

**Terceras Jornadas de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la
Universidad Nacional de Cuyo.**

Pre-ALAS de la Provincia de Mendoza, Argentina

**Ofensiva neoliberal en “Toda la piel de América”. El Estado en el centro del debate
sociológico.**

**Crisis de las cúpulas sindicales en los sindicatos estatales en la provincia
de Mendoza**

Patricia A. Gorri

Patricia Lecaro

Fac. Cs Pcas y Sociales, UNCuyo

Mesa 13: “Crisis de las cúpulas sindicales en los sindicatos estatales en la provincia de Mendoza”

Patricia A. Gorri pgorri@yahoo.com

Patricia Lecaro patolecaro@yahoo.com

Fac. Cs Pcas y Sociales, UNCuyo

Disciplinas: Sociología – Ciencias Políticas

Palabras clave: Estado – sindicatos – Mendoza – empleo publico

Resumen

En Argentina los sindicatos que nuclean a los trabajadores estatales han mostrado una gran capacidad de resistencia desde finales de los años ochenta, dando importantes muestras de fuerza y organización en su lucha por las condiciones de trabajo y sus demandas salariales, en particular en los sectores de educación y salud.

Es abundante la bibliografía que demuestra una revitalización sindical desde el año 2003 hasta el 2015, período referenciado como Kirchnerismo, el cual fue parte y/o expresión de doce años de presidencia del partido justicialista-peronista en el poder. La relación e imbricación del modelo sindical argentino con el peronismo ha sido parte del ADN de ambos movimientos (partidario y sindical). Esta relación muchas veces conflictiva y contradictoria; ha dado lugar a muchas particularidades del sindicalismo argentino. Entre ellas ser un movimiento “impulsado” desde arriba por el contexto político y socio económico (Barittini,M; 2016. 38).

Otra característica es su estructura organizativa: cúpulas sindicales fuertes, muy personalistas que se eternizan, en general, en sus mandatos. La ponencia buscara realizar un análisis de la crisis y fragmentación, que se ha evidenciado con las asunción del Gobierno Nacional y Provincial de Cambiemos en diciembre del 2016 en las cúpulas de los sindicatos de empleados públicos (ATE,SUTE, AMPROS, JUDICIALES) en la Provincia de Mendoza.

La presente propuesta es resultado de los primeros trabajos de aproximación tanto a la bibliografía, documentación y al campo mediante entrevistas y participación de diversos actos en el marco de la investigación que desarrollamos en el Programa SECTyP 2016-2018 de la UNCuyo.

1.- Estado y gestión pública neodesarrollista

Luego de las elecciones presidenciales de 2015, hay una vuelta al neoliberalismo expresado en el modelo de acumulación, el proyecto político, la (re) distribución de la riqueza, las políticas públicas, la inserción internacional. Hay un punto que a nosotros nos interesa y es lo relacionado con el Estado y el empleo público. Desde el primer discurso de asunción del presidente Mauricio Macri (PRO) define su mirada sobre el Estado *“un Estado integrado, eficiente, inteligente, transparente, participativo e inclusivo; un Estado que esté, sobre todo, al servicio de la gente. Los ejes son: modernización administrativa, actualización de la infraestructura tecnológica, gobierno abierto, gobierno digital y una política que desarrolle los recursos humanos y que dé valor a la carrera pública”*. (Macri, 2016)

Desde ese momento, el presidente ha tomado medidas económicas-financieras que por su magnitud y profundidad pueden considerarse reformas estructurales: el pago a los fondos buitres en pos de la meta de cumplimiento y aumento de la confiabilidad en el país; la promoción facilidades para la inversión extranjera; el endeudamiento. A la par se propicia un modelo de gestión pública cuyos ejes son la modernización, transparencia, open data, gobierno abierto, innovación, calidad, eficiencia y orden. Podemos decir que nos encontramos ante otra reforma del Estado, la del bicentenario, pero que no tiende solamente a un cambio administrativo sino que está marcada por políticas de los felices 90` (como decía Stiglitz): políticas aperturistas, desreguladoras, de endeudamiento y gerenciamiento.

Una de las discusiones que se han desarrollado desde comienzo del nuevo siglo es la emergencia de los llamados Estados neodesarrollistas en un contexto latinoamericano que fue/es expresión de una relación social en la configuración de un modelo de acumulación, de gestión pública, de legitimación e integración social.

El neoliberalismo del Consenso de Washington, consolidó en Argentina un programa de desarrollo capitalista basado en políticas de ajuste, aperturistas, privatización de servicios públicos y del sistema de jubilaciones y pensiones, endeudamiento y un mercado de trabajo precarizado por la mentada flexibilización laboral. La crisis político, económica, social del 2001 significó repensar el rol del Estado, orientado al mercado interno, alentar el consumo interno y apoyo a sectores más vulnerables .

Entrado ya el nuevo milenio, ante la crisis del neoliberalismo y el desarrollo de las críticas mencionadas precedentemente, se comienzan a generar nuevas estrategias económicas y de

dominación en el capitalismo globalizado. Algunos autores sostendrán que estamos frente a una superación “postneoliberal” a partir de identificar ciertos procesos de transformación en las relaciones Estado-sociedad civil, particularmente en países de América Latina. Otros avanzarán sobre la concepción de que estamos en un momento nuevo del proceso de acumulación de capital al que categorizarán como “neodesarrollismo”. (Basta y Cavalleri, 2016)

El neodesarrollismo, en tanto proyecto de desarrollo, se basa en una retórica de carácter nacional-popular que busca distanciarse de la ortodoxia neoliberal de reducción del Estado de los '90. Bresser Pereira (2007) sostiene que si bien el Estado es el instrumento de la acción colectiva por excelencia, el mercado (aun reconociendo sus limitaciones) es una institución eficiente con la capacidad de coordinar el sistema económico. El neodesarrollismo supone entonces, según Bresser Pereira, un fortalecimiento tanto del Estado como del mercado. El neodesarrollismo pregona la construcción de un Estado con solidez fiscal, administrativa y política, de modo tal que cuente con la capacidad para garantizar un buen funcionamiento del mercado y la competencia económica tanto interna como externa de las empresas nacionales.

