

PROMUEVE DEMANDA POR AMPARO SINDICAL PARA EL CESE DEL OBRAR ANTISINDICAL. PRÁCTICA DESLEAL PARA QUE SE SANCIONE CON MULTA LA CONDUCTA. SOLICITA CITACION DE TERCERO. SOLICITA MEDIDA CAUTELAR DE NO INNOVAR. SOLICITA MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA.

Señor Juez:

13/10/17



ANTONIO ROSSELLÓ, en su carácter de Secretario Adjunto a cargo de la Secretaría General de la **Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA)** y en su representación, constituyendo domicilio legal conjuntamente con nuestra letrada patrocinante, Verónica Cecilia Quinteros, C.P.A.C.F. T 83 F 851, en la calle Sarandí 587 Piso 3 F de la Ciudad de Buenos Aires y electrónico en 27230668855, a V.S. manifiesta:

I. PERSONERIA.

La representación de la entidad sindical de segundo grado la acredito con la certificación de autoridades expedida por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el acta que dispuso el reemplazo del Secretario General actualmente de licencia. Por su parte, de la Comisión Negociadora salarial (Mesa Nacional de Negociación Salarial del Sector Docente Universitario), se acredita el carácter de miembro de la Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA).

II. OBJETO

En orden a las circunstancias fácticas que seguidamente expongo y a las normas que en derecho sustentan la petición de intervención de la jurisdicción, en mi carácter de representante de la **Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios, en adelante la FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA,** promuevo la presente demanda por amparo sindical para que cesen en el obrar discriminatorio de excluirnos de la negociación sindical de los fondos de capacitación docente; para que se califique la conducta como práctica desleal conforme la tipificación prevista inc j) del artículo 53 de LAS para que se aplique la multa y por último, el dictado de medidas cautelares de innovar y de no innovar **contra el Estado Nacional – Secretaría de Políticas Universitarias dependiente del Ministerio de Educación y Deportes de la Nación, con domicilio en el Pasaje Pizzurno 935, Ciudad de Buenos Aires,** a los fines de recabar la tutela judicial de los derechos constitucionales garantizados en el art. 14 bis y en el Convenio n° 87 de la OIT, constitucionalizado vía el art. 8° inc. 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y del art. 22.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (conforme art. 75, inciso 22, 2° párrafo, de la CN), así como de aquellos derechos que emanan de las normas supralegales, más precisamente, de los Convenios n° 98, 135 y 154 de la OIT, que se encuentran aquí seriamente comprometidos.

En tal sentido, solicito:

- a) En primer lugar se ordene el cese de la discriminación por el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical a la negociación colectiva y a no ser discriminado conforme lo prevé el artículo 47 de la L.A.S.

- b) En segundo lugar se califique judicialmente la conducta de la demandada como "PRÁCTICA DESLEAL y contraria a la ética de las relaciones de trabajo", por incurrir en la figura del inciso j) del art. 53 de la ley 23.551 y se aplique la multa en su valor máximo;
- c) Se decrete MEDIDA CAUTELAR DE NO INNOVAR, ordenando a la demandada que cese inmediatamente en todas las conductas antisindicales descritas en los puntos que prosiguen, y especialmente que se abstenga continuar discriminando a la Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA) por la postura mantenida en la última negociación salarial por medio de la cual participó activamente, propuso una contra propuesta de mejora más acorde con el proceso inflacionario.
- d) Por último, solicito asimismo se decrete la MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA que disponga la conducta positiva de la demandada consistente en de incluir a la Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA) en las audiencias que se celebren entre la Secretaría de Políticas Universitarias dependiente del Ministerio de Educación; el Consejo Interuniversitario Nacional que nuclea a las Universidades Nacionales y los sindicatos paritarios del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por Decreto 1246/15; incorpore en la distribución de los fondos de capacitación a la Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA) y por su intermedio a las entidades sindicales adheridas y por último, manifieste en forma expresa que garantiza la libertad sindical de esta organización gremial y de los trabajadores por ella representados, y que reconoce el derecho de todos los trabajadores de asociarse libremente a la asociación sindical que estimen convenientes.

Todo ello bajo apercibimiento de aplicar astreintes (art. 666 bis del Código Civil) por cada día de demora en el cumplimiento de obligaciones de "de no hacer: discriminar" y de dar "capacitación docente".

Por Último se solicita se cite como tercero al Consejo Interuniversitario Nacional conforme los fundamentos apurados en el punto IX.-

III.- LA CONDUCTA ANTISINDICAL. HECHOS.

La FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES, INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS en adelante la Federación es una entidad sindical de segundo grado.

Se ha constituido para desarrollar acciones tendientes al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores que represente y la defensa de sus intereses profesionales, sindicales, mutuales, educacionales, sociales y económicos. Defender los intereses y derechos comunes de todos los trabajadores de la educación de las Universidades e institutos universitarios y preuniversitarios estatales, teniendo en cuenta la pluralidad personal e ideológica más amplia, sin discriminaciones ideológicas, políticas, raciales y/o religiosas. Peticionar ante las autoridades pública y demás organismos correspondientes la adopción de medidas tendientes a elevar las condiciones profesionales, económicas, sociales, culturales y previsionales de los educadores, tanto en actividad y pasividad entre otras funciones.

La ley 23.929 regula la negociación colectiva del sector docente.

El artículo 19 de la ley de presupuesto nacional nro. 24.447, estableció pautas para el procedimiento de negociación colectiva en las Universidades Nacionales, ordenando a la empleadora Universidad Nacional se establezcan acuerdos para ejercer su representación en la negociación. Dicha norma fue posteriormente incluida por el Congreso Nacional en la ley complementaria permanente de presupuesto número 11.672, consagrando su vocación de permanencia: "Las Universidades Nacionales fijarán su régimen salarial y de administración de personal, a cuyo efecto asumirán la representación que corresponde al sector empleador en el desarrollo de las negociaciones colectivas dispuestas por las Leyes Nros. 23.929 y 24.185. En el nivel general las Universidades Nacionales deberán unificar su representación mediante la celebración de un acuerdo que establezca los alcances de la misma" (Artículo 118).

El Concejo Interuniversitario Nacional (CIN) ejerce desde entonces la representación de la empleadora en la negociación, salarial y del Convenio Colectivo.

En fecha 1 de Julio de 2015 el Ministerio de Trabajo homologó el primer y único Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, conjuntamente con el Anexo de Docentes Preuniversitarios, concertado entre el **CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (CIN)**, por el sector empleador y la **FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU)**, la **FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA)**, la **FEDERACION DE DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES (FEDUN)**, la **UNION DOCENTES ARGENTINOS (UDA)**, la **CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CTERA)** y la **ASOCIACION GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA NACIONAL (FAGDUT)**, por el sector gremial que representa al personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, cuya copia autenticada se incorporó como Anexo y formó parte integrante del presente decreto.

Con respecto al MINISTERIO DE EDUCACION se tuvo por cumplimentada la condición impuesta por el artículo 153 de la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014), para el dictado del acto administrativo que lo instrumente, sin perjuicio de la obligación de las partes de continuar profundizando los puntos tratados y dar cumplimiento inmediato a aquellos que han sido definidos en el Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.

El Convenio Colectivo de Trabajo a través del artículo 26 garantiza a los trabajadores docentes el derecho al "Perfeccionamiento docente"

El artículo mencionado establece que "dado que el perfeccionamiento y la actualización del personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales tiene como objetivo propender a la excelencia académica en todas sus manifestaciones, cada Institución Universitaria Nacional como garantía de la plena aplicación de los artículos 11 inc. C, 12 inc. C, y 37 de la Ley de Educación Superior N° 24.521, adoptará todas las medidas para ofrecer gratuitamente los estudios de perfeccionamiento para todo su personal docente, en tanto y en cuanto esos cursos contribuyan a su formación específicamente en el área en que desempeñan las actividades para las que fueron designados. Las Instituciones Universitarias Nacionales se comprometen a celebrar convenios entre sí y a gestionar con otras Instituciones Públicas del Estado Nacional, que permitan ir generalizando en el conjunto del sistema universitario nacional el principio de gratuidad consagrado en el Decreto N° 1470/98."

