

DEDUCE RECURSO DE RECONSIDERACIÓN CON JERÁRQUICO EN SUBSIDIO
(ARTS. 8° INCS. A y B - LEY K N° 5255)

Al Sr. Ministro de Trabajo de
la Provincia de Río Negro -
Jorge H. Stopiello
S / D



Ref: Expte. N° 080.066-MT-2023

"UNTER / MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y DDHH s/ PARITARIAS 2023".

Silvana INOSTROZA (DNI 23.856.643), Gustavo Sebastián CIFUENTES (DNI 25.702.593) y María de los Angeles CASTAÑEDA (DNI 22.541.463), en nuestros respectivos caracteres de Secretaria General, Secretario Adjunto y Secretaria Gremial y de Organización de la **Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Río Negro (UNTER)** y en consecuente ejercicio de mis facultades estatutarias de representación legal de la entidad, con domicilio legal en Avenida Roca 595 de General Roca, Provincia de Río Negro, ante esa Autoridad Ministerial nos presentamos y como mejor proceda en derecho, decimos:

I. OBJETO

En legal tiempo y forma, venimos a promover formal recurso de reconsideración con recurso jerárquico en subsidio, en las condiciones de los incs. a) y b) del art. 8° de la Ley K N° 5255, contra la **Resolución N° 782/2023 del 21 de marzo de 2023**, notificada en el domicilio legal de esta entidad en horas del medio día del 22/03/2023, por medio de la cual decretó Usted la conciliación obligatoria por el término de 15 días hábiles a partir de las 00:00 hs. del día 22/03/2023, en el marco del conflicto de intereses suscitado entre este Gremio y el Ministerio de Educación y DDHH de la Provincia de Río Negro, con la consecuente orden de cesar este sindicato con la medida de acción directa -vgr. paro- decidida por Congreso Extraordinario para los días 22, 23, 28, 29 y 30/03; 03, 04 y 05/04/2023.

Por no ocurrir bajo ningún concepto las condiciones y recaudos legales como para considerar legítima su decisión, de un modo acorde a su finalidad legal y real espíritu, ni ajustada a las circunstancias del conflicto colectivo en curso.

Lo cual impone inexorablemente que sea **DEJADA SIN EFECTO**, con la consecuencia de disponerse de inmediato la **SUSPENSIÓN DE TODOS SUS EFECTOS**, en aras de no obstaculizar a este Sindicato y a los/las trabajadores/as docentes que representa el ejercicio regular de sus derechos constitucionales de carácter colectivo.

En razón de tratarse de una medida que, en el puntual caso, desnaturaliza en forma manifiesta y merced a un uso ilegal y arbitrario de parte del Ministro de Trabajo, la esencia y finalidad de la facultad que le otorgan los arts.86 y sgtes. de la Ley 5255.

Con el gravísimo resultado de vulnerar el Derecho Constitucional a la Huelga en su faz institucional para este Sindicato e individualmente a los y las trabajadores y trabajadoras docentes que lo titularizan, junto con el derecho al acceso facultativo a la conciliación y/o arbitraje laboral (cfr. art. 14 bis y 75 inc. 22 y 24 de la Constitución Nacional, Convenio OIT N° 154).

Todo por los fundamentos de hecho y derecho que a continuación se exponen.

II. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO

Como resulta de conocimiento del Ministro de Trabajo, la medida que se recurre ha sido dictada en el marco de un conflicto colectivo de trabajo suscitado entre esta Unión de Trabajadores y Trabajadoras Docentes de Río Negro (UNTER) y el Ministerio de Educación y Derechos Humanos de Río Negro, **cuya causa afina directamente los múltiples y sucesivos incumplimientos en que viene incurriendo la Autoridad Gubernamental.**

Ello, tanto respecto de concretos compromisos paritarios homologados, como de las obligaciones que la legislación le impone en su rol patronal, en el extensísimo y hasta hoy totalmente infructífero proceso paritario que se viene llevando a cabo desde el mes de septiembre de 2022.

Donde en ese sentido destaca en primer lugar la injustificada inobservancia por el Ministerio de Educación y Derechos Humanos del acuerdo,

según Acta Paritaria del 25 de octubre de 2022, en orden adelanto del pago del 10% de recupero del tercer trimestre de ese año por planilla complementaria en el mes de noviembre.

