



2011

EL / LA



DELEGADO A

Cuaderno de formación sindical docente

UTE

Editorial

La presentación de este nuevo cuaderno de formación sindical tiene que ver con la importancia que le asignamos al delegado en la construcción de nuestra organización sindical.

Es de relevancia la consolidación del cuerpo de delegados ya que entendemos que la defensa de nuestros derechos como trabajadores de la educación se construye desde la escuela con todas /os las compañeras y compañeros docentes.

Consideramos al delegado como un actor fundamental, en el fortalecimiento del sindicato como herramienta de lucha, en la construcción de una escuela diferente con sus compañeros cuyos valores sean el respeto y el compromiso por la tarea a realizar, resaltando la importancia de la participación y de la construcción colectiva.

Enseñar nos implica un posicionamiento ideológico en la defensa de la escuela pública. No solo defendiendo nuestros derechos como trabajadores, sino que velando porque se garantice desde el Estado el derecho a la educación de nuestros alumnos/as.

Es por eso que nos asumimos como trabajadores de la educación y valoramos la formación y la capacitación como un objetivo fundamental para la conformación de una conciencia crítica. Entendiendo al conocimiento como una herramienta para el fortalecimiento de nuestra identidad colectiva.

Como UTE creemos en la necesidad del reconocimiento del cuerpo de delegados, que asuma con responsabilidad la tarea de la lucha por una escuela emancipadora, disputando políticas por los espacios simbólicos y materiales, para el logro de una educación nacional, popular, igualitaria y democrática.

La escuela pública enseña, resiste y sueña.

Eduardo López
Secretario General de UTE

UTE

A partir del 2010 la Unión de Trabajadores de la Educación comenzó un espacio de formación de sus delegados/as.

¿Por qué consideramos necesaria la formación para cumplir esta función?

En primer lugar porque la conducción de nuestro sindicato concibe en el delegado/a una de las tareas más importantes de nuestra organización sindical dado que:

- El delegado es un articulador, de voluntades en su escuela,
- busca a sus compañeros/as para generar confianza mutua.
- Es quien hace conciente que nuestra tarea de enseñar es necesariamente un trabajo colectivo,
- busca generar una cultura colaborativa en la escuela para de esta manera lograr una mejor educación para los niños, jóvenes y adultos que asisten a la Escuela Pública.

La tarea de delegado/a es una tarea de formación porque muchos de nuestros compañeros/as desconocen los derechos que les asisten.



La formación en este ámbito la realizamos desde el desarrollo de un pensamiento crítico.

En los encuentros de delegados nos apropiamos de la historia del movimiento obrero, de la conformación de nuestro sindicato, debatimos sobre la política educativa, las condiciones de trabajo, la infraestructura escolar, etc.

En estos encuentros vemos con alegría cómo se va conformando el colectivo de delegados, cómo se apropian del sindicato, cómo nos damos tiempo para compartir los almuerzos y tiempos de comunicación más personal. Porque somos un sindicato de compañeros educadores trabajamos en los talleres lo común y lo particular de cada área. Cuáles son los problemas de primaria, de inicial, de secundaria, de especial, de los contratados, etc. Nos conocemos y compartimos lo más subjetivo y singular también.

Estamos generando una comunidad de conocimiento en la que en cada encuentro cada uno de nosotros se convierte en una oportunidad de aprendizaje para el otro.

Queremos expresarles nuestro reconocimiento al cuerpo de delegados que asumió con responsabilidad y se apropió de esta instancia de formación, agradecerles la pasión que se pone en los debates, la constancia y consistencias en los contenidos de la discusión.

Son estas actitudes las que hacen grande a la Unión de Trabajadores de la Educación y de esta manera el instrumento que garantice los derechos de nuestros/as compañeros/as.

Por mejores **condiciones de trabajo** y mejores **condiciones de enseñanza**

La educación se sustenta en la acción pedagógica, fruto de un pensamiento crítico, en términos políticos y sociales. Es por eso que se hace necesario reapropiarnos del sentido de nuestro trabajo.

De esta manera **la disputa por mejores condiciones para enseñar y aprender se encuentra estrechamente relacionada con la defensa de la escuela pública, con más y mejor educación para los sectores que más lo necesitan.**

Nuestra tarea como delegados está estratégicamente vinculada con la defensa de los derechos constitucionales a trabajar, enseñar y aprender, es por esto que nuestras demandas buscan el acompañamiento de la comunidad educativa de la misma manera que el delegado/a de la UTE no es neutral ante los problemas de la comunidad en la que trabaja.



En este marco la presencia del sindicato y de los delegados/as en la construcción de una educación transformadora es importante para que podamos constituirnos en trabajadores de la cultura, no sólo como transmisores o consumidores sino como verdaderos productores de cultura y conocimiento.

Producimos sentidos, ideas y acciones.

Niveles de **representación** del delegado/a



El delegado/a de la UTE es un **protagonista fundamental de la acción sindical** dado que desarrolla sus tareas en el ámbito de su escuela, representando y defendiendo los intereses de sus compañeros/as docentes.



Es responsable de vincular creativamente las necesidades de la escuela, o de un docente en particular, con las perspectivas políticas sindicales que sostiene el sindicato.



Los delegados/as invisten en la realidad laboral, desarrollan una representación múltiple o compleja, ya que:

Representa a los/las docentes en el ámbito de su Escuela o Distrito,

Representa a la escuela en el sindicato,

Es el referente del sindicato en la escuela y representa a los docentes en los distintos ámbitos de reclamo de los organismos del Sistema Educativo.

Los delegados no son simples intermediarios entre los trabajadores de la educación que los han elegido, ni gestores de la asociación sindical, sino que por el contrario, combinan las dos características, ya que están unidos a la organización sindical por el vínculo de la afiliación que los une a la organi-

zación y a las resoluciones de sus cuerpos orgánicos. Pero además han sido designados por la voluntad de sus compañeros de trabajo expresado en un comicio y ello les crea deberes de adhesión y solidaridad hacia sus electores, sean éstos afiliados o no a la asociación sindical.

