



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

Desde hace ya varios años venimos presentando diversos tipos de proyectos que apuntan al mejoramiento del salario docente en la Provincia de Río Negro. A principio de este año reforzamos una postura respecto a equiparar el salario docente al promedio del salario regional patagónico; en medio de la crisis pedimos que se revea el presupuesto, que no contemplaba aumento salarial para este ciclo lectivo, de modo tal de poder aumentar el salario ante la crisis financiera que ya impactaba en la provincia; defendimos el salario de los trabajadores de la educación, pero por sobre todas las cosas a la Educación Pública, como un bien social a proteger y promover.

El saldo de la crisis de los salarios de la Educación significó un mes sin clases, con todo lo que esto implica, desde la pérdida que supone el distanciamiento temporal de los niños y adolescentes del espacio institucional; hasta el mismo desgaste que significó para los trabajadores, las medidas de acción directa adoptadas, las idas y vueltas con el Gobierno, el enfrentamiento con una gran parte de la sociedad que no estaba interiorizada en los pormenores del conflicto y la clausura de las discusiones salariales por lo menos hasta el próximo año, cuando todos tomemos conciencia, nuevamente, que el tiempo no resuelve lo que deberíamos resolver nosotros con el ejercicio de la gestión.

Realmente es necesario que realicemos el ejercicio ineludible de la autocrítica, por un lado examinando cuál es el valor que se le da a la Educación, una educación de calidad como eje central de una política de desarrollo, en función de los recursos que destina a ella. Por otro lado debemos preguntarnos ¿por qué si se reconoce el derecho a la Educación y a un salario digno, no tomamos las previsiones para que las discusiones en torno a esto se realicen a tiempo, y no paralicen el normal desempeño de la Educación?.

En este punto deberíamos abrir el debate, respecto a cuándo es el tiempo adecuado para que se den las discusiones salariales, las paritarias. Cualquier gremialista con experiencia, advertirá que el mejor momento para disputar los salarios, en caso de que el empleador sea el Estado, es en el momento mismo donde se está confeccionando la Ley de Presupuesto para el año siguiente, que es el momento donde se realizan las decisiones políticas más importantes del año.

El Estado debe implementar todas las medidas necesarias para que esto se de naturalmente, y no



Legislatura de la Provincia de Río Negro

convertirse en un operador de la neutralización de las discusiones a tiempo.

Todos sabemos, por los datos que arroja esta historia de reincidencias, que discutir salarios con el Estado, luego de que la Ley de Presupuesto fue sancionada, produce un desgaste de energías y recursos que podríamos evitar. Y además hay que decirlo: discutir salarios luego de que se sanciona la Ley de Presupuesto, sin haberlo hecho antes, termina siendo funcional a la lapidación de las discusiones y al desprestigio de las legítimas luchas de los trabajadores.

El Gobierno que conoce muy bien esto, debería ser el principal interesado en organizar el proceso de discusiones, sobre todo cuando la Ley 3803 dota a la Secretaría de Estado de Trabajo, de las facultades para hacerlo.

Incluso si detenemos las miradas en las planificaciones presupuestarias más progresistas, como lo son las tecnologías de gestión que se implementan en los esquemas de Presupuesto Participativo (la más emblemática de las cuales es la experiencia de Porto Alegre¹), vemos que en ellas, los TIEMPOS DE LAS DISCUSIONES están perfectamente planificados, al punto que es inviable plantear un presupuesto participativo, sin una planificación de los tiempos y plazos de discusión.

Es necesario aprender de esas experiencias y saber escuchar las necesidades históricas de organización y transformación que tienen las sociedades. En este caso organización entorno a la cuestión de la Educación, que, en nuestra provincia, atraviesa una doble crisis: la crisis crónica de los salarios y la inversión educativa, heredada de la década del '90 y; la crisis de las transformaciones sociales y subjetivas² a escala global, que aún NO han producido el profundo debate que nos debemos, sobre el modelo educativo que necesitamos en el presente.

Es por eso que se necesita buscar estrategias para resolver el conflicto crónico de los salarios, y así poder avanzar en las discusiones sobre la calidad de la educación.

1 Genro, Tarso y de Souza, Ubiratán. *Presupuesto Participativo. La experiencia de Porto Alegre.* Buenos Aires: Eudeba, 1998.

2 Por ejemplo esbozada en: Berardi, Franco. *Generación Post-Alfa: Patologías e imaginarios en el semiocapitalismo.* Buenos Aires: Tinta Limón, 2007.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Este proyecto no tiene como fin incorporar nuevos derechos a nuestras leyes, sino crear salvaguardas institucionales que garanticen la realización de derechos ya adquiridos por la ciudadanía y que en determinado momento entran en una innecesaria contradicción. Concretamente nos referimos, en el caso de la problemática que aborda este proyecto, a los conflictos salariales, que año tras año, como parte del folclore de nuestra provincia, paralizan parcialmente la normal realización del ciclo lectivo.

