



eléctrum



NÚMERO
1630
ESPECIAL
13 de agosto de 2021

ÓRGANO DE DIFUSIÓN DEL SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE CÓRDOBA
PERSONERÍA JURÍDICA Y GREMIAL 589 - REG DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL 1191386
Secretario General: Gabriel Suárez - Secretaria de Prensa: Gabriela Del Bosque

www.electrumluzyfuerza.com.ar e-mail: prensaluzyfuerza.cba@gmail.com DEAN FUNES 672 TEL: (0351) 4228080

LuzyFuerza Cordoba

Sindicato de Luz y Fuerza de Cordoba

@LuzyFuerzaCba

luzyfuerzacba

Sindicato Luz y Fuerza Cordoba



CONVICCIÓN, FIRMEZA Y CONOCIMIENTO SON LOS EJES DE LA DEFENSA DE NUESTRO CONVENIO

JURISTAS Y LABORALISTAS EN RESPALDO A LUZ Y FUERZA



Desde 2018 venimos defendiendo nuestro Convenio Colectivo de Trabajo, frente a la pretensión de modificarlo arbitrariamente mediante leyes provinciales. Pero ¿Qué marcos jurídicos están implicados en un Convenio Colectivo de trabajo? ¿Es legal, es legítimo modificar un Convenio unilateralmente? Se lo preguntamos a los más prestigiosos laboristas y juristas de Córdoba

**EL GOBIERNO PROVINCIAL DE JUAN SCHIARETTI ESTÁ PROVOCANDO
EL VACIAMIENTO DE LA EPEC ESTATAL E INTEGRADA NO A LA PASIVIDAD ANTICIPADA**

**NO A LA EXCLUSION DE TUTELA SINDICAL
BASTA DE PERSECUCION POLITICA A LAS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS**

Editorial

Teníamos razón cuando dijimos que el Convenio NO SE TOCA, porque es un Convenio de Ultraactividad

Queremos resaltar, en primera instancia, **la estrategia de nuestra Organización Gremial**, sostenida desde un inicio, a partir de haber visto la intención nuevamente privatista de parte del Gobierno de la provincia de Córdoba, queriendo sentar a los gremios en el Ministerio de Trabajo provincial para **modificar el Convenio Colectivo de Trabajo**.

Querían avanzar en la privatización y el Convenio era un estorbo

Las razones de esta intencionalidad -estamos más convencidos que fue **el intento de privatización de EPEC**, por más que en los medios o ante la opinión pública se manifestara lo contrario a la realidad. Decían que no, que no era, que había sido un conflicto porque no se había tenido informado al gobernador el acuerdo salarial del 2017 cuando el aumento salarial que se suscribió sale por resolución, se aprueba con la anuencia del Ministerio del que depende nuestra actividad y luego se homologa en el Ministerio de Trabajo. Tras la resolución respectiva, se arman las escalas salariales. En suma, con ese argumento primario de que fue porque no se le había dicho al gobernador sobre un aumento que habíamos logrado entre las tres organizaciones sindicales, cuando en ese momento siempre manteníamos el trabajo integrado de las tres organizaciones sindicales para discutir salario, queda más que evidenciado que no era justificativo del enojo, la razón era privatizar EPEC.

Luego **vinieron intenciones privatistas muy claras, el proyecto de nuevo Marco Regulatorio Eléctrico provincial**, con una intención manifiesta de que esto era la privatización de EPEC, lo que más nos preocupaba era que había una consonancia directa con el gobierno de Macri. Por eso se dieron todas estas cuestiones de tratar de denostar la actividad sindical y a los dirigentes, como así también cuestiones que vinieron a apuntar específicamente contra la Organización Sindical. Y el Gobierno de la provincia de Córdoba articulaba de cualquier manera, a través de los medios hegemónicos, cómo lograr **lo que no pudieron**



y no podrán nunca, que es cómo quebrar a nuestra Organización Sindical.

Decidimos resistir y no entregar ningún artículo del Convenio

En medio de esta situación también tuvimos que soportar una contienda electoral donde el gobierno también puso fichas para que se pudiese quebrar a nuestra Organización Sindical. Pero nada de esto sucedió porque siempre estuvimos firmes en nuestra posición, el Gremio, sus dirigentes, tanto los que mantenemos la vigencia en el Consejo Directivo, como los compañeros de las distintas agrupaciones que son parte de la vida gremial, institucional y de todos y cada uno de los compañeros y compañeras que **decidimos resistir y no entregar ningún artículo del Convenio, no someternos a la voluntad del Gobierno de la provincia de Córdoba, ni de quienes conducen la Empresa, porque sabíamos que teníamos razón cuando decíamos que el Convenio NO SE TOCA, porque es un Convenio de ultraactividad.**

Y ahí empezaron las distintas situaciones, desde aquella primera Asamblea en la que decidimos paro por tiempo indeterminado, que sigo manteniendo y soy fiel a mis principios, de que si no hubiésemos tomado esta decisión equivocada de decir suspendemos la medida de paro por tiempo indeterminado, esto lo hubiésemos resuelto con anterioridad y en una posición distinta, porque en ese momento no había pasividad anticipada, no había traslado de compañeros. Era focalizar fuertemente en un paro por tiempo indeterminado y soportar todas las presiones que vinieran. Pero, como el Gremio siempre tiene razón, se resolvió en otra Asamblea modificar esa posición que creo que fue la única equivocación que tuvimos, que fue lo que le dio más oxígeno al Gobierno de Córdoba, para intentar avanzar sobre nuestros derechos.

Con muy buenos asesores y nuestra convicción fuimos a pelearla a la Nación. La estrategia dio resultado: no pudieron voltear el Convenio Co-



Gabriel Suárez, Mario Sariago, nuestros asesores letrados Oscar Luque y Héctor García, y Jorge Molina Herrera en una de las tantas presentaciones en defensa del CCT



Reunión antes de concurrir al Ministerio de Trabajo de la Nación en el estudio de la Dra. Rial. En la foto, el Dr. Oscar Luque, el Secretario Adjunto Jorge Molina Herrera, el Dr. Norberto Ciaravino, la Dra. Noemí Rial y nuestro Secretario General Gabriel Suárez



Noemí Rial



Nuestros abogados José Tiburcio, Héctor García y Oscar Luque, junto a nuestro Secretario General en una reunión de trabajo

