

# La Semilla

Reflejo de las luchas y las ideas de la Asociación del Personal Universitario

» Gremiales  
Las primeras paritarias del año  
» Locales  
Crisis en el sistema de salud privado  
» Capacitación  
La TGU da sus frutos

financiera da opinión favorable a las actuaciones.

Las atribuciones conferidas por el Estatuto de esta Universidad,

Por ello,

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA  
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Dar de baja en la Categoría 7 y de alta en Categoría 6,  
dos del Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales,  
los agentes no docentes de planta permanente que se detallan a  
continuación, a partir del 1 de enero de 2015:

ARTÍCULO 2º.- Dar de baja en la Categoría 7 y de alta en Categoría 6, del  
Agrupamiento Administrativo, al agente no docente de planta permanente que  
menciona a continuación, a p

## RECUPERACIÓN DE CATEGORÍAS UNA LUCHA COLECTIVA

Dar de baja en la Categoría 7  
y de alta en Categoría 6

**ADU**

EDICIÓN NUM. 18  
MAR DEL PLATA / JUNIO 2015

- » **Secretario General**  
Sergio Fabián Mendoza
  - » **Secretaria Adjunta**  
Nora Alicia "Monona" González
  - » **Secretaria Gremial y de Acción Social**  
María Victoria Schadwill
  - » **Secretaria de Economía y Finanzas**  
Sonia Valeria Sanseverino
  - » **Secretario de Actas y Acción Social**  
Osvaldo René Aguirre
  - » **Secretaria de Organización y Cultura**  
María Victoria Giménez
  - » **Secretario de Prensa y Difusión**  
Ignacio Fernando Barral
  - » **Secretaria de Relaciones Intergremiales**  
Valeria Natalia Antero
  - » **Vocales Titulares**  
1° Oscar Hernán Salomón, 2° Verónica Guillermina Molina, 3° María Alejandra Alonso,  
4° Carol Yanina Raff, 5° Andrea Verónica Suarez
  - » **Vocales Suplentes**  
1° Noelia Vanina León, 2° Juan María Perrier Gústín, 3° María Estela Miccio  
4° Silvia Alicia Larraburu, 5° Marcela Alejandra Paredes
  - » **Congresales a FATUN Titulares**  
María Victoria Schadwill, Osvaldo René Aguirre  
Ignacio Fernando Barral, Nora Alicia "Monona" González
  - » **Congresales a FATUN Suplentes**  
Oscar Hernán Salomón, María Victoria Giménez, Valeria Natalia Antero
  - » **Responsable de la Subcomisión de Capacitación**  
Juan María Perrier Gústín
  - » **Presidenta de la Subcomisión de Jubilados**  
Norma Sofía Valls
- info@gremioapu.org.ar

## Sumario

- 03. Editorial
- » **Gremiales**
  - 04. Temas de Paritarias
  - 06. Día del Trabajador
- » **Locales**
  - 08. La salud en jaque
  - 09. Argen Pesca
- » **Informe**
  - 10. Recuperación de categorías
- » **Debate**
  - 12. Trabajadores frente a la realidad nacional
- » **Entrevista**
  - 14. Darse cuenta que se puede
- » **Elecciones**
  - 16. Luz y Fuerza renueva conducción
- » **Capacitación**
  - 17. TGU. Esfuerzo y satisfacciones
- » **Radio**
  - 18. Sonidos de por acá

## ¿Quiénes hacemos La Semilla?

Responsable Editorial: Ignacio Barral y Guadalupe Dorta  
Colaboración Periodística: Lucía Sánchez Lucero  
Corrección: Ignacio Barral  
Consejo editorial: Sergio Fabián Mendoza; Nora Alicia "Monona" González; María Victoria Schadwill; Sonia Valeria Sanseverino; Osvaldo René Aguirre; María Victoria Giménez; Valeria Natalia Antero; Oscar Hernán Salomón; Verónica Guillermina Molina; María Alejandra Alonso; Carol Yanina Raff; Andrea Verónica Suárez; Noelia Vanina León; Juan María Perrier Gústín; María Estela Miccio; Silvia Alicia Larraburu; Marcela Alejandra Paredes.  
Fotos: Romina Elvira  
Diseño Gráfico y diagramación: Mercedes Pastorino

## Una vieja deuda comienza a ser saldada

POR SERGIO MENDOZA

Comenzamos un nuevo año y al momento de redactar este editorial se está por efectivizar uno de los logros más importantes de los últimos años: la recuperación de categorías para una parte de los compañeros que fueron bajados en el proceso de reencasillamiento, quienes a partir del mes de abril volvieron a recuperar lo perdido. Una vieja deuda comienza a ser cancelada, y esperamos que prontamente podamos poner un punto final a este tema.

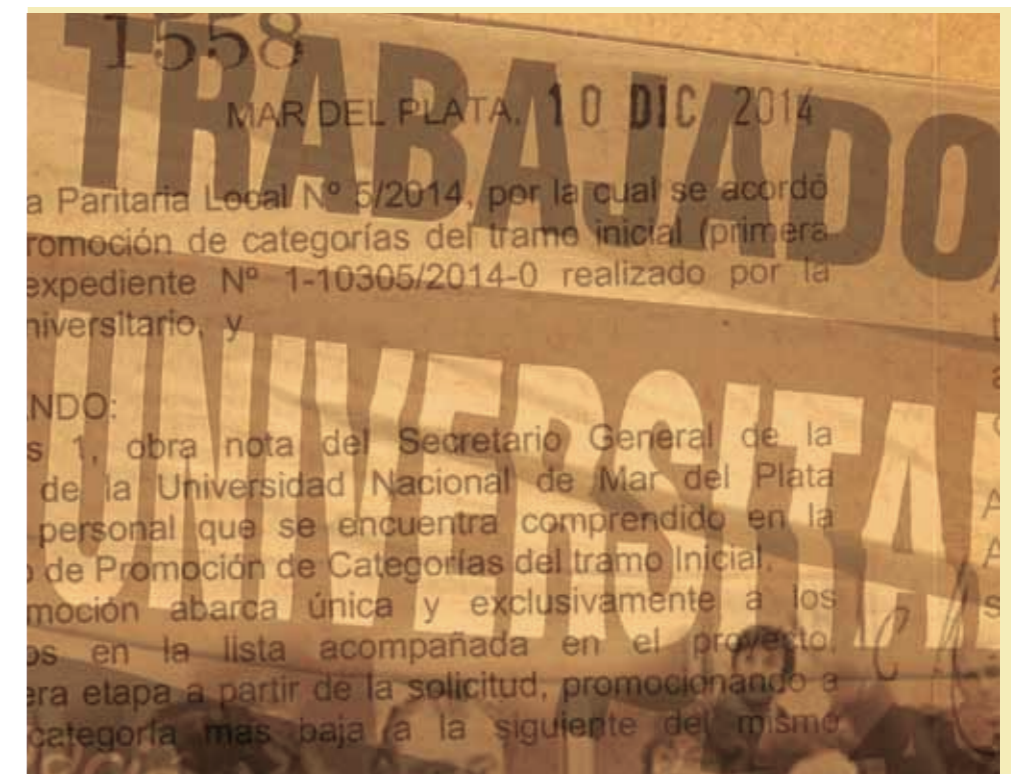
En este año tendremos grandes desafíos, entre los cuales llegar a contar con una estructura orgánica funcional que garantice el acceso de todos los trabajadores a la carrera administrativa es, sin dudas, el que nos demandará el mayor de los esfuerzos. Ello sin descuidar la defensa de la planta, el presupuesto del sector, los concursos para ingresos y la capacitación, entre tantos temas.

