

[Experiencias Provinciales]

[Mendoza

La paritaria como momento del conflicto

Gustavo Maure

Secretario General de SUTE y CTA Mendoza

]

Parafraseando al parafraseador de Clausewitz, es bueno decir que la paritaria es el conflicto sindical por otros medios.

Esta es una cuestión que es importante recordar: en el ámbito paritario, la patronal sigue siendo la patronal; la paritaria misma es un conflicto más de la clase trabajadora, nada más que por otros medios.

Es muy importante tener esto en cuenta siempre, ya que los ámbitos compartidos generan problemas porque los que estamos allí son seres humanos; se van construyendo diálogos, confianzas, interacciones informales, cercanía por la necesidad de estar muchas horas juntos con los representan-

tes de la patronal; hay que recordar siempre que el más agradable, simpático y cercano, muchas veces conocido nuestro -porque en los ámbitos provinciales todos nos conocemos-, representa los intereses de la patronal.

Siempre el mejor acuerdo trae conflictos. En verdad, es difícil entrar en el ámbito de la paritaria sin poner en riesgo la representación sindical misma, pero afrontamos ese desafío con el reaseguro de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

La experiencia histórica del SUTE: trabajadores de la educación...

El SUTE como organización tiene la marca de la historia. En el año 71 existió la definición del conjunto de dejar de ser Sindicato de Magisterio -identidad con la que veníamos desde el año 50-, para pasar a ser Sindicato Unido de los Trabajadores de la Educación.

Esto, que en aquel momento fue claramente visto y expresado por Marcos Garcetti, significó además de una concepción y una voluntad de sentirnos trabajadores, algo que se pone muy en juego en la paritaria: la abarcatividad de la representación. Nosotros nos sentamos a discutir en paritarias por todos los trabajadores que construyen en la escuela el hecho educativo. Es decir, representamos a docentes y no docentes en la discusión de paritarias.

Y esto nos trae gigantescas complicaciones organizativas; nos ha traído conflictos con otras organizaciones, pero a la vez nos ayuda a no fracturar la escuela en el espacio de la representación y de la vida sindical.

Digo esto porque a la hora de sentarse en paritarias se pone en juego la representación gremial: qué somos como sindicato, a quién representamos, a cuántos, en función de qué intereses. Primero se

pone en juego y después se expresa en términos administrativos y legales. Nuestros primeros acuerdos en Mendoza son del año 90. Nosotros tenemos alrededor de 83 acuerdos paritarios firmados. Los primeros acuerdos son la homologación en Mendoza de un texto casi idéntico al de los acuerdos federales del año anterior.

En el 93, ya no estaba Marcos Garcetti en la conducción del sindicato sino Raquel Bastidas, se abren nuevamente paritarias, y en ese período se logran alrededor de unos 30 acuerdos más. Allí se plasma un elemento fundamental -que nosotros hemos vuelto a incluir en las paritarias del año pasado- y que es el primer artículo de toda paritaria: el principio de buena fe.

¿Cómo se expresa este principio de buena fe? Que no habrá ninguna modificación de las condiciones de trabajo y haberes de los trabajadores de la educación que no se discuta en paritarias. Esto opera para que mientras se está discutiendo en paritarias, no aparezcan las fórmulas de políticas focalizadas de los gobiernos de los últimos años, de programas especiales con otras condiciones de trabajo, con figuras salariales diferentes, con ingresos diferentes a la actividad educativa.

En el 93 se avanzó en otras cosas. Se clarificó a quién se reconoce trabajador de la educación en

los acuerdos paritarios. Sobre las condiciones materiales de trabajo en la escuela y de infraestructura, cuáles eran los requisitos mínimos que la escuela debía cubrir. Se quedó en hacer un trabajo, que finalmente no se hizo, que era detallar con el mapa provincial real, un exhaustivo acuerdo sobre qué quiere decir “adecuadas condiciones de iluminación, de calefacción, de no hacinamiento, etc. etc.”, traducido a términos concretos.

Una posibilidad: comisiones paritarias permanentes...

Es importante recordar que toda paritaria puede generar comisiones paritarias permanentes. Por ejemplo: para rediscutir el tema zona. Mendoza tiene clasificación de zona para los docentes que va desde los 20 al 100% de zona (100% de zona tienen las escuelas albergue en Mendoza). Esos baremos de 20 a 100, hay voluntad tanto de la patronal como nuestra, de cambiarlos para que, en lugar de 20 en 20, vayan de 10 en 10. Es un trabajo de hormiga, hay que analizar los 1.250 establecimientos educativos de la provincia, y reclasificar sus zonas, por eso requiere de una comisión específica que trabaje con otros tiempos.