Nuestro Secretario General Gabriel Suárez, junto al Dr. Héctor García y el Ministro de Trabajo de la Nación Claudio Moroni



lectivo 165/75

Pero supimos timonear la situación a consideración de que **nadie iba a pensar de que íbamos a decidir someternos a la discusión del Convenio Colectivo de Trabajo en el ámbito de la Nación, cuando teníamos un ministerio, luego devenido en secretaría, primero conducido por Triaca, después por Dante Sica, dentro de una gestión que avalaba las políticas de eliminación del Convenio Colectivo de Trabajo para la privatización de EPEC.** Estaba todo ensamblado hasta con el propio Ministerio de la provincia de Córdoba que buscaba algún argumento totalmente inconstitucional, ilegal, como salió con la eliminación de artículos del Convenio a través de unas leyes provinciales de rango inferior, como siempre lo manifestamos. Esto a nosotros nos daba la entidad de seguir peleando y meter la cabeza en la boca del león y no nos equivocamos, porque el león no pudo mordernos, porque las leyes impidieron que esto sucediera. **Leyes que realmente las supimos abordar, tuvimos muy buenos asesores,** los cuales de alguna manera coincidían en nuestra experiencia, porque no era la primera vez que nos pasaba esto, esta vez fue más profunda la intención del gobierno, pero siempre desde que retornó la democracia a la fecha, siempre quisieron ir en contra de las conquistas de los trabajadores de Luz y Fuerza. **Perdimos una asesora importantísima que hasta el día de hoy la seguiremos extrañando, la Dra. Noemí Rial,** que era una estructura de contención y de conocimiento en materia laboral, siendo parte hasta de aquel Ministerio de Trabajo de la Nación que mayor respuesta positiva les dio a los trabajadores en su tiempo.

Pero en definitiva, **siempre tuvimos la certeza de que en el marco de la ley íbamos a poder pelear un poco más tranquilos y no someternos a las irregularidades de una ley de inferior jerarquía que se quería imponer en la provincia de Córdoba,** incluyendo la idea de que había una herramienta que era la famosa ley Sapia, que con eso sí estábamos obligados a discutir Convenio, nosotros dijimos que no, que no era así, estábamos seguros y el tiempo nos terminó dando la razón, cuando el mismo Sapia lo manifiesta, como queda plasmado en este material con los distintos abogados laboristas que se expresan en la misma sintonía, con mucha fortaleza, sostenimiento, custodia y que nos han guiado en más de una oportunidad que hemos necesitado y han plan-

teado que Luz y Fuerza Córdoba tenía razón.

Valoremos lo conseguido y vamos por más

Esto es importante porque es tener memoria permanente de que es lo que nos quisieron hacer en todo este tiempo, por supuesto que pasó en otros momentos políticos en la provincia, pero siempre tuvimos algunas situaciones que permitieron salir. Esto era con las metodologías que antes se utilizaban y que ahora producto de la pandemia no pudimos llevarlas adelante, la concentración masiva, las movilizaciones, las asambleas en los complejos, las asambleas permanentes en la sede sindical. **Pero teníamos que darle la batalla en otro ámbito, que era tal vez el ámbito más difícil,** el que menos acostumbramiento uno tiene; para nosotros salir a la calle a manifestarnos y hacer sentir a Luz y Fuerza en la calle, es una cuestión que no vamos a experimentar, sino que tenemos la contundencia de los años de saber cómo hacerlo. **Sentarse a defender el Convenio en el marco de la situación política macrista era muy complejo,** después la situación cambió sustancialmente con el arribo del nuevo Gobierno Nacional encabezado por Alberto Fernández y Cristina, que terminó dándonos otro matiz, de aquel macrismo eliminador de conquistas de trabajadores, **con una intención manifiesta de la privatización para los grandes negocios de los grupos concentrados del poder y de los grandes grupos energéticos, que indudablemente tenían una aceptación de la política nacional en el gobierno de Schiaretti,** apoyando de alguna manera las decisiones de ir en contra de Luz y Fuerza. Sabemos incluso que esa famosa represión que sufrimos, fue un armado específico que toda la Nación salió a responder a favor de Luz y Fuerza, pero el armado fue dentro de todas las cosas que se están descubriendo en este tiempo, fueron represiones armadas y cuestiones políticas para tratar sí o sí de seguir sosteniendo el intento de privatización de EPEC.

Aprovechemos este material para formación y divulgación

Es importante que sepamos entender y leer con detenimiento, con mucha responsabilidad, porque esto es de todos, no es únicamente de todo el Consejo Directivo, de alguna o algunas agrupaciones, no, esto es de toda la Organización Sindical, porque de menor o mayor manera todos tenemos que ver con todo y todos hemos permitido mantener una Empresa estatal, integrada, cordobesa y pública y la defensa del Convenio Colectivo.

Logramos el sostenimiento del Convenio

Hicimos muchos eventos que nos llevaron a tener protagonismo ante la sociedad, estuvimos cerca de los sectores más postergados producto del tema tarifario, fuimos a los centros vecinales y defendimos en todos lados a nuestra querida Empresa Provincial de Energía.

Esta defensa indudablemente molestó de sobremanera al Gobierno de la provincia de Córdoba, muestra de ello es que hasta el día de hoy se continúa con este distanciamiento producto de **una relación que quedó totalmente trunca debido a que si no se aceptaban las imposiciones, el gobierno seguía adelante e iba a eliminar el Convenio**. Entonces nos paramos dentro de la pelea nacional y **logramos el sostenimiento del Convenio Colectivo de Trabajo y en este marco de situación sabemos que es lo mejor que nos pasó, se podrán decir un montón de cosas, pero el Convenio tiene plena vigencia**.

La pelea sigue para que respeten efectivamente todos los artículos

Si hablamos económicamente, las cuestiones se han ido mejorando en cuanto a la recuperación de los reconocimientos de funciones establecidos, hay que ir ahora a buscar la **recuperación de todas las tareas tercerizadas que son nuestras, una política de ingreso de personal, una política de eliminación de las tercerizaciones**, la continuidad de la judicialización de aquello que todavía producto de la pandemia no se han podido ir actualizando, pero que no hay que dejarlas de lado y hay que seguir.

Pero para que nos sintamos más artífices de nuestro propio destino, **veamos lo que hicimos, que tal vez ni siquiera nos dimos cuenta y esto es la estrategia, esto es lo que debemos seguir manteniendo de por vida** y esta es la cuestión que de alguna manera en **este Eléctrum Especial trasladamos a todos y cada uno de los compañeros y compañeras y también, por qué no, a toda la familia, para que lo lean, para que se den cuenta de lo que logramos para que lo difundan, de que teníamos razón**. El problema de la EPEC no era el Convenio, el problema de la Empresa Provincial de Energía era una necesidad política del gobierno de Schiarette de privatizar EPEC, a través de un nuevo marco eléctrico provincial, del desguace de la Empresa, o lo que iba a ser esta idea de la comercialización de la energía.

Quedarán capítulos para seguir peleando, para seguir actualizando; el tema tecnológico es una cuestión que la tenemos que abordar, pero es importante para toda la familia lucifercista, para que nuevamente recuperemos ese camino incansable de que a través de la **Bolsa de Trabajo puedan entrar nuestros hijos**, creo que **más que nunca nos debemos sentir orgullosos de lo que dice el Convenio y hay que salir a pelear nuevamente**.