Claudio Katz (2012) afirma que la polarización dominante entre ortodoxia neoliberal y giro neodesarrollista no solo evita señalar las continuidades entre aquellas dos opciones, sino que también oculta la existencia efectiva de un modelo alternativo frente a ellas (...). “A diferencia del viejo desarrollismo, sus promotores actuales subordinan la industrialización a la exportación de bienes primarios y no canalizan la renta captada por el Estado, hacia el desarrollo de empresas públicas. Tampoco jerarquizan el mercado interno y aceptan la reinscripción pasiva de América Latina como proveedor internacional de minerales, alimentos o combustible. El neo-desarrollismo sintoniza con los sectores de las clases dominantes que han internacionalizado sus fuentes de lucro. Promueve los negocios de estos grupos mediante intervenciones más activas del Estado, mayor coordinación regional y creciente autonomía financiera. Inscribe todos sus proyectos en la nueva etapa de mundialización capitalista y abandonó las veleidades antiimperialistas del pasado” (Katz, 2012).

Mabel Thwaites Rey (2010) entiende que la situación es compleja y que no respondería estrictamente a un proyecto de carácter neodesarrollista, más bien ubica los procesos de

nuestro país en un “camino intermedio”, dado que no se propone una lógica de acumulación como la de Chile o Colombia, ni tampoco el “socialismo del siglo XXI”. Este camino se sostuvo hasta el año 2008 favorecido por el crecimiento económico mundial, pero desde el 2009 comienza a perder hegemonía al enfrentarse con los sectores beneficiarios de la renta agraria -el llamado conflicto “con el campo”-. La complejidad del caso argentino es explicada por la autora considerando distintas aristas. “Se relaciona con la renta global apropiada continentalmente mediante sus acuerdos financieros y energéticos con Venezuela, pero a la vez no ha dado pasos importantes para hacerse de la suya propia: tanto en el caso energético como en el de la renta agraria, el peso del capital transnacional sigue siendo preponderante.” (Basta y Cavalleri, 2016)

En nuestro país, el neoliberalismo en tanto estrategia ofensiva, defensiva en la relación capital-trabajo, que se desarrolla desde los 70` en nuestro país ha tenido matices según la coyuntura histórica, resignificando el rol social y político del Estado y las políticas públicas. Desde fines de 2015, volvemos a discutir, (re)significar el neoliberalismo, el neodesarrollismo, la gestión pública frente al retroceso de una década de gobierno progresista

Basta y Cavalleri (2016) sostiene que las distintas políticas implementadas por el gobierno de Mauricio Macri, se presentan orientadas a dar respuesta a la base social más próxima y con más estrechas relaciones políticas y económicas con el gobierno actual: la burguesía nacional y transnacional. Los vínculos con sectores empresarios y CEOs se expresan también en que algunos de ellos -por ejemplo, ex gerentes de multinacionales- han sido designados en el nuevo gobierno en “las áreas duras de la gestión” como finanzas, empresas públicas y energía. En las “zonas blandas” como desarrollo social o medio ambiente se han nombrado a militantes de ONGs a partir de lazos previamente tendidos por medio de los programas de responsabilidad social empresarial. “En todo caso, el gabinete macrista apuesta a las técnicas y saberes de la gestión empresarial como mecanismo de resolución eficiente de los problemas”. (Natanson, J.; 2016)

Vommaro (2016) sostiene que el ingreso a la política de empresarios y voluntarios con el desarrollo del emprendedorismo “debía traer a la política las virtudes emprendedoras de las

que esos actores, en su visión encantada, eran portadores: eficiencia y transparencia.”¹ Al respecto Natanson (2016) define al emprendedor como un innovador capaz de hallar soluciones audaces a viejos problemas cuyos principales atributos serían la creatividad, la flexibilidad, el liderazgo y una valoración muy importante de sus propias ideas.

Eficacia, eficiencia, transparencia y modernización del Estado impulsada por un emprendedor/empresario tiende a profundizar el individualismo en una administración pública sostenida por empleados públicos y trabajadores que son mucho más que individuos.

2.- El Estado y el empleo público

Despidos y suspensiones han sido un elemento clave del nuevo modelo económico. El presidente Mauricio Macri en su primera conferencia de prensa expresa con claridad cuál será la visión política del gobierno respecto al empleo público al declarar que su gobierno no está despidiendo trabajadores sino que está dejando de regalar sueldos: *“empleados a los que se les dibuja un recibo salarial por un trabajo que no hacen (...)A esos argentinos que hemos encontrado escondidos, que no vienen pero cobran un salario(...)”*.

Su discurso y el de sus funcionarios hace hincapié en la eficiencia de la gestión pública, que parece estar dada por la reducción de la cantidad de empleados del sector. Se construye con éxito una visión discriminadora de empleado público como un ñoqui, vago, poco competitivo, son constantes las comparaciones con la mayor capacidad que requiere un empleo en el sector privado, adjudicando mediocridad a todo aquel que se desempeña en el Estado.

