

Paritaria Docente

Hagamos valer nuestra fuerza organizada

APUNTES DE FORMACIÓN SINDICAL Nº 1

Como trabajadores de la educación, pensamos que es muy importante comenzar a plantear la necesidad de conformar un ámbito de discusión de nuestras condiciones de trabajo con el Gobierno de la Ciudad y también a nivel nacional, en el marco de una Convención Colectiva de Trabajo, tal como lo hacen los demás trabajadores.

Las Convenciones Colectivas no deben ser una concesión graciosa de la patronal, sino un producto de años de lucha de los trabajadores de nuestro país y de mundo. Significan el remplazo de la contratación de trabajadores en forma individual y por ende en situación de atenta la debilidad frente a la patronal por un contrato colectivo negociado desde la posición de mayor fortaleza de una organización sindical.

El derecho a la negociación colectiva está consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, y además existe la Ley 27929 de negociación colectiva de los trabajadores de la educación, que si bien nunca pudo aplicarse en una paritaria nacional, sirvió como marco para realizar paritarias en Río Negro, Mendoza, Formosa, Chubut y San Juan.

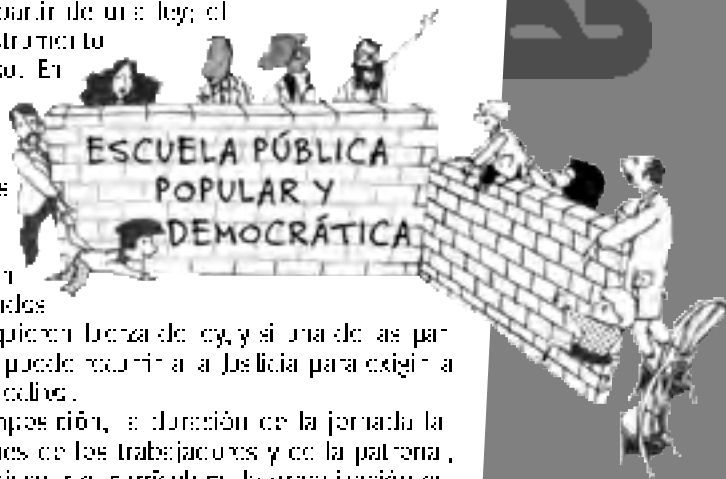
¿Qué diferencia hay entre la negociación paritaria y el actual mecanismo de modificación del Estatuto del Docente? El Estatuto es una ley, sancionada por la legislatura y que puede ser modificada de modo unilateral por las legislaturas. La paritaria es una negociación de igual a igual entre la patronal y los trabajadores, y si en la misma no hay acuerdo, no perdemos nada. De todas formas, la convención colectiva surgida de las paritarias no puede remplazar al Estatuto. Este es un piso básico de regulación laboral a partir de una ley; el convenio colectivo es un instrumento que sirve para mejorar ese piso.

En todos los ordenamientos jurídicos de los trabajadores existen negociaciones producto de la sanción de leyes, y convenios colectivos que se complementan.

Los acuerdos alcanzados en las paritarias, al ser homologados por el Ministerio de Trabajo, adquieren fuerza de ley, y si una de las partes no los cumple, la otra parte puede recurrir a la Justicia para exigir la plena vigencia de la Convención Colectiva.

Además del salario y su composición, la duración de la jornada laboral, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de la patronal, etc., en las paritarias podemos discutir e incorporar, la organización escolar, los tiempos de trabajo (lo que trabajamos en la escuela y también fuera de ella), la salud laboral docente, la formación docente, en fin, todo lo relativo a nuestras condiciones de trabajo otorgando al colectivo docente un protagonismo significativo en el diseño de las políticas educativas y en el funcionamiento y organización de las escuelas, en la perspectiva de construir desde los trabajadores de la educación y con la comunidad una escuela nacional, popular y democrática.

Francisco Nenna
Secretario General
UTE



paritaria

¿Qué es una paritaria?

