

**Autos:** "CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS C/ASOCIACION GREMIAL DEL MAGISTERIO (AGMER) Y ASOCIACION DEL MAGISTERIO DE ENSEÑANZA TÉCNICA (AMET) S/CONCILIACIÓN OBLIGATORIA LEY 9.624" (Expte. N° 8069).-

**Paraná, 07 de abril de 2.018.-**

**VISTO:**

Estos autos caratulados: "**CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS C/ASOCIACION GREMIAL DEL MAGISTERIO (AGMER) Y ASOCIACION DEL MAGISTERIO DE ENSEÑANZA TÉCNICA (AMET) S/CONCILIACIÓN OBLIGATORIA LEY 9.624**" (Expte. N° 8069), traídos a Despacho para resolver y;

**RESULTA:**

1º) Que, en fecha 06/04/2.018, se presenta la Dra. MIRIAM CLARÍA, Abogada Apoderada del CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN, constituyendo domicilio procesal, con patrocinio letrado del Sr. FISCAL DE ESTADO DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS, Dr. JULIO CESAR RODRÍGUEZ SIGNES, en ambos casos acreditándose personería con copia de los instrumentos pertinentes, y SOLICITAN la conciliación obligatoria prevista por el art. 16 de la Ley provincial N° 9.624, con suspensión de las medidas de fuerza dispuestas o a disponerse, por el término legal.

La presentación se promueve contra la ASOCIACIÓN GREMIAL DEL MAGISTERIO (AGMER), con domicilio denunciado en [Alameda de la Federación N° 621](#) de Paraná, y la ASOCIACIÓN DEL MAGISTERIO DE ENSEÑANZA TÉCNICA (AMET), con domicilio denunciado en [calle Montevideo N° 163](#) de Paraná, requiriéndose la habilitación de días y horas inhábiles, lo que en razón de la naturaleza del procedimiento de conciliación, los derechos en puja y la urgencia que conlleva lo anterior, así se ha dispuesto al proveer la presentación.

Se invoca la competencia territorial y material del Tribunal, en razón de lo dispuesto por el art. 16, 3er. párrafo, de la Ley 9.624, siendo asignado por sorteo de la Mesa Única Informatizada.

Expresa que el derecho en peligro es el de "Aprender", siendo la educación una obligación sustantiva del Estado liberal y social de derecho, realizando el Gobierno Provincial todos los esfuerzos posibles en conversaciones informales y también en sede administrativa, a fin de arribar a un acuerdo con las entidades gremiales que permita el desarrollo normal de la actividad educativa en la provincia.

Alegan que las medidas de acción directa son herramientas de los trabajadores, significando lo regulado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional que primero se debe negociar, pactar, restablecer equilibrios; luego establecer mecanismos preventivos del conflicto conciliando y acudiendo voluntariamente; finalmente, como último recurso, la potestad gremial de ejercer el derecho de huelga.

Dice que en el marco anterior, se sancionó en Entre Ríos la Ley N° 9.624 de Paritarias, que constituyó la Convención Colectiva de Trabajo Docente entre el Consejo General de Educación de Entre Ríos, como empleador, y las Asociaciones de Trabajadores con personería gremial docente, ámbito formal de discusión desde cierta paridad y que puede servir para prevenir nuevos conflictos. En tal entendimiento, se ha convocado a la Comisión Negociadora, manteniéndose reuniones en el salón de los gobernadores durante los meses de enero, febrero y marzo, discutiendo diversos temas, siendo el tema salarial el central, sobre lo cuál se llegó a ofrecer más de un 17% (aunque la paritaria nacional impusiera pisos más bajos).

Manifiesta que agotadas las instancias de diálogo informal, existiendo rechazo a las propuestas formuladas, a fin de garantizar el derecho a la educación de todos los alumnos entrerrianos, en

fecha 14/03/2.018, la Presidente del C.G.E., profesora Marta Irazabal de Landó, solicitó a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social la constitución de un ámbito de negociación con los sindicatos docentes. Se fijó audiencia para el día 27/03/2.018, a las 17 horas, conformándose en fecha 03/04/2.015 la Mesa de Negociación Paritaria, mediante Resolución 0126/18 MT. Explica las propuestas puestas a consideración, las que no fueron aceptadas, siendo que en la reunión de fecha 06/04/2.018 la entidad gremial dio por finalizada la instancia invocando el art. 16 de la Ley 9.624, también interpretado por la Autoridad Administrativa, al emitir Resolución N° 164/18 ST que dio por finalizada la instancia administrativa.

Funda en derecho, solicita vista al Ministerio Pupilar, ofrece pruebas, requiere habilitación de días y horas inhábiles, reserva el caso federal y peticiona.