Este 2015, además, es un año electoral donde se ponen en juego las políticas de Estado para los próximos cuatro años, y los trabajadores no debemos estar ajenos a este debate. No se trata de posicionarnos colectivamente detrás de una candidatura, sino de pensar y repensar sobre las diversas formas de llevar a la práctica diferentes políticas que atañen a lo laboral en particular, y a la vida del país en general. Cada una de estas políticas marcará el destino laboral, salarial y de expectativas de calidad de vida para todos los trabajadores ocupados y desocupados.

Sería un buen ejercicio tomar las experiencias y vivencias de la política gremial desarrollada desde nuestro sindicato, de las cuales nos nutrimos a diario, y que nos sirvan de marco para analizar lo que nos proponen, y mejor aún, para exigirles que implementen un accionar en tal sentido.

Una democracia de base, horizontal, que tiene como pilares la solidaridad y la búsqueda constante de la igualdad, son algunos de los elementos que nos dan resultado en lo gremial. Entonces, bien podríamos demandar que se lleven al plano de la política general, o al menos utilizarlos para analizar las propuestas que nos presentan. Ésta podría ser una interesante práctica, otra visión de análisis, parándonos desde la experiencia de nuestra condición de trabajadores como colectivo y no desde una pertenencia partidaria solamente, tratando de sumar y enriqueciendo de esta forma los debates en los que participemos.

En definitiva, tenemos un lindo año para debatir acerca de nuestra realidad en un marco nacional, aprovecharlo redundará en nuestro crecimiento grupal.



# Temas de Paritarias

POR VICKY SCHADWILL, SECRETARIA GREMIAL DE APU

Las primeras Paritarias del año estuvieron abocadas, principalmente, al trabajo para la implementación del Cambio de Agrupamiento de los compañeros del de Servicios Generales al Administrativo, al seguimiento de lo pendiente del conflicto del año pasado y a la concreción para este año del incentivo a la capacitación (paliativo anual) entre otros temas.

Como informáramos por mail oportunamente, tuvimos una reunión con el Rector y parte de su gabinete en el pasado mes de marzo, donde acercamos una nota con todas las problemáticas pendientes de tratamiento en la Paritaria local, con el objetivo de agilizar tanto su tratamiento como su resolución. En ese marco es que hemos estado trabajando estos meses, sobre todo evaluando desde APU los pasos a seguir según se avance o no, en los diferentes temas.

Independientemente de lo detallado en este informe, hay reclamos individuales (suplementos, retroactivos, adicionales, pases de lugar, etc.) en los cuales nos encontramos trabajando y que muchas veces tienen resolución en instancias intermedias. Por ese motivo no llegan a quedar plasmados en la Paritaria.

Mantuvimos “formalmente” dos Paritarias para la concreción del Cambio de Agrupamiento del de Servicios Generales al Administrativo. Aclaramos que fueron “formales” ya que hubo varias reuniones previas que permitieron la firma final del acta:

- En la primera definimos la metodología general: la realización de un curso de capacitación, el concurso, el temario, tiempos, evaluación y la conformación y designación del Comité Evaluador, además del veedor gremial.

- En la segunda acordamos la metodología del cambio, donde se garantiza el pase de la totalidad de los compañeros que aprueben el examen.

En la próxima La Semilla, una vez concluido todo el proceso, desarrollaremos y ampliaremos. Ahora simplemente queremos remarcar la importancia de haber generado esta oportunidad para que los compañeros pudieran acceder a un cambio en sus tareas, en base a la formación y capacitación que adquirieron.

## Defensa de la Planta

En relación con este tema, que nos llevó al conflicto del año pasado, al momento de la redacción de este informe, se están produciendo todas las coberturas. Esto se realiza mediante el ingreso de personal del listado del orden de mérito (para los cargos administrativos) quedando los profesionales a la espera de la finalización de los concursos respectivos. La cobertura de los cargos jerárquicos mediante el otorgamiento de los Suplementos por Mayor Responsabilidad, ya todos poseen reserva presupuestaria (NUP) y se encuentran en circuito para su concreción.

En cuanto al ingreso de personal, con financiamiento desde el Ministerio de Educación a través del Convenio Programa, quedan pendientes los que se encuentran a la espera del llamado o finalización de los llamados a concursos y sus órdenes de mérito correspondientes. Estos cargos corresponden a los Agrupamientos Técnico-profesional y al específico de Mantenimiento.

En referencia a las contrataciones en Rectorado de aquellos que realizan tareas de Personal Universitario, en su mayoría se encuentran ya en Planta Transitoria hasta que se sustancie el llamado a concurso, o están en vías de sustanciación.

Más allá del seguimiento que nosotros hagamos desde la Paritaria, la exigencia a la Gestión del cumplimiento de las coberturas de cargos, y la generación de todas las herramientas posibles para evitar estos avances de las autoridades sobre nuestra Planta, es tarea de todos. Creemos sumamente importante el compromiso de los compañeros, cada uno en el lugar que ocupa como trabajador, para garantizar la defensa y sellamiento de la planta. En este sentido, sostenemos y creemos prioritaria la generación de un circuito adminis-

» **Es prioritaria la generación de un circuito administrativo que garantice la cobertura de los cargos que van quedando vacantes “**

trativo que garantice la cobertura de los cargos que van quedando vacantes por las bajas de los trabajadores. Es por ello que lo estamos planteando en las reuniones de paritarias.

## Pase a Planta Permanente

Otro de los reclamos pendiente de concreción total era el del pase a Planta Permanente de los compañeros que se encuentran en la Planta Transitoria, ya sea por reemplazo por bajas o ingresos por Convenio Programa.

Hemos logrado que se efectivizará el pase de todos los compañeros que se encuentran en esa condición. Los mismos se irán materializando en base a los tiempos administrativos. Es de esperar que estas situaciones no se vuelvan a reiterar. De ahora en más toda cobertura de un cargo permanente que se dé a raíz de una baja (fallecimiento, renuncia, jubilación), o por el ingreso con financiamiento del Ministerio, será directamente en la Planta Permanente.

## Ropa de Trabajo

Una de las problemáticas sectoriales pendientes es el otorgamiento de ropa de trabajo para los compañeros de las dependencias de Intendencia, Mantenimiento y Vigilancia. Hemos logramos destrabar los expedientes de las oficinas políticas, con las correspondientes autorizaciones de los Secretarios y comprometimos al Secretario



» **Es obligatorio realizar como mínimo un curso de capacitación durante el año 2015. El que no lo haga no podrá percibir el incentivo el año que viene “**

de Administración Financiera a realizar todas las gestiones para concretar, a la mayor brevedad, la adquisición de la misma.