No obstante lo arriba expuesto las accionadas incurrieron -y continúan incurriendo- en conductas antisindicales:

Brindan trato discriminatorio a la FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA no convocándola a audiencias de negociación colectiva de los fondos de capacitación docente y de este modo privar a los sindicatos adheridos a la misma y a los trabajadores abarcados en sus ámbitos personales y territoriales.

Es así que en fecha 11 de julio de 2017 se labra un acta resultante de la audiencia celebrada entre la parte sindical y la parte empleadora del sector de la actividad universitaria para obtener un aumento y recomposición salarial. Se acompaña Acta de fecha 11 de julio como Anexo I.

La participación de nuestra (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA) en la audiencia antes señalada quedó acreditada en el último párrafo del acta en la que se detalla la presencia de Luis Tiscornia a cargo de la Secretaria General; de mi persona en calidad de Secretario Adjunto; Claudia Baigorria; Sergio Zaninelli, Rita Villegas y Francisca Stati.

Cabe señalar que no se nos permitió encabezar el acta ni dejar establecida dentro de la misma, propuestas y/o formulaciones que expresaban las posiciones de la CONADU Histórica.

De este modo fuimos obstaculizados en el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical expresada en este caso a través de la negociación colectiva.

No suscribimos el acta porque no se admitió otra participación que no fuera la mera adhesión a la pauta salarial impuesta por el Estado.

Reitero, ante nuestra propuesta de continuar la negociación colectiva mantenida de buena fe, es decir formulando propuestas pertinentes para arribar a un acuerdo, la parte empleadora cerró intempestivamente la negociación sellando un acuerdo que no expresaba el mandato de nuestras entidades adheridas.

Nuestra entidad es una de las entidades que conforma el sujeto sindical y por las posturas gremiales que suele adoptar en defensa de los trabajadores docentes universitarios suele exigir mejoras salariales que se encuentren por encima de la inflación.

En tal sentido conviene resaltar que el sujeto sindical de la paritaria de docentes universitarios es un todo inescindible y los alcances del acta son para todas las entidades que la integran.

Es así que según establece el Artículo 1 del CCT son partes contratantes: por los docentes se presentan CONADU, personería gremial N° 1517/93, con domicilio en Pasco N° 255, C.A.B.A. y FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA, con personería gremial N° 1755/08, con domicilio en Sarandí N° 1226 C.A.B.A. FEDUN, personería gremial N° 1686/06, con domicilio en Azcuénaga N° 770 C.A.B.A., UDA personería gremial N° 1477/85, con domicilio en Otamendi 28 C.A.B.A., CTERA personería gremial N° 1515/85, con domicilio en Chile N° 654 C.A.B.A. y FAGDUT personería gremial N° 1527/93, con domicilio en Zeballos N° 1360/64, ciudad de Rosario, Pcia de Santa Fe, cada una en los términos y alcance de sus respectivas personerías gremiales en adelante la PARTE TRABAJADORA; y las Instituciones Universitarias Nacionales, representadas en forma unificada por los Paritarios designados por el Consejo Interuniversitario Nacional en virtud del Acuerdo Plenario del CIN N 748/10,

constituyendo domicilio a los efectos legales en calle Pacheco de Melo N° 2084, C.A.B.A., en adelante la PARTE EMPLEADORA. (el negritas es mío).

No obstante la calidad que ostentan las Universidades Nacionales es el Ministerio de Educación, a través de su Secretaria de Políticas Universitarias, quien posee el presupuesto para financiar el sector y quien provee los fondos para la implementación de los aumentos salariales y/o de capacitación.

Es quien convoca a las partes a negociar colectivamente y responsable de la obstrucción del ejercicio de ese derecho fundamental en la audiencia de fecha 11 de julio de 2017.

En los últimos años la injerencia del Estado sobre las entidades sindicales creció en intensidad.

Solo fuimos excluidos de los fondos de capacitación que se distribuirán en los días subsiguientes del mes en curso, clausulas 4, 5 y 6.

Conviene señalar que el aumento salarial para docentes de nivel universitario y preuniversitario (art. 33 del Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales-Decreto 1246/2015), es decir lo vinculado con el resto de las cláusulas del acuerdo fue abonado a nuestros representados aplicándose solo una parte de la negociación colectiva que culminó con el acta de fecha 11 de julio de 2017.

Las clausula 4 establece: "Programa de Capacitación Gratuita: Continuar con la implementación del programa de Capacitación gratuita para docentes de las universidades nacionales destinándose la suma de pesos veintiún millones (\$ 21.000.0000), los que se distribuirán en función de los criterios y condiciones que se establezcan en reunión paritaria de los firmantes de la presente que se realizará el 8 de agosto de 2017"

A su vez la cláusula 5 señala: Programa de capacitación gratuita en condiciones y ambiente de trabajo: continuar con dicho programa, destinándose la suma de Pesos Seis millones doscientos cincuenta mil (\$6.250.000), los que se distribuirán en función de los criterios y condiciones que se establezcan en reunión paritaria de los firmantes de la presente que se realizará el 8 de agosto de 2017".

La audiencia prevista para el 8 de agosto de 2017 fue celebrada el 16 de agosto de 2017 y nuestra Federación no fue anoticiada de la alteración ni convocada a la misma.

Fue excluida precisamente para privarla de la negociación colectiva de los fondos de capacitación con el argumento arbitrario de que no suscribió el acta de fecha 11 de julio de 2017.

Cabe recordar nuevamente que no la suscribió porque no le fue permitido incorporar la propuesta salarial que había llevado a la negociación.

Esto surge palmariamente de la cláusula d) del Acta celebrada en fecha 16 de agosto de 2017 antes señalada que determina que **"...Para hacer uso de los fondos de capacitación se deberán alcanzar acuerdos entre la representación de las Instituciones Universitarias Nacionales y los gremios docentes cuyas entidades de base se encuentren afiliadas a las Federaciones signatarias de la presente acta, que garanticen nivel académico de posgrado y/o de actualización o perfeccionamiento docente, tanto en sus contenidos como en los profesores a cargo. Los cursos y/o carreras**

deberán ser aprobados en las respectivas paritarias locales, por las entidades que suscriben el presente acta, en un todo de acuerdo a la normativa vigente para cursos similares en cada Institución Universitaria. A estos efectos, las Instituciones Universitarias deberán remitir los proyectos indicando en la nota de elevación: **entidad gremial de base, Federación firmante del acta de fecha 11 de julio 2017 a la que pertenece la misma, oferta académica a desarrollar y monto a asignar y transferir por parte de la Secretaría de Políticas Universitarias, antes del 20 de setiembre de 2017.** Dicho plazo podrá prorrogarse por 30 días más a pedido de cualquiera de las entidades gremiales signatarias del presente. No se transferirán fondos correspondientes a este Programa a aquellas Instituciones Universitarias que adeuden las rendiciones de cuentas de la totalidad de los fondos transferidos por este concepto en años anteriores...” Se acompaña el Acta de fecha 16 de agosto de 2017 como Anexo II.

No fuimos notificados de la audiencia siendo objeto de discriminación sindical como represalia y esto tiene un efecto concreto: privar a nuestras entidades y de los docentes por ellas representados de la participación en los fondos de capacitación por el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical.

Tomamos conocimiento de la realización de la audiencia por un medio informal el 20 de septiembre de 2017.

En la mencionada fecha intimamos a la Secretaría de Políticas Universitarias a cesar en su conducta discriminatoria por antisindical consistente en no convocarnos a las negociaciones por los fondos de capacitación con el siguiente texto:

“Al Sr. Ministro de Educación y Deportes Alejandro Finocchiaro. Buenos Aires, 20 de septiembre de 2017. Me dirijo a Ud., en nombre y representación de la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES, INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (CONADU HISTÓRICA), entidad sindical de segundo grado, con Personería Gremial N° 1755, con domicilio en Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a efecto de intimarlo por este medio, cese en su obrar ejercido en abuso de derecho, discriminatorio por antisindical para con esta entidad con el solo objeto de represaliarnos por nuestra posición mantenida en la negociación paritaria del corriente año que consistió en una contrapropuesta superadora de la que finalmente se suscribió mediante acta el 11 de julio de 2017.