La paritaria puede generar comisiones paritarias permanentes que sigan en el tiempo; que continúen trabajando la patronal y los trabajadores

sobre un eje más allá de la discusión concreta del ámbito de paritarias.

Otro elemento, que en Mendoza se acordó a mediados de los noventa, fue la continuidad laboral de docentes y celadores en situación de suplentes. Celadores llamamos nosotros a quienes en otras jurisdicciones llaman porteros, personal auxiliar no docente.

Se acordó también todo un paquete de derechos sindicales, como las jornadas de crédito horario para los delegados escolares permanentes, la cartelera sindical, la hora para temas sindicales en toda reunión de personal que se haga en la escuela, la participación sindical en los proyectos educativos curriculares y las licencias gremiales pagas, entre otros.

Todo representante sindical del SUTE por votación de los afiliados tiene licencia gremial paga. La conducción y en nuestro caso los tres compañeros que están en las seccionales departamentales, más los compañeros que tenemos en CTERA. Esto le cuesta a la provincia de Mendoza más de 1.400.000 pesos al año.

La información como herramienta...

Es imprescindible señalar la necesidad de información con la que uno tiene que sentarse a discutir

en paritarias. No procesada por la patronal, sino por nosotros mismos.

Es fundamental llegar siempre a la mesa de discusión con información propia, obtenida y elaborada por los trabajadores: un análisis del presupuesto, del impacto presupuestario de lo que queremos discutir, la cantidad de casos involucrados, etc.

Los riesgos de consecuencias no previstas en la paritaria....

De aquel paquete de acuerdos del año 93 hubo algunos que nos trajeron enormes inconvenientes, como la continuidad de los suplentes que se acordó en la gestión Bastidas del SUTE. Porque dicha continuidad nos está limitando la posibilidad de titularización de muchos docentes. Porque para darles continuidad a los docentes se les quitó el derecho de cobro proporcional en vacaciones. Se pagaba un día cada tres antes de ese acuerdo, y de ahí en más se pagó un día cada 20.

En abstracto, uno puede decir que en la paritaria siempre se negocia por sobre el piso de lo establecido en la normativa provincial. Y muchas veces por descuido, por engaño de la patronal, o por connivencia de quien va a sentarse a discutir, se acuerdan cosas que terminan perjudicando.

Por eso son muy importantes los mecanismos de participación y de control. Porque es muy importante discutir cada aspecto teniendo una clara visión del conjunto, es decir de todos los aspectos involucrados y de sus posibles derivaciones en el tiempo.

Nosotros además, en la provincia, a partir de un conflicto del año 99, llevamos a paritaria el tema de las juntas calificadoras y de disciplina, para ampliar la representación. Las juntas estaban desbordadas. Logramos un acuerdo. Hoy lo volvemos a llevar en el temario ante la necesidad de especificar las juntas según las modalidades, porque con el funcionamiento actual estamos nuevamente muy desbordados.

En esa paritaria del año 99 el tema que continuaba era licencias, que es motivo de preocupación en todas las jurisdicciones. Cambió el gobierno, al cambiar el gobierno pasamos cuatro años con la paritaria "en el freezer". El gobernador Iglesias quiso sacar un decreto, el 202, donde intentaba prefijar el temario de discusión en paritarias. El artículo 5 decía: "Los miembros paritarios por el gobierno taxativamente discutirán sobre..." y había una enumeración.

No hubo sindicato de la provincia que se sentara a discutir en ese marco. A partir de entonces se

abrieron conflictos sindicales y legales para des-
trabar la existencia de Convenciones colectivas
para el sector público.

La lucha por paritarias limpias...

Hoy estamos en paritarias. Y estamos en paritarias
a partir de una lucha y un trabajo que arrancamos
nuevamente en el año 2000. Movilizaciones, con-
centraciones, reuniones con los legisladores, ac-
ciones conjuntas con las otras organizaciones en
el marco de la CTA. El objetivo era dejar en claro
en las leyes, un artículo cuyo texto redactamos en
la Carpa, en la puerta de la Legislatura: que las
condiciones de trabajo, los escalafones, los regí-
menes salariales de los trabajadores de la admi-
nistración pública de la provincia de Mendoza só-
lo podrían modificarse en paritarias.

Con eso insistimos año tras año. Lo lográbamos
incluir, el gobernador lo vetaba, hasta hace dos
años que no lo vetó, y generó esta convocatoria a
paritarias.

La mala fe y la ignorancia de la patronal....

Nosotros nos encontramos en la provincia con dos
problemas que ustedes también pueden encon-
trar: la mala fe del gobierno cuando se sienta a
discutir, y la ignorancia.