## Cobro Incentivo a la Capacitación 2015

A diferencia de años anteriores, este 2015, el cobro del Incentivo a la Capacitación lo abonó directamente la Universidad a través de nuestras cuentas sueldo y con los haberes del mes de abril, evitando de esta manera los trámites para el depósito a través del Banco Nación.

Este año el monto conseguido fue de \$ 447.591,92, el cual se distribuyó según lo suelto en Asamblea Extraordinaria, que benefició a 262 compañeros.

Recordamos que es obligatorio realizar como mínimo un curso de capacitación durante el año 2015. El que no lo haga no podrá percibir dicho incentivo el año que viene.

## Además estamos trabajando en:

- En el marco de lo acordado en Paritarias 2014, sobre la necesidad de generar un llamado a concurso específico para bedeles, presentamos un Proyecto de Perfil de Bedel. Esto se debe a que la práctica cotidiana, nos ha demostrado que las tareas realizadas a diario por ellos, no encuadran necesariamente, en su totalidad, como “tareas administrativas”.
- Seguimos avanzando sobre el proyecto presentado por APU, y trabajado con el Cuerpo de Delegados, de Reglamento de Concurso General Cerrado. Éste permitirá, ante la necesidad de cubrir un cargo de categoría inicial en cualquiera de los Agrupamientos, realizar primero el Llamado a Concurso hacia el interior de la Universidad. De esta manera, se dará prioridad a los trabajadores que ya están en planta.
- Presentamos un borrador de modificación de la RR de otorgamientos de Suplemento por Mayor Responsabilidad, llegando a una interpretación de forma integral en base a lo establecido por el CCT.
- Estamos trabajando y avanzando en reclamos pendientes del año anterior sobre la Actualización de las Cajas Chicas y el Pago de Horas Extras para el Área de Automotores, acorde con lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Todas las paritarias podés encontrarlas en nuestra web [www.gremioapu.org.ar](http://www.gremioapu.org.ar)



# 1° de Mayo Día de los Trabajadores: ser y sentirse

POR GUADALUPE DORTA

La vida nos exige tomar decisiones y no es una verdad de perogrullo. Es más, las tomamos todos los días, cotidianamente, desde las más intrascendentes hasta las importantes. Están las que nos arruinarán el día y también las que pueden cambiarnos la vida para mejor. Es una cuestión de elección. Tan simple y tan complejo a la vez, algunas son mecánicas y otras tomadas más concienzudamente. Algunas en soledad, otras en compañía. Pero ahí estamos, todos los días tomando decisiones.

Todos nacimos en algún tipo de familia, con sus particularidades y especificidades y crecimos y nos desarrollamos de alguna manera y algunos elegimos estudiar, otros estudiar y trabajar, otros no tuvimos alguna de las dos oportunidades, y en fin... acá estamos... conmemorando una vez más el Día de los Trabajadores. Porque de lo que no hay dudas es que hoy por las circunstancias que fueran, estamos ganándonos la vida desde este trabajo, en este trabajo, desde la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Nos gustaría hacer una pequeña reflexión sobre nuestra condición de trabajadores que hace que podamos con gusto celebrar este día, siendo trabajadores ocupados. Porque también están aquellos que alguna vez lo tuvieron y lo perdieron y no por ello dejan de serlo; son trabajadores desocupados. Cuán importante es ser trabajadores y sentirse parte de esta clase. Clase obrera, clase trabajadora o proletariado, que según la definición marxista "designa al conjunto de trabajadores que, desde la Revolución Industrial, aportan básicamente el factor trabajo en la producción y a cambio reciben un salario o contraprestación económica, sin ser propietarios individuales de los medios de producción. El término se contraponen así a la clase capitalista o sector social que acapara el capital, así como al artesanato, sector en donde por lo general los trabajadores son propietarios de los útiles de producción".

Sin dudas pertenecemos a la clase productiva, somos parte del movimiento obrero y lo interesante es ir haciendo crecer ese sentimiento de pertenencia. Ojalá la participación sindical, la democracia que nos caracteriza, la constante búsqueda de soluciones a las problemáticas que nos aquejan, las reivindicaciones que vamos consiguiendo entre todos, sumen a tal propósito.

Hoy estamos hablando de la celebración del Día de los Trabajadores y vale hacer un poco de historia: surge a partir de la revuelta provocada por compañeros trabajadores de diferentes fábricas en Chicago - EEUU en 1886. Ellos exigían el cumplimiento de la jornada laboral de 8 horas que había promulgado por ley el entonces presidente Andrew Johnson. La

**» ¿Nos podemos imaginar qué sería de todos nosotros (trabajadores) si esos, nuestros antecesores, que fueron obreros pero también tuvieron un gran sentido de pertenencia a su clase, no hubieran peleado por hacer cumplir sus derechos? «**

denominada Ley Ingersoll, tuvo acatamiento dispar por parte de los empleadores y en esas circunstancias se tomaron medidas de fuerza y se fue a la huelga.

En julio de 1889, la Segunda Internacional instituyó el "Día Internacional del Trabajador" para perpetuar la memoria de los hechos de mayo de 1886. Esta reivindicación fue emprendida por obreros norteamericanos e inmediatamente adoptada y promovida por la Asociación Internacional de los Trabajadores, que la convirtió en demanda común de la clase obrera de todo el mundo. Posteriormente el congreso de París de la Segunda Internacional, acordó celebrar el "Día del Trabajador" el 1° de mayo de cada año.

Qué trascendente fue para ellos en su momento, y para todos nosotros en la actualidad, pasando por los diferentes avatares políticos que ha sufrido el mundo, que aquellos trabajadores hayan tomado la decisión de hacer valer sus derechos, se hayan plantado, hayan ejercido su derecho a huelga, y hoy gracias a los "Mártires de Chicago" (porque algunos también dejaron la vida en esa lucha), podamos gozar de esos beneficios y conmemorar este día.

Aquella revuelta tuvo un origen reivindicativo y de lucha obrera y en la actualidad casi todos los países democráticos lo festejan. En la Argentina el 1° de mayo es feriado nacional por la Ley 21.329.

¿Nos podemos imaginar qué sería de todos nosotros (trabajadores) si esos, nuestros antecesores, que fueron obreros pero también tuvieron un gran sentido de pertenencia a su clase, no hubieran peleado por hacer cumplir sus derechos?

Decisiones que cambiaron la historia.

¡Ser y sentirse!

¡Feliz Día!





## La salud en jaque y los trabajadores en la calle

Dos clínicas privadas en serios problemas económicos. Una de ellas aún se encuentra cerrada, a la espera de que se levante la quiebra y PAMI se haga cargo de la administración. La otra reabrió sus puertas tras un paro, por 4 meses de salarios adeudados.

El año no empezó bien para dos sanatorios privados de la ciudad. Febrero fue el mes en el que estallaron los conflictos en la clínica Belgrano y el Emhsa, que además de afectar la prestación del servicio de salud, llenaron de incertidumbre a las cientos de personas que ambos establecimientos emplean.

### Deudas y reapertura

El caso de la clínica Belgrano, ubicada en la calle homónima en su intersección con La Pampa, no resultó tan conflictivo como el del Emhsa, en donde los factores políticos tuvieron una fuerte influencia para la falta de respuestas, pero sí en cuanto a las circunstancias laborales.