El Convenio NO SE TOCA

Pero sabemos que en los marcos legales teníamos una estrategia, tenemos una estrategia y la seguimos sosteniendo y es que **EL CONVENIO NO SE TOCA**. **Porque teníamos razón, tenemos razón y porque vamos a pelear hoy y siempre, porque desde el retorno de la democracia a la fecha nadie nos regaló nada, solamente la lucha de los trabajadores lucifercistas específicamente del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, dio en el tiempo el contenido del sostenimiento de la Empresa, del Convenio y de la recuperación de todas nuestras conquistas**.

Por eso el agradecimiento en nombre del Consejo Directivo, parte del cual le tocó vivir esto desde el 2018, después con una contienda electoral se sumaron



Reunión en el Ministerio de Trabajo de la Nación con el ministro Claudio Moroni. En la foto Gabriela Del Bosque, Secretaria de Prensa, el Dr. Héctor García y nuestro Secretario General Gabriel Suárez

algunos otros compañeros para seguir la defensa irrestricta del Convenio de nuestro querido Sindicato, como reza nuestra marcha, que debemos defender hasta morir. **Estamos convencidos de que lo que hicimos estaba bien encaminado, lo que hicimos estuvo bien custodiado y que lo que tenemos que hacer ahora, cuando decimos salir de la resistencia, es salir a recuperar todo lo que es nuestro, porque los marcos legales así lo dicen**.

La importancia del planteo en la OIT



Aparece otro actor importantísimo que indudablemente el año que viene va a ser parte de una realidad: **la OIT, que acepta que tenemos razón en los reclamos que hicimos y que hay leyes internacionales que custodian el Convenio Colectivo de Trabajo y que hay un marco tremendo de inconstitucionalidad en muchas de las leyes que se aprobaron en la Legislatura, en la Unicameral, levantando la mano sin saber el contenido legal de un Convenio de ultraactividad**.

Defender nuestra dignidad

Esto es para que lo tengan presente, esto es para que sirva de historia, esto es para que sirva de presente y futuro y esto es para que nos obligue cada día más a crecer, sosteniendo con nuestro trabajo, la Empresa Provincial de Energía, pero también defender la dignidad como trabajadores y expresar fuertemente que Luz y Fuerza no pelea por sus derechos únicamente sino también que pelea por los derechos de una Empresa que sea el pilar de crecimiento de la provincia, que la energía llegue a todos los sectores sociales, porque entendemos que la energía es un derecho humano y en el marco de esta situación poder generar la unidad de todos los sectores para defender la Empresa, para defender el Estado provincial, el Estado nacional e impedir los procesos de privatización que lo único que generaron fueron grandes negocios para los grupos concentrados de la economía y un montón de trabajadores quedaron lamentablemente sin su puesto laboral, quedaron en la calle. Esto pasó en los 90, esto vuelve a pasar ahora y la cuestión de fondo que para nosotros es más que importante entenderla, es que si no teníamos esta claridad podríamos haber cometido errores, pero esos errores que se cometió en algunos otros ámbitos terminaron siendo la consecuencia de eliminar conquistas de los trabajadores y eso es lo que nuestra Organización Sindical, bajo ningún punto de vista, va a cometer. Por eso también es primordial recuperar en la actualidad el protagonismo que nuestra institución necesita para abordar esto.

Gracias por todo el esfuerzo, gracias por toda la intención de custodiar entre todos lo que es una obligación como laburantes: defender nuestra dignidad.

Gabriel Suárez
Secretario General



El gobierno asumido en 2019 no respaldó el ataque a los derechos laborales, en la foto Gabriel Suárez junto al presidente Alberto Fernández



Héctor García y nuestro Secretario General durante una de las gestiones en Buenos Aires en defensa del CCT



Nuestra lucha por el Convenio Colectivo de Trabajo

Laboralistas y juristas cordobeses en respaldo a Luz y Fuerza

En 2018, en el marco de un plan ajuste en EPEC impulsado por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, tres leyes de la Unicameral, presentadas por el oficialismo, suspendieron la aplicación de artículos del Convenio Colectivo de Luz y Fuerza 165/75

Ahora, desde la oposición, vienen con proyectos similares, que implican una agresión y violación a nuestro Convenio Colectivo. En el marco de la lucha que venimos dando resguardando nuestro Convenio en todos los frentes, defendiendo su plena vigencia ante todos los estamentos y también ante la Organización Internacional del Trabajo, surge esta iniciativa, por impulso del Dr. Héctor García, de convocar a prestigiosos y reconocidos laboralistas y Juristas, para

consultarlos sobre los marcos legales implicados en un Convenio Colectivo de Trabajo.

Dentro de nuestra Ley, ¿Puede una legislatura provincial modificar un Convenio? ¿Es legal, es legítimo modificar un Convenio unilateralmente? ¿De qué hablamos cuando hablamos de **autonomía colectiva**, de **negociación colectiva**, de **ultractividad**?

Se lo preguntamos a 5 prestigiosos laboralistas y juristas de Córdoba: Lucio Garzón Maceda, Jorge Sappia, Pedro Mendizábal, Norberto Ciaravino y César Arese.

Lucio Garzón Maceda:

“No hay ninguna posibilidad de hacer ceder la ultractividad del Convenio Colectivo de Trabajo que está incorporado en los contratos individuales de cada trabajador”

- Una ley de la Legislatura provincial o del Congreso Nacional, ¿puede modificar válidamente el contenido de un convenio colectivo de trabajo?

- Contestar a este interrogante es también referirme a los dos antecedentes en los que ya no la oposición, sino el propio Gobierno provincial se permitió dictar dos leyes para modificar el Convenio. Esos antecedentes y la perspectiva de un supuesto proyecto de ley para reformar el Convenio de Luz y Fuerza, nos hace ver que la época que se enfrenta acá en nuestra provincia con respecto al Sindicato de Luz y Fuerza, nos obliga a pensar no solamente en palabras sino a pensar en algún acto. La suerte que pueda tener el proyecto es relativa, pero de todas maneras el intento es muy grave.

Es imposible suponer a esta altura que una ley, menos una ley provincial, pueda modificar válidamente el contenido de un Convenio. Es conveniente hacer una pequeñísima introducción.

El Convenio de Luz y Fuerza y su homologación.

- El Convenio del que estamos hablando fue aprobado por el decreto provincial 2.847, a esa aprobación no le puede ser aplicable de ninguna manera la ley provincial 10.539, ¿y por qué? Porque ese acuerdo avalado por el decreto 2.847 fue posteriormente homologado en el Ministerio de Trabajo de la Nación en el marco de la ley 14.250. Al homologar el Convenio provincial entra una norma genérica para el marco de la ley de Contrato de Trabajo, que es que siempre prevalece para un trabajador la norma que le sea más favorable, ya sea legal o convencionalmente. Y eso conforme al marco de protección a un convenio colectivo protegido desde la Constitución en su artículo 14 bis y por la propia ley de Contrato de Trabajo cuyo artículo 2 posibilita que se pueda aplicar toda esta disposición al Convenio y a los trabajadores que hayan sido amparados en la excepción, como el caso de Luz y Fuerza, trabajadores que siendo aparentemente empleados públicos entran por acuerdo con la Empresa, dentro del marco de la ley de Contrato de Trabajo.