De esta manera se pretende sancionar el ejercicio regular de un derecho constitucional como medida “ejemplificadora y disuasiva” para coartar y condicionar el accionar de nuestra Federación.

Su obrar desleal no solo provoca un grave perjuicio a nuestra entidad quien, está siendo objeto de un trato desigual y violatorio de derechos garantizados constitucionalmente (14 bis y 75. Inc 22 CN, Tratados de Derechos Humanos Convenios 87, 98 151 de la Organización Internacional del Trabajo) sino que también implica un perjuicio para todas las entidades de base y los respectivos docentes abarcados en su ámbito personal y territorial de representación, siendo estos últimos los que se ven privados del derecho de capacitarse solo por su pertenencia a entidades gremiales que procuran mejores condiciones salariales que las imperantes.

En efecto, hemos tomado conocimiento que el pasado miércoles 16 de agosto fue suscripta en el Ministerio de Educación de la Nación, un acta con el CIN y el resto de las entidades gremiales nacionales sin que la CONADU HISTÓRICA participara de la reunión

celebrada con dicha finalidad, por no ser convocada, lo que por este solo hecho ya se configura un obrar desleal de su parte, sólo subsanable con la inclusión de nuestra entidad en la distribución de los fondos, para así garantizar participación de todos nuestros gremios de base con personería y/ o inscripción gremial.

La conducta desplegada además de resultar una práctica desleal, antisindical y que vulnera la buena fe, demuestra además el desprecio hacia 27 Asociaciones de Base que se nuclean en la CONADU HISTÓRICA y que abarcan a miles docentes, investigadores y creadores universitarios, que vieron negado el derecho a que su representación sindical fuera partícipe de dicha reunión, en flagrante violación del Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales.

En virtud de lo expuesto, lo intimamos a que cesen las prácticas arbitrarias, discriminatorias y antisindicales referidas para que deje sin efecto su proceder de fecha 16 de agosto de 2017, garantice nuestra participación de los fondos de capacitación correspondientes a los Programas de Capacitación Docente Gratuita (Pto 4º) y Capacitación Gratuita en Condiciones de y Ambiente del Trabajo (Pto 5º) de los años 2015 y 2017, distribuya los fondos entre todas las entidades miembros de la paritaria nacional y asigne los fondos existentes para ese objeto a nuestra Federación, bajo apercibimiento de interponer todas las acciones gremiales y judiciales que estimemos corresponder, tal como amparo por práctica antisindical (art. 47 Ley 23.551), querrela por discriminación (art. 1º Ley 23.592), denuncia por práctica desleal (art. 53 Ley 23.551), así como denuncia ante la Comisión de Libertad Sindical de la OIT, y si correspondiera, denuncia penal por incumplimiento de los deberes de funcionario público.

Queda Ud. debidamente notificado."

Un texto similar fue remitido al Consejo Interuniversitario Nacional del que hasta la fecha no hemos recibido respuesta.

Si lo hizo la Secretaria de Políticas Universitarias. En fecha 12 de octubre de 2017 contestó nuestra nota rechazando nuestra participación de los fondos de capacitación con el siguiente texto: *"me dirijo a usted y por su intermedio a los integrantes de la Federación, a efectos de dar respuesta a la nota dirigida a este Ministerio en fecha 20 de septiembre del corriente, en la que plantea su queja por la falta de participación en la entidad gremial por usted representada en la distribución de fondos para capacitación acordada en el acta de fecha 16 de agosto pasado, suscripta por el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL con el resto de los gremios del sector ...la no participación de esa Federación en la referida distribución se debió exclusivamente a que la misma no suscribió el acuerdo salarial en su oportunidad y cumple con lo acordado entre las partes firmantes, no existiendo en consecuencia acto discriminatorio alguno hacia esa entidad, que justifique los términos de la presentación que se responde con la presente..."*

La alteración de fechas del 8 al 16 de agosto de 2017 fue efectiva. Es así que nos enteramos de nuestra exclusión informalmente y un mes después de su realización. Acompañamos como prueba el acta mediante la cual se ratifica nuestra exclusión y la nota de respuesta de la Secretaria de Políticas Universitarias.

Los fondos serán asignados en el mes en curso y las maniobras antes señaladas pretenden nuestra exclusión definitiva no obstante ser miembro

ineludible del sujeto sindical conforme lo establece el Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios homologado por decreto 1246/15.

Conforme obra en el acta antes señalada, la fecha límite para su distribución se cumple en el transcurso del mes de octubre de 2017.

Atento el grave daño que ocasiona a nuestros representados la implementación ilegal y arbitraria del acuerdo mencionado precedentemente y la lesión de derechos constitucionales y legales que implica, todas cuestiones que explicitamos a lo largo del presente escrito, solicitamos la presente acción y las medidas cautelares interpuestas a los efectos de evitar la frustración de nuestros derechos y de los de nuestros representados.

La metodología por la que se arribó a la firma del acuerdo denunciado de fecha 16 de agosto de 2017 y el contenido del mismo constituye un acto y hecho lesivo de carácter ilegal y arbitrario, que vulneran los intereses de nuestra Federación y los de los trabajadores docentes de las Universidades Nacionales, individual y colectivamente considerados.

El contenido y la forma arriba señalada, así como la identidad de los firmantes de los mismos, nos coloca en un estado de indefensión jurídica y gremial, razón por la que ocurrimos ante esta instancia para reponer el equilibrio y obtener la protección del marco jurídico de aplicación.

Nuestra Federación es una asociación sindical con personería gremial número 1755, facultada para "... defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores..." (art. 31 inc. a) de la ley 23.551).

En ella se agrupan las siguientes entidades de primer grado:

Asociación Gremial Docente de la Universidad Nacional de Buenos Aires (AGD-UBA); Gremio Docente Universitario de la Universidad Nacional de Catamarca (GDU); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional del Centro (ADUNCe); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional del Comahue (ADUNC); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de Córdoba (ADUNCor); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de Cuyo (FADIUNC); Sindicato de Trabajadores Docentes Universitarios de la UNER (SiTraDU); Asociación Gremial de Docentes, Investigadores y Creadores de la UNA (AGDIC); Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy (ADIUNJu); Asociación de Docentes Universitarios de la Universidad Nacional de La Pampa (ADU); Asociación Riojana de Docentes Universitarios (ARDU) Asociación de Docentes de la Universidad Nacional del Litoral (ADUL); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de Luján (ADUNLu); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de Misiones (ADUNaM); Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional del Nordeste (ADIUNNE); Asociación de Docentes e Investigadores de la Univ. Nac. de La Patag. Austral (ADIUNPA); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de La Patag. San Juan Bosco (ADU); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de Río Negro (ADURN); Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Salta (ADIUNSa); Asociación de Docentes, Investigadores y Creadores de la Univ. Nac. de San Juan (ADICUS); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de San Luis (ADU); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional del Sur (ADUNS); Sindicato de Investigadores y Docentes Universitarios Tecnológicos (SIDUT); Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego (ADUF) y Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Tucumán (ADIUNT).

El desacuerdo con el ofrecimiento salarial efectuado por la Secretaría de Políticas Universitarias, cuya mejor expresión se evidenció en las diversas huelgas realizadas durante el año en curso, tuvo como represalia la negativa a incorporar la posición de nuestra Federación en el Acta de fecha 11 de julio de 2017 y la firma del acuerdo 16 de agosto de 2017 en forma "clandestina", todas estas maniobras contrarias a los deberes jurídicos de los funcionarios intervinientes en sendos actos, así como a todo el marco legal de aplicación a las relaciones profesionales del trabajo.