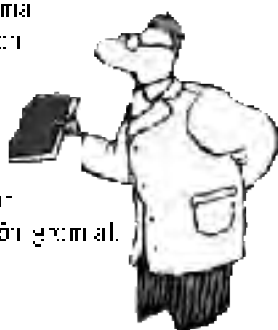


Con el término Paritaria que viene de negociación "en los pares" se designa en nuestro país al proceso de negociación entre representantes de los trabajadores y de la patronal.

Efectiviza 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 L. 9 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
 - Las derechos y obligaciones
 - Las horas 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.



- 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.

¿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.

Ver: "Reportaje a Clelia Lavini"

¿Por qué es importante la homologación?



La homologación da derecho a la exigencia de los trabajadores e obliga al cumplimiento de su contenido. Cuando una de las partes, unilateralmente, pretende anular un acuerdo la otra acude a la Justicia para que ese acuerdo se cumpla.

Ver: "Reportaje a Clelia Lavini"

Los acuerdos por "consenso" o "co-gestión" 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 patrona 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 planean, redactan y sancionan los legisladores.

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

A no estar garantizada la participación de los trabajadores, las modificaciones que los legisladores realizan no contemplar 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 estrujadas de cualquier proceso de reconstrucción social al perder de sentido el proyecto educativo.

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 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 con un período.

Las condiciones de trabajo pueden ser discutidas en el marco de una discusión más amplia sobre las formas y modos de organizar el trabajo y 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.

En su forma de funcionamiento y en el mismo 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 el Estatuto. Este es un piso mínimo de regulación legal a partir de una ley; el Convenio Colectivo de Trabajo es un instrumento que tiene como finalidad mejorar esos derechos.

Además los ordenamientos jurídicos de los trabajadores existen regulaciones producidas de la sanción de leyes y, como complemento de dicho Convenio.

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

Ver "Reportaje al Dr. Gustavo Ferrer"

¿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 curiosa: no se puede modificar la condición laboral si no se acuerda en ese ámbito. Las modificaciones sólo son por acuerdo.



¿Cómo la afectaría la última reforma de la Ley Laboral?

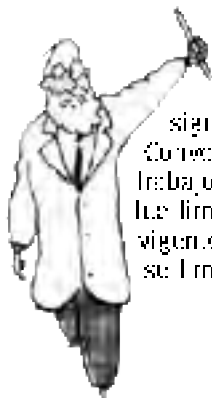
La Ley 23.872 que reformó la llamada "Ley Bessie" de Reforma Laboral, afecta a la regulación de relaciones laborales en el sector privado. Esta ley, como todas las anteriores, expresamente excluyeron a los Trabajadores del sector público entre ellos a los docentes.



Para los docentes del sector público, y como resultado de la Marcha Blanca, se sancionó la Ley 23.929 que regula la Negociación Colectiva de los Trabajadores de la Educación.

Ver "Reportaje al Dr. Gustavo Ferrer"

¿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 en otras provincias?



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.

La Ley 23.929 de Negociación Colectiva de los Trabajadores de la Educación nunca se logró instrumentar en una Paritaria Federal, pero en las jurisdicciones como por ejemplo Río Negro, Mendoza, Formosa, Chubut y San Juan (ociden), en el marco de esta Ley, abrimos procesos de negociación paritaria.

En la Ciudad de Buenos Aires, ¿no alcanza con la Mesa de discusión salarial y laboral?

La Secretaría de Educación unilateralmente decide cuándo y con qué temas ir a la Mesa. Por otro punto, 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 hace falta para convocar a Paritarias?

La Ciudad de Buenos Aires con sólo adherir al régimen de la Ley Nacional 23.929 de Negociación Colectiva para los Trabajadores Bases, estaría en condiciones de negociar un Convenio Colectivo. Esto es el caso, por ejemplo, de la Provincia de San Juan.

También se podría tener una ley específica, como se está haciendo, por ejemplo, en Tierra del Fuego.



Ver Anexo Documental

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.

¿Hay condiciones como para que el gobierno convoque a Paritarias?



proceso de flexibilización laboral en los últimos lustros neoliberalismo a escala global apartando un quiebre respecto a la posibilidad de la negociación colectiva. Sin embargo, el desquebrajamiento del modelo neoliberal reconoce de las diversas formas de resistencia que a nivel local y global han venido dando, abre la posibilidad de volver a recuperarla de los convenios colectivos rotos y perdidos.