La ignorancia es un factor terrible en la paritaria
por parte de los funcionarios. La ignorancia real y
a veces la cómoda. El miembro paritario del go-
bierno queda en estudiar algo, se compromete a
traerlo a la mesa de negociación y muchas veces
dice "no nos alcanzó el tiempo". Las maniobras
dilatatorias en la negociación son muchas y uno tie-
ne que estar muy atento.

Uno tiene que llegar a la reunión de paritarias
puntualmente y con todos los trabajos asumidos
en la reunión anterior hechos. Habitualmente el
gobierno llega más tarde, una hora, una hora y
cuarto, con la expectativa de que uno se vaya,
porque esas cosas quedan asentadas, quién está,
quién no, hay que consignar la tardanza. Hay que
entender que la paritaria la empujamos los traba-
jadores, que la patronal siempre va a la paritaria
a disgusto, siempre va retaceando.

La construcción colectiva de la paritaria....

La construcción colectiva del temario de parita-
rias es central. Esa es una primera parte del con-
trol de los compañeros en las escuelas. Nosotros,
cuando iniciamos el actual proceso de paritarias,
lanzamos un esquema impreso con títulos y es-
pacios en blanco. Esto se distribuyó en cantidad
en todas las escuelas de la provincia para que los
compañeros escribieran, re-escribieran, sugirieran.

ran, etc. Con títulos como por ejemplo, estructura salarial docente, estructura salarial no docente, clasificación de zona de los establecimientos escolares, escalafón docente, escalafón no docente, juntas calificadoras, juntas de disciplina, régimen de concursos de ingreso, de ascenso, cambio de funciones, control de salud, formación docente continua. Y después, por niveles, modalidades y especialidades, nivel inicial, educación básica, media, superior, etc., albergues, fronteras, capacitación para el trabajo.

¿Para qué sirve toda esta consulta? Para pasar del deseo mágico individual a la propuesta paritaria. En Mendoza hay un conjunto de músicos, Los Alfajores de la Pampa Seca, que dicen: "Yo no sé lo que quiero pero lo quiero ya", que tiene mucho que ver con la lógica de muchos compañeros, que cuando escriben esto primero dicen "yo quiero una estructura salarial con un ingreso mínimo de \$ 1.500; quiero que la zona sea del 130%...". El "quiero" es sólo el primer paso. Si uno se queda en esto, la conducción sindical y los miembros paritarios van a degüello después de la primera reunión paritaria.

Esto necesita ser procesado. Requiere que después haya asambleas en cada seccional para trabajar sobre esto y dar la discusión política con los compañeros. Y además asambleas sectoriales: de

educación de adultos, de educación técnica, de equipos directivos, de educación especial, etc, en cada una de estas asambleas participa algún compañero de la conducción provincial y seccionales.

Recién después se avanza en los espacios orgánicos de Plenario Provincial o Congreso según la provincia.

La información y la conducción política del proceso de paritarias

La paritaria implica un fuerte proceso de construcción política en la vida interna de la organización sindical, y para conducirlas políticamente hay que tener mucha información.

¿Cómo podemos plantear algo razonable a los compañeros que piden tal o cual estructura salarial? Para hacer la propuesta tenemos que conocer cuál es la partida para salarios en el ámbito educativo de la provincia, cuál es la perspectiva de crecimiento en la recaudación, cuál es la cantidad de cargos, como cuestiones básicas. Necesitamos manejar un cúmulo de información indispensable para la discusión, que nos sirve para enfrentar a la patronal en la mesa, pero también para garantizar que el conjunto acompañe lo que puede lograrse en el ámbito de la paritaria. Este es otro tema.

La resistencia a la paritaria....

Hay que tener mucho cuidado con las distintas culturas de nuestras organizaciones sindicales y en otras organizaciones políticas.

Por un lado hay que advertir que la oposición política del gobierno provincial o nacional buscará siempre poner palos a las negociaciones, porque las convenciones colectivas pueden verse como una actitud democrática por parte de la gestión de turno; por eso en el ámbito legislativo habitualmente hay inconvenientes con la paritaria.

Por otro lado están las oposiciones internas de los sindicatos, que en muchos casos –por lo menos es lo que mi experiencia me dice, más allá de los principismos ideológicos– prima el interés de que no haya logros. Entonces habitualmente viene el golpe sobre la paritaria. El mejor resultado paritario trae contradicciones que hay conducir.

Siempre va a haber alguien a quien el acuerdo paritario le va a parecer poco. Y en esto hay que poder dar la discusión política seria sobre lo que se está intentando hacer. Para esto resulta esencial: consulta escuela por escuela, asambleas territoriales en cada seccional, asambleas sectoriales, Plenario provincial, etc.

Pero hay una cuestión más que ayuda a ir resolviendo conflictos de los trabajadores.

¿Quién representa a los trabajadores en la negociación?....