Los trabajadores se manifestaron, pidieron la intervención del Municipio y comenzaron una retención de tareas. Pasadas dos semanas en esta situación, recibieron una buena noticia: la aparición de un inversor que no sólo se haría cargo de la deuda salarial de los empleados, sino que también reabría las puertas del sanatorio.

La esperanza se disipó con el correr de los días, la inversión no se concretó y los trabajadores continuaban sin percibir los salarios adeudados.

La Comuna trajo un poco de alivio al anunciar una refinanciación de deuda por 6 millones de pesos por las tasas de Seguridad, Higiene y Servicios Urbanos. No obstante, la preocupación de los empleados iba en aumento por la desaparición de los accionistas mayoritarios de la clínica y las muestras de abandono.

A principios de marzo, las aguas se aquietaron. Los trabajadores lograron percibir el 50% de los salarios adeudados de parte de un grupo minoritario de médicos accionistas y levantaron las medidas de fuerza como una muestra de buena voluntad, a la espera de que se liquide el total de la deuda.

Finalmente, a más de un mes de iniciado el conflicto, las puertas del sanatorio reabrieron y paulatinamente se reanudó la actividad normal de atención sanitaria.

### Marcha y contramarcha

El conflicto en el Emhsa tuvo ribetes insospechados, con avances y retrocesos casi constantes, con el Estado y sindicatos de por medio. Y los trabajadores cargados de incertidumbre. La palabra "quiebra" sobrevolaba en el aire, cuando el gremio de Gastronómicos, que dirige Luis Barrionuevo, anunció la compra del sanatorio para "salvar" los más de 400 puestos laborales. A pocos días de la buena nueva, una orden judicial dictaminó el traslado de los pacientes que quedaban alojados en la clínica tras el pedido de quiebra de la empresa administradora de los servicios.

La clama duró poco y para principios de marzo, el líder sindical dio marcha atrás con la compra del sanatorio y acusó a la Asociación de Obras Sociales y la Superintendencia de Salud de poner trabas a la adquisición. Mientras tanto, los trabajadores seguían sin saber cómo sería su presente y futuro laboral. Días después, Barrionuevo se pondría en contacto con los empleados para comunicarles que su intención seguía en pie: la operación nunca se concretó.

En una movilización de los afectados por el conflicto a Capital Federal, desde la Superintendencia de Salud les aseguraron que la administración pasaría a manos de la obra social de los jubilados y pensionados, por lo que los empleados estarían bajo la órbita del Estado. La falta de precisiones y certezas en torno a esto, continúan hasta hoy



## Argen Pesca Trabajo en negro y precarización laboral al desnudo

200 trabajadores en la calle, despedidos sin justificativo ni derecho a reclamo. Estaban en negro, pero consiguieron ser indemnizados tras una ardua lucha.

El final del 2014 marcó un duro momento para los trabajadores de Argen Pesca, una planta pesquera ubicada en el Parque Industrial. De un día para el otro, 200 personas se quedaron sin su fuente laboral y sin posibilidades de reclamar siquiera una indemnización: no estaban registrados.

Sin embargo, salieron a la calle a protestar, hicieron público el conflicto con una toma en el Ministerio de Trabajo que duró 68 días y lograron respuestas.

Apenas fueron echados, sin explicación alguna de parte de los responsables de la empresa, los empleados no sólo intimaron al sector empresario a asumir sus compromisos a través del Ministerio de Trabajo, sino que tomaron la planta y se manifestaron en el acceso al Parque Industrial.

Al tomar estado público la precaria situación, comenzaron las negociaciones: los primero ofrecimientos fueron de entre 1200 y 5000 pesos, para empleados con más de una década de trabajo a cuesta. Lo que este conflicto desnudó fue el sistema laboral al que se ven sometidos muchos trabajadores en la ciudad, con el negreo por parte de la patronal y la omisión en los controles, por el lado del Estado.

### Toma ministerial

Para mediados de enero, el panorama se tornó sombrío ante la falta de respuestas y las pocas salidas a la problemática que se divisaban. Los trabajadores, entonces, tomaron la decisión de ocupar la sede de Ministerio de Trabajo, de Luro casi España. Más de 50 personas, cansadas de las promesas incumplidas, se instalaron en el lugar e iniciaron un camino que tardaría casi 70 días en encontrar un principio de acuerdo.

La mediación entre los trabajadores y la empresa concluyó sin consensos y para principios de marzo, el clima recrudecía.

Los exempleados manifestaron sobre la Ruta 2 en plena temporada y con una volanteada para informar a los turistas de lo que les estaba sucediendo, y frente al Hotel Provincial durante una visita del gobernador Daniel Scioli. Mientras tanto, la toma del Ministerio continuaba con una particularidad: las autoridades implementaron un corralito para

que la desesperación de estas familias no entorpeciera el "normal" desarrollo del tránsito. Vallas de un lado, vallas del otro, trabajadores enjaulados por reclamar dignidad.

### Indemnizados

El Día de la Memoria encontró a los extra-trabajadores de Argen Pesca reunidos con representantes del Ministerio de Trabajo de La Plata, en la sede de la cartera local. Allí se pactó un nuevo encuentro para la semana siguiente, convocada por la Defensoría del Pueblo. Los empresarios, otra vez, brillaron por su ausencia pero los primeros frutos de la lucha empezaron a hacerse visibles.

El antecúltimo día de marzo, la jornada fue larga. La tarde transcurrió entre cuartos intermedio, ofertas y contraofertas, llamados y negociaciones. Para la noche, el acuerdo llegó. En principio, se intentó entregar a la totalidad de los trabajadores –más de 90– una suma global para ser repartida, pero finalmente se optó por los arreglos individuales.

Hubo concesiones porque los exempleados no percibieron lo que realmente les correspondía, pero el diálogo primó para lograr acuerdos que beneficiaran al conjunto. Un día después, los compromisos asumidos se terminaron de sellar en la sede de la Defensoría del Pueblo de la Provincia y en el transcurso de la siguiente semana tuvo lugar la formalización de los arreglos en el ámbito del Ministerio de Trabajo, mientras se iniciaron los trámites ante la Oficina de Empleo.

El fin de la toma llegó el 1 de abril, cuando la empresa depositó el dinero acordado.

El corolario de la lucha fue el anuncio de la vuelta a casa. Así lo manifestaron los trabajadores durante una conferencia de prensa el último día que estuvieron en el Ministerio. Las instalaciones fueron entregadas a representantes de la Defensoría del Pueblo provincial, organismo que actuó de mediador durante la recta final de la problemática.

Lo que queda: saber que durante más de una década, unos 200 trabajadores fueron precarizados laboralmente, privados de sus derechos laborales, sin que mediara intervención alguna de los encargados de velar por sus intereses. La visibilidad del conflicto, más no sea por haber mantenido una toma en una sede gubernamental por casi 70 días, debería ser la punta de lanza para terminar con el trabajo en negro, instar al registro de los trabajadores y controlar el cumplimiento de las responsabilidades empresarias.