Es claro que la ofensiva contra los empleados públicos y sus representantes sindicales, icónicamente demonizados en la figura del líder sindical de la educación Baradel, es en realidad una avanzada en una política de achicamiento de algunas áreas del Estado y el intento de una nueva reforma laboral que recorte derechos a los trabajadores.

El gobierno de Cambiemos está llevando a cabo una la Reforma del Estado, que llamamos la Reforma del bicentenario, la cual implica cambios estructurales a nivel social, político y

¹ A modo de ejemplo pueden revisarse diversos artículos de Le Monde diplomatique (2016), números 200, 201, 202.

económico y no una mera reforma administrativa de las formas de gestión del aparato público para mejorar su eficiencia.

Como lo señala la investigadora Paula Varela (2016), la cantidad de despidos se han producido sin una explicación plausible o datos que sostengan la argumentación de ineficiencia y falta de cumplimiento por parte de los trabajadores. Lozano (2016) sostiene que no se han dado a conocer evaluaciones de desempeño de ningún tipo. A su vez, el argumento de reducción del déficit fiscal tampoco tiene asidero, pues por un lado el gasto en personal del Sector Público tiene muy bajo impacto en el resultado fiscal -para eliminar el déficit fiscal 2015 sería necesario dejar de pagar los sueldos de todo el personal-; por otro lado, se crearon nuevos ministerios, secretarías y subsecretarías, y hubo un notable incremento tanto de los puestos políticos de dirección (ocupados en buena medida por empresarios y CEOs provenientes del sector privado) como de sus salarios, que son notablemente superiores a los de los trabajadores de la administración pública en general (Lozano, 2016; CIFRA, 2016)

La orientación de la nueva gestión se evidencia desde que el nuevo gobierno propuso un decreto de reordenamiento de los ministerios (decreto N° 13/2015), el cual se crea el ministerio de Modernización. Dicho organismo pasó a ser el encargado de intervenir como órgano rector en materia de empleo público y como autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones de dicho régimen.

Los decretos sobre la revisión de contratos y el diagnóstico de Cambiemos sobre el exceso de empleados públicos se plasmaron en un verano sumamente conflictivo. Los despidos comenzaron en diciembre, sobre todo en los casos de mayor precariedad, y continuaron en enero, febrero y marzo. Ante la falta de información oficial, los números aquí presentados se basan en la información recopilada por los medios de comunicación. Éstos subestiman el total de despidos, ya que por la inestabilidad de ciertas formas contractuales en el Estado algunos ni siquiera fueron considerados “despidos”. Si bien este proceso tuvo mayor amplitud entre los trabajadores más precarizados, alcanzó también a trabajadores en planta permanente, con diferente antigüedad y responsabilidades. (Massi y Belloni, 2016)

En el estudio Metamorfosis del sector público nacional, que llevó a cabo el Cippec “según estimaciones de CIPPEC (2016), los trabajadores públicos representan cerca del 18% de ocupados de la Argentina. Casi 3,9 millones de personas. Así, el peso del empleo público

supera el promedio observado en América Latina y se sitúa solo por debajo de Venezuela en la región, aunque por debajo de países desarrollados como Francia y Canadá, entre otros. Rey (2016) sostiene que el 80% de los empleados públicos argentinos trabaja en las estructuras estatales de las provincias y municipios. El sector público nacional explica apenas un tercio del empleo público total, como resultado del proceso de descentralización de las funciones estatales comenzado en los años setenta. La cantidad de empleados públicos creció entre el 2001 y el 2014 casi un 70%. El motor de esta expansión fue el empleo público provincial, que explica el 51% de este aumento, seguido por los gobiernos locales (32%), y finalmente, el gobierno nacional (17%). La mayor parte del empleo público está hoy en las provincias y se trata de una dotación que en aproximadamente un 70 por ciento está formada por docentes, médicos y policías. La administración pública nacional en realidad representa una cantidad de empleados bastante baja.

El empleo estatal explica un 18% de las personas ocupadas del mercado de trabajo argentino. En resumidas cuentas, el Estado contemporáneo es significativamente mayor y más complejo en tamaño y funciones de lo que era en 2003.

“Es cierto que la cantidad de empleados públicos creció en los últimos años. Pero también fue un período en el que el Estado se agrandó en el mejor sentido del término, ampliando su rol de regulación, diseminando delegaciones de distintos organismos por el territorio, creando universidades y recuperando empresas públicas. Aun así las cifras que indican la cantidad de empleados públicos no son una locura. A mi entender cuando se habla de ñoquis hay detrás una mirada ideológica, porque si bien puede haber sectores del Estado donde se trabaja de una forma más flexible, no es la generalidad de los casos” (Rey, 2016).

3.- El Estado en Mendoza

En diciembre de 2015, asume el nuevo gobernador, Alfredo Cornejo quien siendo de la Unión Cívica Radical llega al poder de a mano de un frente “Cambiamos” que incluye partidos tradicionales de Mendoza como el Partido Demócrata (PD), el partido del actual presidente Mauricio Macri (PRO), Frente Renovador y Libres de Sur. Desde que comenzó su gobierno una de las señales más fuertes, al igual que en el gobierno nacional, fue tomar medidas económicas y relacionadas con la modernización y el “orden “ en el Estado

materializado en dos ejes fundamentales: reducción de la planta de personal y vulneración de los derechos de lxs trabajadorxs.

Tanto en los discursos de asunción de la gobernación como en la apertura de las Asamblea Legislativa en mayo de 2016, Alfredo Cornejo (2015) sostuvo que

“el Estado se va a reorganizar, modernizar todas sus líneas, reducir sus gastos improproductivos. (...) Los ricos se arreglan con cualquier gobierno pero la mayoría, los pobres y las clases medias necesitan un Estado sano que esté presente para darle servicios de calidad.