La posibilidad de lograr una Paritaria está en la lucha, la unidad y la organización de los trabajadores de la educación tras el reclamo por su derecho a discutir colectivamente con la patronal las condiciones de su trabajo.

¿Qué participación tienen los docentes?



En la experiencia de nuestro país, de sectores sindicales más proclives a dialogar con la patronal que a defender los intereses de los trabajadores, existe una historia de representación real de los trabajadores y participación constante por reclamar distintas formas de participación de los compañeros en las decisiones colectivas que se toman.

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 sustracción 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 Bando 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 de 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.



El Convenio Colectivo Docente Nuestra asignatura pendiente

Por **Hugo Yasky**

Secretario General de CTERA

Extracto de la intervención en el cierre de Congreso de CTERA,
Marzo del 2004.

Una de las otras cuestiones sobre la que tendremos que profundizar a mínima es la del reclamo de la Paritaria para el sector docente. Hacer alegatos en contra de este, que es una conquista de la clase obrera todavía mediana para nosotros los docentes, es una muestra de falta de cultura de clase y de inmadurez sindical. Más aún, es como si con la práctica de los distintos gobiernos que, sistemáticamente, nos negaron ese derecho. ¿Cómo es posible que quienes vienen a un Congreso de los docentes de todo el país, a definir líneas de avance gremial, nos presenten como una fuente de discurso de la mierda el orgullo de no tener el derecho a discutir nuestro propio Convenio Colectivo de Trabajo?, cuando es justamente eso lo que la patronal impone para tener las manos libres para reformar el Estatuto del Docente cuánto y cómo se los antoja.

Las conquistas que ganó la clase trabajadora con más de un siglo de luchas, una de las más trascendentes es el derecho a discutir en pie de igualdad frente a la patronal el Convenio Colectivo.

Este derecho, además, garantiza a los trabajadores la inviolabilidad de las condiciones de trabajo y de las normas laborales, que no se pueden modificar unilateralmente cuando hay de por medio un Convenio Colectivo suscripto. Es decir, si para nosotros también exigiera este derecho, el Estatuto del Docente no se podría estar cambiando a voluntad de los gobiernos, como sucede ahora, apelando a "mayorías automáticas" e incluso a decretos.

Sería bueno que aquellos que reivindican la ley de fomento laboral de los empleados se puedan hacer un replanteo profundo de por qué vienen a un Congreso de trabajadores a proponer aquello que la patronal ya viene proclamando desde hace tanto tiempo. Y no hace falta hacer un curso de

sindicalismo para entender que si hay un Estatuto del Docente hay sólo dos caminos para modificarlo. Uno es a través de la mano alzada de legisladores que siempre corren votando por el utilitarismo y en contra nuestra. Y el otro, es discutirlo en el marco del Convenio Colectivo, confrontando mano a mano con la patronal y teniendo como brújula el mandato de los compañeros del gremio. El trabajador, aquí y en la China, tiene que pelear por esto último. Eso es conciencia de clase, eso es una actitud de lucha constante en practicar el artículo de autonomía por el cual uno no acepta cederle a los legisladores y por consiguiente al gobierno —ya que por lo general es "mayoría" en las Cámaras— responden al Ejecutivo— un derecho que es privativo del trabajador.

Yo no quiero que la estabilidad en el rango, el régimen de cobertura de rangos o el de licencias lo resuciten en una fiesta el ministro de turno con el jefe de la bancada oficialista. Porque aquellos que se enorgullecen de que el Estatuto del Docente sólo puede modificarse a partir de un acto legislativo, parecerían no haberse enterado todavía que no hay Legislatura en la que la mayoría oficialista no sea una extensión del largo brazo del gobierno de turno. O sea, de la patronal.

Puede que se relacione en esas cuestiones, frente a las cuales se está de un lado o se está del otro, con más discurso de barricada que se haga.

Sé que es un gran debate y sé también que si lo abordamos con honestidad intelectual nos puede enriquecer en la construcción colectiva de esa identidad combativa que nos define como trabajadores de la educación, en el mejor de los casos, y en la realidad que enfrenta nuestra lucha.