El delegado es un representante de los/las docentes en la medida que lleva la voz de la escuela en el plenario de delegados y al mismo tiempo, un representante del sindicato, porque es un referente legal reconocido por el Ministerio de Trabajo como delegado/a de la Unión de trabajadores de la Educación y legitimado porque es elegido por los/las docentes de su escuela justamente para que a través de su tarea la escuela defina la política sindical.

La tarea del delegado/a se juega en múltiples contextos

La escuela

El delegado es el referente de la escuela porque así lo decidieron los/las docentes y justamente por eso recibe el apoyo del sindicato.

Para decidir medidas de fuerza el sindicato llama a plenario de delegados. En este marco el delegado/a llama y organiza una asamblea escolar y elabora un mandato de escuela que él representa.

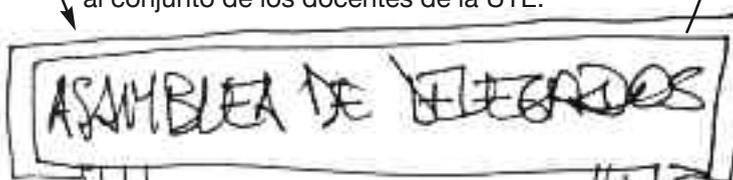
El sindicato

Deberán mantener un contacto permanente con la organización sindical. Siendo el encargado de hacer cumplir la decisión del sindicato, manteniendo permanente contacto e intercambio de informaciones con la conducción sindical y la mantiene al tanto sobre la marcha de la situación en su respectivo establecimiento.

El plenario de delegados es otro ámbito de participación. Los delegados presentan los mandatos del conjunto de los trabajadores docentes para la elaboración de las mociones que serán votadas en el plenario de delegados. Es su voto el que faculta a la comisión directiva a organizar y llevar adelante las medidas que allí se decidan y que involucran al conjunto de los docentes de la UTE.

Las situaciones particulares

Ante el surgimiento de un problema o conflicto específico de su escuela el delegado/a acude directamente al sindicato para obtener el respaldo y definir un conjunto de acciones legales o políticas tendientes a su resolución.



Defensor y articulador de los intereses de los compañeros/as

Podríamos aclarar, que cuando decimos que el delegado “defiende los intereses de los compañeros”, no nos referimos sólo a “defender” las conquistas ya logradas, sino también a luchar por mejoras en las condiciones para enseñar y aprender, procurando generar nuevas conquistas.



- ➔ Representan y defienden los intereses de sus compañeros/as de trabajo,
- ➔ Lo hacen en el lugar en que desarrollan sus tareas
- ➔ Sin dejar sus obligaciones, y en un plano igualitario a los demás.

Pero supongamos que las tareas que se realizan en la escuela ponen en riesgo nuestra integridad como trabajadores o nuestra salud y la de nuestros alumnos. En este caso el delegado deberá activar los mecanismos pertinentes para que se logre que esta situación se pueda revertir (campañas, petitorios, reclamos con asesoramiento legal, etc.) En este sentido, cuando hablamos de “defensa” de los intereses de los trabajadores de la educación, estamos hablando no sólo de que se cumplan las normas que rigen esas relaciones laborales, sino también la mejora de las condiciones para enseñar y aprender.

Los/as delegados conviven permanente y cotidianamente con el grupo al que representan y toman contacto directo con los problemas prácticos que día a día se presentan en la vida laboral. Esto hace que su opinión posea valiosa importancia como elemento de consulta cuando en momentos críticos se deben adoptar medidas o tomar decisiones, que cuenten con el consenso general del grupo que representan.

Tareas del delegado/a

La tarea del delegado/a en nuestro sindicato es ser el representante de la escuela en el sindicato

Para esto debe



Construir lo común entre los docentes de su escuela, rechazando las salidas individualistas y los arreglos personales. Dado que es el articulador de un colectivo y su tarea diaria es con los compañeros/as, tanto en la mejora o mantenimiento de los vínculos sociales, como en la confluencia de proyectos que mejoren las condiciones de trabajo y por ende del éxito de nuestra tarea que es lograr la mejor educación para la comunidad.



Mantener informados a los/las docentes y a los padres y madres de nuestros alumnos. Muchas de nuestras batallas se juegan en disputar el sentido, por ejemplo la evaluación docente, el presupuesto educativo, la flexibilización laboral, la privatización encubierta, etc. Sabemos del lugar ideológico que juegan los medios de comunicación, es obligación del delegado informarse y mantener informado a sus representados. El rol de comunicador resulta relevante dado que en situación de conflicto, la información es la principal herramienta.



Organizar la demanda de la escuela, tratando de integrar las diferentes opiniones y reivindicaciones. Buscando en el proceso el cuidado de todos en las reuniones, e involucrando al conjunto en las tareas. Trabajando, organizando, sosteniendo y fortaleciendo al colectivo docente.



En síntesis, **tiene la responsabilidad de conducir al conjunto de trabajadores de su escuela, la capacidad de mantener el sentido de las acciones. Si es respetuoso de las diversas miradas, si mantiene informada a su escuela, si genera debates, si defiende a sus compañeros/as ante injusticias, si analiza los riesgos ante cada paso, si es honesto con sí mismo y con el resto.** Los/las docentes verán que no se equivocaron con su elección y le otorgarán el privilegio de representarlos y conducirlos en los conflictos.



Debe estar atento a



Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, la vigencia del Estatuto Docente y del Reglamento Escolar, etc.



Estar atento a toda modificación ilegítima de las condiciones de trabajo por parte de la patronal.



Verificar el estricto cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo; proponiendo formas para mejorar la prevención de riesgos del trabajo.



Intentar que se preserve la integridad psicofísica de sus compañeros y alumnos. Es decir la defensa de las condiciones materiales e inmateriales de la tarea de enseñar y aprender. Por ejemplo el puesto de trabajo.

*¿Qué hace?, ¿cómo lo hace?,
¿en qué condiciones materiales?,
¿cuál es el sentido?*



Intervenir en el control y la dirección del trabajo docente.



Garantizar la dirección y el sentido de las decisiones políticas decididas en los ámbitos de participación.