Nosotros -en el SUTE- entendemos que quienes deben ir a la paritaria son los miembros de la conducción provincial del sindicato; están legitimados estatutariamente para representar al conjunto, para discutir con la patronal. Esto está habitualmente en todos los estatutos de las organizaciones sindicales, pero es necesario validarlo a nivel provincial con un plenario.

Además está el ámbito participativo de los asesores. Cada tema tiene asesores. Es muy importante que estos asesores sectoriales, por ejemplo, tengan el aval del conjunto para estar como asesores. Si hay compañeros de educación de adultos, si hay compañeros de media, si hay compañeros de educación superior. Tiene que resultarles claro al conjunto de los compañeros que ellos son los que mejor manejan la problemática sectorial y van con un mandato claro de su sector.

Las reuniones paritarias son abiertas a delegados de nuestro territorio, conducción de seccionales. Es decir, está la mesa y están nuestros tres compañeros con sus asesores, la patronal con sus asesores. Pero siempre le pedimos a la Subsecretaría de Trabajo un salón amplio para que puedan estar escuchando compañeros nuestros que sigan el

proceso de la discusión. Eso genera una enorme confianza en el que está sentado representando y discutiendo por los trabajadores.

El tema de las representaciones sindicales es fundamental. En la ley marco de la paritaria docente federal no hay especificaciones claras sobre la proporcionalidad de la representación sindical. Eso es un problema.

Nosotros estamos haciendo la paritaria sobre la 24.185, habitualmente conocida como la ley Abdala. La 24.185 sí fija proporcionalidad. Una entidad sindical, para poder sentarse en la paritaria del sector público tiene que tener personería gremial. Esa personería tiene que tener alcance territorial. Y además tiene que llegar por lo menos a un 20% del total de afiliados de la jurisdicción.

La paritaria como formación sobre nuestra condición de trabajadores....

La paritaria es colectivamente una experiencia formativa muy seria. Nosotros nos hemos sorprendido discutiendo estructura salarial. Ver a compañeros de militancia activa en la organización sindical, aprender sobre su estructura salarial, analizar su bono, cómo se calcula cada ítem en función de tener que dar esta discusión.

Y habitualmente, como somos trabajadores pero seguimos atados a concepciones donde al apóstol no lo terminamos de dejar, no nos fijamos en cuestiones que tienen que ver con nuestra condición material de trabajo. La convenciones colectivas ayudan a repensar exactamente estos temas.

Además es bueno tener siempre presente que la información sale plata. La información sobre la planta de trabajadores de la educación de la provincia, cuánto ganan, edad de los trabajadores requiere un desarrollo informático que tiene que montar la organización sindical. Eso es inversión para la discusión con la patronal. Uno tiene que tener todos estos datos, porque si dice "queremos que nos paguen tal cosa" y ellos dicen "es mucho", uno tiene que saber cuánto es efectivamente en el año para poder fundamentar lo que nos están planteando en la mesa.

Aquí es bueno comentar un acuerdo paritario: tal cual lo fija la 23.551, en el SUTE todo incremento salarial que se logre en la negociación colectiva, implica que a todos los trabajadores no afiliados del primer sueldo se les descuenta el 1% para la organización sindical. Este es un ingreso que nos ha significado que a una seccional le compramos casa propia en estos días.

Pero ustedes imaginen que para nuestros compañeros afiliados, a quienes habitualmente les que-

da “gustito a fósforo” que el no afiliado no se mueve y logra cosas por nuestra lucha. Cuando vuelven a la escuela el no afiliado dice “me han descontado del SUTE”. Sí, te han descontado porque con la organización hemos logrado un aumento. Por eso te han descontado. Por lo menos una vez tenés que aportar a la organización.

Paritarias y medidas de acción directa:

Lo último: la articulación con el conflicto en la paritaria. Un tema que no es menor. En los apuntes habrán visto que hay mecanismos de autorregulación del conflicto. Nosotros tenemos fijado un mecanismo de autorregulación en la paritaria que es: sobre el tema que se está discutiendo, mientras se está discutiendo no hay medidas de acción directa por ese punto y sólo por ese punto.

Aclaro esto porque van surgiendo conflictos por distintas cosas con las patronales en estos momentos. Pero es muy importante no entramparse en esta situación respecto al conflicto concreto.

Hoy nosotros tenemos un incumplimiento del gobierno de un acuerdo paritario de estructura salarial. Estamos en una situación ante la justicia de trabajo en la provincia, y en un conflicto puntual, porque esto es lo que nos permitiría destrabar la continuidad del cuarto intermedio de la paritaria. Es decir: estamos en paritaria pero estamos en conflicto.

Es importante ver que una cosa no quita la otra, hay que entender que las paritarias son un frente más de lucha para el que hay que armarse con otras herramientas a la hora de sentarse a discutir.