El contenido del último acuerdo suscripto, respecto a cuyos alcances nos hemos referido, expresa claramente la postergación del Estado para con nuestra entidad.

Dadas las particularidades de la relación profesional, que se desarrollan en el ámbito del Sector Público Nacional, también el Ministerio de Educación de la Nación interviene en las negociaciones, citando a las partes, garantizando con los fondos presupuestarios el cumplimiento de los acuerdos celebrados, la ejecución de las correspondientes partidas y también determinando los límites a los que deben ajustarse los mismos, principalmente las demandas salariales, de conformidad con sus atribuciones y obligaciones fijadas en la ley 11.672 y Ley de Educación Superior. Ejerce de tal modo, también, un rol de Estado – empleador que interfiere en la negociación colectiva.

La doctrina de la CSJN hoy establece que en palabras de la Corte Interamericana de Derechos Humanos referentes a la libertad sindical y a la libertad de asociación previstas en el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que a la obligación estatal negativa de no interferir, se yuxtapone una obligación positiva, esto es, la de adoptar las medidas apropiadas para proteger y preservar el ejercicio de la actividad sindical sin temor por parte de los representantes sindicales, cuanto más que, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses (Caso Huilca Tecse vs. Perú, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 3-3-2005, Serie C N° 121, párrs. 67 y 77, y su cita). Más aún; alguna de dichas medidas fue *expressis verbis* adoptada por la propia Constitución Nacional: la estabilidad en el empleo (artículo 14 bis). (Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo. R. 1717. XLI. RECURSO DE HECHO de fecha 9 de diciembre de 2009)

Es decir, que el conjunto de garantías al ejercicio de la Libertad Sindical en sus múltiples manifestaciones, en tanto poseen jerarquía constitucional, se imponen a los poderes del Estado.

En razón de ello es que la concepción intervencionista del Ministerio de Educación, y del gobierno en general en la negociación colectiva está a contramano del orden constitucional vigente y, por extensión, de los consensos sociales que lo forjaron.

La plena autonomía de nuestra Federación y de las entidades adheridas no aparecerían adecuadamente preservadas si se admitiere que el Ministerio de Educación puede excluirnos de la negociación colectiva sobre los fondos de capacitación.

IV.- PLURIDIMENSION DE ACCIONES:

Sobre las acciones previstas por los arts. 47, 52 y 53 de la LAS, Matías Isequilla, invocando a Fernández Madrid considera que las distintas conductas antisindicales están comprendidas en tres vías de acción, algunas de ellas superpuestas, ya que los supuestos de hecho pueden ser los mismos.

Así las cosas, cabe concluir que la querrela por prácticas desleales regulada por los arts. 53 a 55 de la LAS -en la medida en que sólo tenga por objeto la fijación de una multa, es decir, una finalidad punitiva y disuasiva— resulta plenamente compatible y acumulable a las acciones previstas por los artículos 47 y 52 de la ley 23.551, 1º de la ley 23.592 y 10 del C.C.C.N. en cuanto éstas persigan el cese y/o nulidad de actos antisindicales y/o discriminatorios y la reparación integral de los daños causados por tales ilícitas e ilegítimas conductas.

Es por ello que se pretende:

La promoción de la defensa de la libertad sindical en el art. 47 de la L.A.S. ordenando su S.S el cese del comportamiento antisindical a las demandas, consistente en la exclusión de los fondos de capacitación docentes destinado a los sindicatos adheridos a la Federación.

En segundo lugar, además, la calificación de la conducta de las demandadas como "práctica desleal" y la imposición de la multa prevista en el artículo 55 de la LAS. por violación del art. 53, inc. "j", de la ley 23.551.

V.-EL CESE DE LA CONDUCTA ANTISINDICAL.

En el plano legal, el Art. 47 de la ley 23.551 concede una acción expedita a **"... Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en al art. 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación..."**. (el negritas es mío)".

Es decir, que para ejercer esta acción se encuentran legitimadas las asociaciones sindicales para que judicialmente se ordene el cese del obrar antisindical a la parte que la obstruye en este caso el Estado Nacional. Obviamente, el ordenamiento jurídico no podría resolver de otra manera un problema relacionado con la discriminación y los derechos fundamentales.

El art. 1º de la ley 23.592, que obliga a "dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización" a "quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional " (art. 1º, 1er. párrafo).

Ambas normas tienen por objeto que se cese y se deje sin efecto el obrar antisindical vigente practicado por la demandada, que pretende imponerse de modo autoritario excluyendo a nuestra Federación de la negociación colectiva.

La exclusión de la (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA) ha sido practicada en violación a los siguientes derechos fundamentales y de sus representados:

1º) Violación al art. 14 bis de la C.N.

El art. 14 bis de la Constitución Nacional, en su párrafo segundo, establece: "los trabajadores en sus diversas formas gozarán de la protección de las leyes,

las que asegurarán al trabajador, condiciones dignas y equitativas de labor...protección contra el despido arbitrario... organización sindical libre y democrática".

La presente acción tiende a evitar que se vulnere el derecho a un trato igualitario, al derecho de poder ejercer los derechos de libertad sindical y como consecuencia evitar que por la postura mantenida en la paritaria salarial se vulnere el ejercicio de los derechos sindicales convenidos para los trabajadores docentes universitarios.

2º) Violación a tratados internacionales

El obrar de la demandada ha quebrantado la garantía de los derechos de los trabajadores y las asociaciones sindicales, establecida en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ley 23.313), y en los Convenios núm. 87 y 98 de la O.I.T., sobre libertad sindical, el primero, y sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, el segundo.

El art. 1 del Convenio núm. 98, O.I.T. dispone que "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo" (apartado 1); y agrega que: "dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (...) perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales" (apartado 2, inciso "b"). El art. 2 del mismo Convenio estipula que "Las organizaciones de trabajadores... deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros...".

El Convenio 151 de la OIT establece la protección contra los actos de injerencia de la Administración-empleadora en la Negociación Colectiva: la exclusión de nuestra Federación, constituyen una práctica contraria a la ética en las relaciones profesionales del trabajo y al principio de buena fe negocial.

3º) Violación al art. 16 de la C.N.

Lo expuesto sobre actos discriminatorios y desleales cometidos por la demandada contravienen otro principio básico establecido en nuestra Constitución, cual es el de la igualdad jurídica. Y ello solo, porque el trabajador pertenezca a determinada asociación sindical.

A través del convenio N° 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de jerarquía supralegal, el Estado se obligó a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva (por métodos adecuados a las condiciones y a la prácticas nacionales) la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), establece que todos los Miembros de la OIT, aún cuando no hubiesen ratificado los convenios respectivos, "tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación".

Por su lado la Declaración Socio Laboral del Mercosur de 1998, establece que todo trabajador "tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidades en el empleo y ocupación (...) en conformidad con las disposiciones legales vigentes", disponiendo que los Estados Partes "se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación..." (art.1).

El convenio nº 87 de la OIT, en el artículo 3º garantiza a las organizaciones de trabajadores el derecho de elegir libremente a sus representantes; y el Convenio nº 98 OIT sobre sindicación y negociación colectiva, en su artículo 1º establece que: "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo".

Contrariando sus deberes legales, la demandada de forma antijurídica llevó, y continúa llevando a cabo la maniobra ilícita de intentar excluir un universo de trabajadores por la postura mantenida en la negociación salarial de las entidades que los representan.-

La demandada actuó y sigue actuando sin la buena fe, objetividad y razonabilidad necesaria para brindar un trato igualitario a todos los trabajadores y a todas las entidades sindicales existentes.-

VI.- LA PRÁCTICA DESLEAL.

Según la clásica definición de Máximo Daniel Monzón, práctica desleal es "*toda conducta del empleador que directa o indirectamente se halle dirigida a menoscabar, perturbar u obstruir la acción y el desarrollo de las asociaciones profesionales y de los derechos que en su consecuencia se reconocen a los individuos*" (MONZON, Máximo Daniel, "Las prácticas desleales a través de las decisiones del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales", DT, 1952, p. 584).