# Recuperación de categorías: » Tarda en llegar y al final hay recompensa «

Las injusticias del reencasillamiento, una brecha que se agiganta y una fuerza gremial dispuesta a dar batalla. Seis años de trabajo, negociaciones, marchas y contramarchas para una reivindicación histórica.

Las consecuencias del proceso de reencasillamiento que comenzó en 2008, al convalidarse la adecuación al Convenio Colectivo aprobado por el decreto 366/06, no fueron visibles de manera inmediata. De hecho, a partir del nuevo escalafón, todos los trabajadores se vieron beneficiados salarialmente.

Sin embargo, no faltaría mucho para que las diferencias comenzaran a vislumbrarse por las injusticias en las que se incurrió en el camino. En la Universidad Nacional de Mar del Plata, unos 100 trabajadores no docentes fueron mal encasillados y perdieron entre una y dos categorías en comparación con la que revestían al momento de iniciarse la adecuación. El proceso de aplicación del Convenio Colectivo duró aproximadamente 4 años y, en ese tiempo, la brecha se amplió cada vez más. Había personas que antes del reencasillamiento realizaban las mismas tareas y cobraban lo mismo. Después de éste, seguían haciendo las mismas tareas, pero la diferencia salarial entre unos y otros era cada vez más profunda. Básicamente, lo que el proceso de reencasillamiento hizo fue romper con el principio constitucional que indica “a igual tarea, igual remuneración”.

## La Gestión

Cuando en 2010 asumió la nueva Comisión Directiva de APU, encabezada por Sergio Mendoza, la recuperación de categorías se constituyó en un tema central de la agenda gremial. En la primera paritaria local, donde se expusieron los temas que se querían abordar durante aquel primer año, se estableció la necesidad de dar una respuesta a aquellos compañeros que habían perdido la categoría.

“El planteo fue una constante a lo largo de todos los años, tanto de la primera Comisión Directiva, como de la actual”, comentó Mendoza al recordar el comienzo de esta lucha. Tanto el Secretario General como Vicky Schadwill, Secretaria Gremial de APU, recuerdan que se encontraron con una negativa muy grande por parte de la Gestión de la Universidad no a contemplar la posibilidad de resarcir a esos compañeros, sino siquiera a abordar el tema.

Es que muchos trabajadores tomaron el camino judicial y para las autoridades universitarias, tratar el tema del reencasillamiento era “reconocer lo que negaban en la Justicia”, según apunta Mendoza.

Por otra parte, la Gestión alegaba un problema presupuestario que le impedía contemplar la viabilidad de la solicitud: no podían afrontar el costo que significaba subir de categoría a 100 trabajadores.

“Entonces, teníamos dos patas a vencer: la política, respecto a cómo ejecutar esto y no abrir las puertas de las apelaciones, y la económica”, resumió Schadwill.

## Estrategias

En esta búsqueda, se establecieron las prioridades. Si bien el reencasillamiento había provocado injusticias a nivel general, en las categorías jerárquicas también, la prioridad fue dar respuesta gremial a los compañeros que bajaron de categoría.

Con esto presente, la Comisión Directiva de APU puso mente y manos a la obra. Empezaron a trabajar en los números y en dilucidar cómo presupuestariamente se podía financiar este proyecto.

“Nosotros tenemos siempre la posibilidad de ir a una lucha gremial, a una confrontación con las autoridades. Pero si no encontrábamos una vía de respuesta e interponíamos la respuesta gremial, seguramente nos íbamos a chocar con una pared porque del otro lado iban a decir siempre que no”, reflexionó Mendoza.

La primera opción que el Gremio llevó a la paritaria en este sentido fue la posibilidad de

» La recuperación de categorías se constituyó en un tema central de la agenda gremial «

generar financiamiento desde algunas unidades académicas, a partir de la reconversión de cargos docentes. Una investigación más profunda determinó la inviabilidad de la propuesta.

A esta idea, le siguió mucho tiempo de preguntas y averiguaciones de presupuestos, del dinero que manda el Ministerio, cuándo deja de venir y cuándo no. “Preguntas que nadie sabía responder: ese fue el gran trabajo”, aseguró el Secretario General.

## Escolllos Sorteados

Las respuestas a los interrogantes que se hizo el Gremio comenzaron a dar sus frutos. “Empezamos a ver que ante bajas en cargos de categoría 5, entraba un inicial de categoría 7 y esa diferencia nunca se cubría”, señaló Schadwill, al relatar el inicio de un registro que contabilizaba las bajas en el personal universitario desde 2011.

Aquí estaba la pata económica del asunto, la forma de dar por tierra el argumento de la Universidad basado en la cuestión presupuestaria.

Financiamiento en mano, los paritarios volvieron a sentarse frente a frente con la Gestión, a cuyos representantes les fue imposible no llegar a un principio de acuerdo: la propuesta era irrefutable porque no había que poner plata, sino que estaba ahí. La traba llegó entonces desde otro lado. Las autoridades universitarias adujeron que como la fuente de financiamiento hallada cubría, en una etapa inicial, a unas 20 personas, tendrían un conflicto con las 80 restantes.

El Gremio rápidamente resolvió que la forma de avanzar era a través del acuerdo con las bases: todo pasaría por decisiones adoptadas en el marco de las asambleas.

Tres años después de haber impuesto a la temática como protagonista de la lucha gremial, el proyecto se tornó finalmente financieramente viable y con un mecanismo asambleario en pleno funcionamiento. Apareció, entonces, otro paredón: en qué tipo de proceso se produce esa recuperación para que no interfiera con las apelaciones en la Justicia.

Para que la Gestión no interpusiera una negativa automática, no se podía hablar formalmente de reencasillamiento ni de recuperación de categorías. Había que buscar otra herramienta y bajo esta premisa se llevó adelante un exhaustivo análisis del Convenio Colectivo. El término apropiado también apareció: “Promoción”.

“Fue la figura que encontramos para que los compañeros puedan recuperar esa categoría”, recaló la Secretaria Gremial, sin poder evitar una sonrisa.

## La Fuerza

Antes de que se pasara la mitad del 2013, el proyecto estaba casi listo. Pero un conflicto irrumpió en la vida universitaria –una serie de ingresos fraudulentos en la Facultad de Derecho- y la relación entre las autoridades y el Gremio se tensó.

Al calmarse las aguas, seis meses después, la propuesta tuvo que ser irremediamente rediscutida. Y, otra vez, cuando ya todo estaba encaminado, estalla otra problemática, esta vez en defensa de la planta.

Recién a mediados de 2014, el tema fue puesto nuevamente en debate. En una última reunión con la Gestión en este sentido, APU planteó un ultimátum. “Ya sabíamos que lo que estábamos presentando era irrefutable. De haber una negativa, nos íbamos a ver en la obligación de llevar adelante medidas de fuerza. Estábamos saliendo de un conflicto con 19 días de paro y se alertó de que se estaba por entrar en otro”, describió Mendoza.

A todo esto, los ánimos entre los trabajadores no eran los mejores, sino que imperaba el desahucio. Habían pasado 6 años y la espera se hacía demasiado larga. Sin embargo, la advertencia surtió el efecto deseado.