Conducir el conflicto

El conflicto puede generarse producto de las contradicciones entre las políticas educativas, laborales, económicas y los intereses y las condiciones de trabajo docente, por lo que el sindicato expresa el conflicto de intereses y asume una práctica de lucha. En este marco el delegado es un articulador entre la organización sindical y los trabajadores de su escuela.

Una situación posible es cuando estamos en la escuela y las condiciones de la misma entran en contradicción con nuestros intereses como trabajadores (por ejemplo: la cantidad de alumnos por aula, la escuela deteriorada o en obra, los memos y resoluciones varias, las modificaciones curriculares, los accidentes de trabajo, etc.) Problemas que hay que resolver por medio de la negociación, o por medio de una disputa que hay que entablar con la autoridad competente.

Ante el conflicto es conveniente reflexionar (poniendo en práctica la escucha y el diálogo) sobre cómo situarse frente al problema, por lo que debemos preguntarnos:

Los conflictos colectivos, su desarrollo y su solución constituyen un tema de especial interés por su implicancia en el sistema educativo y sobre todo por el papel y la responsabilidad que deben asumir los delegados y la comisión directiva en la organización.



¿Qué aspectos hay que tener en cuenta?

¿Cómo llevar adelante una estrategia coordinada?

Todas las funciones del delegado enumeradas anteriormente entran en juego en este momento.

Por eso es importante, en principio, analizar el origen o identificar el conflicto para determinar el tipo de respuesta que debe impulsar la organización sindical.

Tipos de Conflicto



Conflictos de orden Jurídico Legal

Es el aspecto relacionado directamente con la legislación, con los derechos de los trabajadores y con las acciones “legales”. “Sumarios”, “presentaciones”, “denuncias”, son herramientas de un terreno que como delegados debemos saber ver.

Cualquier conflicto gremial puede desembocar en una disputa legal, y hay que estar preparados para enfrentarla, o para iniciarla.

¿Qué hacemos en lo legal?

¿Qué decretos o leyes nos asisten en este conflicto?

¿Cómo se aplica el Reglamento Escolar y/o el Estatuto Docente?

¿Con qué herramienta legal pueden afectarnos?

¿Cómo hacemos para difundir estos datos entre nuestros compañeros?

¿Cómo y cada cuánto tiempo nos asesoramos en este aspecto?



Conflictos de orden Gremial

La cara gremial de un conflicto es importantísima. Es la que tiene que ver con el grado de organización sindical, la existencia o no de delegados, la realización de asambleas, el grado de fuerza institucional del gremio (cantidad de afiliados, estructura, etc.)

¿Qué hacemos en lo gremial?

¿Qué estrategia tenemos para fortalecernos gremialmente?

¿Qué plan de afiliación nos damos?

¿Cuáles son los próximos pasos?

¿Cómo pueden mejorarse las asambleas escolares?

¿Estamos bien comunicados entre todos los delegados?

¿Necesitamos más delegados?

¿Cómo podemos convocar a más compañeros?

Tipos de Conflicto



Conflictos de orden Administrativo

Los conflictos tienen un costado exclusivamente administrativo, que responden a un cuerpo normativo contenido en la Ley de Procedimientos Administrativos de la Ciudad de Buenos Aires (Decreto 1510/97 / Ley 32 / Decreto 11 44/98.

¿Qué hacemos en lo administrativo?

¿Con qué herramientas administrativas contamos para fortalecer el desarrollo de nuestra estrategia?

¿Necesitamos impulsar medidas administrativas?

¿Cómo y cuándo lo hacemos?

¿Qué pasos debo dar para organizar una jornada institucional para solucionar un conflicto?



Conflictos de orden Político

Todo conflicto gremial repercute en la comunidad, "por fuera" del sector de trabajo. El barrio, los familiares, los estudiantes, los padres, son un aspecto del conflicto que hay que incluir organizadamente. Esto, más la relación con legisladores y políticos a nivel de la ciudad.

¿Qué hacemos en lo político?

¿En qué escenario político se desarrolla el conflicto?

¿Qué iniciativas pueden promoverse hacia diputados, etc. que puedan servirnos?

Con respecto a la comunidad, ¿está informada en forma suficiente acerca de nuestra organización?

Los docentes producimos conocimiento en todas las acciones que desarrollamos, por eso un objetivo fundamental es legitimar esos conocimientos para poder incidir en la direccionalidad de las políticas públicas educativas. De este modo, cobra sentido que los espacios de formación y de capacitación en el sindicato generen una conciencia crítica desde la convicción de que el conocimiento es una herramienta en el fortalecimiento de nuestra identidad colectiva.

En la tarea cotidiana también se hace necesaria la formación, para este cometido es que hay que demandar espacios de formación dentro del horario escolar y en servicio para debatir y comprender las problemáticas particulares de nuestra escuela o distrito, tener espacios de reflexión pedagógica, avanzar en el reconocimiento salarial de los tiempos de trabajo que incluyen los que se cumplen frente a los estudiantes y los que se realizan fuera de horario, de tiempo para la discusión y planificación de tareas dentro de la escuela y de obtener los recursos didácticos necesarios para llevarlas adelante.

Para el logro de estos objetivos es necesario plantear una disputa estratégica para que se reconozca la integralidad de la tarea docente. Que el trabajador pueda apropiarse de algo que él (individual o colectivamente) ha producido a los largo de su biografía laboral, el conocimiento pedagógico, que muchas veces el sistema educativo no lo reconoce, para que el curriculum y la tarea cotidiana puedan integrarse.



La elección de delegados/as su reconocimiento legal

Siempre debe hacerse por elección directa y secreta de los trabajadores, tal cual marca la ley 23551.

La nómina de delegados elegidos debe ser comunicada dentro de las 48 hs. La misma se completa por triplicado. Una queda en la escuela y las otras dos deben ser entregadas en el sindicato. Es el sindicato quien notifica a la patronal y al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, para poder gozar de todo el amparo de la ley.



Franquicias de las que gozan los/as delegados/as de escuela

• Libertad de movimiento en los lugares de trabajo

Pueden moverse y desplazarse dentro del organismo o establecimiento, e incluso abandonarlo (previa autorización).

• Contacto con compañeros de trabajo

En algunas dependencias se destinan espacios físicos para que se reúnan con otros delegados a los fines de tratar las cuestiones vinculadas al trabajo.