Se trata, pues, de un comportamiento manifestado por el empleador contrario a la ética, lealtad y buena fe que debe gobernar toda relación laboral. Es claro que la noción de "práctica desleal" resulta más amplia que la de "práctica antisindical", por cuanto esta última refiere a aquellas conductas destinadas a limitar, perturbar o suprimir la acción sindical mientras que las primeras importan actitudes contrarias a la ética y lealtad que debe imperar en la relación laboral. Por ende, en función de la amplitud de esta última definición, debe entenderse que la noción de práctica antisindical queda incluida dentro del concepto de práctica desleal.

Frente a tal comportamiento antijurídico, la ley 23.551 articula, además del amparo sindical previsto en el artículo 47 de la LAS un instituto específico, contemplado en sus arts. 53 y cc., destinado a sancionar la conducta del empleador por aquél derecho vulnerado.

A esos fines, tipifica las acciones u omisiones que comportan prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, y sanciona a los infractores con multas que irán a parar a Ministerio de Trabajo.

Como se desprende de lo hasta aquí expuesto se trata también, de una acción potencialmente ambivalente, ya que puede ser conducida por el/los trabajador/es afectado/s o por el sindicato respectivo —con personería gremial o sin ella—, en forma indistinta o conjuntamente.

De lo expuesto podemos inferir entonces, que será considerada práctica desleal toda conducta intencional que pueda ser subsumida en cualquiera de los supuestos enumerados por el art. 53 de la LAS.

En igual sentido tiene dicho la jurisprudencia: "*La querrela por práctica desleal regulada por la Ley 23.551, título XIII, tiene el fin de conjurar las conductas contrarias a la ética de las relaciones profesionales de trabajo (conf. art. 53, ley citada), por lo que, para la aplicación de este régimen se requiere el examen de las actitudes impugnadas, que solo en la medida en que sean intencionales y encuadren en los supuestos fácticos descritos por aquel ordenamiento (incs. a) a k) del artículo 53 de la mencionada norma), resultarán sancionables del modo previsto en dicho ordenamiento*" (CNATrab., sala IX, 20/08/96, "A.T.E. c. Estado Nacional - Ministerio de Salud y Acción Social", DT, 1997- A, 89).

Sin lugar a equívocos la conducta desplegada por la demandada encuadra en el inc j de la LAS que establece "*Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen...*".

Se sancionada de este modo la intención de discriminación, ya sea por acción u omisión y que están comprendidos en la disposición legal diversos procederes del empleador que implican un trato diferencial peyorativo hacia el trabajador por su militancia sindical.

Matías Isequilla, nos señala que Ackerman enfatiza con sumo acierto que la discriminación antisindical representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos y, de esa manera, destaca que el art. 1° del Convenio n° 98 de la OIT, en cuanto dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, garantiza una protección fundamental .

En ese mismo sentido, Ermida Uriarte precisa que, habida cuenta de la inmensa variedad de actos posibles de discriminación sindical, debe tenerse presente que el "fuero sindical" no se agota en la necesaria estabilidad sino también que debe incluir la protección contra todo acto discriminatorio, las facilidades necesarias para el desarrollo de la actividad sindical y la edición de mecanismos o procedimientos eficaces, rápidos y confiables para el control, la prevención y la reparación de los actos discriminatorios .

A su vez, Palomeque López destaca que la protección de la libertad sindical frente a los actos de discriminación por parte del empresario alcanza subjetivamente a todos los trabajadores, cualquiera que sea su situación o condición.

En cuando a la discriminación a las entidades sindicales, se ha dictaminado que dado que el INDEC proporcionó sendos locales en dos edificios de dicha dependencia a UPCN, la negativa a otorgar iguales facilidades a ATE constituye objetivamente un acto discriminatorio y contrario a la libertad sindical. (...) Por ello, el proceder de la demandada se encuadra en los incisos d) y j), art. 53, Ley 23.551, correspondiendo imponerle una multa por práctica desleal.

Es con arreglo a los criterios hasta aquí indicados, que se le imputa a las demandadas querelladas una conducta contraria a la lealtad y buena fe que debe imperar en las relaciones laborales.

V.- LA INVERSIÓN DEL ONUS PROBANDI.

Los nuevos criterios procesales que consagran la carga "dinámica" de la prueba y la "inversión de la carga probatoria", en materia de discriminación deben ser tenidos en cuenta al momento de resolver ambas peticiones, el cese de la conducta antisindical de excluirnos de los fondos de capacitación por el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical manifestada en la negociación colectiva de la paritaria salarial. Es que justamente, de lo que se trata aquí es de la discriminación de trabajadores por pertenecer a entidades adheridas a la CONADUH.

La opción dilemática -y perversa- a los que los somete la demandada es: que se firme aceptando el aumento salarial propuesto por la empleadora y en caso contrario la sanción de privarnos de los fondos de capacitación.

En efecto, es doctrina universalmente aceptada que, en materia de discriminación, debe invertirse la carga probatoria. Lo que hay que tener en cuenta es la dificultad que implica para la víctima de la actitud intolerante, aportar la prueba de una intencionalidad de parte del empleador.

En este caso, las víctimas de la actitud discriminatoria son las entidades universitarias docentes adheridas a la Federación y los docentes en forma directa.

Por otro lado, el sujeto activo a quién se le atribuye la conducta antisindical es el Ministerio de Educación y las Universidades Nacionales. Son éstas últimas quienes, sin duda, se encuentran en una posición más favorable para demostrar que su obrar no responde a una conducta discriminatoria de presión sobre nuestra entidad.

Esta doctrina ha sido aplicada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Así es entendido este principio universalmente. Por ejemplo, en España aparece en la Ley de Procedimientos Laborales (texto refundido) luego de que la inversión de la carga probatoria fuera sentada pretorianamente por la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 23 de noviembre de 1981 en ocasión de un recurso de amparo. La norma procesal española recoge luego este principio, exigiendo al demandado la "justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad" en los procesos que, de las alegaciones de la parte actora, surgieren indicios de discriminación.

La inversión del onus probandi no requiere que la presunción se encuentre expresamente establecida por la ley, esto es, que puede válidamente aplicarse mediante presunciones "homini", como lo ha hecho la Cámara Civil en conflictos laborales.

Este mecanismo, es lo que debe entenderse por "protección adecuada" o "eficaz", según imponen los tratados internacionales aplicables al caso.

El Convenio núm. 98 de la OIT (ratificado por decreto-ley 11.594/56 y de jerarquía "superior a las leyes", según el art. 75, inc. 22, CN), ordena que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo" (art.1.1), especificando que "dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (...) b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales" (art. 1.2.b).

La doctrina reseñada encuentra aplicación en el presente caso, ya que tal como surge del relato de hechos, existen serios indicios, graves y concordantes de la existencia de los móviles discriminatorios antisindicales.

En efecto, excluirmos de las audiencias, de las actas y de los fondos de capacitación, configuran estas conductas que deben cesar y que además encuadran en el supuesto del inc j) del artículo 53 de la L.A.S.

No obstante, la sentencia que haga lugar al cese de la conducta antisindical se tipifique la conducta como práctica desleal también pretendida.

En base a los datos y circunstancias aportados, debe presumirse la existencia del móvil discriminatorio y antisindical toda vez que nos excluyó de las audiencias a las que debíamos ser convocados y por derivación de esto, de los fondos de capacitación por nuestra posición en la paritaria salarial.

Por lo tanto esta parte solicita de V.S. disponga la medida de acción positiva destinada a garantizar el disfrute pleno del derecho a la libertad sindical que aquí se encuentra conculcado, mediante el dictado de las medidas cautelares en los términos que se señala en el apartado respectivo; se haga lugar al amparo sindical y se califique la conducta como práctica desleal.

VI.- SOLICITA MEDIDA CAUTELAR DE NO INNOVAR.