2º) Que, dictada la primera providencia y corrida vista a la Sra. Defensora Pública en turno, Dra. Marcela Piterson, encontrándose en dicho estado procesal las actuaciones, se presentó nuevamente la apoderada legal del C.G.E., comunicando las fechas de las medidas de acción directa (paro docente) y movilización, dispuestas para los días 10 y 11 de abril del corriente año, así como reiterando la solicitud de suspensión de las medidas anunciadas.

3º) Que, se recibió respuesta por la Sra. Defensora Publica, en fecha 07/04/2.018, a las 12 horas, donde considera que resulta de dominio público el conflicto laboral y salarial existente entre las Asociaciones Gremiales (AGMER y AMET) y el Estado Provincial, lo que afecta a todas las escuelas del Distrito y asimismo a sus núcleos familiares.

La Sra. Defensora propicia la admisión de lo peticionado por la presentante, en razón de que la educación es un derecho humano intrínseco y un medio indispensable para realizar otros derechos humanos, lo que desempeña un papel decisivo en el pleno desarrollo de la personalidad humana, en el fortalecimiento del respeto a los derechos y libertades fundamentales y en favorecer la comprensión entre las personas, además de ser considerado un servicio social. Por ello, corresponde a las Asociaciones Gremiales y Sindicales ajustar el ejercicio constitucional del derecho de huelga, evitando adoptar medidas que vulneren o restrinjan el derecho a la educación de niños, niñas y adolescentes, con la incidencia en las familias y en la comunidad, y continuar con las negociaciones salariales sin interrupción del servicio educativo que se debe brindar, ya que está en riesgo el derecho a la educación que cursan el presente ciclo lectivo de la provincia.

Aclara que lo anterior no implica desconocer el derecho a reclamar que asiste a los docentes y a sus representantes gremiales y sindicales, lo que lleva a realizar una cuidadosa ponderación de los derechos en juego, evitando abuso y logrando una solución justa.

Por lo anterior, advierte la necesidad de reencauzar la instancia de resolución del conflicto en el ámbito legítimo de la negociación colectiva de la paritaria docente, debiendo el Estado intensificar sus esfuerzos para avanzar en la negociación, con el sistema educativo en funcionamiento y con los niños ejerciendo derecho a recibir educación en forma continuada y regular, asegurando el ciclo lectivo.

### **CONSIDERANDO:**

#### **I.- Negociación colectiva - paritaria docente.**

Que, la Ley provincial N° 9.624 instituyó la Convención Colectiva de Trabajo Docente entre el Consejo General de Educación de la Provincia de Entre Ríos, en su carácter de empleador, y la Asociación de Trabajadores con personería gremial de la actividad docente, a fin de convenir condiciones de trabajo, salarios y todo lo concerniente a la relación laboral de los trabajadores docentes, con algunas excepciones determinadas expresamente (artículo 1º).

Comienzo por recordar que "negociación" y "conflicto" se relacionan íntimamente y que la cooperación es un elemento de la vida social. Por ello, al suscitarse un conflicto, una de las

formas de encausarlo y solucionarlo, entre muchas otras, es la negociación; también, ante un futuro conflicto, la negociación sirve para evitarlo o atenuarlo, asimismo, también es útil cuando se quiere mantener la paz social.

En consecuencia, la negociación colectiva mantiene la situación de colaboración, de prevención o de solución de conflictos, siendo el instrumento más importante y regulado en el ámbito de la discusión salarial provincial.

## **II.- Conflicto Colectivo - Mecanismos normativos de solución.**

Que, ante la imposibilidad de arribar al acuerdo colectivo sobre las condiciones de trabajo, la misma Ley N° 9.624 determina un mecanismo de CONCILIACIÓN obligatoria para que el CONFLICTO COLECTIVO entre los sujetos colectivos intervinientes sea canalizado mediante la celebración de tantas audiencias como sean necesarias para que las partes continúen las negociaciones, encaminen el conflicto y hagan todos los esfuerzos posibles -a su alcance- para arribar a una solución acorde a los legítimos intereses en debate por ambas partes (Trabajadores Docentes y Estado Empleador).

La primera instancia resulta administrativa, ante la Secretaria de Trabajo y Seguridad social (cf. 1° párrafo, art. 16, Ley 9.624), la que se llevo a cabo en las actuaciones N° 2093845, conforme copias certificadas agregadas por el peticionante, constituyéndose la Mesa Negociadora de Paritaria Docente (cf. Resolución N° 126 M.T.), celebrándose audiencias hasta que -finalmente- el 06/04/2.018 se dió por fracasada y concluida la instancia administrativa (cf. acta ante la autoridad administrativa y Resolución N° 164/18 M.T.).