El cual fue adoptado sobre la pauta central de asegurar a los trabajadores docentes un nivel de ingresos que frente al constante proceso inflacionario no pierda poder adquisitivo, como solución práctica destinada a salvaguardar el salario al derecho digno.

Empero aún pendiente, pese al imperativo legal propio del ámbito en el que fue concertado y pese a haber sido la esencia de los pronunciamientos de la Cámara Segunda del Trabajo de General Roca del 27/12/2022 y su confirmación por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro del 08/03/2023, en las actuaciones judiciales "UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE RIO NEGRO c/ MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y DERECHOS HUMANOS DE RÍO NEGRO s/ AMPARO" (Expte. N° RO-01328-L-2022), que el ámbito paritario es el idóneo para la concreción de todo cuanto en ese sentido se halla pactado.

Para luego verse el panorama así instalado severamente agravado, merced a la persistente y obstinada postura por parte de la misma Autoridad Educativa, en el sentido de vulnerar el derecho también de la máxima jerarquía de los trabajadores y trabajadoras docentes a la justa retribución.

Por la vía de forzar un dilatado proceso paritario, durante cuantiosas reuniones (vgr. reunión paritaria del 10/11/2022, reunión bilateral del 14/12/2022, y reuniones paritarias del 23/01/2023, 06/02/2023, 17/02/2023, 07/03/2023 y 17/03/2023), todas caracterizadas por el absoluto desdén hacia la manda de negociar de buena fe y consecuente deber de ofrecer propuestas de recomposición e incrementos ajustadas a la pauta rectora señalada de conservación de poder adquisitivo del salario docente, en tanto única forma posible de hacer prevalecer su condición de dignidad.

Siendo por ello que el conflicto arribó al punto de algidez y gravedad espectable ante semejante negativa gubernamental en cuanto al respeto de los elementales derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de la Educación de Río Negro y de ahí la razón que llevó al Congreso Extraordinario de UNTER del 21/03/2023, en su función de órgano resolutorio supremo de esta Entidad

Sindical, a disponer la medida como medida legítima de acción directo el paro de actividades durante los días 22, 23, 28, 29 y 30/03; 03, 04 y 05/04/2023.

En otros términos, a ejercer el Derecho Constitucional de Huelga en las condiciones que resultan de ser su fuente el art.14 bis de la Constitución Nacional, la normativa internacional de carácter convencional de igual jerarquía conforme el art. 75 inc. 22 y 24 de la misma Carta Magna y los arts.40 inc.6° y 41 inc.4° de la Constitución de la Provincia de Río Negro.

Como única medida totalmente válida e idónea al alcance de esta parte del conflicto, en pos de superar el acuciante estado actual de situación, del cual es causa exclusiva y excluyente la ilegítima e injustificada postura de la Gubernamental.

En pos de la finalidad concreta con que se halla instrumentado el trascendente derecho en el apuntado bloque de constitucionalidad y convencionalidad, plenamente justificada aquí por exhibir el estado de cosas descrito un real estado de necesidad colectivo, a causa exclusivamente de la dilatada vulneración de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras docentes por quien es su empleador.

Y donde la **Resolución N° 782/2023** que mediante este cuestionamiento recursivo se pone en crisis, no exhibe otra razón que la del cercenamiento de tal Derecho Fundamental ejercido -se insiste- bajo la plena legitimidad que impone su condición de reacción contra los múltiples y graves incumplimientos patronales, por vía de imponer una conciliación obligatoria manifiestamente arbitraria y abusiva, por lo apartada que se exhibe de la recta interpretación que cabe a los arts. 86 y sgtes. de la Ley K N° 5255 y con los consecuentes vicios que afectan fatal e irremediabilmente su validez.

Ante todo, por la arbitrariedad, falta de proporción y falta de motivación suficiente de las que adolece, ante su total carencia del requisito legal esencial de debida fundamentación, ajustada a los reales hechos y circunstancias propias del conflicto colectivo en curso tal aquí se vienen detallado y de un modo que permita tenerla como un medio idóneo para el fin que en lo aparente se propone procurar (cfr.arts.12 y 13 de la Ley 2938 de Procedimiento Administrativo de la Provincia de Río Negro).

Ello pues, en concreto, de las consideraciones del dispositivo en cuestión no surgen siquiera mencionados los motivos y causas del conflicto y su directa relación con un obrar ilegítimo y deliberadamente incumplidor por parte de la Autoridad Gubernamental, en el marco del ya descrito proceso paritario que mantiene con este Gremio desde septiembre del 2022.

