negociación colectiva en el último período que acaba de culminar Convenio Colectivo mediante, nos abocaremos a la realidad de la FUM-TEP, que es la que conocemos y a quien asesoramos, aunque el sistema de relaciones laborales en el sector público, como veremos, se desarrolla en sus instancias superiores a través de la negociación “de rama”, expresión que aunque algo impropia, se utiliza a los efectos de compartimentar los procesos en sus diferentes ámbitos.

El sistema de relaciones laborales en la Administración Pública, y en particular la Negociación Colectiva en ese Sector, se regula, se desarrolla, se ampara y se fomenta a través de la Ley N° 18.508 del 16 de julio de 2009 sobre “Negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público”.

Con precisión, la norma mencionada describe en su Artículo 8° lo que denomina “Ámbito de aplicación”, incluyendo, en un poder abarcativo de total dimensión en referencia a los Organismos Públicos que conforman la expresión Estado, a los Entes Autónomos y, dentro de ellos, a los de la Enseñanza Pública.

El Artículo 14 de la ley mencionada establece el nivel de negociación intermedio, entre la negociación en el Consejo Superior Tripartito y la negociación por Organismo, conformado por las que denomina Mesas de negociación que se integran con dos representantes del organismo correspondiente, tres delegados de la organización representativa de los funcionarios y un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quién deberá actuar de conformidad con las potestades y responsabilidades que le asigna el Artículo 9°, esto es, coordinando, facilitando, fomentando y promoviendo dichos procesos de negociación, a la par que, si correspondiere, cumplirá

funciones de conciliación y mediación toda vez que así lo requiera la marcha de los mismos, o los conflictos de interés que se generen durante su desarrollo.

La negociación colectiva así entendida tendrá como cometido propender a alcanzar acuerdos en las materias reguladas por el Artículo 4° de la Ley, las que entre otras incluyen que las partes puedan incorporar a sus respectivas plataformas, las condiciones de trabajo, la salud, la seguridad y la higiene laboral física y psíquica, la capacitación y la formación profesional y la carrera docente, así como la gestión educativa y la profesionalización de dicha función.

Tanto el sistema de relaciones laborales en este ámbito, como las materias que se permite y se determina con carácter obligatorio negociar colectivamente, implican un **notorio cambio en el paradigma de las relaciones laborales en el sector público, y en particular en el de la educación, debido entre otros factores al advenimiento de la normativa vigente a partir del año 2009.**

Con anterioridad a este proceso, y a pesar de que la normativa nacional e internacional acordaba a favor de las Organizaciones Sindicales de trabajadores públicos el derecho a determinar sus condiciones de trabajo en ámbitos de negociación colectiva, lo cierto es que se carecía de un sistema regulado por ley que, partiendo de los principios generales y las definiciones contenidas fundamentalmente en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo N° 151 y 154, propiciara efectivamente el ejercicio de esos derechos y el reconocimiento de las organizaciones sindicales a participar en la determinación de su salario, sus condiciones de trabajo y sus niveles de empleo.

Pero no solo la promulgación de normas que reconocieran este derecho implicó un cambio de



paradigma en las relaciones laborales en el sector, sino que el reconocimiento a lo que se denomina **materia de la negociación** incorpora todo aquello que el trabajador debe considerar a la hora de negociar y eventualmente acordar, y que implica determinar sus condiciones de trabajo.

Este sistema articulado en niveles, con negociación en cada uno de ellos, permite a su vez ejercer la actividad sindical haciendo valer los principios de autonomía y autarquía sindical, dándose para la negociación la organización que mejor convenga a los intereses de los trabajadores, incorporando el criterio de organización mas representativa, y propiciando eventuales acuerdos plasmados en Convenios Colectivos, ejercicio autónomo de la regulación de sus condiciones de trabajo.

Ahora bien, y como lo saben los trabajadores, y además por lo que se desprende de los diferentes procesos de negociación, no todo tiene valor absoluto, y no permite aseverar que la sola presencia de las normas soluciona sus problemas, sino que todo ello depende del fortalecimiento y reconocimiento de los actores en la negociación, y fundamentalmente de la aplicación efectiva de las normas legales y reglamentarias vigentes.

Han existido, y desde mi punto de vista persisten, carencias en el normal relacionamiento de los actores mencionados en este informe, y en la mayoría de los ámbitos del Sector Público.

Sin embargo, el Movimiento Sindical, en este caso representado por trabajadores de la enseñanza, cuenta con lo que personalmente considero la herramienta más formidable para impulsar no solo el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores, sino para incidir en el propio proceso o

quehacer educativo, precisamente a través de la conformación de una agenda de discusión y negociación que incluya el análisis de la gestión educativa y los criterios de profesionalización de la función docente.

El Convenio Colectivo finalmente suscrito entre la ANEP y la FUM-TEP, la FENAPES, AFUTU y la Intergremial de Formación Docente el pasado 21 de diciembre, más allá de su contenido y de las valoraciones que las partes realizarán acerca de su eficacia y contenido, representa el corolario de una práctica saludable, constructiva y que posibilita el desarrollo de la actividad sindical, para el caso la propia negociación colectiva, que es la alternativa al conflicto colectivo, fenómeno sociológico que por cierto también es legítimo, y también supone el ejercicio de un Derecho Humano Fundamental, el de la Libertad Sindical.

No me detendré precisamente en su contenido, entre otras razones por no haber participado en su desarrollo y generación, pero sí puedo observar que representa una síntesis adecuada de un proceso de negociación que incluyó etapas de mutuo cuestionamiento, de señalamientos de parte de los trabajadores dirigidos a denunciar prácticas que vulneraban sus derechos, pero que en definitiva releva el ejercicio de etapas del accionar sindical que responden a su estrategia de negociación y diálogo.

Las normas que han sido mencionadas, y la práctica que las mismas propician, permiten avanzar en el desarrollo de relaciones laborales maduras y superadoras de las etapas pasadas, siempre que se respete el ejercicio de la actividad sindical y que se negocie de buena fe.

Dr. Mario Pomatta
Asesor jurídico de FUM-TEP