• Los permisos sindicales

Para la realización de gestiones relacionadas con la defensa de los derechos individuales de los trabajadores de las empresas o establecimientos.

• Las licencias gremiales

Son las requeridas por el sindicato y que el empleador deberá otorgar.

Las leyes que protegen al delegado/a

¿Estás protegido/a?
¿Qué instancia legal te protege?
¿Quién te protege?

La representación de los delegados está garantizada por el sistema legal argentino. Sus derechos están protegidos desde la ley fundamental que es la Constitución Nacional.

A continuación enumeramos las normas que respaldan el accionar del delegado/a:



Constitución Argentina: artículo 14 bis.



Ley de Asociaciones Sindicales (Asociaciones Profesionales) N° 23.551



Decreto N° 467/88 que reglamentó la Ley N° 23.551; se pretende especificar algunos puntos de la Ley atento a la necesidad de hacer más explícitos varios aspectos de la misma.

Derechos y Atribuciones Ley 23.551

El ejercicio de los derechos y atribuciones del delegado están protegidos por la ley 23.551 que fue sancionada en 1987. A continuación se ofrece en forma sumaria los artículos vinculados al delegado. Al final del capítulo se presenta un cuadro a modo de resumen de los tópicos más relevantes de la ley señalada.

Requisitos: un año de antigüedad, como mínimo, como afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta. Deberá ser mayor de 18 años.

Elección: los trabajadores eligen sus delegados mediante el voto directo y secreto. La elección será donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo.

Duración del mandato: no pueden exceder de los dos (2) años y podrá ser reelecto. También la Ley dice que su mandato podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a la petición del 10% del total de los representados.

Garantías: para desarrollar sus tareas de articulación permanente entre sus compañeros de sector y el sindicato y viceversa, el delegado no puede contar sólo con la protección legal de la cual goza el trabajador común porque no podría cumplir con su tarea de manera acabada. Por ello, surge la necesidad de brindarle una protección especial, como es el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que dispone: los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas

con la estabilidad de su empleo, ello así ha sido recogido por la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales (Profesionales) lo que ha determinado una eficaz protección de los delegados, asegurándoles:

- 1- Garantía de libre elección;
- 2- protección del libre ejercicio de sus derechos sindicales;
- 3- protección contra las represalias de la patronal.

Protección de la Ley Sindical: La norma protege la actividad de la representación gremial con tres figuras: el amparo sindical, las licencias gremiales, créditos de horas y la tutela sindical.

Amparo Sindical: Garantiza a todos los representantes gremiales y trabajadores, la posibilidad de presentarse ante la justicia del trabajo cuando (el delegado y/u otra instancia gremial) fuere obstaculizado para el normal ejercicio de sus derechos.

Licencia gremial y crédito de horas: Los trabajadores que ejercen cargos directivos tienen derecho a gozar de licencia gremial. Los delegados, si bien continúan prestando sus servicios para el empleador, gozan de determinados créditos de horas para tareas afines a sus funciones; son permisos no licencias.

Tutela Sindical especial: Los delegados/as, según el art. 52 de la Ley 23.551, no podrán ser suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más. Si el empleador violara esta prescripción, el delegado/a se presentará ante el Juez de Trabajo y mediante una acción judicial sumarísima deberá ser reinstalado en el puesto de trabajo, con el mantenimiento de las condiciones de trabajo y el aporte de los salarios caídos durante el trámite.

Los candidatos a delegados u otro cargo gremial, en el caso de que no ser elegidos tampoco podrán ser despedidos, ni suspendidos ni modificadas las condiciones de trabajo por el plazo de seis meses. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los candidatos.

Requisitos para gozar de la estabilidad gremial:

- Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;
- Que la designación sea fehacientemente comunicada al empleador.

El delegado debe saber que existen dos esferas u órdenes legales:

- 1- *Conocimientos relativos a las relaciones colectivas de trabajo.*
- 2- *Conocimientos relativos a las relaciones individuales de trabajo.*

1- Algunos de los conocimientos legales relativos a las relaciones colectivas de trabajo son:

- a) Principios básicos de organización sindical.
- b) Régimen legal de las Asociaciones Sindicales de Trabajadores: Ley 23.551 y el decreto reglamentario. 467/88
- c) Normas profesionales: convenios colectivos de trabajo, acuerdos, reglamentos, circulares, etc.
- d) Conocimientos básicos sobre los conflictos de trabajo, medidas de acción directa, nociones de negociación y conciliación y arbitraje.
- e) Organización y funciones que cumple la autoridad administrativa de aplicación: Ministerio, Secretaría o subsecretaría de Trabajo según corresponda a los distintos niveles (nacional o provincial) y sus correspondientes dependencias.

2- Conocimientos relativos a las relaciones individuales de trabajo:

- a) Los derechos y obligaciones que surgen del vínculo laboral desde el inicio de su tarea.
- b) Las distintas formas por las cuales puede tratarse de burlar los derechos sociales.
- c) La remuneración y todos sus complementarios (sueldo anual complementario, otras).
- d) La jornada legal de trabajo, el descanso semanal y anual, vacaciones, licencias, feriados, etc.
- e) El régimen legal de la higiene y seguridad en el trabajo y las disposiciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ART, y otras.
- f) Situaciones especiales del sistema educativo: disponibilidades, permutas y otras situaciones.
- g) Terminación de la relación de trabajo por distintas causas y sus consecuencias.



Glosario

GREMIOS. SINDICATOS

Si bien aparecen como sinónimos es conveniente que sepamos diferenciar entre gremio y sindicato en especial al momento de la acción.

Para definir la palabra **gremialismo**, podríamos hacerlo a través de la historia. En diferentes culturas, el hombre buscó asociarse a otras personas de un mismo oficio, profesión y forman grupos corporativos que a través de su acción social y ayuda económica le facilitara un crecimiento y un mejor vivir. No discuten la organización en donde se desarrollan, aspirando a una superación sobre la base del esfuerzo individual y común. Este tipo de asociaciones se denomina gremio.

