

Participación sindical en el ámbito de la Enseñanza

Acción sindical y su relación con la Ley General de Educación

Como ya lo habíamos señalado en una anterior entrega de esta publicación, la puesta en vigencia de la Ley N° 18.508 sobre Negociación Colectiva en el Sector Público y el sistema de relaciones laborales en este ámbito, que emerge de esta norma, implicó un notorio cambio en el paradigma existente en la consideración de dichas relaciones, y desde el punto de vista normativo, un importante avance en relación con el ejercicio de la actividad sindical y la preservación de los derechos de los funcionarios públicos en cuanto trabajadores.

Hasta ese momento, y más allá del hecho de que las normas de carácter internacional en las que se funda la citada ley ya se encontraban vigentes desde décadas atrás en nuestro país, lo cierto es que la norma puso en escena un verdadero sistema de relaciones laborales, y la obligatoriedad a cargo del Estado de respetar los ámbitos pertinentes.

Sin perjuicio de ello, la Ley N° 18.437 (Ley General de Educación) incluyó en su contenido mecanismos de participación de los trabajadores de la enseñanza, en ámbitos que puede señalarse con carácter general implican fenómenos de participación colectiva a favor de los trabajadores.

Comencemos por señalar que la citada norma declara de interés general la promoción del goce y el efectivo ejercicio del derecho a la educación como un derecho humano fundamental, con lo cual el rango del interés protegido compromete a quienes son actores principales en su implementación.

En este sentido, en el Artículo 9° se señala: «*La participación es un principio fundamental de la educación, en tanto el educando debe ser sujeto activo en el proceso educativo para apropiarse en forma crítica, responsable y creativa de los saberes*».

En la práctica, esta participación está prevista en diferentes órganos como, por ejemplo, la Comisión Nacional de Educación, donde se reserva un espacio para *un representante de los trabajadores*, con lo cual, a pesar de no estar presente la figura del sindicato, ese espacio implica una de las modalidades del ejercicio participativo a los efectos de procurar la articulación de las políticas educativas e integrar comisiones de asesoramiento, entre otros cometidos.

Ya veremos que esta participación, con ser importante en el contexto de la ley, no se identifica expresamente con la acción sindical a través de la organización representativa de los trabajadores del Organismo de que se trate.

En cambio, la verdadera participación que implique el reconocimiento del también derecho humano fundamental a la Libertad Sindical, una de cuyas expresiones esenciales es precisamente la Negociación Colectiva, no se expresa directamente en esta ley, y algunas disposiciones pueden implicar una contradicción o desmedro en el ejercicio de este derecho.

Es así que el Artículo 69 de la Ley General de Educación que examinamos, estableciendo los mecanismos para la aprobación del estatuto del docente y del estatuto del funcionario del Organismo de la Enseñanza de que se trate, prevé que esta aprobación



se producirá *previa consulta a los Consejos e Instituto Universitario de Educación, sin que se establezca, tal como lo dispone la Ley N° 18.508, el derecho de las organizaciones representativas de los trabajadores, el derecho a negociar colectivamente de sus condiciones de trabajo, todas ellas, y los demás aspectos comprendidos en el art. 4° de la Ley y los que las partes integren a la agenda de discusión.*

Esto quiere decir que el contenido de los estatutos del docente y del funcionario no docente integra el concepto “materia de la Negociación Colectiva”, el cual no debe ser sustraído de los ámbitos pertinentes so pretexto de actuar fundamentado en criterios de autoridad o autonomías.

Es por ello que, considerando un avance la creación de las Asambleas Técnico Docentes, Comisiones Consultivas y Consejos de Participación, tal como lo establecen los Artículos 70, 71 y 76 de la Ley, lo cierto es que para la adecuada y debida **interpretación e integración de las normas de carácter general aplicables a la relación de trabajo en la Administración Pública, y específicamente en lo relacionado con la Educación, no solo se deben tomar en cuenta los intereses y reconocimientos de los derechos a que alude el art. 120 de esta norma, sino que debe reconocerse la vigencia plena de los derechos consagrados en la normativa nacional e internacional que alude a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, en especial los Convenios Internacionales de la OIT Nos. 151**

y 154, y la propia Ley N° 18.508 sobre Negociación Colectiva en el sector Público.

En definitiva, la gestión del Sindicato, su plan de acción y la promoción y defensa de sus intereses, se expresa indudablemente a través del diálogo, de la participación, de la movilización y de la libre expresión de sus ideas, pero fundamentalmente, a la hora de actuar en el ejercicio de su derecho a la determinación de sus condiciones de trabajo, ello se cumple a través de la efectiva negociación en defensa de sus intereses, en ámbitos de carácter paritario, y en la búsqueda de acuerdos o consensos donde estos requerimientos de produzcan, sin perjuicio del derecho a ejercitar la acción sindical directa orientada a los mismos fines.

Sostenemos entonces que ambas normas se deben integrar adecuadamente, entendiéndose por proceso de integración la necesaria adecuación y adaptabilidad de cada uno de los planos de desarrollo de la acción sindical y del papel potestativo que le cabe a los Organismos de la Enseñanza como rectores en políticas públicas sobre Educación.

Dr. Mario Pomatta
Asesor jurídico de FUM-TEP