## **III.- Conciliación obligatoria - Intervención judicial.**

Que, al no ponerse de acuerdo las partes en la instancia administrativa, dando por concluida la misma (en un derecho ejercido por la representación gremial, cf. art. 16 de la Ley 9.624, y art. 14 Bis de la Constitución Nacional), la misma disposición a "cualquiera de las partes" pedir la Conciliación obligatoria ante el Tribunal competente, lo que implica insistir y rencauzar el conflicto en una mesa de diálogo, bajo la intermediación del Juez en su rol conciliador, lo que no significa que necesariamente pueda llegarse a algún tipo de solución total o parcial del diferendo. En otros términos, la "obligatoriedad" refiere a la necesaria participación en la mesa de negociación, y no a la suscripción de un acuerdo, distinción relevante ya que implica -en primer término- reconocer la legitimación y capacidad de negociación de los actores colectivos involucrados en el conflicto; y, en segundo lugar, el respeto irrestricto a la autonomía colectiva de la voluntad de los mismos sujetos participantes, quienes podrán aceptar o rechazar las propuestas salariales y de condiciones de trabajo que el Estado empleador les formule, o bien también proponer las condiciones laborales que atiendan a sus intereses colectivos.

Debe recordarse que los mecanismos de conciliación obligatoria (y en el ámbito nacional también de arbitraje "voluntario" u otros medios dispuestos en cada jurisdicción) surgen imprescindibles, además de previstos por el art. 14 bis de la C.N. (2° párrafo, directivas constitucionales de las relaciones colectivas de trabajo), en cuanto se trata de conflictos colectivos de interés, es decir, la discusión no pasa por el cumplimiento o incumplimiento de una norma jurídica (en tal caso, directamente el interesado puede recurrir a la vía judicial), sino por la legítima pretensión de mejoras en las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores docentes de nuestra provincia (pretensión o reivindicación, preponderantemente, de carácter salarial en atención a la situación actual).

Es así como son los propios sujetos colectivos en conflicto quienes deben extremar sus esfuerzos por arribar a una solución acordada y justa, siendo toda intervención administrativa y judicial a los fines de conciliar los intereses, cuando las partes no han podido realizarlo en forma directa, y sin que signifique analizar la justicia o injusticia de los motivos que llevan a la falta de acuerdo.

En conclusión, la conciliación obligatoria con intervención judicial resulta el mecanismo normativo dispuesto a fin de que las partes continúen las negociaciones, siempre bajo los principios rectores de la negociación (Ley 14.250 del año 1.953, texto ordenado por Decreto N° 1135 de 2.004, conforme a las modificaciones de la Ley 25.877 de 2.004; Convenio N° 154 de la O.I.T., ratificado por Argentina; art. 17 de la Ley provincial N° 9.624), y con especial aplicación del principio de buena fe, lo que conlleva la designación de representantes con facultades suficientes, concurrencia a las reuniones dispuestas, intercambio de propuestas y contra propuestas, transmisión de información veraz y completa, etc. (art. 4 de la Ley 23.546, t.o. por Decreto 1135/04).

Las condiciones exigidas normativamente, por un lado, así como la reglamentación de una vía de posible solución, torna procedente la apertura de la conciliación obligatoria en sede judicial por el plazo previsto de veinte (20) días hábiles, contándose desde el día siguiente de la presente resolución.

#### **IV.- Efectos de la conciliación obligatoria.**

Que, la utilización del mecanismo de resolución de conflictos colectivos de intereses, al fracasar inicialmente la negociación directa, con la finalidad considerada ut supra y de acuerdo al mecanismo reglado, tiene por objetivo evitar la materialización efectiva del conflicto, ya que la adopción de medidas de acción directa (siendo la más común el ejercicio del derecho de huelga), previstas por la legislación constitucional, impide llevar adelante un marco de negociación colectiva regular, continuo y adecuado a la solución del conflicto, además, de tener incidencia sobre los derechos constitucionales que entran en discusión por la misma dinámica del conflicto (educación, niñez y adolescencia, aprendizaje, derechos sociales y laborales).

De esta manera, además de la regulación normativa, resulta armonizador y compatible a los derechos en discusión encauzar el conflicto en los mecanismos institucionales previstos: Ley 9.624 (y principios que la inspiran, cf. lo antes señalado), con la consecuencia de suspender las medidas de acción directa que se hubieran dispuesto en relación al conflicto colectivo, teniendo noticia en este estado (por la presentación ampliatoria en el proceso y por la difusión pública que ha tenido el conflicto) que se resolvió declarar paro docente los días 10 y 11 de abril del corriente año, y convocar a las partes a la audiencia de conciliación por ante este Tribunal de Trabajo N° 3 de Paraná.