Una lucha fundamental

Estatuto y Convenio Colectivo de Trabajo

Entrevista al Dr. **Marcelo Bustos Fierro**
Asesor Legal de CTERA

¿Por qué reclamar la constitución de una Paritaria Docente?

Marcelo Bustos Fierro: Hace bastantes años cuando la relación de fuerzas entre el colectivo de los trabajadores y el Estado tenía un cierto grado de armonía, uno podía decir que con un Estatuto, es decir con un cuerpo legal sancionado por el Estatuto, a su vez se para regular las relaciones entre los trabajadores docentes y el Estado provincial. Con el advento inicial del movimiento este cambió, el Estado dejó de ser receptor de las problemáticas de los trabajadores; más aún, pasó a ser un Estado enemigo de los trabajadores y de los docentes en particular. De ahí la Lucha de la Carta Blanca y las innumerables acciones que a lo largo de estos años empujaron la CTERA y los sindicatos de base, todas esas reivindicaciones por las que se ha venido peleando, hoy sería fundamental plasmarlas en un Convenio Colectivo de Trabajo.

¿Cuál es la relación entre la Convención Colectiva y el Estatuto?

M.B.Fa: El Estatuto venía a ser un piso mínimo de regulación legal a partir de una ley y el Convenio Colectivo de Trabajo un instrumento más allá de esos derechos. El Convenio surge de acuerdo de voluntad, falta de autonomía escolar y de la libertad sindical, y en función de la capacidad que tiene el sindicato con personería gremial de representar el interés colectivo de los trabajadores de la educación. El Convenio Colectivo, en nuestra actividad, aparece como un complemento de lo que es el Estatuto y tiene a virtud de disponer de establecimientos que no están previstos en el Estatuto ni que corresponden que así estén previstos.

¿Podrías dar un ejemplo?

M.B.Fa: El Convenio Colectivo de Trabajo básicamente tiene dos tipos de cláusulas: normativas y obligatorias. Las cláusulas normativas son las que regulan las relaciones entre el sector patronal y el sector trabajador en cuanto a la ejecución del trabajo de los trabajadores. Las obligatorias son las que vinculan al sindicato firmante de ese convenio directamente con la patronal. Las cláusulas normativas son, por ejemplo, las que establecen las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Las obligatorias es haber en, por ejemplo, la cantidad de delegados por escuela cuando supera la ley sindical.

Entrar en Paritarias ¿puede producir la caída del Estatuto?

M.B.Fa: De ninguna manera es así, ni corresponde que así sea. En todos los ordenamientos jurídicos de los trabajadores existen regulaciones producto de la sanción de leyes y existe un complemento de eso, que es el Convenio Colectivo de Trabajo. Hoy un

ejemplo la Ley 25.103 dispuso un nuevo ordenamiento jurídico para los trabajadores del Estado nacional. Con posterioridad a esto, se sancionó una ley de Convenciones Colectivas para el sector público y se comenzó una negociación de la que participaron ATE y JFCN, cuya resultante fue un convenio colectivo de trabajo. En esto, tanto en el sector público como en el sector privado la idea es que el Convenio Colectivo regule, determine o establezca determinadas regulaciones particulares tomando como base el Estatuto, pero de ninguna forma derogándolo.

¿Cómo afectará a una Paritaria Docente la ley de reforma laboral recientemente sancionada?

M.B.Fa: La ley 25.877 de Ordenamiento Laboral, que reformó la llamada ley "bono no", afecta a las relaciones laborales en el sector privado. Esta ley, como las anteriores, siempre excluyeron del régimen de Convenciones Colectivas a los trabajadores del sector público, entre ellos los docentes. Los trabajadores de la educación tienen una ley que es la 25.929, de diciembre de 1989, que prevé dos niveles de negociación: uno federal y otro sectorial. El nivel federal debería conformarse con al menos 12 jurisdicciones; ésta fue la traba histórica por la cual la ley nunca tuvo operatividad. Con la oportunidad de asesorar a Mary Sánchez cuando ella como Diputada integraba la Comisión de Trabajo, a ella le presentó un proyecto de modificación de esa Ley para hacerla operativa. Lamentablemente en ese momento, años 92 a 99, el movimiento estaba en ambas cámaras y nunca lo trataron. Ahora María Mallei presentó un proyecto de líneas similares. La ley 25.929 prevé asimismo una instancia de negociación colectiva sectorial a nivel provincial, universitario, municipal e de lo poco que queda nacional.