Como se dijo en el Objeto del presente, solicito a V.S. decrete **MEDIDA CAUTELAR DE NO INNOVAR** –conf. art. 47 ley 23.551 y art. 230 C.P.C.C.N.–, y ordene a la empresa querellada al "*cese inmediato*", conforme establece en citado art. 47 de la Ley Sindical, de todas las conductas antisindicales descriptas precedentemente. Particularmente, que **cese en el comportamiento antisindical de discriminar a nuestra entidad consistente en excluirmos del reparto de los fondos de capacitación a nuestras entidades de base por la posición mantenida en la paritaria salarial de nuestra entidad que quedó en minoría.**

La Libertad Sindical es un derecho humano fundamental, garantizado por el art. 14 bis de la C.N. y el Conv. núm. 87 de la OIT (que goza de jerarquía constitucional, en virtud de su inclusión en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –PIDESyC– constitucionalizado en el art. 75, inc. 22, de la C.N.).

Pero no solo está en peligro el derecho a la libertad sindical de mi mandante y de los trabajadores afiliados, sino que también está en juego el derecho humano fundamental de **no discriminación**.

Por ello, el art. 47 de la ley 23.551 protege a "*todo trabajador o asociación sindical*" contra todo tipo de impedimento u obstaculización del ejercicio regular de este derecho fundamental de libertad sindical, facultando a la autoridad judicial a disponer el "**CESE INMEDIATO**" –esto es, medida cuatelar– del comportamiento antisindical.

Es evidente que si los trabajadores docentes son privados de los fondos de capacitación por el solo hecho de estar abarcados por los sindicatos adheridos a la CONADUH, ello estaría motivado en causales discriminatorias, por ende prohibidos y nulos de nulidad absoluta, en virtud del art. 1º de la ley 23.592.

Es decir que lo que aquí se solicita como medida cautelar es evitar que la demandada realice actos prohibidos, esto es, efectuar exclusiones por motivos discriminatorios.

Asimismo consideramos que de dicha exclusión, se presume el carácter discriminatorio.

La respuesta negativa de la Secretaria de Políticas Universitarias a nuestra intimación de que cese en su obrar antisindical evidencia su negativa a respetar nuestro derecho a la negociación colectiva.

Si V.S. no interviene mediante una acción rápida y eficaz que impida a la demanda a cumplir con sus presiones a la entidad de segundo grado que es la que negocia la paritaria y por su intermedio a los sindicatos adheridos a ella no podría en el futuro ejercer sus derechos fundamentales de libertad sindical, por el temor a ser discriminada.

Como dijo la jurisprudencia en reiteradas oportunidades, *"el art. 230 del Código Procesal establece que podrá dictarse la prohibición de innovar siempre que existiese peligro de que, si se mantuviera o alterara en su caso, la situación de hecho o de derecho, la modificación pudiese influir en la sentencia o convertirse su ejecución en ineficaz o imposible."* (CNAT, Sala I, 1992/03/16, "Piccone, Alfredo, R. E. y otros c. Empresa Ferrocarriles Argentinos", DT, 1994-A, 220).

No existe otra medida precautoria que defienda los derechos de la asociación sindical frente al poder omnímodo de la demandada.

La verosimilitud del derecho surge de la documentación agregada en autos –actas, correspondencia epistolar– y demás documental que acompañan a la presente. La ilegalidad y arbitrariedad de las medidas que intenta adoptar la demandada son manifiestas, avanzando sobre los derechos sindicales y constitucionales de la asociación sindical y sus trabajadores docentes abarcados.

Así, ha sostenido reiteradamente la Corte Suprema, que *"las medidas cautelares no exigen de los magistrados el examen de certeza sobre la existencia del derecho pretendido sino sólo su verosimilitud. Es más, el juicio de verdad en esta materia se encuentra en oposición a la finalidad de la medida cautelar, que no es otra que atender a aquello que no excede del marco de lo hipotético, dentro del cual, asimismo, agota su virtualidad"* (Fallos 306:2060).

En relación con el objeto de la presente, estimamos que se encuentra claramente determinado y fundado, bastándose el reclamo a sí mismo, según surge de los hechos arriba expuestos.

El peligro en la demora surge evidente no sólo si tenemos en cuenta el aspecto estrictamente funcional de los derechos sindicales conculcados, sino también las consecuencias dañosas que derivarían de la consolidación del accionar de la demandada en el transcurso de este mes: si logra su objetivo, la totalidad de los trabajadores docentes representados por las entidades adheridas a nuestra Federación, no reciben capacitación cuando si lo hacen otros trabajadores por estar abarcados por los sindicatos que pertenecen a otras Federaciones.

Tal como resulta de lo hasta aquí expuesto, la medida solicitada es la única idónea para evitar la consolidación del perjuicio generado a mi mandante, que se traduce en un daño de imposible reparación ulterior, en tanto la sentencia definitiva a recaer en la demanda de fondo resultaría ineficaz para reparar los perjuicios ya consolidados por la situación de hecho que aquí se cuestiona, si por ejemplo, se reparten

los fondos de capacitación sin incluir a los sindicatos representados por nuestra Federación.

Lisa y llanamente se privará a más de 190.000 trabajadores docentes de capacitación por su pertenencia sindical y/o por el ámbito de la personería y/o inscripción gremial de las entidades que los abarcan por estar nucleadas en la FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA.

Asimismo y atento a las circunstancias que llevaron al planteamiento del caso de autos, solicitamos complementariamente que la medida cautelar se fije sin contracautela o, en su caso, con caución juratoria, dado el carácter social de esta Federación y la condición de trabajadores propia de nuestros representados.

VII.- MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA

Complementariamente a lo expuesto en el punto anterior, a fin de lograr el urgente y necesario reestablecimiento mínimo de la garantía de Libertad Sindical de los trabajadores docentes en el ámbito de las Universidades nucleadas en el Consejo Interuniversitario Nacional en donde ejercer representación sindical las entidades adheridas a nuestra Federación, teniendo en cuenta el contexto descrito y particularmente, decrete asimismo la MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA que **disponga la conducta positiva de incluir a las audiencias que se celebren a la Federación debiendo ser citada por un medio idóneo y con la debida antelación y que se la incluya en el reparto de los fondos de capacitación.**

Ello, bajo apercibimiento de aplicar astreintes por cada día de demora en el cumplimiento de dicha obligación "de hacer".

Las características de emergencia de la situación en la que se encuentra la Federación, ante el poder intimidante de la demandada, y la gravedad de las consecuencias que surjan del obrar discriminatorio y antisindical, dan cuenta del peligro concreto y cierto de causar un daño grave e irreparable, que lleva a esta asociación sindical a solicitar a V.S. que decrete en autos la medida solicitada, en base a lo establecido por el art. 230 del C.P.C.C.N.

Más aun teniendo en cuenta que conforme surge del acta de fecha 16 de agosto de 2017 la fecha límite para el reparto de los fondos de capacitación es el mes de octubre en curso.

No existe otra medida precautoria que defienda los derechos de la Federación, de sus entidades adheridas y de los trabajadores docentes universitarios frente a la situación de virtual desprotección creada por el empleador.

La medida de acción positiva que aquí se peticiona, tiende a obtener por parte de las demandadas la inclusión de la Federación en las audiencias y el acceso a los fondos de capacitación, garantizando a los trabajadores docentes un derecho humano fundamental, como lo es la libertad sindical y a la educación.

Dicho pedimento se conoce en doctrina como "*medida de discriminación inversa*", y ha sido ya puesta en práctica –por ejemplo– en autos "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c. Freddo SA s/amparo", del 16 de diciembre de 2002. Allí se sostuvo que "*...En determinadas ocasiones es menester adoptar medidas tendientes a equiparar las oportunidades de quienes, por su raza, sexo, religión, condición social, etc., se encuentran en una condición desigual. Es lo que se conoce por discriminación inversa y que nuestra Constitución admite en forma expresa, aunque bien podría sostenerse que ello era posible aún antes de la reforma...*".