(...) el Estado no puede ser más una máquina de amontonar empleo improproductivo, independiente de su presupuesto. Ese modelo explota más temprano que tarde, destruyendo sueños y expectativas y dejando consecuencias graves. Sabemos que enfrentamos un momento complejo, en que hay que esforzarse por recuperar valores de convivencia, de decencia, de solidaridad y de trabajo.

"De 500 funcionarios que existían en el 2015, contamos hoy con alrededor de 200 y estamos en un ahorro mensual de 30 millones de pesos en gastos de funcionarios", explicó Cornejo. (...)

(...) Queremos devolverle a los mendocinos un Estado moderno, previsible, sano y prestador de servicios de calidad, creando así una plataforma sólida para que la actividad pública y la actividad privada puedan enlazarse de manera virtuosa, como fue en los mejores momentos de la historia económica de Mendoza, porque sólo así se pueden crear mayores capacidades productivas que generen trabajo y progreso para todos. (...)

El proceso de Modernización lo hemos enfocado desde la perspectiva tecnológica, la jerarquización del empleado público y desde el gerenciamiento del recurso humano, creando la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública para desarrollar políticas uniformes para el empleo público. (...) Resulta decisivo iniciar un proceso de jerarquización y capacitación del agente público(...)

(...) Pasar de un Estado torpe, incapaz de resolver los problemas, a un Estado más inteligente, con instrumentos que le sirvan a la gente para tener mejores servicios de seguridad, salud, educación y justicia. Para eso, desde el primer día de nuestra gestión, la prioridad ha sido liderar un proceso que permita ir reponiendo los valores culturales que hacen a la buena administración del Estado y que habían sido dejados de lado. Valores que están en la más pura concepción de “lo mendocino”, como el orden, el esfuerzo, la verdad, la responsabilidad, el respeto, la transparencia, la austeridad, la decencia, la intensidad en el trabajo y también el coraje para sostenerlos en el tiempo, porque en el abandono progresivo de estos valores se explica la base de los problemas estructurales profundos que hoy tenemos que ir revirtiendo. (...)

(...)Se establecieron gestos propios de austeridad, reduciendo fuertemente la planta de funcionarios políticos, tal como habíamos prometido, mediante una completa reorganización de los Ministerios y las Secretarías, que eliminó subsecretarías y direcciones. También se limitó la planta de asesores y funcionarios. Paralelamente, se remitió a esta Honorable Legislatura un proyecto convertido en Ley, que consignaba el congelamiento de los componentes variables del salario del Gobernador. (...)

De ello se desprende una definición de Estado asociado a valores de orden, fuerte autoridad política, verdad, responsabilidad, respeto, transparencia, decencia en torno a un proceso de modernización que implica tecnologización, gerenciamiento, jerarquización y capacitación del empleo público; una definición individualista de lo estatal y lo público que privilegia la meritocracia, el ajuste del gasto público y poco dice de su (re) distribución. Coincidimos en este sentido con Sandra Carli (2017) cuando dice que la modernización del Estado no es más que la expulsión y reocupación del Estado y la subejecución del presupuesto lo cual es un indicador de la ejecución de políticas públicas.

El achicamiento de funcionarios y fusión de ministerios no es una decisión que acompañe y fortalezca el desarrollo de la Provincia, expresa un modelo de Provincia, el proyecto político del actual gobierno.

En este mismo sentido, se equipara Estado improductivo a empleo improductivo por lo cual se implementaron algunas medidas como jubilaciones, jubilaciones anticipadas, despidos, finalización de programas y aplicación de ítems de productividad que en pos de un Estado inteligente, la jerarquización del empleo público choca contra los derechos de los trabajadores y el principio de estabilidad.

Sin embargo, y como sucede también a nivel nacional, la variable de ajuste es el empleo público.

“Este nuevo gobierno entiende que la mirada hacia el empleo debe hacerse desde el respeto a la función, el reconocimiento de los derechos estatutarios, la relación seria y sincera entre todos los actores, y la mirada siempre puesta en el destinatario del servicio, que es el ciudadano.(...)”

(...)se procedió a ordenar la planta de personal, ya que resultaba necesario poder contar con un diagnóstico certero del real estado de la misma, a fin de poder emprender cualquier política pública en la materia. En tal acto se dispuso, como medida de reorganización, el cese de las adscripciones y de los adicionales por mayor dedicación, que en la mayoría de los casos eran prorrogados en función de la costumbre administrativa, más que por la real necesidad de contar con mayor intensidad horaria en el recurso humano. (...)

(...)También se dispuso un proceso de paritarias serias, responsables y con la mirada puesta en el servicio. Ya antes de asumir se adelantó que este nuevo gobierno reivindicaba conceptual e ideológicamente este ámbito de discusión con los sindicatos, pero no desde el rol de patrón, ya que en el Estado la única patronal es el pueblo y el gobernador es un empleado con mayores

responsabilidades, pero con la misma misión de servicio que el resto de los agentes, debiendo no obstante velar siempre por el interés colectivo antes que el sectorial. (...)

(...)Cuando se termine de revisar la normativa correspondiente para hacerla más ágil y eficiente, vamos a convocar a concurso de ingreso y de ascenso al Estado para unos 120 cargos aproximadamente que se encuentran vacantes, de distintas clases y escalafones, todos con la mira puesta en la mejor prestación de servicio. Esta nueva lógica de incorporar agentes y promover ascensos por mérito y sólo para mejorar la prestación de servicios, termina con el irritante y arbitrario sistema de “acomodo”, que muchas veces ha existido y tan mal le ha hecho al Estado en su conjunto. (...)