Paritarias

Un convenio colectivo docente involucra lo que se conoce como la cláusula de "irrevocabilidad"?

M.B.Es La irrevocabilidad significa que un convenio colectivo de trabajo cuando caduca el plazo para el cual fue firmado sigue vigente hasta que no se firme un nuevo convenio colectivo. Las cláusulas normativas y obligatorias que tiene ese Convenio permanecen vigentes hasta tanto no haya otro convenio que las modifique. El tema de la irrevocabilidad está previsto en la ley 23.029 que es el régimen jurídico de Convenciones Colectivas específicas para el sector docente.

¿Es éste un buen momento para que se impulse la lucha por Paritarias?

M.B.Es Hoy estamos en una ciudad además álica y una que empezaría a ver algún signo de vitalidad política para que exista un Convenio Colectivo marco. Las circunstancias dan como para que en todas las jurisdicciones los sindicatos de base de CTERA luchan por negociaciones colectivas. Lo que no es fácil por un sinnúmero de cuestiones, sobre todo por las relaciones políticas de las administraciones provinciales. Pero es una lucha fundamental. Un grupo a destacar es el que está sucediendo en tierra de Fuego. Allí había una ley, muy buena, de negociación colectiva de los docentes provinciales, que nunca habían aplicado. Y el gobierno de ese lugar cuatro años de Estado de Bienestar, CTERA y el Sindicato Magisterial (SIME) hicieron una campaña muy fuerte y luego de innumerables acciones se logró que la gobernadora provincial declarara por el establecimiento de Estado de Bienestar y que el gobierno abraja a Paritaria Docente. Que con esta conquista y con las de otras jurisdicciones se puede ir a pensar una Paritaria Federal que acepte y nivele a enorme diversidad de situaciones de prestaciones de servicios y salariales que generan las discriminaciones entre los compañeros docentes de todo el país.

¿Cómo se instrumentaría una paritaria en la Ciudad de Buenos Aires, que no tiene actualmente una ley de paritarias?

M.B.Es En principio sería bueno tener una ley de convenciones colectivas para la Ciudad, pero la Ciudad, con su adhesión al régimen de la Ley Nacional estaría en condiciones de negociar un Convenio Colectivo de Trabajo. No habría ningún inconveniente. Siempre es mejor si la ley es buena, tener una ley de la Ciudad, pero si no se decide hay que ver los contenidos de esa ley para juzgar si es positivo o negativo que exista una ley específica. /

Experiencias de Paritarias Docentes

El poder de la representación colectiva

Por **Clelia Lavini**
Secretaria Gremial de CTERA



Paritarias versus mesas de "consenso"

Los Estados provinciales han sido reticentes en la instrumentación de paritarias con los empleadores públicos. Está una gran idea conceptual de que el patrón es el que manda y el trabajador el que obedece. En algunas circunstancias esas mesas de consenso donde terminan haciendo lo que quieren; si les conviene el consenso lo aplican, y si no lo dejan, y así el trabajador queda desguarnecido en sus derechos. CTERA está trabajando en varias provincias lo que implica para la organización sindical, la negociación en paritarias; el poder que da para lograr suerterar y obligar al patrón al cumplimiento de los acuerdos.

Ley de Paritaria Federal Docente

En la *Marcha Blanca* se logró una Ley de Paritarias la segunda en Latinoamérica después de la de Venezuela que fue muy importante porque el gobierno encontró una salida para que esa ley no se cumpliera. Se estableció que para que funcione la paritaria docente debía tener el consenso de por lo menos diez de las provincias provinciales. Obviamente se posieron de acuerdo y nunca logramos que diez gobernadores firmaran ese acuerdo.