Con lo que no resulta posible vislumbrar la oportunidad, proporcionalidad y utilidad de la medida adoptada, en tanto -se insiste- en los hechos no hace más que privar a este Sindicato de la única herramienta a su alcance para hacer valer los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras cuyos intereses representa, mediante el ejercicio a su vez de un derecho igualmente constitucional, como tal restringible bajo concretas y rigurosas circunstancias, aquí ausentes.

Peor aún, cuando la entidad propia de la conciliación obligatoria impuesta, exhibe por sí misma su falta de proporción, arbitrariedad y apartamiento de las particularidades y necesidades del conflicto, concretamente por la ingente extensión con que se dispuso -vgr. de 15 días, esto es, el máximo legal conforme el art. 89 de la Ley K N° 5255- y la concomitante decisión por esa Autoridad de fijar la pretensa instancia conciliatoria obligatoria, destinada a culminar con el conflicto, recién para el día 03 de abril del corriente, esto es, casi al límite del plazo por el que se fija el procedimiento

Con lo que si la medida realmente se destinase a subsanar el pleito, y no -como se advierte- a poner un freno arbitrario al derecho de huelga en un actuar connivente de ese Ministerio de Trabajo respecto del desdén demostrado por la gubernamental, mal se habría decidido la fijación de términos a todas luces dilatorios para la solución del conflicto.

Tan luego, la Resolución en crisis resulta igualmente arbitraria, carente de motivación e improcedente, desde el punto de vista normativo.

Desde el momento en que el Ministro de Trabajo pretende obligar a este Sindicato a avenirse a una conciliación con la gubernamental, sin previamente haber agotado, en rigor ni siquiera ejercido, respecto de esta última, las atribuciones conminatorias que la Ley 5255 y sus normas concordantes le otorgan, bajo el atributo de autonomía funcional expreso en su art.1°, destinadas al cumplimiento forzado de los compromisos paritarios que surgen de las Actas

Paritarias supra mencionadas y en cuya inobservancia afinza la razón de la medida de fuerza (cfr. art. 2° inc. g) de la Ley K N° 5255).

Lo cual allende exhibir la total falta de oportunidad de la medida, permite sostener un proceder de connivencia por ese Ministerio de Trabajo para con una de las partes del conflicto. Puntualmente y para peor, aquella que sin razón válida se niega al cumplimiento de compromisos asumidos y por esa vía vulnera derechos fundamentales y humanos de nuestros afiliados.

Configurativo ello de una falta grave por ese Ministro de Trabajo a sus deberes como tal, en las condiciones del art. 23 inc. g) de la Ley K N° 5255, en razón de la ausencia de la más mínima gestión tendiente a intimar y conminar al Ministerio de Educación y Derechos Humanos, a la sazón la parte empleadora, al debido cumplimiento de sus compromisos paritarios referidos para con este gremio, como necesaria conducta previa a la adopción de la instancia que ahora pretende implementar.

En un tercer orden, en muestra cabal de la parcialidad e ilegalidad con que se adoptó por ese Ministerio la medida que aquí se cuestiona, se advierte que en la Resolución en crisis no se ordena en modo alguno al Ministerio de Educación y DDHH al abono de las sumas adeudadas a los trabajadores de la educación provincial, como consecuencia del reconocimiento de esos derechos en los acuerdos paritarios mencionados.

Con lo que la intimación a cumplir con el efecto previsto en el art. 88 de la Ley K N° 5255 parece sólo haberse decidido en relación a este Sindicato, en el sentido de haberse ordenado el cese del paro, empero no así respecto de la Autoridad Gubernamental.

En la medida que ese Ministerio no ordena a la empleadora volver las cosas al estado anterior del conflicto, ello por la única vía posible, cual es el cumplimiento de los compromisos y derechos reconocidos a los docentes por cuya inobservancia se suscita este conflicto.

Por todo lo cual es flagrante la violación en que se incurre hacia el derecho de los trabajadores y las trabajadoras docentes representados por la UnTER, en cuanto a bregar por sus condiciones laborales, en cuanto a todos sus aspectos, en un espacio paritario conducido por quien debe forzosamente sostener una posición equidistante e imparcial en relación con ambas partes, del modo

impuesto por los Convenios 151 y 154 de la OIT, directamente receptados en el citado art.1° de la Ley 5255.