El **sindicalismo** ha tenido como fin, desde su formación, la organización en defensa de los intereses económicos, sociales y laborales de los trabajadores con miras a un mejoramiento de clase o sea en su condición de trabajo y de vida.

Para ello, su accionar encuentra basamento en la lucha contra la supremacía del capital y su orden económico, como así también contra el poder estatal que, por lo general, tiende a proteger aquellos grupos en detrimento de los trabajadores.

Su esencia es de carácter revolucionario y encuentra, como forma de expresión genuina, la acción colectiva y directa la huelga como máxima expresión; en lo ideal no hay compro-



miso con los partidos políticos o intereses mediáticos o coyunturales. Esta independencia le da credibilidad al sindicato.

El **movimiento obrero** fusionando ambas esencias en una sola (gremialismo y sindicalismo) y sin perjuicio de los diferentes matices de sus dirigentes (dialoguistas, combativos, ortodoxos, blandos, etc.) y separaciones transitorias de su accionar que han marcado la historia de nuestras instituciones, ha logrado conformar cuadros dispuestos a dar una cuota de sacrificio personal para el crecimiento de sus compañeros.

DISTINTOS GRADOS DE ASOCIACIÓN

Asociación de primer grado (sindicato de base o unión) es la agrupación que afilia directamente a los trabajadores.

Asociación de segundo grado (Federación). Es un agrupamiento de Asociaciones de base. Federaciones: es un tipo de organización que vincula y coordina a las organizaciones sindicales (sindicatos) de trabajadores de una actividad o profesión de diferentes puntos del país pero preservando sus autonomías



respectivas. La autoridad máxima de una federación es el Congreso, al que concurren los sindicatos por medio de los representantes o delegados congresales cuyo origen está en la voluntad expresada en las Asambleas celebradas en cada organización. A esas autoridades por lo general se las denomina secretariado nacional

Asociaciones de Tercer grado (Confederación) Es el agrupamiento de las Asociaciones de base que no están federadas y las federaciones. La Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y la Confederación General de Trabajadores de la República Argentina (CGT) son un ejemplo. También existen las Confederaciones que nuclean federaciones de una misma rama de actividad.

RELATIVO A LOS CONFLICTOS

Conflictos de trabajo

Se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias laborales que son propios entre empleadores y trabajadores. Ellos pueden ser individuales o colectivos, de derechos o de intereses. Los conflictos de derecho se tramitan por vía judicial y los intereses por la vía administrativa que casi siempre deriva en una medida de acción directa como una huelga.

Conflicto colectivo e individual de trabajo colectivo

Cuando el interés afectado incumbe a toda una categoría profesional, es decir, se lesiona el interés de la totalidad. Individual cuando el interés que se lesiona es de uno de los trabajadores. Pero muchas veces el conflicto que comenzó siendo individual y a partir del principio de solidaridad se transforma en colectivo.

Contrato de trabajo

Habrán contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo mediante el pago de una remuneración.

Empleador

Es el que recibe del trabajador la fuerza laboral y tiene a su cargo el pago del salario o remuneración.

Estabilidad

Se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en el mismo.

Estatuto

Régimen laboral impuesto por la autoridad competente que regula las relaciones entre empleador y empleado estableciendo obligaciones, deberes y derechos de las partes.



Género

Conjunto de atributos simbólicos, sociales, jurídicos, políticos y culturales asignados a las personas de acuerdo con su sexo, los cuales se aprenden y varían según el lugar.

Huelga

Debemos entender a la huelga como la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral. Colectiva porque es declarada por una asociación sindical o un gremio; concertada porque debe ser manifestada en Plenario (que es el órgano deliberativo máximo de una asociación sindical y donde se manifiesta la representación de sus delegados).

Jornada de trabajo: Todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio, incluyendo los momentos de inactividad que queda a disposición de su empleador.

Personería gremial

En el derecho colectivo de trabajo el privilegio que se concede a un sindicato o asociación de trabajadores para realizar en nombre de todo el gremio determinados actos por ser considerada como la asociación más representativa de determinada actividad laboral. La personería gremial ostenta ciertas prerrogativas en relación a los sindicatos que sólo gozan de Inscripción como firmar convenios colectivos de trabajo, imponer contribuciones no sólo a los trabajadores afiliados sino también a los no afiliados, y disfrutar de exención de ciertos impuestos.

Relación de trabajo o relación laboral es aquella que se produce entre dos sujetos, donde uno de ellos realiza actos, ejecuta obras o presta servicios a favor de otro, bajo su dependencia y a cambio de una remuneración o salario.

Salario

Es el jornal que percibe el trabajador por su trabajo. El salario para que sea justo debe satisfacer sus necesidades que lo vinculan con el bienestar. Estos requerimientos no son sólo los vinculados a la alimentación sino que deben incluir cultura, educación, salud, ocio y otros.

SINDICATO Y ALGUNAS FORMAS

Sindicato es una organización creada por los trabajadores para garantizar la defensa de sus salarios y condiciones de vida en general y disponer de una tribuna desde la cual puede hacer oír su voz sobre los problemas que se plantean en la sociedad a la cual pertenecen.

Sindicato de base

Es la expresión básica de la organización sindical; es el nucleamiento local de trabajadores de la rama de actividad, oficio o empleo y su competencia está estrictamente circunscripta a su ámbito geográfico de actuación o influencia. El nivel de autonomía de la entidad depende necesariamente de su estructuración nacional; ya sea asociación, federación o unión.



Sindicato de profesión

Se refiere a la representación en base a las tareas que realicen los trabajadores, sin importar dónde se lleve adelante la misma.

Sindicato Nacional

Un sindicato nacional es el resultado de unir a los trabajadores de diferentes lugares del país, ligados por la misma actividad; la unidad está representada en una sola organización cuyo órgano de dirección es la Comisión Directiva Central o Consejo Directivo, de quien dependen todas las secciones o filiales. La autoridad máxima de estos sindicatos nacionales es el congreso (del sindicato).

EL TRABAJADOR Y MODALIDAD DEL VÍNCULO

Trabajador es quien realiza una tarea (pone su fuerza laboral) a cambio de una remuneración.