Leyes provinciales

Se maneja con Paritarias Chubut, Río Negro, Mendoza, Santiago del Estero, Formosa y con leyes muy importantes, San Juan y Tierra de Fuego. En Entre Ríos, por ejemplo, no existe Paritaria en un conflicto tan largo como el que tuvimos, al gobernador lo convocó la Legislatura, lo convocó el Superior Tribunal de Justicia, lo convocó el Defensor de Pueblo de la Nación, y el gobernador se negó. Lo que no se hubiera pudo negar es

a sentarse en Paritarias convocada por el Ministerio de Trabajo si hubiéramos leído Linc. cuando la ley. La paritaria recorta el poder de la patronal y da poder al sindicato para defender el derecho de los compañeros.

El rol del Ministerio de Trabajo

La Paritaria implica la existencia de un árbitro que es el Ministerio de Trabajo de la Nación que en las provincias es la organización por Reg. locales. Cada provincia tiene una Dirección o Secretaría del Trabajo, pero el funcionario responsable es designado por el gobierno central. Por lo tanto en los conflictos provinciales ese funcionario no actúa con la libertad que debe actuar frente a la contienda que se ha planteado. Cuando hay una Ley de Convenciones Colegiales de Trabajo, la convocatoria puede ser pedida por cualquiera de las partes ante la regional del Ministerio de Trabajo, y éste convoca a las partes para que acuerden cuál es el temario que van a tratar, cómo van a funcionar, cuántas veces por semana se van a reunir, etc. Cuando se desolega el proceso paritario y se llega a un acuerdo, ese acuerdo se "homologa" en el Ministerio de Trabajo.

La homologación de los acuerdos paritarios

La homologación da derecho a la organización de los trabajadores a exigir el cumplimiento de lo acordado. Cuando una de las partes, un lateralmente, pretende hacer caer un acuerdo, la otra recurre a la Justicia para que ese acuerdo se cumpla. Un ejemplo muy conocido lo tuvimos en Río Negro cuando el gobierno bajó las frecuencias gremiales, el sindicato recurrió a la Justicia y ésta mandó al gobernador a cumplir con el acuerdo paritario. La organización tiene mucho más poder cuando llega a los acuerdos a través de la paritaria que si sólo lo hace por la mesa del consenso. Porque los consensos se pueden romper pero la homologación abre la puerta de la Justicia para que haga cumplir los acuerdos.

La participación de los docentes

Si bien hay una ley general que define a que se discute en Paritarias son los docentes en cada jurisdicción los que



acuerdan el temario específico con el que se va a pedir la paritaria. Esta participación se efectiviza a través de las instancias que determina cada entidad de base: en asambleas generales, delegados, plenarios de delegados, etc. Los compañeros que van a las Paritarias no pueden ser elegidos a dedo o a azar, sino votados por sus compañeros, así está estipulado quién se acodila como delegado paritario. Acompañan a secretario general del sindicato que es quien hace la representación gremial, por haber sido elegido a través de la organización.

En Tierra del Fuego, por ejemplo, los miembros paritarios son elegidos por el voto directo de los compañeros en las escuelas. En San Juan cuando se levantó el conflicto tan fuerte que el viernes, los compañeros de JBAP comenzaron a buscar para tener una paritaria y discutir el conflicto. Hubo sectores de las escuelas medias que en un principio no querían esto porque decían que no iban a tener participación. En todos el sindicato consiguió que se dieran días institucionales, se discutía escuela por escuela y se designó por votación el delegado. Luego se convocó a reunión de delegados por seccionales y por niveles y así se fue estructurando la propuesta paritaria con la participación de todos los compañeros. Es necesario recordar que en esa instancia de participación discutieron compañeros afiliados y no afiliados porque al tener el sindicato personería gremial, se presenta al conjunto de gremios. En una instancia provincial se eligieron quiénes eran los delegados paritarios que iban a acompañar a la secretaria general en la mesa de negociación. Fue una discusión muy rica y los compañeros lograron consensos y resolver muchas cuestiones que tenían ver con los puestos de trabajo y no tan avanzar mucho en la participación. Pelear por la Paritaria significa lograr una negociación mucho más transparente y seria, porque patronal y trabajadores somos partes iguales. A la paritaria la tenemos que ver como una verdadera conquista de los trabajadores ejercer el derecho y el poder de la representación colectiva.