- ¿Qué implica la garantía constitucional en la negociación colectiva?

- Al entrar los trabajadores de Luz y Fuerza, amparados por el Convenio dentro del marco de la ley de Contrato de Trabajo y por tratarse de un convenio colectivo

Garzón Maceda

Asesor legal de la histórica CGT de Tosco, López y Torres
Ex Secretario de Trabajo de la Nación

homologado por el Ministerio de Trabajo, ese convenio colectivo supera desde la condición de empleado público hasta el carácter de un mero contrato, para pasar a ser un convenio colectivo homologado, que es una fuente extra

estatal, es una ley profesional que de acuerdo al artículo 14 bis de la Constitución, protege al convenio colectivo del que estamos hablando como una fuente de derecho autónoma, aunque de origen extra estatal, pero concertada entre sujetos que representan a grupos sociales. Vale decir, por un lado, por trabajadores de EPEC y por otro lado, la Empresa, sujetos que representan tanto el Sindicato como la conducción de la Empresa a dos sujetos sociales, con intereses contrapuestos que definen lo que se llama generalmente el conflicto social-laboral, dos sujetos colectivos con intereses opuestos y que establecen obligaciones para las partes de carácter general, y que culmina con la homologación del Ministerio de Trabajo, como un acto normativo, vale decir como un acto que impone obligaciones que han logrado las partes en función de su autonomía de la voluntad y cuyas normas acordadas conforme al artículo 14 bis de la Constitución son obligatorias para las partes.

Esas partes, tanto Empresa como Sindicato y a sus representados, con posterioridad a ser homologado ese convenio por el ministerio, se rigen ya no por las disposiciones que podían aplicárseles a los trabajadores de EPEC por su condición de empleados públicos, sino que entra a regir la situación de los trabajadores de EPEC, como consecuencia de la homologación, el derecho laboral común, regulado legalmente por la ley de Contrato de Trabajo, por la ley 20.744. Ello en razón a que la homologación implica a ese convenio firmado por el Sindicato de Luz y Fuerza, a las disposiciones de la ley 14.250, la ley de Convenciones Colectivas.

Al ser un convenio colectivo homologado por el Ministerio de Trabajo, entra a aplicársele a ese convenio todas las disposiciones nacionales de la 14.250. Es decir, como consecuencia de la homologación, como consecuencia de la autonomía colectiva de las partes que les ha permitido elaborar el Convenio, ese convenio, esas disposiciones de la autonomía de las partes, está incorporado al régimen normativo labo-



Lucio Garzón Maceda participa en Luz y Fuerza de un acto en defensa del Modelo Sindical Argentino (foto de archivo)

ral.

Vale decir que la importancia de nuestro tema es de un convenio laboral suscripto por sujetos colectivos, que al ser homologado deja de estar dentro del área de los empleados públicos de la provincia de Córdoba, para pasar al marco normativo laboral de la ley de Contrato de Trabajo, y de todas las disposiciones de ley de Convenciones Colectivas.

Entonces una vez que ese convenio homologado rige por las disposiciones de la ley de Contrato de Trabajo y en el marco de las disposiciones de la ley de Convenciones Colectivas, los beneficios que ese convenio establece por ser un convenio homologado por el Ministerio de Trabajo incorpora al contrato de trabajo individual de cada trabajador de Luz y Fuerza todos los beneficios que el marco del convenio establece.

“A partir de la homologación el Convenio Colectivo forma parte de los contratos individuales de cada trabajador de Luz y Fuerza, y son los trabajadores de Luz y Fuerza, por efecto de la homologación y por efecto de las disposiciones de la ley de Contrato de Trabajo, los beneficiarios, y constitucionalmente, esos beneficios pasan a ser una forma de propiedad inviolable para cada trabajador de Luz y Fuerza, que tendrá el derecho de usar y gozar de ese beneficio mientras dure el tiempo de vigencia de ese convenio y ninguna ley podrá suprimir esos beneficios.” (Garzón Maceda)

La homologación del Convenio Colectivo saca a los trabajadores de Luz y Fuerza del área meramente de empleado público provincial, para pasar a un trabajador cubierto integralmente por la ley de Contrato de Trabajo amparado por la ley de negociación colectiva y se transforma en un titular de beneficios que están incorporados en el Convenio Colectivo de Trabajo, y del mismo se trasladan esos beneficios al área individual de cada trabajador que pasa a ser titular de esos derechos mientras tenga vigencia la Convención Colectiva, y nadie se los podrá sacar, derogar ni modificar, porque no existe ley provincial que pueda hacerlo, porque suponer que un ley provincial pudiera modificar ese convenio, pudiera modificar los beneficios de los trabajadores, sería creer que una ley provincial puede superar las disposiciones de la propia Constitución Nacional en su artículo 14 bis, en las disposiciones nacionales de la ley de Contrato de Trabajo y las disposiciones nacionales de la ley de Convenciones Colectivas.



Entonces los efectos de esa homologación por parte del ministerio es transformar al Convenio Colectivo de Luz y Fuerza en una ley, porque el Estado nacional le delega a través de la homologación la condición a ese convenio de ser una ley de cumplimiento obligatorio. La homologación permite además controlar la legitimidad y darle a ese convenio conformidad con el interés público y la protección con el interés general, no solamente de los trabajadores de Luz y Fuerza sino de todos aquellos que de alguna manera podrían ser beneficiarios del mismo.

“Desde la homologación del Convenio de Luz y Fuerza, no puede ser dejado sin efecto por una ley provincial, porque nunca podría esa ley sujetar al convenio con un escalón inferior que le otorga el reconocimiento de la Constitución Nacional, que es la que protege a la fuente de derecho autónoma, sectorial y extraparlamentaria.

Si al Convenio Colectivo le da origen la Constitución Nacional, la ley de Convenciones Colectivas, la ley de Contrato de Trabajo, no puede esa plataforma máxima y legislativa nacional ser limitada por una disposición de una ley provincial” (Garzón Maceda)

De manera que respondiendo de modo genérico al cuestionario, podemos decir que el Convenio de Luz y Fuerza, homologado por el Ministerio de Trabajo, de ninguna manera puede ser modificado parcial o totalmente por otra ley y menos que menos por una ley provincial.

- ¿Qué opinión le merecería un proyecto de ley que propusiera otorgar un beneficio salarial a un colectivo de trabajadores y trabajadoras a costa de quitárselo a otro?

- El afán que tienen algunos legisladores provinciales por modificar el Convenio de Luz y Fuerza, cuando no lo pueden realizar, es la exteriorización del desprecio de algunos políticos hacia los sindicatos, y es un desprecio al reconocimiento constitucional de que el Convenio Colectivo sea fuente de derecho autónoma, sectorial, extraparlamentaria.

Esa manifestación de los legisladores entendiendo que pueden dictar una ley, es el desprecio sindical que ellos reconocen, que lo trasladan procurando destruir el instituto del Convenio Colectivo, que está amparado por la Constitución, por la ley de Convenciones Colectivas y por la ley de Contrato de Trabajo.