Es que, tal como se desprende del citado pronunciamiento, "...la lucha contra la discriminación no depende solamente del dictado de disposiciones constitucionales y legales, que suelen ser de por sí insuficientes. Ocurre que los Estados parte se han comprometido, en materia de derechos humanos, a garantizar el goce de estos derechos por todas las personas sometidas a su jurisdicción, lo que exige que los Estados Partes realicen actividades concretas para que las personas puedan disfrutar de sus derechos (...) Por ende, no son suficientes las medidas de protección, sino que es necesario una acción positiva destinada a garantizar el disfrute real de los derechos, lo que no puede hacerse simplemente mediante la promulgación de leyes (...) Es necesario, además de "facilitar" el disfrute de un derecho, "hacer efectivo" directamente esos derechos cuando un individuo o grupo sea incapaz, por razones ajenas a su voluntad, de lograrlo por los medios a su alcance (GIALDINO, Rolando, "Observaciones y Recomendaciones Generales de los Comités de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos", Rev. Investigaciones, 1/2, 2001, p. 159)".

En suma, no basta el mero reconocimiento formal de la libertad sindical, sino que es el Estado, a través de sus poderes –ejecutivo, legislativo y fundamentalmente, judicial– quién debe implementar las condiciones idóneas a fin de materializar ese derecho, recurriendo a medidas concretas dirigidas a tal fin.

Por otra parte, y en lo que respecta a las condiciones de admisibilidad de la medida peticionada, la *verosimilitud del derecho* surge de la documental que acompaña a la presente.

La ilegalidad y arbitrariedad de la conducta antisindical adoptada por las demandadas luce manifiesta, avanzando sobre los derechos sindicales y constitucionales de la Federación, sindicatos adheridos y trabajadores docentes.

Por lo demás, es doctrina reiterada de la Corte Suprema, que "*las medidas cautelares no exigen de los magistrados el examen de certeza sobre la existencia del derecho pretendido sino sólo su verosimilitud. Es más, el juicio de verdad en esta materia se encuentra en oposición a la finalidad de la medida cautelar, que no es otra que atender a aquello que no excede del marco de lo hipotético, dentro del cual, asimismo, agota su virtualidad*" (Fallos 306:2060).

En relación con el objeto de la presente, estimamos que se encuentra claramente determinado y fundado, bastándose el reclamo a sí mismo, según surge de los hechos hasta aquí expuestos.

Por su parte, el *peligro en la demora* surge evidente no sólo si tenemos en cuenta el aspecto estrictamente funcional de los derechos sindicales conculcados, sino también las consecuencias dañosas que se derivarían para la Federación, sus sindicatos adheridos y los trabajadores docentes universitarios, de ser privados de la capacitación.

Nuestra entidad posee personería gremial y por ende es titular de los derechos establecidos en el art. 31 de la L.A.S. y es parte del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el decreto 1246/15.

Ambas circunstancias obligaban a la Secretaria de Políticas Universitarias dependiente del Ministerio de Educación a convocarnos a las audiencias celebradas con motivo del reparto de los fondos de capacitación docente.

Cómo se dijo, hasta ahora el derecho a la capacitación de los trabajadores universitarios nace del art. 26 del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el decreto 1246/15. De continuar las conductas de las demandadas la

Federación podría perder representación y en consecuencia, la posibilidad de defender los derechos e intereses de los trabajadores que allí se desempeñan, con una grave e irreparable lesión a la libertad sindical.

Al respecto se ha sostenido: *"en lo tocante a que el mantenimiento o alteración pudiera influir en la sentencia o convertir su ejecución en ineficaz o imposible, implica ello que el fallo no sólo no ha de poder cumplirse en la forma debidamente pretendida sino que, aún lográndose un cumplimiento disminuido del mismo, se constituye dicha circunstancia en un grave perjuicio por reparación difícil, sino imposible"* ("Medidas Cautelares", obra dirigida por Roland Arazi, pág. 257, 2da. edición Astrea, febrero 1999).

Tal como resulta de lo hasta aquí expuesto, la medida solicitada es la única idónea para evitar la consolidación del perjuicio generado a los trabajadores docentes universitarios, que se traduce en un daño de imposible reparación ulterior, en tanto la sentencia definitiva a recaer en la demanda de fondo, resultaría ineficaz para reparar los perjuicios ya consolidados por la situación de hecho que aquí se cuestiona.

En suma, por lo expuesto es que solicito a V. S. ordene la medida cautelar innovativa en los términos señalados al inicio de este apartado.

Asimismo y atento a las circunstancias que llevaron al planteamiento del caso de autos, solicito que la medida cautelar se fije sin contracautela o, en su caso, con caución juratoria, dado el carácter social de mi mandante y la condición de trabajadores propia de sus representados.

VIII.- PRUEBA DE LAS MEDIDAS CAUTELARES.

Ofrezco los siguientes medios de prueba, solicitando desde ya su oportuna producción antes de resolver la medida.

1) DOCUMENTAL: Adjunto a la presente la siguiente:

- a) Copia simple de la Certificación de autoridades ANEXO I
- b) Copia simple del Estatuto de la Federación; ANEXO II
- c) de las actas de fecha 11 de julio de 2017 y 16 de agosto de 2017; ANEXO III
- d) Nota dirigida al CIN y al Ministerio de Educación. ANEXO IV
- e) Contestación de la Secretaria de Políticas Universitarias. ANEXO V
- f) Convenio Colectivo de trabajo homologado por decreto 1248/15, arts. 1 y 26. ANEXO VI

2) TESTIMONIAL: Se cite a declarar a las personas que a continuación se indican, a la audiencia que V.S. fije al efecto, comprometiéndose esta parte a hacerlos comparecer:

- a) TISCORNIA, Luis, Secretario General en licencia, domiciliado en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- b) ROSSELLÓ, Antonio, Secretario Adjunto a cargo de la Secretaría General, domiciliado en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- c) BAIGORRIA, Claudia, Secretaria Técnica de Perfeccionamiento y Actualización Docente, domiciliada en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- d) VILLEGAS, Rita, Secretaria de Finanzas, domiciliada en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- e) STATI, Francisca, Secretaria de Niveles Preuniversitarios, domiciliada en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

IX.- CITACION COMO TERCERO.

Dadas las particularidades de la relación profesional, que se desarrollan en este sector, quien interviene en las negociaciones, garantizando con los fondos presupuestarios el cumplimiento de los acuerdos celebrados, la ejecución de las correspondientes partidas y también determinando los límites a los que deben ajustarse los mismos, principalmente las demandas salariales, de conformidad con sus atribuciones y obligaciones fijadas en la ley 11.672 y Ley de Educación Superior es el Ministerio de Educación de la Nación.

Ejerce de tal modo, también, un rol de Estado – empleador

No obstante lo cual, el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), con domicilio en calle Pacheco de Melo 2084, Ciudad de Buenos Aires ejerce la representación de la empleadora en la negociación, salarial y del Convenio Colectivo y es por ello que entendemos que debe ser citado en calidad de tercero dado que la controversia es común.

Al respecto la jurisprudencia ha dicho :El instituto de la intervención de terceros en el proceso regulado por el art.94 del CPCCN cuya aplicación es de carácter restrictivo y excepcional, tiene por característica esencial citar a aquel a cuyo respecto se considere que la controversia es común. No basta con tener un mero interés en el resultado del pleito...(CNTrab. S. II; 27/2/97; "Gómez, Leopoldo c. Capitán Cortez S.A. y otro")

X.- PRUEBA DE LA ACCIÓN PRINCIPAL.

Ofrezco los siguientes medios de prueba, solicitando desde ya su oportuna producción.

1) CONFESIONAL: Se cite a la Secretaria de Políticas Universitarias (Danya Tavela) bajo apercibimiento de ley, a absolver posiciones a la audiencia que V.S. fije al efecto, a tenor del pliego que oportunamente se acompañará, y haciendo reserva de interrogar conforme a lo establecido por el art. 415 del C.P.C.C.N.