Debe resultar claro que la utilización de un mecanismo de resolución colectiva de conflictos, como el presente, no implica cercenar ni afectar irrazonablemente los derechos constitucionales en tensión, sino más bien armonizar los mismos, mediante una solución razonable, que en el presente, lo constituye la conciliación por el plazo legal, tiempo durante el cuál se suspenden todas las medidas de acción directa que los actores colectivos adopten; lo que no implica que, finalizada la conciliación sin acuerdo sobre el tema debatido, puedan recurrir inmediatamente a los recursos directos de reclamo, previstos por las normas constitucionales y reglamentarias.

Esta solución, reitero, normativamente impuesta por la Ley que instituyó la Convención Colectiva de Trabajo Docente, realiza una ponderación de los derechos en juego y de tal manera encamina el conflicto, mediante la aproximación de las partes a la negociación directa y con intervención de un conciliador judicial.

#### **V.- Esfuerzos compartidos y continuidad de la negociación colectiva bajo el principio rector de la buena fe.**

Que, considero prioritario agregar, sin perjuicio de lo ya considerado, que la reiteración en cada ciclo lectivo anual del mismo conflicto colectivo, preponderantemente de carácter salarial (claro está, principal obligación a cargo del Estado empleador con sus trabajadores), no debe impedir que ambos sujetos colectivos, en relación a los intereses que representan (de los Trabajadores docentes y del bien común dado por la Educación), realicen los esfuerzos conducentes a lograr

una solución consensuada y justa del conflicto, de manera tal en que la incidencia sobre los derechos constitucionales en juego no implique una afectación sustancial de los mismos: derecho al salario digno y justo de los trabajadores estatales (art. 82 de la Constitución Provincial; art. 14 bis de la Constitución Nacional; cf. fallo C.S.J.N. en autos "Madorran", 03/05/2.007; fallo C.S.J.N. en autos "Recurso de hecho deducido por la Asociación de Trabajadores del Estado en la causa Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad", de fecha 18/06/2.013), por una parte, y derecho a la educación de niños, niñas y adolescentes (arts. 18, 257 a 271 -Sección X-, Constitución de Entre Ríos; art. 14, 75 inciso 22, Constitución Nacional; y demás normas invocadas prolijamente por la Sra. Defensora Pública en autos).

Para lograr la solución resulta condición ineludible la negociación bajo el principio de buena fe: lo que conlleva en el caso concreto comparecer a las audiencias de conciliación con propuestas superadoras según las reales posibilidades fácticas, debatir mediante argumentos y en un discurso racional que reconozca las necesidades y realidades del sector involucrado, respetar el orden y procedimiento de la conciliación, no realizar medidas que afecten los derechos constitucionales aunque el conflicto se mantenga latente, y brindar una información completa, veraz y oportuna).

En este marco, hay que reconocer que los Derechos -especialmente relevante a la realidad local- deben considerarse como principios, que al decir de Robert Alexy, son "mandatos de optimización", y no como reglas, pues esto último conduce a la "idealización" del derecho (derechos que "se declaran en los papeles" pero que no se cumplen) (Robert Alexy y otros autores, *Argumentación, Derechos Humanos y Justicia*, Astrea, 1ª Ed., Bs. As., 2.017).

Finalmente, destaco que hasta el momento las partes han intentado arribar a una solución del conflicto, mediante negociación directa en el salón de los gobernadores, luego, mediante audiencias celebradas en sede administrativa, para -finalmente- recurrir a esta instancia conciliatoria judicial.

Por todo lo expuesto;

### **RESUELVO:**

1º) Disponer la Conciliación Obligatoria prevista en el art. 16 de la Ley Nº 9.624, por el término de veinte (20) días hábiles contados a partir del día siguiente de la presente y ordenar a las partes la suspensión de las medidas de acción directa dispuestas, en particular, teniendo noticia de la decisión de la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos y la Asociación de Magisterio de Enseñanza Técnica, sobre las medidas de fuerza consistente en un paro o huelga prevista para los días 10 y 11 de abril de 2.018, en atención a las consideraciones, fundamentos y razones expuestas, requiriendo la continuidad de la negociación bajo el principio de la buena fe.-

2º) Fijar audiencia conciliatoria de las partes intervinientes en el conflicto para el día 10 de abril de 2.018 a las 17 horas, a los fines establecidos en el tercer párrafo del art. 16 de la Ley 9.624 .-

3º) Notifíquese por cédula, con habilitación de días y horas.-  
Regístrese.-

**JOSE ANTONIO REVIRIEGO**  
**JUEZ DEL TRABAJO Nº 3**