

PIDE REINTEGRO SALARIOS en DÍAS DE HUELGA - RECONSIDERACIÓN CON APELACIÓN Y JERÁRQUICO EN SUBSIDIO - FORMULA RESERVA DE DERECHOS Y ACCIONES LEGALES.-

Director/a de la
Escuela N° D.E.
S. / D.
PARA SU ELEVACIÓN.

Ref. PAGO DE SALARIOS EN DÍAS DE HUELGA.

De mi mayor consideración:

F.C. _____, DNI _____,
por derecho propio, con domicilio real en la calle _____
de esta Ciudad de Buenos Aires, donde constituyo el domicilio legal a sus efectos, a Ud. me dirijo y digo:

I. OBJETO.-

Que vengo, en tiempo y forma, a impugnar los descuentos salariales efectuados por los días _____ de Marzo del 2017, así como los efectuados durante el mes de abril de 2017 en los días _____; a requerir su pago, y en su caso a su actualización, por lo que expondré:

II. FUNDAMENTO.-

Que ante la Huelga decretada por mi organización gremial -UTE- y la entidad que nos federa -CTERA-, fue convocada en el marco de la legalidad, ante los reiterados incumplimientos por parte de nuestros empleadores.

Que han incumplido, el acta de acuerdo salarial firmada durante el año 2016, donde se comprometían a actualizar el salario en caso de que la inflación superara el porcentaje de actualización acordado en el Acta.

Asimismo, todas las jurisdicciones del país, organizadas en la Central nacional señalada, estamos reclamando el cumplimiento de la Ley de Paritaria, a la que el Estado Nacional está haciendo caso omiso.

Sin embargo, y a pesar de tratarse de incumplimientos por parte de la parte empleadora, la administración me ha practicado un descuento salarial, correspondiente a la totalidad de _____ días, por haberme adherido a la medida de fuerza promovida.

Reitero que la pacífica y concordante jurisprudencia, señala que se deben abonar los días de huelga, si el empleador causó la necesidad de acudir a las medidas de fuerza como respuesta de sus incumplimientos.

"... si la huelga fue decretada por causas imputables al empleador los trabajadores tienen derecho al cobro de los salarios por el lapso de inactividad" (SC Buenos Aires "Acuerdos y Sentencias": 1956- V,p.251; 1958-V,p.214)

"... cuando esa suspensión ha sido determinada por un grave e injustificado incumplimiento del dador de trabajo, cuando, la huelga ha sido imputable a la culpa del patrón, cuando sea por justa causa, ...éste debe responder de la suspensión como si la hubiera dispuesto pagando la debida retribución" (confr. voto del Dr. Rodolfo A. Nápoli en "Ambra, Rosa y otros c/Edison SA", SC-BS.As. abril 6-1965), criterio también adoptado por la CNAT-SALA VI en "Canavary,Jorge c/Villalonga Furlong S.A., 24-09-90 y en "Rodríguez H. c/Aerolíneas Argentinas", ob.cit. pág. 316)

A riesgo de ser sobreabundante: ante el incumplimiento por parte del G.C.B.A., de la Cláusula de Monitoreo del Acta Paritaria 2016, que estableció el monitoreo de los salarios en relación a la inflación del año 2016, la misma establece: *"(...) las partes se comprometen a efectuar un seguimiento de la evolución de los índices inflacionarios durante la vigencia del presente convenio, a fin de aplicar futuras correcciones salariales en caso de corresponder."*, así como ante el incumplimiento del Gobierno

Nacional de la Ley de financiamiento educativo, que establece que convoque a paritarias docentes nacionales para establecer el piso salarial.

Esto lesiona gravemente mis derechos como trabajador/a, ya que he desplegado de un modo legal el ejercicio de un derecho constitucional realizando adhesión a la huelga impulsada por el gremio que me representa, en defensa de mis derechos, ante el grave avasallamiento sufrido por parte de mi empleadora.

Al respecto, la Comisión de Expertos de la OIT ha observado que *“al ser la conservación del vínculo laboral una consecuencia normal del reconocimiento del derecho de huelga, del ejercicio (legítimo, se entiende) de este derecho no debería derivarse el despido o discriminaciones en contra de los huelguistas”*.