2) DOCUMENTAL: Adjunto a la presente la siguiente, solicitando se exima a esta parte de acompañar copias, atento a la voluminosidad de la misma:

- a) Copia simple de la Certificación de autoridades;
- b) Copia simple del Estatuto de la Federación;
- c) Acta de fecha 16 de agosto de 2017;
- d) Nota dirigida al CIN y al Ministerio de Educación.
- e) Contestación de la Secretaria de Políticas Universitarias

3) INFORMATIVA. Solicito se libre oficio a:

- a) a la Secretaria de Políticas Universitarias a fin de que remita copia de los expedientes donde tramitaron las actas de fecha 11 de julio y 16 de agosto de 2017 como así también del Expediente EX 2017-21640130 APN-DD ME PROGRAMA DE CAPACITACION GRATUITA.

4) INFORMATIVA SUBSIDIARIA. Para el caso de que la demandada desconozca la autenticidad o recepción de las cartas documentos acompañados, solicito se libre oficio al CORREO ARGENTINO, a los fines de que certifique sobre tales extremos.

5) PERICIAL CALIGRÁFICA (en subsidio): Para el supuesto caso de desconocimiento de las firmas insertas en los documentos que se acompañan como prueba documental letras,

solicito se designe perito calígrafo único y de oficio para que previa confección del correspondiente cuerpo de escritura, certifique sobre la autoría de las mismas.

7) TESTIMONIAL: Se cite a declarar a las personas que a continuación se indican, a la audiencia que V.S. fije al efecto, en su caso en los términos de la ley 22.172, bajo apercibimiento de ley:

- a) TISCORNIA, Luis, Secretario General en licencia, domiciliado en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- b) ROSSELLÓ, Antonio, Secretario Adjunto a cargo de la Secretaría General, domiciliado en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- c) BAIGORRIA, Claudia, Secretaria Técnica de Perfeccionamiento y Actualización Docente, domiciliada en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- d) VILLEGAS, Rita, Secretaria de Finanzas, domiciliada en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- e) STATI, Francisca, Secretaria de Niveles Preuniversitarios, domiciliada en la calle Sarandí 1226 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

XII.- DERECHO

Fundo el derecho que asiste, en los arts. 1, 4, 47, 53 y concc. de la ley 23.551; arts. 14 bis y 75 inc. 22, de la Constitución Nacional; Convenios núm. 87, 98 y 135 de la OIT; art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, jurisprudencia y doctrina citadas.

XIII.- TRAMITE

En consideración a la naturaleza del presente proceso V.S. deberá imprimir al mismo el trámite previsto para el juicio sumarísimo establecido en el art. 498 del CPCC.

En efecto, el carácter sumarísimo de la misma se impone, ya que la remisión consagrada en el art. 63 de la ley 23.551 al juicio sumario debe ser interpretada dentro del conjunto y del espíritu de la normativa sindical –y atendiendo especialmente a la trascendencia del derecho en juego–, en la cual los arts. 47 y 52 no dejan lugar a dudas en cuanto a que el procedimiento sumario al que se alude es el contenido en los arts. 498 y cc. del CPCC. En igual sentido, "La indicación del procedimiento sumario es confusa por cuanto los tribunales nacionales de la Capital Federal como los tribunales locales de las provincias, aplican procedimientos sumarios por naturaleza. Por eso, no debe entenderse la norma del art. 63, inc. 2, como que remite a aquél, sino al procedimiento sumarísimo que es el que se indica en los otros casos de acciones especiales como las de los arts. 47 o 52 de la ley sindical." (Rodríguez Mancini, Jorge y Confalonieri (h), Juan A., "Reformas Laborales. Leyes 25.013, 25.165 y 25.250", Ed. Astrea, Buenos Aires, 2000, pág. 245.)

A mayor abundamiento, el art. 20 de la ley 25.877, modificatorio del art. 4º de la ley 23.546, dispone que si una de las partes se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe –supuesto contemplado en el inc. f) del art. 53 de la LAS–, "...la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo

establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales."

XIV.- COMPETENCIA

V.S. es competente para entender en el trámite de las presentes actuaciones en razón de la materia y el domicilio de las partes.

XV.- RESERVA DEL CASO FEDERAL

Para el caso que el decisorio que recayere en autos no respetare las prescripciones de la C.N. (arts. 14, 14 bis, 16, 17, 18, 19, ó 75) o resultare arbitrario, en perjuicio de los derechos de nuestro poderdante, hago reserva de plantear el recurso extraordinario autorizado por el art. 14 de la ley 48 y la construcción pretoriana del máximo tribunal.

XVI.- RESERVA DE JURISDICCIÓN INTERNACIONAL

Previendo la hipótesis de que la sentencia que surja de estos autos resultare violatoria o implique menoscabo de la libertad sindical y otros derechos fundamentales de la Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (CONADU HISTÓRICA), garantizados por los Tratados Internacionales incorporados a nuestro orden supremo por el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional y los demás instrumentos internacionales dotados de jerarquía supralegal por el art. 75, inc. 24, de la misma norma superior —especialmente los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT—, hago reserva de promover quejas y/o denuncias ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT; el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la misma OIT; y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, solicitando sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como de articular toda vía que proceda según la materia por ante los respectivos organismos de jurisdicción internacional.

XVII.- AUTORIZACIONES

Se autoriza a las Dras. Paula Alejandra Quinteros y Samanta Sofia Delas.

XVIII.- IMPROCEDENCIA DE LA INSTANCIA DE CONCILIACIÓN

LABORAL PREVIA

En atención a que esta acción se promueve en los términos de los arts.47 y 53 s.s. de la ley 23.551, "no resulta aplicable en la especie el art. 1° de la Ley 24.635.

XIX.- ACORDADA N° 1665/CNAT

Declaro bajo juramento a V.S. que la pretensión contenida en la presente demanda no ha sido objeto de una acción anterior.

XX.- PETITORIO


En resumen de todo expuesto, a V.S. solicito:

1º) Me tenga por presentado, parte y por constituido el domicilio procesal;

- 2º) Se decrete la medida cautelar de no innovar y ordene a la demandada que cese inmediatamente en todas las conductas antisindicales descriptas precedentemente, y especialmente que se abstenga de discriminar a los sindicatos y a los trabajadores docentes por su pertenencia Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA);
- 3º) Se decrete medida cautelar innovativa solicitada y se disponga la conducta positiva de incluir a la Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA) en las audiencias que se celebren entre la Secretaria de Políticas Universitarias dependiente del Ministerio de Educación; el Consejo Interuniversitario Nacional que nuclea a las Universidades Nacionales y los sindicatos paritarios del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por Decreto 1246/15; incorpore en la distribución de los fondos de capacitación a la Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios (FEDERACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA HISTÓRICA). Ello, bajo apercibimiento de aplicar astreintes (art. 666 bis del Código Civil) por cada día de demora en el cumplimiento de dicha obligación "de hacer";
- 4º) Se imprima a la presente acción el trámite sumarísimo contenido en el art. 498 CPCCN;
- 5º) Se haga lugar a la citación del Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N.) como tercero;
- 6º) Se tenga presente la prueba ofrecida, proveyéndose en su oportunidad;
- 7º) De la demanda interpuesta se dé traslado por el término y bajo apercibimiento de ley;
- 8º) Se tenga presente la reserva del caso federal formulada, la reserva de jurisdicción internacional y las autorizaciones conferidas;
- 9º) Oportunamente, se haga lugar a la demanda en todas sus partes, ordenando el cese del comportamiento antisindical imponiendo astreintes por cada día de demora en el cumplimiento de sus obligaciones, y se califique como práctica desleal la conducta discriminatoria con la imposición de la multa prevista en la primera parte del art. 55 de la LAS por encontrarse tipificada en el inc j.) de la LAS . Todo ello, con expresa imposición de costas.

Proveer de conformidad,
SERÁ JUSTICIA.


Verónica Cecilia Quinteros
ABOGADA
Tº83 Fº551 C.P.A.C.F.
Tº111 Fº425 C.A.L.M.


ANTONIO ROSSETTO
Secr. Adjunto
a/c de la Secr. General
CONADU HISTÓRICA