Trabajador en relación de dependencia cuando existe una relación:

empleador – trabajador

Trabajador autónomo cuando el trabajador no tiene empleador o patrón y trabaja en forma independiente.

Trabajo decente

Es aquel trabajo que satisface las aspiraciones del individuo, no sólo las referidas a los ingresos sino y fundamentalmente se incluyen la seguridad social para él y su familia sin distinguir género.

Este concepto, trabajo decente, constituye una de las ideas más potentes para eliminar el trabajo en negro y está fuertemente sostenida desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Paritaria

Hagamos valer nuestra fuerza organizada



¿Qué es una paritaria?



Con el término Paritaria -que viene de negociación "entre pares"- se designa en nuestro país al proceso de negociación entre representantes de los trabajadores y de la patronal.

Efectiva una conquista del movimiento obrero: las Convenciones Colectivas de Trabajo.

¿Qué es una Convención Colectiva de Trabajo?

Al calor de las luchas obreras, desde comienzos del siglo XX se logró reemplazar la contratación de los trabajadores en forma individual -y por lo tanto en situación de absoluta debilidad frente a la patronal- por un contrato colectivo negociado desde la posición de mayor fortaleza de una organización gremial.



La Convención Colectiva de Trabajo reconoce y fortalece el carácter colectivo del trabajo.

Los docentes **tenemos derecho a tener** una Convención Colectiva de Trabajo?



El derecho que como trabajadores tenemos a negociar nuestras condiciones de trabajo está reconocido por el **Art. 14 bis de la Constitución Nacional.**

La Convención Colectiva de Trabajo es un instrumento fundamental del derecho laboral.

¿Qué logra una Paritaria?

En la Paritaria trabajadores y patronal discuten y acuerdan las condiciones del trabajo asalariado en una determinada rama de la producción.

- Incluye:
- El salario y su composición
 - Las formas de acceso y egreso del trabajo
 - Los derechos y obligaciones
 - Los horarios de trabajo.

- La especificación de las funciones
- Las formas de promoción, movilidad y ascenso
- El régimen de licencias
- Las condiciones de salud e higiene laboral
- La prevención de los riesgos de trabajo.

Los trabajadores, a través de sus representantes, ejercen su derecho a discutir con la patronal las condiciones generales en que se desenvuelven en su trabajo.



¿Qué validez tiene lo que se resuelve en Paritaria?

Los acuerdos a que llegan las partes se plasman en un Convenio Colectivo de Trabajo que, al ser homologado por el Ministerio de Trabajo, adquiere fuerza de Ley.

La homologación convierte al Convenio en una herramienta de defensa del trabajador, tanto en forma individual como colectiva.



¿Por qué es importante la homologación?



La homologación da derecho a la organización de los trabajadores a exigir el cumplimiento de lo acordado. Cuando una de las partes, unilateralmente, pretende hacer caer un acuerdo la otra recurre a la Justicia para que ese acuerdo se cumpla.

Los acuerdos por “consenso” o “cogestión” se pueden romper, pero la homologación abre la puerta de la Justicia para que haga cumplir los acuerdos.

¿Qué diferencia hay entre la negociación paritaria y el actual mecanismo de modificación del Estatuto del Docente?

El Estatuto del Docente es una Ordenanza, sancionada en su momento por el Consejo Deliberante, y modificada unilateralmente por los legisladores a lo largo de los años. La Paritaria significa una negociación -transparente y seria- entre patronal y trabajadores como partes iguales



La participación de los trabajadores de la educación en un pie de igualdad con la patronal es un freno a la arbitrariedad y a las decisiones unilaterales de las autoridades.

ESTATUTO

Lo piensan, redactan y sancionan los legisladores.

La participación de los trabajadores en su contenido y modificaciones depende de la voluntad de los legisladores.

Al no estar garantizada la participación de los trabajadores, las modificaciones que los legisladores realizan no contemplan la complejidad y especificidad del trabajo. Esto acarrea perjuicios para los docentes y situaciones conflictivas en las escuelas.

Sin participación de los involucrados en el trabajo educativo, las decisiones sobre la legislación laboral quedan escindidas de cualquier proceso de concertación social alrededor del sentido de la educación.

Se modifica sólo mediante una Ley, muchas veces se esperan meses o años para modificarlo.

Es más rígido. Muchas veces se esperan meses o años para que los legisladores lo modifiquen.

Se necesita mucha fuerza política para que la Legislatura decida tratar la modificación de la Ley en beneficio de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO O PARITARIA

Se redacta por acuerdo de partes entre los gremios y la patronal.

La participación de los trabajadores es directa a través de su organización gremial.

Las modificaciones se estudian detenidamente previendo todas las consecuencias y las adecuaciones necesarias en la legislación concurrente.

Las condiciones de trabajo pueden ser discutidas en el marco de una discusión más amplia sobre las formas y modos de organizar el trabajo para garantizar la circulación y distribución del conocimiento.

Se modifica por un acuerdo de partes sin necesidad de sancionar una Ley. Sin embargo lo que se acuerda rige con fuerza de Ley.

Es más dinámico. Se modifica por un acuerdo de partes y lo que se acuerda rige con fuerza de Ley.

Por su forma de funcionamiento y su mecanismo de decisión, es más susceptible de modificar con la lucha.





Si hay Paritarias, ¿qué pasa con el Estatuto?

La Convención Colectiva de Trabajo no reemplaza al Estatuto. Éste es un piso mínimo de regulación legal a partir de una ley; el Convenio Colectivo de Trabajo es un instrumento que tiene de a mejorar esos derechos. En todos los ordenamientos jurídicos de los trabajadores existen regulaciones producto de la sanción de leyes y, como complemento dicho Convenio.

CTERA plantea en todas las jurisdicciones que la Convención Colectiva de Trabajo tenga como piso el Estatuto vigente.

¿No hay peligro de que en la Paritaria la patronal imponga cambios desfavorables al trabajador?

La Paritaria recorta el poder de la patronal y otorga poder al sindicato para defender el derecho de los compañeros.

La paritaria tiene una mecánica muy concreta: no se puede modificar la condición laboral si no se acuerda en ese ámbito. Las modificaciones sólo son por acuerdo.