- ¿Qué efecto tiene la denuncia del Convenio Colectivo de Trabajo?
- Ninguno, el Convenio Colectivo de Trabajo subsiste como beneficio de los trabajadores, no solamente en el período que establece, sino que subsiste en los contratos individuales de los trabajadores, todo el tiempo mientras no sea sustituido por otro convenio colectivo con el acuerdo de las partes. No hay ninguna posibilidad de hacer ceder la ultraactividad de las disposiciones convencionales que ya están incorporadas en los contratos individuales de cada trabajador.

No hay que olvidar que este Convenio Colectivo es uno de los institutos más importantes del derecho laboral argentino, es el fruto no solamente de la Constitución y de las leyes nacionales, sino que es la derivación de la autonomía que han tenido tanto la EPEC como el Sindicato de Luz y Fuerza para negociar un instrumento que le da mejores derechos a los trabajadores de Luz y Fuerza.

Esa autonomía colectiva que han tenido los sujetos, EPEC y Sindicato, es la fuerza fundamental esencial que les permite el reconocimiento de la libertad y de derechos plenos que se les acuerdan a los sujetos sociales y a sus representados.

- ¿Qué valor tienen las leyes que suspendieron la aplicación de algunos artículos el Convenio?

- Esas reformas no tienen ningún valor y tengo entendido que están cuestionadas judicialmente, hay que apurar que se definan los tribunales, o sino plantear el recurso a la Corte.

Es inconcebible lo que se ha hecho en Córdoba, que un gobierno peronista derogue un convenio colectivo homologado y que ahora un grupo de radicales pretendan lo mismo, es decir, hay una unificación de malas intenciones, es la exteriorización -como digo yo- del desprecio de un sector de la clase política contra los sindicatos, porque de otra manera no se explica que puedan hacer la barbaridad de ir contra un convenio colectivo homologado por la vía de una ley provincial, es un absurdo, es aberrante.

Jorge Sappia:

“El convenio es una delegación de facultades legislativas del Congreso Nacional a las autonomías sectoriales y en nada se vincula con las potestades provinciales”



Jorge Sappia

Ex Ministro de Trabajo de Córdoba.
Ex Viceministro de Trabajo de la Nación

- ¿Una ley de la Legislatura provincial o incluso del Congreso de la Nación puede modificar válidamente un convenio colectivo de trabajo?

- No, es jurídicamente inadmisibles que una ley provincial modifique un convenio colectivo de trabajo. El convenio, en mi opinión, es una delegación de facultades legislativas del Congreso Nacional a las autonomías sectoriales y en nada se vincula con las potestades provinciales. No sólo que es ilegítimo, sino que es inocuo, pues nunca podría tener eficacia jurídica.

- ¿En qué consiste el principio de la negociación colectiva, libre y voluntaria?

- Eso está en los pronunciamientos del Comité de la Libertad Sindical y está recopilado por la Oficina Internacional del Trabajo en las ediciones de 1996 y 2006. “La negociación Colectiva, libre y voluntaria es el derecho de los sindicatos y de las representaciones patronales ejercer su actividad sin limitaciones, determinar sus cursos de acción, definir sus estatutos, darse sus estructuras de gobierno, esto es lo que da derecho al Sindicato a negociar colectivamente, a participar de organismos estatales y también a ejercer la huelga” (Jorge Sappia)

- ¿Para usted qué significa el concepto de autonomía colectiva?

- Implica que las partes deben acudir a las deliberaciones por su propia decisión y hacerlo de forma libre. La autonomía de los interlocutores sociales es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical, así lo tiene dicho el Comité de la Libertad Sindical. Ninguna disposición del artículo 4 de la Convención 98 obliga a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas impuestos desde el Estado, esto alcanza entre otros temas, también al nivel de las negociaciones.

- La denuncia del Convenio Colectivo de Trabajo ¿tiene efectos en la Argentina? ¿De qué manera pierde vigencia un convenio colectivo de trabajo en la Argentina?

- Un convenio colectivo de trabajo en la Argentina pierde vigencia si ambas partes, al celebrar el convenio finalmente así lo han convenido, poniendo una fecha de finalización o si, a posteriori, convergen en una decisión consensuada de declarar que el convenio ha perdido vigencia. No hay posibilidad que no sea por un consenso de las partes, de terminar con un convenio colectivo de trabajo en el orden jurídico como está establecido en la Argentina.

- ¿Qué opinión le merece a usted una norma, de cualquier rango que sea que disponga un aumento salarial para un colectivo de trabajadores a costa de quitárselo a otro?

- Es una versión absurda, ilegal, ilegítima de aquel viejo refrán que refería a vestir un santo desvistiendo a otro. Esto no resiste el menor análisis jurídico.

“Yo creo que los trabajadores de la salud merecen un tratamiento especial en esta época y merecen el tratamiento habitual a cualquier sector de trabajadores. Pero esto no justifica que le saquen una conquista legítimamente alcanzada por un sindicato y un colectivo de trabajadores para pasárselo a otro.

Esto no resiste el menor análisis”. (Jorge Sappia)



Pedro Mendizábal: “Los Convenios Colectivos tienen la virtud de ser un instituto creativo del derecho del trabajo”



Pedro Mendizábal
Ex Presidente de la Asociación Argentina
de Derecho del Trabajo – Córdoba

privaría a los compañeros de una legítima conquista que han tenido a lo largo de años por la actividad gremial.

¿Una ley de la Legislatura provincial o incluso del Congreso de la Nación puede modificar válidamente un Convenio Colectivo de Trabajo?

- Se ha presentado

un proyecto en la Legislatura provincial de un legislador radical llamado Cossar, que pretende suspender o eliminar directamente el pago de la BAE, a los compañeros de Luz y Fuerza y trasladar esa suma a los compañeros de salud. Como dice el refrán, desvestir un santo para vestir otro, pero esto tiene un gran componente demagógico y una gran picardía con funciones electorales.

Estamos en año de elecciones, entonces es muy apreciable, podríamos llamarle, este tema para algunos sectores de nuestra sociedad. Lamentablemente, cuando algunos compañeros trabajadores ganan bien son inmediatamente asumidos por cierta parte de la sociedad, o por gran parte de la sociedad, como que son unos beneficiados vaya a saber por qué y no tienen en cuenta todas las luchas gremiales que se han llevado a cabo para obtener lo que se está obteniendo en ese momento, y las radios y los medios que en esto participan también activamente se llenan de mensajes diciendo lo conveniente que sería trabajar en EPEC por ejemplo, ahora con el 45% de los bancarios, o con los trabajadores de la Municipalidad, porque no les interesan los que cobran poco, les interesan los que según ellos, que hacen los mismos sacrificios pero no ganan lo mismo, están ganando.

Entonces políticamente tiene un atractivo especial, y creo que a eso apunta este proyecto.