(...)Pero quizá lo más significativo que hemos logrado cambiar es esa tendencia que parecía imposible de revertir, que es detener el crecimiento de los gastos improductivos en el Estado, donde cada gestión sumaba agentes sin mejorar los servicios que daba al ciudadano, sino todo lo contrario. Hoy tenemos alrededor de 4.000 empleados estatales menos sin un solo despido sin justa causa, sólo agilizando las jubilaciones, organizando las tareas y evitando el clientelismo. Discurso Asamblea Legislativa 2016 y 2017.

En este contexto desde el gobierno se señalan algunos resultados como que *han bajado 40% la cantidad de días de licencia pedidos por los docentes, (...) que el Estado provincial tiene 4.000 empleados públicos menos no por estar en contra del empleo público sino porque el sector privado no puede financiar ese gasto con más impuestos y con más endeudamiento caro.* (Cornejo, 2017)

Sin embargo, la presión fiscal y tributaria sobre ciudadanos no ha disminuido, ejemplo de ello es el aumento hasta 400% de tarifas realizadas por distribuidoras locales de servicios públicos. De la misma manera el empleo público provincial ha aumentado², continúan los adicionales por mayor dedicación y adscripciones.³

Detrás de la búsqueda de eficiencia y la gran politización del Estado se ha demonizado, estigmatizado el empleo público lo cual no solo cala en el miedo a la pérdida del trabajo sino también la restricción de derechos conquistados y el espejo que esta situación genera y habilita en los trabajadores del sector privado.

² Nota: en declaraciones públicas desde la CTA Provincial, Gustavo Correa afirmó que Cornejo tiene 4.700 empleados más. 2 de Mayo de 2017

³ El índice de trabajadores públicos de acuerdo a la población económicamente activa (PEA) puede ser un buen indicador para comparar con otros países. La cantidad de empleados estatales en Argentina, tomando en cuenta tanto a la Nación como a las provincias y municipios, se calcula en 3.700.000, lo cual, considerando una PEA de 22.000.000, arroja que cerca de 17% de los argentinos trabajan en el Estado. Esos valores demuestran que nuestro país no escapa a la media de la región latinoamericana y que está por debajo de los países desarrollados como Noruega (34%), Dinamarca (32%), Suecia (26%), Francia (22%), Canadá (20%) y el Reino Unido (18%). (CTA, 2016)

4.- Los gremios estatales

Coincidimos en el análisis que hacen diferentes autores sobre la necesidad de analizar el rol del sindicalismo en el contexto de las especificidades de las políticas públicas. Paula Varela (2016) sostiene que en las características específicas del fortalecimiento de los sindicatos “por arriba” es en donde se despliega una de las claves explicativas del fortalecimiento “por abajo”, es decir, del sindicalismo de base; donde uno de los pilares de la política sindical del gobierno kirchnerista ha sido una relegitimación de las organizaciones sindicales (...) Esta relegitimación institucional se llevó adelante bajo la fórmula “paritarias + topes salariales”, es decir, la combinación entre la restitución del ámbito de negociación colectiva (debilitado al extremo durante el menemismo) y un fuerte arbitraje gubernamental directo a través de instancias (más o menos formalizadas) de pacto social, como el Consejo del Salario o los topes de aumento salarial acordados directamente con las direcciones sindicales oficialistas. (Varela, 2016)

Asimismo, la década kirchnerista implicó una recomposición social y gremial de los trabajadores en la Argentina basada en el ingreso de alrededor de 4 millones de asalariados al mercado de trabajo y la revitalización de la acción sindical, *pero esto* no puede ser leído como puro producto de una política de Estado. La recomposición de la clase obrera no puede ser comprendida sin su referencia a la rebelión popular de 2001 y experiencias de lucha y organización como los movimientos piqueteros. (Varela, 2013)

La misma autora señala otro aspecto relevante del proceso de recomposición, el generacional: buena parte de los que ingresaron al mercado de trabajo luego de la devaluación de 2002 son jóvenes que no experimentaron la derrota de los 90` (aunque sufrieron sus consecuencias). Han sido forjados, en los últimos 15 años, en experiencias de conquistas laborales (aunque más no sea básicas como aumentos salariales, algunas modificaciones en las condiciones de trabajo o la conformación de Comisiones Internas allí donde no había), y franjas de ellos, forjaron también experiencias de organización y lucha en el lugar de trabajo que dieron origen a un sindicalismo de base conformado en forma paralela o abiertamente enfrentado a las direcciones sindicales (muchas de ellas con influencia de la izquierda radical).

Esta recomposición salarial, incorporación de nuevos trabajadores, la relegitimación institucional de los sindicatos se ha correspondido con la emergencia de diferentes niveles de organización y también de conflictividad. El proceso de cambio de gobierno de 2015 genera un momento de coyuntura crítica en la relación Estado-capital-trabajo, interpelando a los gremios, en un primer momento, que representan los trabajadores públicos y más adelante a medida que avanzaron las paritarias, negociaciones, despidos, aumento de la inflación, tarifazos, a los sindicatos privados.

Los sindicatos en nuestro país, y en Mendoza en particular, tiene una estructura organizativa con cúpulas sindicales fuertes, muy personalistas que se eternizan, en general, en sus mandatos. Los gremios estatales siguen y se (re)constituyen a partir de la centrales sindicales nacionales en las cuales cada uno de ellos se inserta. Tanto la CTA como UPCN o ATE son uno de los fundamentos de la conflictividad entre diferentes grupos de los gremios en nuestra Provincia, como la relación con el actual gobierno y con intendentes de la oposición.