¿Tendría la cláusula de “ultraactividad”?



La ultraactividad significa que al caducar un Convenio Colectivo de Trabajo el plazo, para el cual fue firmado, sigue vigente hasta que no se firme un nuevo convenio.

El principio de ultraactividad está previsto en la ley 23.929 que es el régimen jurídico de convenciones colectivas de trabajo específico para el sector docente.

¿Existen Paritarias Docentes?

Donde se pudo instrumentar la paritaria, acompañada por la movilización de los docentes y de la comunidad, hubo oportunidad de frenar muchas de las políticas de ajuste sobre nuestro trabajo.



Como resultado de la Marcha Blanca (1988) se sancionó la **Ley 23.929 de Negociación Colectiva de los Trabajadores de la Educación**. La misma no logró instrumentar una Paritaria Federal, pero varias jurisdicciones –como por ejemplo Río Negro, Mendoza, Formosa, Chubut y San Juan– pudieron, en el marco de esta Ley, abrir procesos de negociación paritaria.

Recién a partir de 2005, por el Artículo 10° de la Ley de Financiamiento Educativo (N° 26.075) comienza por primera vez la Paritaria Nacional Docente.

En la Paritaria Nacional Docente se reúnen el Ministerio de Educación con el Consejo Federal de Cultura y Educación y las Entidades Gremiales Docentes con representación nacional.

En la Ciudad de Buenos Aires,

¿no alcanza con la Mesa de discusión salarial y laboral?

El Ministerio de Educación unilateralmente decide cuándo y con qué temas cita a la Mesa. Por otra parte, aún en caso de llegarse a acuerdos, al no ser homologados por el Ministerio de Trabajo, esos acuerdos no tienen fuerza como para modificar la legislación.



La Paritaria es el único mecanismo que permite a la representación colectiva de los trabajadores ejercer el derecho a concertar las condiciones laborales y a hacer cumplir los acuerdos.

¿Qué ventajas tiene discutir en Paritarias?

La ventaja es poder discutir con la Patronal, además de la cuestión salarial, diferentes asuntos que tienen que ver con las condiciones para enseñar y aprender; el mejoramiento de las mismas, la estabilidad en el puesto de trabajo, la regularización de la titularización de los cargos, la formación permanente en servicio, gratuita y garantizada por el Estado y la creación de nuevas funciones y puestos de trabajo que serán imprescindibles para la transformación de la escuela que queremos.



Una Paritaria docente en Ciudad de Buenos Aires significaría que los trabajadores de la educación no queden a merced de intereses políticos-partidarios o necesidades coyunturales del gobierno de turno.

¿Qué participación tienen los docentes?

Frente a la experiencia en nuestro país, de sectores sindicales más proclives a arreglar con la patronal que a defender los intereses de los trabajadores, UTE tiene una historia de representación real de los trabajadores y preocupación constante por recrear distintas formas de participación de los compañeros en las decisiones colectivas que se toman.



La Paritaria se conquista y se sostiene por la unidad y la lucha de los trabajadores. Su fortaleza colectiva para negociar se garantiza con la participación comprometida de todos los docentes en las diferentes instancias del proceso paritario que van desde la elaboración y debate en las escuelas de propuestas para la paritaria, a la elección democrática de los delegados paritarios y el control democrático de las negociaciones.

¿La Paritaria es una herramienta de lucha?



La lucha por Paritarias continúa y profundiza el proceso de resistencia y construcción de alternativas que los trabajadores de la educación de la Ciudad hemos venido sosteniendo frente a las políticas neoliberales.

Es una herramienta para avanzar en la concreción de las reivindicaciones y propuestas surgidas del debate en todas las escuelas de la Ciudad.

¿Para qué conquistarla?

Nuestras condiciones de trabajo tienen estrecha relación con las condiciones de aprendizaje de nuestros alumnos. La forma como se piensa, se organiza y se regula nuestro trabajo tiene, por lo tanto, directa incidencia en el cumplimiento del Derecho Social a la Educación. La exigencia a discutir en Paritarias nuevas y mejores condiciones de trabajo no puede estar escindida del debate sobre el sentido del trabajo docente vinculado a un proyecto transformador de la Escuela Pública.

Los Trabajadores de la Educación de la Ciudad debemos conquistar la paritaria como instrumento para:



- ✓ **Garantizar nuestros derechos como trabajadores y lograr mejores condiciones salariales y de trabajo.**
- ✓ **Posibilitar una nueva organización del trabajo en la escuela que la transforme en función de un proyecto educativo público, popular y democrático.**

Paritaria Nacional Docente

Como fruto de una construcción colectiva de más de 20 años, ya que comenzó en 1988 en el conflicto conocido como Marcha Blanca, hemos avanzado a un estadio superior de la negociación colectiva del sector público docente.

Por primera vez contamos con un ámbito Nacional de discusión de salario y condiciones de trabajo. Discutimos simultáneamente con el estado nacional y los estados provinciales que están presentes en la paritaria representado por el Comité Ejecutivo del Consejo Federal, quien trae a la ronda negociadora la voz del Plenario del Consejo de Ministros de Educación de todo el país.

Desde la parte trabajadora, la agenda acordada por consenso incorpora además de la cuestión salarial que deberá ser prioritaria, un conjunto de temáticas que hacen al mejoramiento de las condiciones de trabajo como la estabilidad en el puesto de trabajo a través de la regularización de la titularización de los cargos y horas cátedra, la formación permanente en servicio, gratuita y garantizada por el estado, la posibilidad de realizar traslados entre las jurisdicciones, la creación de nuevas funciones que serán imprescindibles para la transformación de la escuela secundaria, el acompañamiento pedagógico y didáctico de los distintos niveles y modalidades. Tutorías docentes, coordinadores de área de conocimiento, orientadores pedagógicos, orientadores de las prácticas de los estudiantes de los profesados, son algunas de las posibilidades que estamos diseñando para proponer a la comisión creada al afecto.

La primera ronda negociadora acordó, además de la constitución de una comisión de mediación que integrará Ministerios de Trabajo y Educación y los gremios con personería nacional involucrados a efectos de mediar en conflictos que se compliquen y para saltar la intervención de los ministerios o secretarías de Trabajo de las provincias que son juez y parte. Esta mediación se efectuará sólo a pedido de las partes.