“El interrogante es: ¿puede la Legislatura provincial dictar una ley que modifique la situación del convenio colectivo de trabajo de cualquier sindicato?”

A eso es a lo que tenemos que dar respuesta y nosotros los que estamos sustentados por los principios generales del derecho del trabajo, ya sea en su aspecto individual o colectivo, la respuesta inmediata es no. No puede una ley modificar lo que las partes han negociado y esto está en un convenio colectivo de trabajo, o sea que en principio la respuesta es no”. (Pedro Mendizábal)

Se podrá argumentar que hubo algún fallo de la Corte Suprema de Justicia que dijo que sí se podía modificar, pero hay que tener en cuenta que ese fallo fue dictado en una época donde el Gobierno nacional era absolutamente neoliberal, que era una Corte totalmente adicta a quien estaba gobernando en ese momento y que todos estaban imbuidos en esas circunstancias allá por los años 90 de la flexibilización laboral, entonces todo parecía que podía ser posible, con el canto de sirenas de que iban a solucionar los problemas laborales modificando las leyes laborales y modificando estatutos, modificando convenciones colectivas de trabajo.

Yo creo que acá antes de que se trate parlamentariamente este proyecto va a haber que trabajar bastante, creo que los compañeros de Luz y Fuerza y las autoridades de su sindicato van a tener que actuar con la camiseta del siempre recordado Tosco, pero negociar fundamentalmente con los compañeros peronistas, y digo esto porque yo lo soy, pero son además los que tienen la mayoría en nuestra Legislatura para darle cabida o no a este proyecto y sería muy lamentable que algunos se entusiasmaran también con la posibilidad mezquina de lograr algunos votos en este sentido, si favorecen este proyecto...

Entonces, hay que tratar de evitar que se pueda producir una situación que después no vaya a querer ser que se dicte la ley y después entremos en el terreno judicial. Si esto se aprobara y.. a lo mejor tendría sus ventajas económicas, y

traactividad de los convenios colectivos?

- Los convenios tienen -como nos enseñaban los viejos profesores, que después nosotros también ya fuimos viejos profesores y dejamos de serlo- la virtud de ser un instituto creativo del derecho del trabajo y tienen esta particularidad de tener forma de contrato y alma de ley. ¿Por qué? Porque se negocian como un contrato pero después de cumplidos los trámites administrativos para la homologación de los convenios colectivos, son obligatorios, lo que significa que son aplicables a todos los trabajadores que estén en esa actividad, como también a todos los empleadores, si es que estuviéramos hablando de un convenio de actividad. No es este caso que un convenio de empresa, esto sería aplicable solamente a los trabajadores de EPEC, no al resto de los trabajadores, que sí por supuesto se hubieran visto beneficiados todos si hubieran logrado una conquista semejante.

“Al celebrar el convenio se pone una duración, pero la característica es que no vence nunca por la llamada ultraactividad, o sea que siguen teniendo vigencia, en tanto y en cuanto no fueran reemplazados por otro convenio colectivo entre las mismas partes que se refirieran a las mismas materias que estuvieron negociando, entonces esa es la única forma legal, que nosotros vemos y entendemos que pueden modificar un convenio colectivo de trabajo y no por esta otra forma que se supone que también puede ser que es por medio de una ley, ya sea por una ley nacional o por una provincial” (Pedro Mendizábal)

Puede que hubiera leyes generales que trajeran situaciones más convenientes para los trabajadores, cuando se trata de situaciones más convenientes para los trabajadores, ahí ya vienen otros principios y eso está incluso en la ley de Contrato de Trabajo, esa ley general podría modificar un convenio en tanto y en cuanto signifique una mejora, pero nunca que signifique una desmejora en perjuicio del trabajador.

Esto para mí es así, porque hemos sido formados así, y porque hasta ahora tenemos el convencimiento de que es así y eso es lo que tenemos que seguir sosteniendo, en esta circunstancia y en cualquier otra circunstancia que venga, porque esto que nos pintaron y nos trajeron con espejitos de colores de la flexibilización laboral, lo único que trajo fue precariedad, no sirvió y lamentablemente acá en la Argentina algunos lo compraron, y eso fue establecido previamente y me acuerdo era la época de Neustadt y su Tiempo Nuevo, que influía tremendamente sobre la opinión pública y sobre todo estaban convencidos, incluso algunos notables doctrinarios que tuvimos en la época de mi juventud, y había un español Tomás Sala Franco que me decía, “no, no resulta ni siquiera en España, ya lo vas a ver”... y efectivamente el tiempo le dio la razón a Don Tomás Sala Franco, un catedrático español, quien nos dio a los que nos opusimos en ese momento, aun siendo del mismo signo político de quien gobernaba. Qué es lo que me ocurre con esto, yo soy del mismo signo político de quienes están gobernando en este momento, pero no puedo nunca claudicar en los principios que perjudiquen a los trabajadores porque eso es lo que uno ha sostenido a través de su vida.



Pedro Mendizábal participa de una charla contra la reforma laboral en nuestra sede sindical (foto de archivo)

César Arese

“La derogación de un derecho y una norma convencional va en contra del principio de progresividad establecido por la legislación supranacional de la OIT, de Naciones Unidas, del Sistema Interamericano de DDHH”

César Arese:

Ex Juez de la Sala VII de la Cámara Única del Trabajo de Córdoba.

Profesor de la Universidad Nacional de Córdoba



- Una ley de la Legislatura provincial o incluso del Congreso de la Nación, ¿puede modificar un convenio colectivo de trabajo?

- Sería sencillamente inconstitucional. El diseño tanto supranacional como de nuestra Constitución Nacional consiste en un sistema de generación normativa de carácter autónomo.

“La Constitución lo dice en el artículo 14 bis, segundo párrafo, donde se reconoce a los gremios el derecho a concertar convenios colectivos, consecuentemente es un sistema normógeno, autónomo, en el que no puede interferir, menos aún de manera peyorativa un Congreso de la Nación y ni siquiera una Legislatura provincial” (César Arese)

En segundo lugar este tipo de medidas, en algún caso de facto, en otros de carácter legal fueron ensayadas por las dictaduras militares y por el gobierno encabezado por Carlos Menem derogando convenios colectivos

Finalmente, si esto fuera así, si se admitiera alguna posibilidad que el Congreso de la Nación, o una Legislatura incidiera en la autonomía colectiva modificando un convenio colectivo, únicamente lo podría hacer de manera suplementaria, progresista, mejorando, pero bajo ningún punto de vista derogando y aminorando su poder normativo.

- ¿Cuál es su visión o su interpretación de la autonomía colectiva?

- La autonomía colectiva es la creadora del derecho del trabajo, porque si el derecho del trabajo se fundó en normas lo fue en el convenio colectivo de trabajo y luego en las leyes estatales obviamente que fueron reclamadas, fueron luchadas por los sindicatos para lograr su sanción. Un ejemplo es claramente la ley de Contrato de Trabajo del año 1974.