Mendoza destacó que en el contexto en el que se dio la pelea gremial, hubo “una cuestión solidaria muy importante”. La etapa estuvo marcada por conflictos que aunque retrasaron la puesta en marcha del proyecto, sentaron las bases para su aprobación desde la fuerza colectiva.

“Sin los conflictos previos a la aplicación y el nivel de acatamiento a las medidas de fuerza de los últimos años, esto no hubiera sido viable. Si en 19 días de paro, la jornada más floja hubo un 85% de acatamiento, da muestra que todas las categorías que están por sobre los compañeros más perjudicados, bancaron la lucha. Y esa construcción de fuerza fue la que llevó a lograr esto”, detalló el Secretario General de APU.

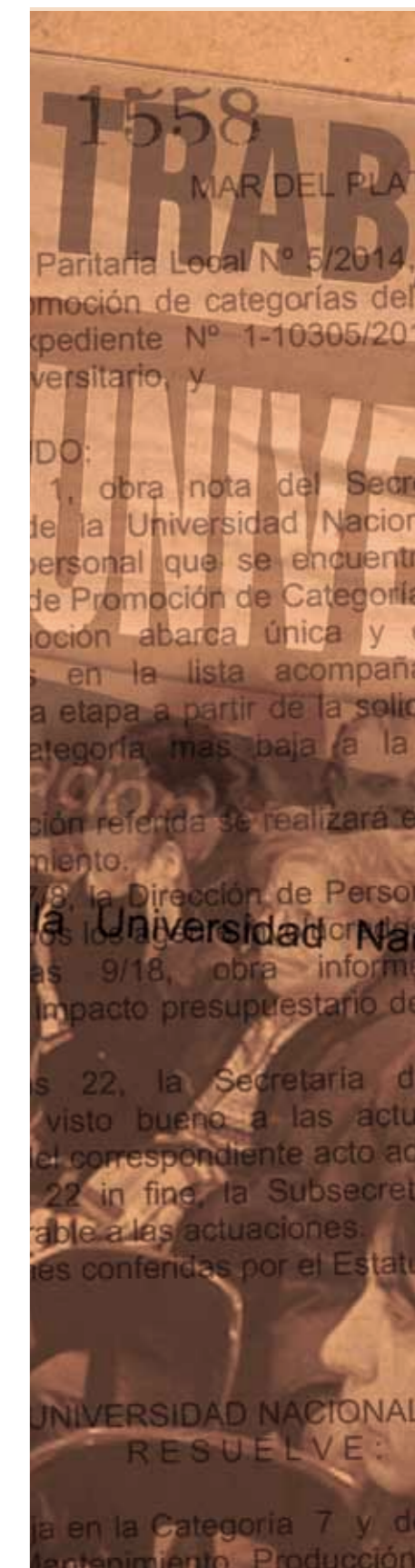
La Universidad aceptó el proyecto, puso la firma y en dos Resoluciones de Rectorado –una del 10 de diciembre y otra del 29 del mismo mes de 2014- 37 trabajadores recuperaron al menos una de las categorías perdidas en 2008, a partir de la primera etapa de la aplicación del proyecto gestado desde el compromiso gremial y la necesidad de saldar una deuda con los trabajadores.

## Vamos a ir por más

La historia no termina con los primeros 37 trabajadores que desde el 1 de enero y el 1 de abril de 2015 consiguieron su categoría, sino que continúa para que el resarcimiento alcance a todos los damnificados. Actualmente, la Comisión Directiva de APU mantiene el seguimiento de las bajas de categoría 5. Por otra parte, se desarrollan conversaciones con la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (Fatun) para ir por más financiamiento y seguir el proceso de promoción.

“Esperamos que en el transcurso de un tiempo mucho más breve del que plantea el proyecto, podamos tener a todos los compañeros en la categoría 5”, afirmó Schadwill. Es que la propuesta de APU es, en parte, autosustentable, dado que la proyección de las jubilaciones para los próximos años da cuenta de que, en algún momento, todos los trabajadores van a recuperar la categoría. “Pero lo que queremos es achicar ese proceso. Vamos a ir por más”, concluyeron los secretarios.

» Para la Gestión, tratar el tema era reconocer lo que negaban en la Justicia «



TRABAJADORES FRENTE

# El combustible del motor social

MARIANO RENDINO

Resulta interesante y ampliamente beneficioso comenzar a tener conciencia sobre lo que somos: seres humanos. Claro está que nuestra principal característica, la cual nos destaca y distingue de los animales, es el raciocinio. Ahora bien, sin intenciones de plasmar primicias ni mucho menos obviedades, es oportuno, entonces, evaluar seriamente lo que implica y representa contar con tal beneficio. La facultad de desarrollar ideas nos permite –mediante la palabra– poner en funcionamiento nuestro motor cognoscitivo. Éste, a su vez, nos da la posibilidad de evolucionar no sólo como persona, sino también, como sociedad. Si tuviésemos que jerarquizar aspectos de una sociedad, y lo hiciésemos sin ubicar a la educación y al trabajo dentro de los más importantes, resultaría cuanto menos ingenuo.

**» Las estrategias principales en estos últimos años se vieron enlazadas por dos grandes pilares: la educación y el trabajo «**

Sin entrar en detalles sobre los aspectos intrínsecamente vinculados que existen entre la educación y el trabajo, es real que cuándo éstos son los ejes de una política de Estado, generan –tarde o temprano– importantes mejoras en el desarrollo y crecimiento de un país. Quizás uno de los casos más puntuales y visibles de ello es el que se ha desarrollado en los últimos doce años. Durante este período, la sanción de las leyes de Financiamiento Educativo, Educación Nacional, Educación Técnico-Profesional, Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FinEs), Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina (ProgResAr), Asignación Universal por Hijo, Red de Argentinos Investigadores y Científicos en el Exterior (RAICES); son algunos de los principales puntos que im-

**» El desafío está en trabajar para la educación, y en articular los medios necesarios para que la educación genere más y mejores trabajos «**

pulsan la transformación y fortalecimiento del sistema educativo, pasando de destinar el 3 por ciento del PBI al 6,5. Sin desvincular esos aspectos con cuestiones de empleo, también es pertinente destacar el cambio del modelo neoliberal por el productivo, la vuelta de las negociaciones paritarias, la Ley de Movilidad Jubilatoria, la estatización de YPF y de Aerolíneas Argentinas, la creación de 5 millones de puestos de trabajo, el Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, la creación de plantas nucleares, la fabricación del primer satélite geoestacionario del país, y lograr que el 95 por ciento de los adultos mayores cuente con el beneficio jubilatorio; son sólo alguno de los principales progresos. Asimismo, la creación de 1.800 escuelas, una decena de universidades nacionales, el aumento del salario de los maestros a más del 800 por ciento, y, por su parte, el de los docentes y trabajadores universitarios supera –en algunos casos– el incremento del 1.000 por ciento, el Programa Nacional de Becas Bicentenario (PNBB) y el Programa Nacional de Becas Universitarias (PNBU) otorgaron más de 51 mil becas sólo en 2014, en diez años no sólo se triplicó la cantidad de becarios del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) sino que, además, la remuneración de los becarios se incrementó –en promedio– un 700 por ciento. Queda en evidencia, que las estrategias principales en estos últimos años se vieron enlazadas por dos grandes pilares: la educación y el trabajo. En base a la educación,

que tiene como fin promover el desarrollo intelectual y cultural en las personas, se brinda la posibilidad de aceptar ese motor cognoscitivo, exacerbando las propias ideas e invitando a constituir conclusiones fundadas en el saber.