Asimismo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, estableció que ningún trabajador debe ser víctima de discriminaciones en virtud de su actividad sindical y/o participación en una huelga.

Fundamos nuestro reclamo en el Convenio 98 de la OIT: *“los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”*.

Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Fundó también el derecho en el Convenio No. 111 de la O.I.T. ratificado expresamente por nuestro país el 18-6-68 (sobre “Discriminación en Materia de Empleo u Ocupación”). Sin perjuicio de estar expresamente ratificados, los Convenios de la O.I.T. citados, por leyes nacionales, téngase presente el art. 75 inc. 22 de nuestra Constitución Nacional (texto conf. Reforma Constitucional de 1994) que le da a los mismos rango constitucional. Fundo igualmente nuestro derecho en los arts. 14, 14 bis, 16, 17, 28, 43, 75 inc. 19, 99 inc. 2, 100 y 103 de la Constitución Nacional como así también en los derechos acordados en los arts. 1, 7, 8, 17, 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2, 14, 23 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arts. 1, 8, 21, 24, 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, arts. 2, 6, 7, 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 2, 5 del Pacto Internacional de Derechos civiles y Políticos de raigambre constitucional, como se dijo, por expresa disposición del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.-

Convenio No. 118 de la O.I.T. s/ Igualdad de trato en materia de empleo.

Convenio No. 157 de la O.I.T. s/Conservación de la Seguridad Social.

Recomendación No. 158 de la O.I.T. del 26-06-78 s/ Administración del Trabajo.

Y muy especialmente en lo que respecta ESPECÍFICAMENTE al TRABAJO DOCENTE, tal proceder resulta violatorio de:

La RECOMENDACIÓN DE LA UNESCO/O.I.T. RELATIVA AL PERSONAL DOCENTE, resuelta en la Reunión Intergubernamental Especial celebrada en París el 5-octubre-1.966.

Y de la REUNIÓN PARITARIA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE de la O.I.T., celebrada en Ginebra en 1.981.-

III.- PLANTEA CASO Y/O CUESTIÓN FEDERAL.-

En atención a los derechos y garantías afectados, tales como la libertad de trabajo, el derecho a enseñar y aprender, la no discriminación en el trabajo, el debido proceso y los Convenios y Recomendaciones de organismos internacionales tales como la O.I.T., objeto de especial tutela jurídica y expresamente amparados por nuestra Constitución Nacional (arts. 14, 14 bis, 19, 75 inc. 22 y conc. C.N.) y dejo desde ya, planteado EL CASO Y/O CUESTIÓN FEDERAL, haciendo reserva de acudir hasta la C.S.J.N, en su instancia oportuna, vía del Recurso Extraordinario o como procediere (arts. 14, 15, 16 Ley No. 48).

IV.- PETITORIO:

1. Por lo expuesto y fundado, solicito se tenga por presentado el presente RECURSO DE RECONSIDERACIÓN CON APELACIÓN Y JERÁRQUICO EN

SUBSIDIO CONFORME LO NORMADO POR LOS ARTS. 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y conc. del Estatuto del Docente Municipal (Ord. Mun. 40.593) y su Regl. y conf. LEY DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA CIUDAD DE BUENOS AIRES (DECRETO No. 1510/97 Y LEY No. 32).-

2. Por constituido el domicilio, por fundamentados y expresados los agravios y por , SOLICITADO el pago de los salarios de días de huelga, debidamente actualizados, así como los adicionales afectados, en su caso.

3. Téngase igualmente por planteado el Caso y/o Cuestión Federal, para su oportunidad, atento la naturaleza de los derechos constitucionales afectados.- Dejo formulada igualmente la reserva de derechos y acciones legales, por los daños y perjuicios sufridos una vez agotada la presente vía administrativa. Resolviendo el presente con el más PRONTO Y URGENTE DESPACHO.

En la seguridad de la justicia que me anima es que acudo al elevado criterio de la Superioridad y los saludo con mi mayor atención y respeto.