La autonomía colectiva es la clave del sistema de relaciones laborales a nivel mundial, la autonomía colectiva consiste en la facultad, en el derecho, en el poder de sindicatos y de representantes de organizaciones de empleadores de darse su propia organización, de darse su propio sistema de negociación e inclusive resolver sus propios conflictos de manera autónoma sin interferencia peyorativa de parte del Estado. En eso consiste la autonomía colectiva.

- Particularmente, dado que su tesis de doctor en derecho es sobre la negociación colectiva y es autor también de un gran libro sobre la negociación colectiva, nos interesa preguntarle, ¿qué efecto tiene la denuncia de un convenio colectivo de trabajo?

- El Convenio Colectivo de Trabajo es un producto normativo constitucional de los actores sociales, es decir empleadores y trabajadores representados por sus organizaciones. La ley 14.250 prevé que solamente se puede derogar un convenio colectivo, modificarlo, alterarlo, actualizarlo mediante la instauración de un nuevo convenio o un acuerdo colectivo, que por supuesto puede ser homologado por el Ministerio de Trabajo, pero tiene una generación autónoma.

“Un convenio colectivo puede ser denunciado, pero esta denuncia tiene el efecto de la demanda de la negociación colectiva, no de la renuncia, ni de la reforma, ni de la modificación del Convenio. Es una demanda, un pedido, una petición de negociación. El efecto, el único efecto, es obligar a la contraparte por supuesto a negociar con lealtad, es decir concurrir a la mesa de negociación, sea tanto una demanda de denuncia del conve-

nio colectivo desde el sector empresario como del sector de trabajadores”. (Cesar Arese)

Y sentada la mesa del diálogo, de negociación colectiva, es que el producto puede ser, efectivamente, un nuevo convenio colectivo, una modificación, actualización o incluso la extinción de un convenio colectivo para dar lugar a otro, o tal vez a ninguno, según como lo decidan los actores sociales.

- Entonces esa denuncia que pudiera hacer hipotéticamente alguna de las partes que celebraron un convenio colectivo de trabajo, ¿tiene efectos para interrumpir la ultraactividad del convenio?

- La denuncia en absoluto no, porque es una simple petición, una demanda, un pedido, una pretensión de modificar el convenio colectivo.

El convenio colectivo, según el artículo sexto de la ley 14.250 de Negociación Colectiva, permanece intacto con todo su vigor, salvo que los propios actores le hayan dado pedido de caducidad, o que resuelvan autónomamente su modificación, su actualización, o incluso hasta su propia extinción. Mientras tanto el convenio colectivo conserva su vigor en forma completa de forma total.

De esto tenemos ejemplos en nuestro sistema de negociación colectiva nacional, que es un verdadero patrimonio jurídico-cultural de nuestros sindicatos y nuestros empleadores, en nuestro sistema de relaciones laborales, en el sentido de que la mayoría o gran parte al menos de los convenios colectivos permanecen ultraactivos desde hace muchas décadas y esto no ha sido motivo de ningún tipo de observación ni de sentencia revisora o derogatoria, o de observación de inconstitucionalidad.

Los convenios colectivos de trabajo permanecen ultraactivos hasta que las partes resuelvan su modificación, parcial actualización o derogación eventualmente.

- ¿Qué opinión le merece una ley, o un proyecto de ley, que pretenda otorgar un beneficio salarial a un colectivo de trabajadores y trabajadoras a costa de quitárselo a otro?

- Resulta absurdo que se pretenda distribuir cargas entre trabajadores, de tal manera que se le quite derechos a uno para trasladárselos a otro.

Por otro lado, la derogación de un derecho y una norma convencional va en contra del principio de progresividad que está establecido por la legislación de carácter supranacional de la Organización Internacional del Trabajo, de Naciones Unidas, del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y consecuentemente sería calificada igualmente de inconstitucional por regresiva, por alterar y agredir al sistema de negociación colectiva, de generación autónoma de normas de carácter convencional que viene consagrado en el sistema también normativo internacional, en particular de la Organización Internacional del Trabajo en sus convenios 97 y 98, y en especial, el 154 del fomento de la negociación colectiva, y por lo tanto sería incluso de carácter inconvencional en el sentido de contrario al bloque de constitucionalidad al que nuestro país ha adherido desde 1994 por su reforma constitucional.



César Arese dirige la palabra en homenaje a abogados laboristas víctimas de la dictadura militar (foto de archivo)

Norberto Ciaravino: “El Convenio Colectivo de Luz y Fuerza es parte de la Carta Orgánica de la Empresa, que lo tiene incorporado como la modalidad de relación de la Empresa con los trabajadores”



- ¿Cuál es tu visión de la negociación colectiva en términos de autonomía?

-En Argentina, el valor de la negociación colectiva, mejor dicho de la organización sindical y de la organización

colectiva, está desde el punto de vista legal y jurisprudencial totalmente garantizado. El único intento que hubo fue durante el gobierno militar, que fue incluso en sus mismas instancias declarado inconstitucional y luego sustituido. Desde entonces no ha habido intentos de este tipo. Y fijate vos una cosa muy interesante, ¿qué pasa, cómo se extingue un convenio colectivo en la Argentina? He llegado a la conclusión de que prácticamente no se extinguen, y en las estadísticas del Ministerio de Trabajo, puedes ver que tomando a partir de la ronda de negociaciones del año 1975 a la fecha, hay más de doscientos convenios colectivos inactivos, no extinguidos. Están simplemente inactivos porque cambió la actividad, cambiaron las partes, porque no fue expresamente sustituido, pero lo señalo a esto como la imposibilidad o la inexistencia de extinción del convenio colectivo, salvo por supuesto el acuerdo de las partes. A tal punto que tenemos ese limbo, con 200-300 convenios colectivos que están inactivos y que no veo la forma en que se los podría desactivar. Eso es un poco la coraza de protección que tiene la negociación colectiva.

- ¿Qué pasa si una de las partes que firmó un convenio lo denuncia?

- “Si una de las partes denuncia el Convenio, tendrá que tener el acuerdo de la otra parte y si no, no. Es así nuestro sistema. La denuncia como acto unilateral no tiene efecto en absoluto”. (Norberto Ciaravino)

En las leyes anteriores me parece que el gobierno apunta no tanto a la ultraactividad del Convenio Colectivo sino a la facultad legislativa en relación a la ley que le da origen al Convenio. Me parece que por ese lado pueden apuntar en la defensa de las otras leyes, que no es este caso que es distinto.

Creo que en nuestro sistema está sumamente protegida la negociación colectiva, más allá de las dificultades que haya en la propia negociación de la convención colectiva, esa es otra cosa.

- ¿Qué visión tiene de la autonomía de la negociación colectiva y el efecto que pueda tener una ley que pretenda modificar el contenido de un convenio?

- Es difícil imaginarlo, yo pensaba por ejemplo las normas de emergencia dictadas recientemente por el gobierno son más bien relativas a la ley de Contrato de Trabajo, no a algún convenio colectivo en particular, creo que acá se aplicarían los principios generales del derecho, es decir si una norma legal interfiere en un convenio colectivo en sentido peyorativo, creo que no tendría validez en relación al convenio, no así si tendiera a extender la tutela.