Por ser esa la única forma en que es dable garantizar aquello que el mismo organismo internacional, fuente fundamental del Derecho del Trabajo Individual y Colectivo, ha definido, a través de su Comité de Libertad Sindica, en términos de que *"... el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones ..."*.

Amén de ser una práctica legalmente definida como desleal o antisindical, en relación con la patronal, la de *"... rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación ..."* (cfr.art.53, inc.f, de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales)

Concepto al que además nada contribuye, sino todo lo contrario, el sistema de control de asistencia implementado en el día de la fecha (23/03/2023), en la página web del Ministerio de Educación y Derechos Humanos, a través de un botón con la leyenda "¡Quiero informar que estoy presente! - 0 a 24 podés informar si asistís a trabajar en el día de la fecha".

Por cuanto su carácter absolutamente novedoso e ilegítimo en relación con la modalidad habitual de control de asistencia durante la jornada y en el mismo establecimiento laboral, claramente demuestra la verdadera intención persecutoria hacia quienes ejercen con plena legitimidad sus derechos, con la consecuente incursión de otra práctica de la misma naturaleza disvaliosa, según el inc.e) del mismo ordenamiento, en cuanto define así a la adopción de represalias *"... contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales ..."*.

De tal suerte, ante todos los defectos señalados respecto de la Resolución 782/2023, es imposible no considerar su total falta de eficacia como medio válido para impedir la prosecución de la medida de acción directa decretada por la UnTER, en respuesta al incumplimiento por la patronal a los compromisos asumidos con la finalidad de garantizar el derecho elemental -dadas las condiciones económicas imperantes- al salario digno de los docentes rionegrinos, a guisa a su vez del ejercicio legítimo y oportuno del Derecho Constitucional de Huelga.

Donde al respecto, es posible replicar con total fundamento fáctico y normativo -dado por el art.14 bis de la Constitución Nacional y el art.40 de la Constitución de la Provincia de Río Negro, que si bien "... *Tanto las legislaciones provinciales como la ley 14.786 prohíben la práctica de la huelga sin haber agotado el proceso conciliatorio ...*", lo cual puede llevar a suponer -erróneamente- que por influjo de dicha cláusula el ejercicio del derecho de huelga sin dar cumplimiento con dicha instancia resultaría ilegal, lo cierto es que **"... *partiendo de la base de que el derecho de huelga tiene rango de garantía constitucional (art. 14 bis, 2º párr.), en principio, es legal y factible, ya que precisamente, la concreción de medidas de acción directa es el acto que transforma una simple negociación en conflicto colectivo y justifica la intervención administrativa...*"** y que **"... *no puede reputarse como prohibida una medida de acción directa sin una mínima valoración de los hechos en base a las pautas de equilibrio, razonabilidad y ponderación de las circunstancias del caso. Por ejemplo, difícilmente podría encuadrarse como prohibida, por no haber agotado la vía administrativa, una huelga motivada en un auténtico estado de necesidad colectivo , como las huelgas que persiguen ... el pago de remuneraciones, el cumplimiento de cláusulas legales o convencionales, etc. ...*"** (Cfr. ARESE, Cesar: *"Derecho de los conflictos colectivos de trabajo"*; Ed. Rubinzal - Culzoni; Santa Fe, año 2011; pág. 262, destacado añadido).

Siendo las señaladas por el autor las circunstancias que, justamente, por darse en este caso, tornan legítimo el ejercicio de ese derecho por la UnTER allende cualquier reparo vinculado a una pretensa aplicación dogmática y apartada de la realidad de dispositivos legales formales y burocráticos.

Hallándonos, ergo, en presencia de un ejercicio legítimo y fundado del derecho de huelga por este Sindicato, por un lado, y en una Resolución por ese Ministerio que exhibe una aplicación arbitraria, parcializada y ergo ilegal del instituto de la Conciliación Obligatoria y cuyo único efecto práctico es la paralización del ejercicio de tal derecho elemental, por otro, no puede sino juzgarse a esta última como violatoria del primero.

En ese sentido, en cuanto a la posibilidad de calificar de arbitrario o ilegal el uso de dicho instituto conciliatorio por la autoridad de aplicación, y ergo cuestionar su validez y no acatar su cumplimiento una vez decretado, debe partirse de la máxima de que **el procedimiento de conciliación obligatoria, se**

instrumenta, desarrolla y se torna operativo en los conflictos laborales de intereses, con el claro objetivo de propender a la paz social -nada de lo cual, por las razones ya vistas, puede predicarse respecto de la Resolución MTYSS N° 782/23-.

