

Lic. MONICA SILVA
MINISTRA DE EDUCACIÓN
PROVINCIA DE RIO NEGRO

De mi mayor consideración:

Patricia CETERA, en mi carácter de Secretaria General de la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Río Negro, ante Ud. me presento y respetuosamente digo:

I. Presentación del Problema:

Que vengo por la presente a formalizar un reclamo tendiente a que ese Ministerio retrotraiga acciones que lleva adelante, mediante las cuales interpreta normativa establecida en favor de los y las docentes, y en claro perjuicio de los mismos.

La tarea de cercenamiento que denuncio ha partido de la actividad novedosa de reinterpretar normas de antigua data, como lo es la Resolución N° 233/98, construida paritariamente entre la UnTER y el CPE. A ello se adiciona que la mentada interpretación se realiza sin contar con la normativa correspondiente, lo que constituye más una creación de reglamentación.

Aquí encontramos el primer escollo, denuncio que la actividad interpretativa unilateral del CPE vacía el ámbito paritario en desmedro de las instituciones del derecho laboral concebidas en conjunto, modificando comportamientos anteriores del propio empleador.

Ahora bien, el comportamiento actual de quienes se desempeñan como representantes gubernamentales del CPE y del Ministerio de Educación, aparece como contrario a todo el plexo normativo, sobre todo si analizamos el nuevo marco legal:

1) Progresividad de los Derechos: Ya no podemos hablar de novedades cuando comentamos la irrupción de los Derechos Humanos en la Constitución nacional reformada, pero resulta pertinente en este caso traer a colación el principio de progresividad.

Esto implica: *“El principio de progresividad se relaciona con el Orden Público Laboral en cuanto sustenta la adquisición de los derechos consagrados por las constituciones nacional y provinciales, los Tratados y Convenios de la OIT, las leyes, Convenios Colectivos de Trabajo, estatutos profesionales, y demás fuentes normativas por las que los trabajadores obtengan mayores beneficios. Y que una vez adquiridos por los trabajadores*

revisten carácter obligatorios, inderogables e irrenunciables, so pena de caer en la nulidad de los actos que se contrapongan a su vigencia. Que esos beneficios una vez obtenidos se integran a los contratos individuales de trabajo, y ya no se podrá disponer de ellos sin caer en conductas ilícitas” (Nápoli, Rodolfo, El principio de progresividad de los derechos del trabajador en una nueva reforma de la Constitución Nacional, SAIJ).

La faz negativa del principio se complementa con la prohibición de regresividad en los derechos, sea por vía de reglamentación o de interpretación, como en este caso.

2) El influjo de la nueva constitución llegó, incluso, al Código Civil, donde se incluyeron los siguientes principios, en los dos primeros artículos:

“ARTICULO 1°. Fuentes y aplicación. Los casos que este Código rige deben ser resueltos según las leyes que resulten aplicables, conforme con la Constitución Nacional y los tratados de derechos humanos en los que la República sea parte. A tal efecto, se tendrá en cuenta la finalidad de la norma. Los usos, prácticas y costumbres son vinculantes cuando las leyes o los interesados se refieren a ellos o en situaciones no regladas legalmente, siempre que no sean contrarios a derecho.

ARTICULO 2°. Interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento”.

Destaco aquí: a) el respeto a los usos, prácticas y costumbres basadas en normativa, como lo era hasta hace poco tiempo, la interpretación de los recaudos para usufructuar licencias; b) la interpretación de la ley según sus palabras y finalidades coherentes con el ordenamiento jurídico.

Entrando ya en la parte medular del reclamo, mi solicitud es que se respeten los acuerdos paritarios que se constituyen en Ley a los artículos 20º y 25º del Régimen de Licencias Res. 233/98, Acuerdos Homologados ya que hemos recibido múltiples reclamos sobre ambos artículos en cuanto a su uso en las diferentes instituciones así como también en los Consejo Escolares a saber:

1- Con respecto al Art. 20º la interpretación sobre el usufructo del mismo considera que si un/a docente lo solicitó en un establecimiento en el que posee dos cargos u horas se aplica a toda la jornada escolar, más allá que el inconveniente que suscitó el pedido afecte solo una parte del día. Un segundo caso es el de el/la docente que solicitó el mencionado artículo en un establecimiento y teniendo carga horaria en otros dos debe afectar toda la jornada a la ausencia y solo necesitaba incurrir en

una inasistencia y en uno solo de ellos. En ambos casos se produce un “vaciamiento” de actividades por expresa decisión de la autoridad regional, cuando la intención siempre es garantizar el servicio educativo según lo manifiestan las autoridades de Educación. Esto no corresponde ya que el Art. 20º establece lo siguiente:

“II. Licencia art. 20: Fuera de los casos de licencias y justificaciones contemplados expresamente en este régimen, el superior inmediato del docente, podrá justificarle con goce de haberes: a) Las inasistencias motivadas por catástrofe o fenómenos meteorológicos especiales debidamente comprobados, que realmente impidan el traslado del docente a su lugar de trabajo en virtud de la gravedad y excepcionalidad del fenómeno. b) Las inasistencias motivadas por otras causas fundadas que no excedan seis (6) días por año y dos (2) días por mes.

REGLAMENTACIÓN: 1- Para utilizar la franquicia correspondiente al punto b) del Artículo 20º el trabajador de la educación deberá contar con cuatro (4) meses de antigüedad en la docencia. 2- Para poder usar la franquicia correspondiente al punto b) del Artículo 20º, será indispensable: a) Contar con autorización previa. b) Resultar atendibles, a juicio de la autoridad competente, las razones invocadas, ponderando a la vez puntualidad, comportamiento y laboriosidad del docente. c) Que razones de servicio no lo impidan. “

En lo que respecta a la **Licencia Art. 25:**

La Constitución Provincial, Ley 391 y la Resolución Nº 146/94 aseguran el derecho de trabajadoras y trabajadores públicos a perfeccionarse, a crecer y avanzar en la carrera administrativa.

Las dependencias del CPE han considerado dos cuestiones a este respecto, utilizando para ello un dictamen legal del año 2012: una es que esta licencia se orientada a cursos de perfeccionamiento docente vinculados con la materia inherente a la función desempeñada; la otra es para el caso de un/a docente con cargos en dos instituciones y siendo la capacitación de jornada completa, ante la falta de cupo en alguno de los establecimientos, usufructuará licencia por art. 25 en uno de ellos y por art. 20 en el restante.

Con relación a la primera cuestión, el texto del artículo 25 de la Resolución Nº 233/98 solo menciona que la capacitación debe estar relacionada con la docencia, y este análisis debería realizarse de manera amplia, en función de la posibilidad del trabajador de utilizar los conocimientos y las prácticas de la capacitación, a la tarea docente.

Desde el punto de vista de la licencia a usufructuar, el dictamen legal confunde los motivos del permiso laboral, ya que el artículo 20 se encuentra dentro del

capítulo V, sobre licencias por razones personales; mientras que el artículo 25 se encuentra en el capítulo VI, que refiere a licencias por capacitación.

Puede atribuirse el yerro actual a la utilización de un dictamen jurídico previo a la reforma del Código Civil, puesto en vigencia en agosto de 2015, ergo posterior a la opinión del profesional.

Yendo al orden de prelación establecido legalmente, y descrito al inicio de este recurso, debo manifestar que la Resolución Nº 233/98 nada establece para el caso en análisis, entonces no lo podemos resolver por las palabras.

Resta entonces estudiar el caso a la luz de las finalidades de las normas, y aquí cobra relevancia la finalidad de la promoción que asume el estado empleador en pos que trabajadores y trabajadoras docentes se capaciten, y para ello deberán brindar las herramientas y facilidades necesarias.

En ese camino correspondería aprobar en forma completa la licencia por capacitación, en toda la jornada laboral del docente, aunque obviamente ello no podría conllevar a la ampliación de más días del permiso. Son casos excepcionales con resoluciones del mismo tenor.

A modo de colofón, resta manifestar que solicito a Ud. que arbitre los medios necesarios para modificar las conductas de los/as responsables de cada área administrativa del Ministerio, realizando formal reserva de iniciar las acciones legales correspondientes.

Sin otro particular, la saludo fraternalmente.