- Usted que fue parte de un Ministerio de Trabajo que se caracterizó por políticas sociales activas, ¿qué opina como herramienta de política social generar un beneficio salarial para un colectivo de trabajadores y trabajadores a costa de quitárselo a otro?

“Este proyecto del bloque radical es un absurdo, es un absurdo. Además parte de una idea que es sobre la BAE en el Convenio de Luz y Fuerza, se lo supone como un rubro extra, fuera, como una especie de premio, la palabra bonificación crea alguna confusión y en realidad el acceso a la BAE es por el trabajo normal y habitual. Hay un fallo de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires, en un caso similar a este, que lo dice expresamente.” (Norberto Ciaravino)

Creo que esa determinación pueda llevar a pensar, bueno pero esto es un extra,

Norberto Ciaravino:

**Ex Secretario de Trabajo de Córdoba.
Ex Jefe de Gabinete del Ministerio de Trabajo de la Nación**

y no, es una parte de la remuneración, podrá ser buena, mala, excesiva, lo que fuese, pero es parte de la remuneración, no requiere algo especial, contrariamente si hay una serie de requisitos por los cuales se puede perder parte o totalmente la BAE. Pero la adquisición al derecho, es por el simple cumplimiento de la tarea a tal punto que en general la pérdida es por inasistencia, cosas que atañen a la prestación habitual de la tarea.

Creo que están siendo víctimas de un proceso que lo vengo siguiendo desde hace tiempo, en el que hay una gran incidencia de unas actividades que yo no llamaría políticas para no degradar la palabra política, prefiero incluirla en el término de lo partidario electoral, tanto en el enfrentamiento que tuvieron, y que de alguna manera mantienen con el Gobierno de la provincia, como en este caso por el partido de la oposición.

El inicio mismo de la situación con el Gobierno de la provincia para mí tenía una gran connotación electoralista, que me parece que es la misma que enmarca este proyecto de ley. El proyecto carece de juridicidad, y lo dice, justo es reconocerlo, en sus considerandos dice que los convenios no pueden ser denunciados. Yo creo que la juridicidad de esto, está bien, es un motivo para destacar la importancia del Convenio Colectivo, para destacar la importancia de la autonomía sindical, de la autonomía de la negociación colectiva, pero en realidad el tema no viene planteado por ahí, viene por otra parte.

No obstante, el Convenio Colectivo de Luz y Fuerza es parte de la Carta Orgánica de la Empresa, es decir no es simplemente un convenio colectivo, la Carta Orgánica de la Empresa lo tiene incorporado como la modalidad de relación de la Empresa con los trabajadores. Es muy diferente el planteamiento de esta respecto de las leyes anteriores, esto directamente no es un proyecto de ley, yo lo descarto, es un volante; sé que la cuestión está planteada a nivel judicial en Córdoba e incluso a nivel de OIT, que ha aceptado el tratamiento de la denuncia que ha hecho Luz y Fuerza de Córdoba respecto de estas leyes anteriores, que bueno, tienen algún viso, son normas generales que de algún modo se aplicarían a Luz y Fuerza como a parte de un todo. Esta no, ésta directamente es una pretensión de alterar el Convenio Colectivo, da la impresión de que busca terminar con la ultraactividad del Convenio, como si hubiera vencido, una cosa sumamente confusa.

Me parece importante que la OIT haya aceptado el tratamiento del caso, si bien sabemos que las resoluciones son tardías, pero de cualquier modo el mero hecho de la aceptación me parece ya un paso importante porque es una instancia en la cual le va a ser muy difícil al gobierno defenderse en este tipo de temas, dado los antecedentes y la experticia de la gente de la OIT.



Norberto Ciaravino participa con Carlos Tomada de un acto oficial cuando fue Jefe de Gabinete del Ministerio de Trabajo de la Nación

Gracias por su compromiso con los derechos de los trabajadores

A Lucio Garzón Maceda, a Jorge Sappia, a Norberto Ciaravino, a César Arese, a Pedro Mendizábal, en nombre del Consejo Directivo y de cada lucifuercista de Córdoba, que venimos peleando sin descanso defendiendo nuestro Convenio Colectivo de Trabajo en condiciones por momentos muy desiguales, con casi todo en contra, les decimos GRACIAS. Gracias por su compromiso de toda una vida con los derechos de los trabajadores, por sostener, desde su lugar, el sistema laboral argentino que es sin dudas uno de los más avanzados del mundo y, por eso, tan atacado por gobiernos de distintos signos políticos. Gracias por poner a disposición su tiempo, su conocimiento, su trayectoria y su formación en respaldo a nuestra lucha., les agradecemos enormemente en nombre de cada uno de los lucifuercistas de Córdoba, que se hayan tomado el tiempo para poder hacer estas reuniones, plasmadas en material audiovisual, y ahora en esta edición especial de nuestro periódico Electrum, para esclarecernos más a nosotros que nuestra lucha no es vano y para fortalecer nuestra posición gremial. Es una caricia al alma tener letrados como ustedes que nos den este apoyo. Queremos agradecer también a nuestros asesores letrados, al Dr. Héctor García, por su aporte y trabajo para realizar esta iniciativa, gracias Dr. García por el profesional y ser humano que es, y a todo el equipo de asesores letrados de Luz y Fuerza, que han venido siendo parte de la estrategia, por la posición sostenida y sólida que hemos tenido, a los abogados de Buenos Aires, el Dr. García y el Dr. José Tiburcio. También al Doctor Ackerman por sus consejos, que también fueron bienvenidos. Al Dr Oscar Luque, también un elemento fundamental en la estrategia nacional.

A todo nuestro equipo de asesores, gracias por guiar nuestra lucha en el plano legal, no sólo por la labor ejemplar que llevan adelante, sino ante todo por no conformarse, porque le hacen honor a la mejor tradición de abogados laboristas, comprometidos, peleando con nosotros a la par, dando siempre el respaldo necesario, el aliento, poniendo lo mejor de sí, con solidez, profesionalismo, humanismo y dignidad. Queremos reconocer en nuestros abogados lo mismo que hemos reconocido en nuestro gremio: la dignidad no se negocia, se defiende.

Consejo Directivo



Garzón Maceda tomando la palabra, en la actividad coordinada por nuestro asesor legal Dr. Héctor García y Gabriela del Bosque, Secretaria de Prensa



Norberto Ciaravino, responde las consultas de Héctor García y Gabriela del Bosque, en el encuentro virtual



Jorge Sappia participa del encuentro por zoom, junto a Héctor García y nuestra Secretaria de Prensa Gabriela del Bosque



Participación de Pedro Mendizábal en la actividad vía zoom



César Arese en diálogo con Gabriela del Bosque y Héctor García, asesor letrado de Luz y Fuerza

UNIDAD Y FORTALEZA PARA DEFENDER NUESTRAS CONQUISTAS