En base a la cual se regulan las condiciones de su procedencia y ha de valorarse en cada caso la justeza y legitimidad de su adopción, según propenda o no a ese fin, o si en realidad -como sucede en el caso-, importa únicamente una traba burocrática al ejercicio de derechos elementales de los trabajadores.

Ello ha dado lugar en la casuística y la doctrina a cuestionamientos sobre la validez, motivación, oportunidad y proporcionalidad de su uso por las Autoridades de Aplicación del instituto -en el caso, el Ministerio de Trabajo provincial-.

Destacando en este caso, a modo de ejemplo, la desnaturalización y aplicación arbitraria e ilegal del mismo en aquellos casos en donde se presenta como una medida que no genera otro resultado que la afectación del ejercicio por la parte sindical del elemental derecho de huelga contemplado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, puntualmente por la vía de aparecer como una medida injustificadamente extensa en el tiempo, reiterativa, inmotivada -por apartado de las circunstancias del conflicto-, parcializada en favor de una de las partes en conflicto, etc.

Vicios todos que es posible de advertir en el presente caso, en relación a la Resolución en crisis, tal como en el extenso desarrollo precedente se expone.

De ahí que a la revocación requerida se adicione el formal pedido de suspensión de los efectos de la resolución en crisis, dejando desde ya planteada esta representación legal de la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Río Negro nuestra íntima y libremente asumida decisión de no acatar un acto del estado violatorio de nuestro elemental derecho a la huelga.

Debe resaltarse que cualquier análisis sobre la legislación debe ser enfocado hacia la máxima realización de derechos, conforme a la observancia constitucional y convencional de que cualquier institución jurídica debe ser analizada en miras a la realización de su finalidad tuitiva y a la intensidad de la tutela que la adecuada aplicación de las normas arrojen en el caso concreto.

Tanto el sistema de negociación colectiva como el ejercicio del derecho a huelga constituyen, desde su reconocimiento en el ámbito constitucional y convencional como desde su regulación en el plexo normativo, mecanismos tendientes a morigerar la conflictividad insista en toda relación laboral.

El Convenio 151 de la OIT establece que: "La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados" (art. 8vo.).

Por otra parte y conforme la definición ensayada por la OIT, la negociación colectiva constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

El derecho a la negociación colectiva de las condiciones de trabajo encuentra su recepción normativa en el Art. 14 bis de la constitución nacional, en la ratificación por nuestro país de los convenios de la OIT N° 87, 98, 151 y 154 que establecen la implementación de la negociación colectiva como forma de regular las condiciones de trabajo, las pautas procedimentales para su implementación y el deber de fomentar su implementación en todos los sectores del trabajo.

En lo relativo al derecho a huelga el mismo se encuentra contemplado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en el art. 3, apartado 1, del Convenio n° 87 de la OIT, en el art. 10 del Convenio N° 87, en el art. 11 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, en el art. 5º, inc. d), de la ley 23.551 que pone al derecho de huelga en cabeza de las asociaciones sindicales sin distinciones, es decir, con independencia de que posean personería o inscripción gremial, en el art. 24 de la ley 25.877 y en los criterios y principios emanados de los organismos de control técnico normativo de la OIT —por reenvío expreso del artículo 24 de la ley 25.877—, que postulan la amplitud en cuanto a la titularidad y los fines de la huelga, como surge claramente del denominado "principio básico" del Comité de Libertad Sindical, según el cual "el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones para la defensa de sus intereses económicos y sociales".

Tal y como se mencionara con anterioridad, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo se presenta como un mecanismo tendiente a permitir la co-regulación de las condiciones de trabajo.

El ordenamiento establece pautas específicas bajo las cuales deben llevarse adelante las negociaciones (**LAS CUALES EN EL PRESENTE CASO NO SE CUMPLEN.**

En ese orden puede resaltar que de la normativa se desprende que la negociación tendiente a co - regular las condiciones de trabajo debe realizarse en un escenario paritario, con idéntica y proporcional representación por parte del empleador y de los trabajadores, **que debe realizarse con buena fe**, que los representantes deben tener potestades suficientes para realizar acuerdos y procurar su instrumentación y **que los acuerdos una vez sancionados adquieren fuerza normativa respecto del universo de representados.**

Sobre este punto, y como ya mencionamos, NO HUBO cumplimiento de los acuerdos paritarios por parte de la empleadora, por lo que difícilmente se nos pueda convocar/instar a someternos a una conciliación si de manera unilateral el Ministerio de Educación y Derechos Humanos no cumple los acuerdos arribados, ni mucho menos no se los persigue a cumplir los mismos antes de convocar a la conciliación obligatoria.