Que fructuoso, entonces, resulta contar con una sociedad formada por personas más activas y autónomas en base a sus propias conclusiones, a su propia conciencia de ser. Lograrlo, conlleva el fin de la insípida y perjudicial rivalidad River-Boca, a destinar y reencausar las energías en lograr entre todos un país mejor, a disgregar los discursos de las corporaciones permitiendo entrever los verdaderos intereses, y un sinnúmero de cualidades más.

En definitiva, una sociedad correctamente educada, una sociedad consiente de sí, de su propio raciocinio, tiene en claro que, saber no significa entender. Que contar con datos o información sin la capacidad de evaluar, contextualizar y razonar esos datos, se transforma una sociedad disgregada, débil e influenciada. Entonces, el desafío está en trabajar para la educación, y en articular los medios necesarios para que la educación genere más y mejores trabajos. Éste, un círculo virtuoso que comenzó hace años, y que no debiera detenerse porque es el combustible de este motor social.

A LA REALIDAD NACIONAL

# 12 años de Kirchnerismo: qué nos dejan de legado y qué falta

CLAUDIO SALVATORE

Como nunca, al menos que recuerde (con la salvedad del nefasto período 1989-1999 del expresidente Carlos Menem), la actividad política presidencial ha sido, desde 2003, tema de agenda pública diaria. Ya no de los medios, sino de la ciudadanía misma, e incluso de los intereses foráneos, ávidos de conocimiento acerca de las políticas públicas que se engendran a nivel nacional, y de las posibilidades que ello les brinde para seguir haciendo sus negocios.

La intensidad con que el kirchnerismo ha encarnado su presencia durante las presidencias de Néstor y Cristina, tanto desde lo coloquial como en su enfrentamiento con sus críticos más acérrimos (medios, políticos, etc.), refiere a una forma de hacer política que no se recordaba en los años transcurridos, al menos desde la vuelta a la democracia. Hasta me animaría a decir que el último período similar fue la presidencia interrumpida del general Domingo Perón.

Sabido es que cuando un presidente tiene como meta producir cambios de raíz en países “en vías de desarrollo” como el nuestro, los intereses que durante años han lucrado con la pobreza comienzan a moverse y a aunar voluntades para volver al statu quo. Esto es lo que sucede aquí en Argentina, y sus efectos tienen una duración y permanencia tal que forman parte indivisible del devenir diario en la vida de la ciudadanía. Pareciera que nadie puede quedar al margen: se está comprometido, del lado que sea, o se está fuera. Estimo que cuando se hable del kirchnerismo dentro de unos años, una vez que las infinitas ansias reelectoralistas de Cristina y sus adláteres se aquieten, se podrá ver en su dimensión el legado de estos doce años de gobierno. Creo que en este momento es difícil verlo en su dimensión por la carga política y romántica que en general dejan este tipo de gobiernos. Hasta la misma muerte de Néstor será motivo de interminables debates acerca de los límites de la política, y de la pasión por hacerla propia. Pero no creo que se pueda decir que ha sido un período que pase sin generar, cuanto menos, posicionamientos a favor o en contra, incluso en una misma persona. Si se me permite, habla bien de la política generar este compromiso aunque sea desde la habitualidad de una charla o debate en la gente. Al menos hace tiempo que no veía este nivel de debates, ríspidos las más de las veces, algo más compoedores otras, enérgicos siempre.

En lo personal, lamento mucho el grado de división y agresividad que se ve tanto en el oficialismo como en la oposición, y los epítetos que se prodigan unos a otros. También la llamativa banalización de esta actividad que se ha dado en los últimos tiempos, a tal punto que ya se debate política en los programas de chimentos. A ella acuden políticos sedientos de cámara con aspiraciones variopintas. Los panelistas, obviamente, no le van en zaga, y elucubran las preguntas más mediocres y vacías de contenido que uno pueda escuchar. Soy de aquellos que sostienen que no obstante haber sido el período más productivo de los últimos años a nivel de políticas públicas, deja asimismo un legado de desánimo y división social que habrá que desandar. Para ello habrá que comenzar a articular el tejido social que se ha visto desmembrado motivo de enfrentar pobres contra pobres. Y

**» No obstante haber sido el período más productivo de los últimos años a nivel de políticas públicas, deja asimismo un legado de desánimo y división social que habrá que desandar «**

digo esto porque muchas políticas públicas no han sido comprensivas de la ciudadanía toda, malentendiendo que tal vez quien tiene un trabajo, por precario que sea, y muchas veces remunerado por debajo de expectativas lógicas que permitan un nivel de vida acorde a las garantías constitucionales, reviste categorías diferentes de otros que probablemente tengan las mismas necesidades. Mientras tanto la vida sigue, los que ganaban mucho ahora ganan más (Bancos, grandes contribuyentes), y en el medio de esa vorágine donde los medios nos muestran incesantemente una misma cosa, se siguen pactando pautas salariales por debajo de la línea de la inflación hace varios años, lo que conspira cada vez más contra la posibilidad de pensar en un futuro más venturoso.



# La importancia de la capacitación: Darse cuenta que se puede

En el marco del Curso de Capacitación para el cambio de agrupamiento de Servicios Generales al Administrativo, entrevistamos a Celeste Celman. Ella es una de las compañeras que integró el Comité Evaluador y nos cuenta su experiencia, la que definió como “muy gratificante”.

**M**aría Celeste Celman tiene 51 años y es trabajadora universitaria desde 1985. Actualmente es la Jefa del Departamento Despacho de la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño. Está en pareja y es la orgullosa mamá de Nicolás Francese (20 años), joven arquero de la reserva de River Plate y con una carrera prometedora.

Desde sus comienzos en la Universidad cuando era muy joven, recorrió un camino que fue de menor a mayor, donde no faltó el estudio y el sacrificio con el objetivo de superarse. Mismo legado que años más tarde le transmitió a Nicolás. “Siempre le inculqué el tema de la responsabilidad y del compromiso con lo que uno hace”, aseguró.

Aquel 3 de junio de 1985, Celeste ingresó a lo que en ese momento era la Escuela de Ciencias de la Salud y del Comportamiento, que estaba recién organizándose. “Entré en el Departamento Alumnos. No sabía nada de nada y la persona que estaba conmigo en ese momento tampoco sabía mucho, porque a la pobre la habían movido de otra dependencia y entre las dos, hacíamos lo que podíamos. Estuve ahí hasta el año 1999 que concursé el cargo de Jefe del Departamento Despacho y pasé a la Facultad de Arquitectura”, recordó.

**-Eran tus primeras armas en los concursos**

-Sí, y con mucha mayor lucidez, porque siempre digo que cuando sos joven, es otra cosa.

**» Es también un poco devolver a los compañeros todo lo que yo he hecho a lo largo de los años «**

Además yo tenía una memoria impresionante y la tenía muy clara.