Hemos solicitado que se rehabiliten los convenios de traslados interjurisdiccionales para resolver la situación de los docentes que deben trasladarse de jurisdicción por razones de fuerza mayor y corren peligro de quedar sin trabajo.

Las enormes disparidades que hay entre los regímenes laborales de las diferentes jurisdicciones tienen ahora un ámbito para ser tratadas. Aspiramos a poder unificar las normativas esperando la más beneficiosa para el trabajador/a.

Este proceso que estamos inaugurando ratifica efectivamente nuestra identidad como “trabajadores” y al mismo tiempo el cierre de la una etapa que fue la construcción de las herramientas y la apertura de una nueva etapa que significará profundizar nuestra producción de conocimiento sobre el trabajo docente para ponerlo en acto en la negociación paritaria.

Stella Maldonado
Secretaria General - CTERA

Histórico paso para los Trabajadores de la Educación

Por aplicación de la Ley de Financiamiento Educativo, el 22 de febrero de 2008 se concretó la primer Paritaria Nacional Docente. En febrero de 2009, 2010 y 2011 se llevaron a cabo nuevas Paritarias.

Algunos de los temas que se trataron en la Paritaria Nacional Docente fueron:

Piso Salarial Docente **Para el cargo de maestro de grado** **o su equivalente 15 hs cátedra**

2007	\$ 1.040
2008	\$ 1.290
2009	\$ 1.490
2010	\$ 1.740 en marzo y \$ 1.840 en Julio
2011	\$ 2.300 en marzo y \$ 2.340 en Julio

Evolución del FONID garantizado desde la implementación de la Paritaria Nacional Docente.

FONID **Para el cargo de maestro de grado** **o su equivalente 15 hs cátedra**

2009	\$ 110 y 3 cuotas extraordinarias de FONID adeudado
2010	\$ 165
2011	\$ 215 en marzo y \$ 255 a partir de julio.

Evolución del Piso Salarial Docente garantizado desde la implementación de la Paritaria Nacional Docente.

Movilidad de la Jubilación Docente **Ley 24.016**

Recuperada la jubilación docente Ley 24016 por el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 137 del 2005, restaba establecer un mecanismo de movilidad ya que la misma había sido eliminada el 1995 por la mencionada Ley de “SOLIDARIDAD PREVISIONAL” (24.463) del menemismo.

En febrero de 2009 se incluyó en la Paritaria Nacional Docente, la implementación de la movilidad de la jubilación del régimen docente, ratificando su condición de régimen especial. Por eso en julio de 2009, retroactivo a marzo se cobró por 1º vez la movilidad de la jubilación docente (82% del salario del activo).

Los aumentos de las jubilaciones docentes a partir de marzo 2009, están en relación a los aumentos de los docentes activos de todo el país. Se cobrarán dos veces al año: marzo y septiembre. El de marzo se elabora con los aumentos salariales docentes período julio diciembre del año anterior. El de setiembre, con los aumentos de enero a julio.

Por acuerdo en Paritarias de la CTERA y el Ministerio de Trabajo a fines de 2010, el porcentaje que le corresponda a la jubilación general, será el piso de aumento a las jubilaciones docentes, por lo cual, en caso de que los aumentos otorgados a los activos sean inferiores al aumento de la jubilación general (como ocurriera en marzo de 2010) se aplicará el porcentual más favorable al jubilado docente.

Cuando el porcentaje otorgado para la jubilación general fuera inferior a los aumentos obtenidos por los activos, se realizará un cálculo específico para los jubilados docentes.

La discusión Paritaria incluyó también otros temas tales como: Titularización de alrededor de 300.000 docentes interinos o suplentes sin Concursos en sus Jurisdicciones, Traslados Interjurisdiccionales, etc.

Comisión Directiva UTE

Secretario General EDUARDO LOPEZ | **Secretaría Adjunta** ALEJANDRO DEMICHELIS | **Secretaría Gremial** GRACIELA MOYANO | **Secretaría de Actas y Admin.:** MANOLO MONTERO BIOT | **Secretaría de Organización:** GUILLERMO PARODI | **Secretaría de Finanzas:** GRACIELA CINGOLANI | **Secretaría de Prensa y Difusión:** CLAUDIA MARIO | **Secretaría de Acción Social y Salud:** ROXANA ROGALSKI | **Secretaría de Cultura:** MARIA ELENA BALBUENA | **Secretaría de Educación y Estadísticas:** ANGELICA GRACIANO | **Secretaría de Jubilación y Seguridad Social:** ELOISA BARREIRO | **Secretaría de Derechos Humanos:** GUSTAVO CHIZZOLINI | **Sec. de Igualdad de oportunidades y Género:** MABEL SAMPAOLO

Vocales Titulares Matías Woiciechowski | Carlos Guerrero | Rubén Berguier | Mariano Denegris | Alejandra Bonato | Esteban Sueyro

Vocales Suplentes Ana María Ríos | María Teresa Franco | Ariel Sánchez | Susana Demichelis | Irina Garbus | Esteban Sottile

Cuaderno de formación sindical docente

Equipo de la Secretaría de Educación

Angélica Graciano | Sergio Fernández | Rubén Buzzano | Carlos Ruíz | Daniel López | Sonia Laborde | María José Vázquez | Gustavo Raidé.

Talleristas

Alejandra Ruíz | Alejandro Brecciaroli | Ana María Ríos | Cristina Rubio | Francisco Reydó | María Agustina Gallino | María Verónica Cotelo | Mariano Mango | Pablo Fernández Ruffolo | Soledad Arriagada | Viviana Blum

Agradecemos la colaboración de

Claudia Mario y Deolidia Martínez

Diseño Nora Raimondo

Dibujos Omar Bahboud



CTERA - CTA

Unión de Trabajadores de la Educación
/ Secretaría de Educación/ Secretaría Gremial
/ Secretaría de Organización
Bartolomé Mitre 1984 - CABA
Tel. 011- 5552 9100



**Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**

Coordinación de Formación Sindical
Programa de Apoyo
a la Formación Sindical