Por otra parte, el principio de buena fe EXIGE la realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso , la abstención de parte del empleador de regular unilateralmente las materias que estén siendo objeto de negociación y el deber de celeridad y razonabilidad en los plazos de negociación evitando dilaciones innecesarias, **TODO LO CUAL TAMPOCO se observa en el presente.**

Ahora bien, y tal como se señaló, el derecho a huelga se presenta como un instituto con un alto grado de reconocimiento constitucional y convencional (Art. 14 bis, 75 Inc. 22, 8 PIDESC, 22.3 PIDCYP).

En el concepto elaborado por el Comité de Libertad Sindical, se destaca lo que se ha denominado "principio básico" de dicho órgano internacional en materia de huelga, según el cual, la huelga es conceptuada como "uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los/las trabajadores/as y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales."

Como puede apreciarse, el derecho a huelga constituye uno de los medios fundamentales para la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras.

Este nivel de reconocimiento responde a la necesidad de dotar, a quienes se encuentran en una posición de asimetría, de herramientas que le permitan corregir o intentar corregir las asimetrías mediante mecanismos que resulten idóneos. Justamente, el reconocimiento del derecho a huelga tiene como finalidad equiparar o propender a la equiparación de la relación de fuerzas, con la finalidad de evitar la afectación a derechos mediante la aplicación de diferentes formas de sometimiento o dominación.

En suma, lo que se observa en el presente caso es que se pretende de manera ILEGAL usar a la negociación colectiva como un mecanismo tendiente a frustrar o impedir el ejercicio del derecho a huelga, sin el ánimo ni de solucionar la conflictividad, ni de un atisbo de voluntad negocial de las condiciones de trabajo.

Con lo que es evidente que se está ante una forma de utilización del proceso de negociación colectiva responde a un esquema autoritario en donde se ve cercenado un derecho fundamental y se violan los principios de buena fe negocial.

También resulta claro que esta aplicación distorsiva e ilegítima, como forma de socavar el derecho a huelga, no solo no revisten ninguna solución concreta a la conflictividad laboral, sino que, además, agravan la mencionada conflictividad y profundiza la asimetría de la relación con el lógico detrimento de derechos de los/las trabajadores/as en tanto parte más débil.

Todo lo cual impone la inmediata reconsideración de la **Resolución N° 782/2023 del 21 de marzo de 2023**, factible ante el ejercicio de la vía recursiva que aquí se ejerce en las condiciones del art.8° de las Ley 5255.

Por el propio Ministro de Trabajo o en caso de su negativa por la Gobernadora de la Provincia de Río Negro, como objeto del Recurso Jerárquico que el mismo dispositivo admite con carácter subsidiario.

III PETITORIO

Por todo lo expuesto, al Ministro de Trabajo de la Provincia de Río Negro solicitamos:

1. Se nos tenga por presentadas y presentado en el carácter y ejercicio de la representación invocados.
2. Se tenga por interpuesto formal recurso de reconsideración con recurso jerárquico en subsidio, en las condiciones de los incs. a) y b) del art. 8° de la Ley K N° 5255, contra la Resolución N° 782/2023 del 21 de marzo de 2023, notificada en el domicilio legal de esta entidad en horas del medio día del 22/03/2023, por medio de la cual se decretó la conciliación obligatoria por el término de 15 días hábiles a partir de las 00:00 hs. del día 22/03/2023
3. Se deje sin efecto la resolución recurrida, con la consecuencia de garantizar a los trabajadores y las trabajadoras docentes que esta Entidad Sindical representa, el ejercicio legítimo y regular del Derecho Constitucional de Huelga, hasta tanto se arribe a la solución en las condiciones que se imponen en relación con el conflicto de intereses suscitado entre este Gremio y el Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro

Saludamos a Usted.


María de los Ángeles Castañeda
Secretaría Gremial
y de Organización
Un.T.E.R.


SILVANA INOSTROZA
SECRETARIA GENERAL
Un.T.E.R.