En este trabajo nos interesa describir brevemente cómo se ha dado la dinámica interna de lo gremio estatales frente a los procesos de ajuste del empleo público y señalar aquellos nudos conflictivos que son expresión de tensiones hacia adentro y hacia afuera. Van a ser las tensiones en el espacio de la negociación paritaria en nuestra Provincia el primer factor que va a desestabilizar la relegitimación institucional de los gremios representantes de lxs trabajadorxs estatales.

En 2016, con el nuevo gobierno comienzan las paritarias en el mes de enero siendo las mismas acompañadas por diversos reclamos y un alto nivel de conflictividad.

El Gobernador Cornejo (2016) sostuvo *“la paritaria tiene que servirle al empleado estatal pero fundamentalmente al servicio público educativo. Hemos hecho una propuesta que atiende a mejorar la educación y a atacar los problemas de la educación, que no está bien en Mendoza. Es nuestro objetivo y prioridad mejorar la calidad”*. (...)

Con el gremio de los docentes el comienzo de discusiones paritarias estuvo marcada por la decisión de implementar un ítem salarial de productividad conocido como “ítem aula” (Decreto provincial 228/16) para mejorar la calidad educativa. *“Buscamos que el maestro tenga un incentivo, un premio. Queremos que el docente este frente al grado participando activamente. Estamos convencidos de que es la mejor propuesta que podemos hacer para*

mejorar el servicio educativo y que eso se vea reflejado en el aprendizaje de los alumnos”.
(...) Nos olvidamos que esto no es un problema del gremio, es un problema del conjunto de la ciudadanía tener una buena educación y tener a los alumnos y docentes en clases y cumplir con esa estándar internacional de los 180 días de clase, que no se cumplen desde hace mucho tiempo en Mendoza. Somos todos servidores públicos, incluidos los docentes”
(Cornejo, 2016 Mendoza.gov.ar)

Sin embargo desde el gremio y desde la voz y movilización de los mismos docentes, quienes se congregaron la primer semana de marzo de 2016 en una multitudinaria marcha, las políticas públicas de calidad de la educación involucran otros aspectos no solo las salariales, y esta decisión constituye una estrategia del premio, el incentivo, la motivación para dar clases, contra el castigo por no cumplir efectivamente con su función.

Durante 2016, diversas situaciones se dieron alrededor de este “ítem aula”. Docentxs con enfermedades terminales, con problemática de violencia de género en sus familias, con cuidado de sus hij@s, que debían ausentarse más de dos días dejaban de percibir cerca de \$2.000 al mes. Algunas situaciones fueron contemplándose recién a fines de 2016, pero el castigo (disfrazado de premio) ya había calado profundo en el descontento docente.

Del trabajo de campo realizado, observamos que los reclamos salariales pasan a un segundo plano en torno al reclamo generalizado de reconocimiento y respeto a la dignidad docente, a no equiparar, en función del “orden y calidad en educación”, a lxs docente con un empleado público, con un empleado público ñoqui, con alguien a quien se lo disciplina con un castigo/premio sin contemplar diversidad de causas del ausentismo docente.

Otro factor que ha influido, está relacionado con el ejercicio del derecho a huelga, no sólo el Gobierno ha cerrado la paritaria 2016, 2017 sin oír el reclamo salarial sino que lo ha hecho por decreto dando un aumento salarial del 17%, inferior a la proyección inflacionaria de la economía provincial y nacional y según los mismos datos recabados por la Dirección de Estadísticas y Censos de la Provincia.

Durante 2016 y 2017, en relación a los empleados públicos afiliados a ATE, AMPROS, la situación de aumento salarial fue diferente. En primer lugar, el gobierno intentó imponer un “ítem” y este no prosperó. Por otro lado, la paritaria no se cerró por decreto sino que dos de los tres sectores que convocan a los afiliados del área salud, acordó el aumento con el gobierno, por lo cual ATE debió acatar dicho aumento, manifestando su rechazo

En diciembre de 2016, se fijó el techo para la paritaria provincial ya que dos gremios de la salud como ATE Salud y ATSA acordaron un aumento del 17%. Esto desató un conflicto al interior de ATE ya que la oposición a quienes conducen el gremio rechazaron este aumento.

En AMPROS, los representantes de los profesionales de la salud acordaron un aumento del 24%. Sin embargo, lo mismo que en los acuerdos anteriores, este fue rechazado por la mayoría de los afiliados. *"Ampros aceptó la propuesta del Gobierno por mandato de sus bases. Sobre 20.101 votos, 1.914 fueron por el sí"*, comunicó el gremio a través de su perfil social de la red Twitter.

En cuanto al gremio de Judiciales, en 2016 fue cerrada por decreto aun estando en proceso paritario.

5.- Crisis sindicales en Mendoza

En el Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación (SUTE), de cara a elecciones este año, se disputan el poder del sindicato tres grupos. La lista Celeste, que ostenta el poder sindical desde hace 19 años, se dividió en dos grupos liderados por un lado por Gustavo Maure y por otro, por Gustavo Correa. Este último cuenta con el apoyo del resto de los gremios de la educación (UDA, SADOP, SIDUNCU Y FADIUNC), y de otras centrales obreras como el Gremio Judicial, la CTA Autónoma, la CGT Regional Mendoza, SATSAID y los taxistas.

