

La tarea formativa y de fomento de la organización sindical

El concepto de Inducción

Retomamos la línea de difusión de los derechos que les asisten a los funcionarios del CEIP en cuanto trabajadores vinculados al organismo mediante una relación laboral, toda vez que así lo defina la Ley N° 18.508 (Negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público).

Precisamente, si existe la perdurabilidad de algunos conceptos del pasado en cuanto a esta caracterización, y a la relación del funcionario público con el organismo empleador de que se trate, en este caso el CEIP, es justamente por la ausencia en la aplicación de las normas vigentes. Estas tienen que ver con el derecho a la determinación de las condiciones de trabajo, de todas ellas, no solo el salario, por parte de los funcionarios públicos y las organizaciones sindicales que los representan, y que se inscriben en lo que antiguamente (y no tan antiguamente) se denominaba “relación estatutaria”.

Esta refería a aquella especial situación de hecho y de derecho, por la cual todas las condiciones de trabajo que se vinculaban con la función pública, en este caso la docente y no docente, se incluían en los respectivos estatutos del funcionario, y el contenido de los mismos se desprendía de decisiones y actos de autoridad, unilaterales, que provenían de las jerarquías de la ANEP.

A partir de la vigencia de la mencionada Ley N° 18.508, este paradigma ha sido modificado, y se ha comenzado a cumplir, por lo menos desde el punto de vista normativo, con las estipulaciones de los Convenios Internacionales de la OIT N° 151 y N° 154.

Dichos Tratados Internacionales prescriben precisamente a favor de los funcionarios públicos el derecho a determinar, en ámbitos de negociación colectiva, sus condiciones de trabajo y todos aquellos aspectos que refieren al desempeño de la función pública, y que se integren a la plataforma o agenda de discusión que sus organizaciones gremiales determinen a los efectos de ese intercambio y una eventual discusión.

Se cumple además con lo que la propia Constitución de la República establece, dado que cuando se reconoce que el derecho de huelga es un derecho gremial, y cuando a través de los artículos 72 y 332 de la Carta se establece que rigen los principios generales de derecho y las doctrinas generalmente admitidas, se está indicando que estos aspectos, los recogidos en los tratados mencionados, son los que deben regir en esa relación de trabajo con la Administración Pública.

No siempre se entienden estos aspectos y estos principios, ya sea porque no se instalan o reconocen los ámbitos donde la organización sindical se debe expresar, o porque se actúa con prescindencia de lo que esas normas jurídicas de carácter supranacional disponen a título de Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Esta realidad se reproduce con mayor énfasis en el interior del país, donde desde las inspecciones departamentales, que deberían erigirse como los ámbitos de decisión del CEIP en cada departamento, se determinan muchas veces soluciones que no pasan por el necesario acuerdo con la organización sindical, de manera tal que, en el ámbito de su competencia, permitan regular aspectos que la legislación vigente considera materia de la negociación colectiva.

Es por ello que, en este estado de la realidad de nuestro gremio, aparece como una posición alentadora y progresista la de aplicar el concepto de la Inducción, que no es otra cosa que asumir, de parte de las autoridades del CEIP, la tarea de difundir, desde lo particular a lo general, cuáles son los derechos de los trabajadores que deben, en cualquier circunstancia, ser conocidos y aplicados por parte de las autoridades, del rango que sean, y por la vía de la difusión a cargo del organismo en conjunto con nuestro gremio.

Esta tarea no solo resulta ser formativa, sino que debe ser visualizada como la asunción de la obligatoriedad, contenida en los mismos tratados mencionados, de promoción y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, y de las herramientas por medio de las cuales estas interactúan con las autoridades como forma de democratizar las relaciones laborales.

Para ello entendemos que se debe propiciar, tal como lo dispone el literal B) del Artículo 4° de la citada Ley N° 18.508, la participación en: “*El diseño y planificación de la capacitación y formación profesional de los empleados en la función pública*”, incluyendo en este componente de lo que se denomina “materia de la negociación colectiva”, todo aquel que se vincula con el conocimiento y la promoción de los derechos que asisten a estos funcionarios, dirigiendo ese conocimiento especialmente a quienes, desde su función como conductores, decisores o mandos medios o altos, deben respetarlos y hacerlos respetar.

Dr. Mario Pomatta
Asesor jurídico de FUM-TEP