De ninguna manera estamos pensando en una normalidad ausente de conflictos. Entendemos el conflicto como parte de la vida democrática de una sociedad, como las rupturas que la enriquecen. Pensar en una sociedad sin conflicto implica pensar en una sociedad que puede prescindir de cualquier forma de Estado. Lejos estamos de eso. El conflicto es propio de la naturaleza humana, da cuenta de los malestares que la movilizan.

El problema se presenta cuando un conflicto es patológico, cuando lejos de movilizar deviene en un desplazamiento vicioso y reincidente.

Generalmente frente a las medidas de acción directa que se producen ante los conflictos salariales, el sector sobre el que recaen las miradas es el de los sindicatos que se ve compelido a actuar legítimamente en función de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, es el Estado el principal responsable de arbitrar e incluso buscar estrategias para que el desplazamiento de estos conflictos, no deriven en la parálisis de la Educación y el Trabajo.

Con estos datos que aporta la experiencia de la historia inmediata, no debemos arrojarnos a la simple búsqueda de responsabilidades, sino más bien a la búsqueda de un modo de organización y gestión de conflictos, que garantice el derecho de las partes y la realización plena de la educación, como pilar de nuestro modelo de desarrollo.

Ahora bien, estamos hablando de situaciones conflictivas que podrían haberse evitado, con un trabajo programático y operativo por parte del Consejo Provincial de Educación y la Secretaría de Estado de Trabajo de la provincia, cuyas misiones y funciones tienen atribuciones sobradas para abordar estas problemáticas, en forma preventiva.

Para empezar a plantear una solución a esta problemática, ubiquémonos en el marco legal existente. Veamos algunos párrafos de la ley 3803, sobre la Secretaría de Estado de Trabajo:



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

“Artículo 2°.- Tiene a su cargo el conocimiento de las cuestiones vinculadas con el trabajo en todas sus formas. En especial le corresponde”:

K) Entender e intervenir en los conflictos individuales y plurindividuales de trabajo del sector privado, como así también en los conflictos laborales plurindividuales y colectivos del sector público provincial o municipal que se susciten en territorio provincial, formalizando las instancias de conciliación y arbitraje contenidas en la presente ley, sin perjuicio de la intervención del Ministerio de Trabajo Nacional cuando se trate de cuestiones de interés económico nacional”.

“Artículo 47.- De oficio o a pedido de parte, la S.E.T. podrá arbitrar las medidas necesarias tendientes a prevenir eventuales situaciones de conflicto, ya sea facilitando la comunicación o mediante la convocatoria de los distintos actores sociales involucrados en cuestiones que puedan incidir en las relaciones laborales”.

De estos párrafos y de la triste experiencia de estos últimos años, se desprende la necesidad de esbozar modelos de gestión de conflictos que, se anticipen a las situaciones límite que socavan estructuralmente a la Educación. Diseñar nuevas formas de organización, formalizar instancias de conciliación y prevenir eventuales situaciones de conflicto, son cuestiones a las que deben avocarse permanentemente todos los poderes del Estado.

Con nuestra propuesta planteamos establecer un Régimen de Comisión Especial de Paritaria Salarial para el sector Docente, con el fin de prevenir potenciales situaciones de conflicto paralizante, garantizando las condiciones salariales, para el normal desempeño de las actividades en el ciclo lectivo y para poder avanzar en las discusiones sobre la calidad educativa, sin que ese debate se difumine frente a las legítimas discusiones salariales.

Este Régimen de Comisión Especial de Paritaria para el sector Docente, que sólo abordará la cuestión salarial, no restringiría la posibilidad de celebrarse otras paritarias, durante todo el transcurso del año, por parte de este sector o, incluso, durante el mismo periodo en razón de problemáticas que excedan la cuestión salarial y conforme a lo establecido por la Ley 3803 (que sobrea abunda en elementos para la resolución de conflictos



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

laborales) y demás leyes nacionales, que van en la misma dirección.

Recordemos que nuestra Constitución Provincial desde el mismo preámbulo se propone simultáneamente "asegurar la educación permanente, dignificar el trabajo", en correspondencia con el espíritu de este proyecto.

Vale traer a la memoria las demás declaraciones de nuestra constitución provincial sobre la educación:

"Artículo 60.- La cultura y la educación son derechos esenciales de todo habitante y obligaciones irrenunciables del Estado".

"Artículo 62.- La educación es un instrumento eficiente para la liberación, la democracia y el inalienable respeto por los derechos y obligaciones del hombre.

Es un derecho de la persona, de la familia y de la sociedad, a la que asiste el Estado como función social prioritaria, primordial e irrenunciable, para lograr una sociedad justa, participativa y solidaria".