Uno de los nudos conflictivos que se reconocen como punto de partida del quiebre interno es que Gustavo Correa (dirigente de la CTA "yaskysta") no aceptó el intento de Gustavo Maure (Kolina) de acordar con el Gobierno de Alfredo Cornejo el aumento salarial del 17% en dos tramos, que finalmente se otorgó por decreto, una vez que las bases lo rechazaran en plenario provincial.

Gustavo Maure, considera al docente y al sindicato como una clase un tanto superior al de los otros sindicatos del Estado y piensa que las negociaciones del sector deben desarrollarse en forma individual, sin estar atados al conjunto. También tiene alianzas con algunos sectores del Frente para la Victoria y algunos radicales.

Gustavo Correa, referente del SUTE detrás de la figura de Adrián Mateluna, esta vez buscará la figura de un frente sindical amplio, que justamente se llamará Frente por la

Escuela Pública. Secretario general de la CTA, Correa quiere una multisectorial fuerte y al SUTE como parte de ella y no sola y por afuera. Una idea de sindicatos unidos, como aquella unidad que en los 90` tuvo como referentes a Víctor De Genaro, Marta Maffei y Hugo Yasky, entre otros, encolumnados en el surco que ya había hecho Germán Abdala. En cambio, Maure prefiere ahora ser más negociador.

Una tercera línea se encuentra en la carrera por la secretaría el SUTE, una agrupación de experiencia de construcción democrática, antiburocrática y combativa que aglutina a quienes quieren recuperar el SUTE. Se presentan como una alternativa provincial a la burocracia Celeste, en cada momento de la lucha de clases en torno a la educación; así, por ejemplo fue el único espacio que impulsó un revés judicial al “ítem aula”.

Por otro lado, la Asociación Mendocina de Profesionales de la Salud (AMPROS), comienza a funcionar en el año 2005, *por una inquietud laboral ya que la remuneración era de 100 U\$S mensuales que se consideran en aquel momento solo alcanzaba para las propinas y cigarrillo, lo que mueve al gremio es el bienestar y percepción de un salario digno con el nivel de la producción (Roberto Victoria, 2016). La lucha es permanente y más en las paritarias para no perder salario digno y que no se vaya diluyendo. Surge con el concepto de hacer un gremialismo diferente, de los profesionales. Se defendía una generalidad pero no los intereses de lxs profesionales y lograr el escalafón de profesionales. Firman el 1er convenio colectivo de trabajo de profesionales de la salud en Latinoamérica.*

El conflicto en AMPROS, que es una defensa corporativa de los profesionales de la salud como médicxs o enfermerxs, es el primer gremio que cierra la paritaria en 2016 solo con el 10% de aprobación de sus afiliados.

La Asociación Gremial de Empleados/as y Funcionarios/as del Poder Judicial de Mendoza, con casi tres mil afiliados/as, es el segundo sindicato más grande de la Federación Judicial Argentina (FJA) y uno de los más importantes de la vida política y gremial de la provincia tras ser ganado en 2001 por la actual conducción. Sus cuentas fueron saneadas y se le imprimió al gremio una impronta democrática y combativa que le permitió desplegar una línea sindical independiente de los gobiernos de turno y de la Suprema Corte provincial, lo cual explica el ensañamiento por parte los poderes Ejecutivo y Judicial que terminó con la intervención del sindicato.

El 24 de marzo de 2016 el sindicato publicó el llamado a asamblea para elección de Junta electoral. La Junta se eligió el 1 de abril. Un grupo de afiliados, impugnó el llamado porque según ellos no cumplía los cinco días hábiles previos requeridos por la Ley. El Ministerio de Trabajo recibió el reclamo, aunque no se había agotado la vía asociacional, y no dijo nada hasta seis meses después. (Adriana Dominguez)

Las elecciones de autoridades de Comisión Directiva se celebraron el 8 de junio y el Ministerio de Trabajo no las invalidó y envió cuatro veedores que informaron que los comicios se habían desarrollado con total normalidad. En las elecciones participaron tres listas, la histórica Verde –donde se presentaban una dirigente que sigue la línea que venía siendo secretaria general del gremio- y que ganó las elecciones; la lista Naranja y la lista Bordó (representa a los funcionarios del poder judicial), que fue la que impugnó. (notasperiodismopopular.com.ar)

A fines del año 2016, se notificó al gremio que quedaba nula las elecciones, por lo cual se exigía un nuevo llamado a elecciones. Se presentaron recursos ante la Dirección de Asociaciones Sindicales que fue rechazado; ante el Ministro de Trabajo y ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo quien tiene competencia para resolver sobre el fondo del proceso electoral. Sin embargo, desde el ministerio de Trabajo de la Nación, enviaron El conflicto interno es a partir de los grupos internos y la relación entre el Gobierno actual y un sector de los representantes de lxs trabajadorxs.

6.- Algunas reflexiones

El presente trabajo es una primera aproximación a nuestro problema de investigación, desarrollado colectivamente, que busca analizar la crisis y fragmentación que se evidencian con las asunción del Gobierno Nacional y Provincial de Cambiemos en diciembre del 2016 en las cúpulas de los sindicatos de empleados públicos (ATE, SUTE, AMPROS y JUDICIALES) en la Provincia de Mendoza, a la luz de las negociaciones salariales llevadas a cabo en dicho período.

Si bien el gobierno de Cambiemos en Mendoza convocó a negociaciones en el ámbito paritario, no todos los sectores obtuvieron sus aumentos salariales y respuestas a otros reclamos, de tipo no salarial, en una mesa de negociación sino que fueron otorgados por decreto y con cierre de paritarias por parte del gobierno. Es la relegitimación institucional

de los sindicatos lo que se ha visto menoscabado en el primer año de gobierno, modificándose las diferentes estrategias de los gremios en el segundo año de negociación paritaria, lo que a nuestro entender se convierte en un nudo conflictivo al interior de los mismos sindicatos.