Partiendo de estas premisas fundamentales, no esta de más remarcar el CARÁCTER PROCEDIMENTAL DE ESTE PROYECTO, que sólo fija pautas temporales, a los efectos de las paritarias salariales, en cumplimiento de lo dispuesto en los mencionados párrafos, sin arrogarse prerrogativas de órbita nacional, ni tampoco, como ya lo hemos expresado, restringir otro tipo de paritarias que se den a lo largo del año, o incluso en el mismo periodo planteados (en este caso, que excedan la cuestión salarial).

La idea es que la Secretaría de Estado de Trabajo, conforme a sus atribuciones, convoque a las partes intervinientes y presida esta comisión. La convocatoria se realizaría para el 15 de septiembre de cada año, dando así comienzo a las discusiones salariales. Cumplido el plazo de 45 días si hay acuerdo, automáticamente se homologaría y, si no hay acuerdo, se procedería al laudo arbitral del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Una de las cuestiones que habrá que prever, es la posibilidad de que algunas de las partes se nieguen a conciliar. Por lo tanto es necesario que la Secretaría de Estado de Trabajo agote todas las alternativas para garantizar la presencia de las partes.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

La asistencia de los integrantes a las reuniones de la Comisión Especial de Paritaria Salarial para el sector Docente, tendrá carácter de carga pública.

Puesto que el acuerdo no es algo que se pueda imponer por la fuerza, queda la instancia del arbitraje de Nación en caso de que esta comisión de paritarias salariales, resulte infructuosa.

Como lo hemos ido sosteniendo en los últimos años, legislar no pasa simplemente por prohibir, permitir o sancionar conductas, sino con crear las condiciones de posibilidad, dentro del marco legal, que permitan desplazarnos hacia la transformación de las instituciones y de las formas de organizar la sociedad.

En virtud de poder abrir, en un futuro cercano, un debate profundo sobre el Modelo Educativo que necesita la sociedad rionegrina, en función de un sólido proyecto de desarrollo, elevamos esta propuesta parlamentaria.

Por ello:

Autores: Beatriz Manso, Fabián Gatti

Acompañantes: Martha Ramidán, Magdalena Odarda



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
SANCIONA CON FUERZA DE
L E Y**

Artículo 1°.- Se establece un Régimen de Comisión Especial de Paritaria Salarial para el sector Docente, en el marco de las atribuciones conferidas por el inciso k) del artículo 2° y el artículo 47 de la ley K n° 3803. El objeto de la presente, es el de prevenir eventuales situaciones de conflicto que paraliquen las actividades educativas, garantizando las condiciones salariales para el normal desempeño de las actividades dentro del ciclo lectivo.

Artículo 2°.- Este Régimen de Comisión Especial de Paritaria para el Sector Docente, no restringe la posibilidad de celebrarse otras paritarias salariales durante todo el transcurso del año, por parte de este sector o incluso durante el mismo período en razón de problemáticas que excedan la cuestión salarial y conforme a lo establecido por las leyes preexistentes.

Artículo 3°.- La autoridad de aplicación es la Secretaría de Estado de Trabajo, según las atribuciones que le confiere la ley K n° 3803. La misma convocará a las partes intervinientes, presidirá y homologará los acuerdos establecidos en las comisiones paritarias, velando por su cumplimiento.

Artículo 4°.- De las partes intervinientes. Intervienen en el Régimen de Comisión Especial de Paritaria Salarial para el Sector Docente:

- a) Consejo Provincial de Educación, como parte gubernamental empleadora.
- b) Como asociaciones profesionales de trabajadores: la Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro (UnTER).

Artículo 5°.- Del proceso y los plazos de la paritaria. La Secretaría de Estado de Trabajo convoca para el 20 de octubre de cada año a las partes intervinientes, para conformar una Comisión Paritaria, para comenzar las discusiones salariales, disponiéndose de la celebración de tantas reuniones como fueran necesarias, a los fines de procurar un acuerdo superador de potenciales conflictos.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

La asistencia de los integrantes a las reuniones de la Comisión Especial de Paritaria Salarial para el Sector Docente, tendrá carácter de carga pública, respetando el principio de "buena fe" establecido por el artículo 8° de la ley nacional n° 23929.

Cumplido el plazo de cuarenta (40) días desde la primer convocatoria, si hay acuerdo automáticamente se homologará y; si no hay acuerdo se procede a solicitar el laudo arbitral del Ministerio de Trabajo de la Nación, adjuntando a la solicitud todas las pruebas y documentación presentadas por las partes.

Artículo 6°.- Los acuerdos homologados regirán a partir del 1° de enero del año entrante. El texto de los acuerdos surgidos de la Comisión Especial de Paritaria Salarial para el Sector Docente será publicado por la Secretaría de Estado de Trabajo de la provincia, dentro de los diez (10) días de homologada. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes será igualmente válida.

Artículo 7°.- Los puntos de los acuerdos surgidos de la Comisión Especial de Paritaria Salarial para el Sector Docente serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de lo acordado en dicha paritaria no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Artículo 8°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.