Frente al segundo año de paritarias, dos de los cuatro gremios analizados por nosotros en esta primera aproximación, acuerdan con el Gobierno el incremento salarial del 17% sin el acuerdo de la totalidad de trabajadorxs, de las bases. Los otros dos gremios resisten y obtienen aumento por decreto y uno de ellos termina siendo intervenido.

Las relaciones gobiernos-gremios estatales ante momentos de crisis “revelan” aspectos que tensionan la relación hacia el interior de los gremios y en su relación con otros gremios, con partidos políticos, con intendentes y con las cúpulas gremiales nacionales. Al mismo tiempo hacen “rebelar” el descontento, la sensación de pérdida de dignidad de lxs trabajadorxs públicos ante la demonización y deslegitimación que de ellxs se realiza en pos de la implementación de políticas públicas eficientes y de calidad.

La crisis emergente en los gremios se debe a nudos conflictivos que son evidenciados por el “cambio” y todos ellos en general están inmersos, en nuestra provincia, en un proceso de revitalización sindical en la cual se cuestionan y tensionan los recursos de poder.

El proceso de transformaciones que se dan en el ámbito público signado por *factores subjetivos* como el miedo y factores objetivos como despidos, jubilaciones anticipadas, finalización de contratos, finalización de programas, reorganización de la estructura estatal, son un indicador de las dificultades a enfrentar por los sindicatos.

Si en el proceso de transición a la democracia, a fines de los 80 la revitalización sindical estuvo dada por el fortalecimiento de la CGT; a fines de los 90 por la emergencia de la CTA; hacia fines de 2010 por la división de la CTA en dos CTA, la ruptura de la CGT con el gobierno y su división; el 2016, marca el comienzo de un proceso que deberá tender a la unidad, lo cual comienza en las centrales y tendrá su impacto en Mendoza.

En nuestra Provincia se nos plantean algunas preguntas frente a las políticas económicas de ajuste y endeudamiento y frente al proceso de reestructuración estatal: ¿los gremios estatales seguirán un modelo como el que plantea UPCN mas de defensa profesionalizante o como ATE de defensa clasista? ¿de negociacion o propytesa? ¿defensa colectiva o aislada

en una multisectorial frente al ajuste, intervención de sindicatos, endeudamiento y tarifazos?

Mucho nos resta por andar e indagar lo cual mes a mes plantea un escenario diferente y más aún en un año como el actual donde toda cláusula gatillo, aumento en cuotas de salarios etc se “reverá recién después de octubre”. Cada uno y todos lxs trabajadores decidiremos.

Bibliografía

Abal Medina, P. y Menéndez, N. (2011), *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores/as en la Argentina Reciente*. Editorial Imago Mundi. Buenos Aires.

Abal Medina, P. (2015). Dilemas y desafíos del sindicalismo argentino: Las voces de dirigentes sindicales sobre la historia política reciente; en *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*.

Basta, R. y Cavalleri, M. S. (2016), Crisis contemporánea argentina: neoliberalismo, neodesarrollismo y ¿un “cambio” hacia dónde?; en *Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, Vol. 04, N° 01 (11-29).

Cao, H., Rey, M. y Duca, L (2016), *El Estado en cuestión. Ideas y política en la Administración Pública Argentina 1960-2015*, Prometeo, Bs.As.

CTA (2016). Informe prácticas anti sindicales. Primer informe de coyuntura sobre el accionar estatal y empresarial, contra las organizaciones de trabajadores. Observatorio de derecho social. Julio

Fernández Massi y Belloni, P. (2016), Los derechos y la derecha: el empleo público en tiempos de Macri; en *Revista Épocas on line*

Dieguez, G y Gasparin, J (2016), El rompecabezas del empleo público en Argentina: ¿Quiénes hacen funcionar la maquinaria del Estado?, en “*Documento Área de Estado y Gobierno, Programa de Gestión Pública*”, CIPPEC.

Murillo, M. V. (2013). Cambio y continuidad del sindicalismo en democracia; en *Revista SAAP*, N° 7, 339-348.

Murillo, María V. (2005). *Sindicalismo, Coaliciones Partidarias y Reformas de Mercado en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI

Natalucci, A. (2013). Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012).; en *Amérique Latine Histoire et Mémoire*. Les Cahiers ALHIM.

Novick, M. y Catalano, A (1994), “Estrategia del sindicalismo argentino: ¿reconversión o ajuste táctico?”; en Portella, S. y A. Wachendorfer, *El sindicalismo en América Latina: entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad, Caracas.

Pérez, G. J. y Natalucci, A. (2010). La matriz movimientista de acción colectiva en Argentina: la experiencia del espacio militante kirchnerista. *América Latina Hoy*, 54, 11.

Thwaites Rey, M. (2010). “Después de la globalización neoliberal: qué Estado en América Latina?”. En: *Observatorio Social de América Latina*, año XI, Nro 27. S/d

Varela, P. (2013), Los sindicatos en la Argentina kirchnerista: entre la herencia de los 90 y la emergencia de un nuevo sindicalismo de base. En *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 77-100.

Varela, P. (2013). El sindicalismo de base en la Argentina postdevaluación. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades. En J. Grigera (comp.), *La Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)*, Buenos Aires, Imago Mundi, 115-133.

Periódicos consultados

www.prensa.mendoza.gov.ar

www.losandes.com.ar

www.mdz.com

www.elsononline.com.ar

www.diariouno.com.ar

www.sitioandino.com.ar