Años posteriores concursé la Jefatura de División Docencia de la Facultad de Ingeniería, y ahí me fue bien en el concurso, pero ganó en ese momento otra persona que tenía más antecedentes. Fijate vos que yo insistía e insistía.

**-Hoy sos una referente y por eso estás participando de este grupo de trabajadores, que formaron y capacitaron a otros compañeros ¿Cómo te llega a vos la propuesta de participar y cuál fue tu experiencia?**

-Fui convocada por “Monona” de la CD de APU. Un día me llamó y me dijo que debido a mi trayectoria, por haber accedido a mi cargo por concurso y estar estudiando en la TGU (Tecnatura en Gestión Universitaria), además de haber participado como miembro de otras Comisiones Evaluadoras y mi trato con la gente, consideraban que podía formar parte de ese Comité.

En un primer momento por supuesto me sentí halagada, aunque eso significaba mucho trabajo para mí. Pero lo tomé como un desafío. Además, el hecho de que hayan pensado en mí, por todas esas condiciones que supuestamente reúno, también me planteó como un compromiso; un compromiso con la institución, que me permitió crecer y llegar hasta donde estoy. Entonces es también un poco devolver a los compañeros todo lo que yo he hecho a lo largo de los años.

Por todo esto, es que yo en la primera charla les conté un poco mi historia, con el fin de que ellos pudieran ver que uno puede ir progresando y tratar de hacer las cosas bien, para poder llegar a ocupar el mismo lugar en el que estoy yo. Demás está decir que me falta muchísimo por aprender, todos los días aprendo algo y en cada instancia de capacitación aprendo algo.

**-Hubo nueve encuentros y ya se realizó el examen**

-Sí, y la verdad es que todos fueron muy buenos. Nosotros nos sorprendimos gratamente y creo que los compañeros concursantes también. Estaban muy felices cuando les dimos los resultados. Más allá de que hubo algunos desaprobados, creo que cada uno de los que desaprobó sabía y reconoció su propia limitación al momento de hacer el examen; ya sea porque no comprendió mucho los temas, porque no logró estudiar lo suficiente, u otras múltiples razones. Nosotros estuvimos trabajando con ellos ayer también, apoyándolos. Fue la entrega de las notas y les dimos una devolución. Vimos los exámenes y les comentamos a ellos hacia dónde apuntábamos y cómo estaban redactadas las consignas. Hicimos hincapié en esas cuestiones y ellos pudieron ver qué fue lo que no habían entendido y comprender. Es que a veces pasa que uno ve el examen y sabe que se equivocó, pero no sabe por qué. También les permitimos llevarse un examen vacío, para que ellos pudieran practicar a la luz de todos los módulos que habíamos preparado.



**-¿Qué cantidad de trabajadores participaron del curso y rindieron?**

-Rindieron 41. De todos ellos, en esta primera instancia hubo 7 desaprobados nada más. Esto habla de un buen nivel. Al menos se notó que se preocuparon y que entendieron bastante. Esto era algo fundamental que nos habíamos propuesto en el Comité: no necesariamente prepararlos para el examen, los quisimos preparar para el trabajo. Para que ellos pudieran, el día que se encontraran en su nueva tarea administrativa, entender las cuestiones mínimas que nos rodean en el ámbito de la oficina.

**-Es que ellos vienen de un universo y un entorno laboral totalmente distinto.**

-Exacto. Hay algunos que quizás lo conocen, que observan, que vienen a las oficinas y escuchan hablar. Que preguntan y han captado cuál es la esencia del trabajo administrativo. Y hay otros que no tienen ni idea. Y quizás porque ni siquiera trabajan en oficinas y les toca trabajar en las aulas. Entonces hay muchas cuestiones administrativas que desconocen, incluso del mismo ordenamiento y clasificación de la documentación (que ese tema también lo di yo).

Una de las cosas que más nos importaba, es que el día que ellos estuvieran sentados detrás de un escritorio, por lo menos pudieran reconocer su entorno y la documentación que los rodea. Todo esto, por supuesto, más allá de la especificidad que tiene cada oficina.

**-El saldo desde lo organizativo y lo académico es muy bueno. ¿Cuál es el saldo desde lo humano?**

-Creo que cada uno de nosotros tuvo su propia experiencia dado que somos diferentes y tenemos nuestra propia individualidad. En lo personal fue un desafío. Si bien el Comité trabajó en conjunto, también hubo mucha independencia. Y si bien lo charlábamos en grupo, cada uno aportaba su propia visión acerca de qué tema se tenía que tratar y eso, fue muy gratificante. Fue un montón de trabajo, porque había que sentarse a pensar, a leer y aunque uno lo tenga incorporado en la diaria, había que llevarlo a una clase, y preparar los powerpoint, el material apropiado y manejar la terminología adecuada. El desafío también era que ellos pudieran comprender lo que uno trataba de enseñarles.

**-¿Cuál fue la reacción de quienes se capacitaron?**

-Primero tenían caras de miedo...(risas), cuando uno les planteaba los temas tenían dudas, porque se enfrentaban a algo diferente y a veces temían preguntar, y yo los alenté. Después iban cumpliendo con las prácticas y al principio veía que les costaba encuadrar en la estructura que les estaba mostrando, pero finalmente en los exámenes se vio la evolución. ¡Fue increíble! Producto del estudio y de haberles mostrado el camino. Cuando les entregamos los exámenes para que tomaran vista, la verdad es que hubo mucha alegría, estaban todos felices. Se notaba la algarabía en el aula. Y más allá de que a algunos nos les fue tan bien, todos estaban muy felices, sobre todo por la experiencia en sí, más allá del examen. La experiencia les resultó muy buena, porque además de que se les dio la oportunidad de poder hacer algo para cambiar de agrupamiento, ellos pudieron aprender y darse cuenta de que ese aprendizaje tuvo un buen resultado. En definitiva, se dieron cuenta que podían.



# Luz y Fuerza renovó su conducción y habrá continuidad

El gremio que congrega a los trabajadores que prestan servicios en la producción, explotación, comercialización, transmisión y/o distribución de la energía celebró sus elecciones. La Lista Azul venció a la Lista Bordó, y Rigane continuará al frente de la comisión directiva.

El actual Secretario General de Luz y Fuerza Mar del Plata, José Rigane, fue reelecto en la conducción del gremio, en los comicios que se realizaron a fin del mes de mayo en la sede del Sindicato. La Lista Azul del Movimiento de Unidad Lucifercista obtuvo 685 votos, contra 441 votos de la Lista Bordó de la Agrupación 8 de Octubre.

» Hay que destacar que esta es una organización de todos los trabajadores, piensen como piensen «

Las elecciones se desarrollaron con total normalidad en las 29 mesas de todas las delegaciones, de las que participó el 87 por ciento del padrón. Luego de cerradas las mesas de la sede gremial, en el salón de Asambleas del Sindicato se realizó el escrutinio, fiscalizado por representantes del Ministerio de Trabajo de la Nación, apoderados de ambas listas, la Junta Electoral y escribanos aportados por las agrupaciones. Pasada la medianoche del día de la votación, se dieron a conocer los resultados finales que marcaron el amplio apoyo a la actual conducción del Sindicato.

La nueva Comisión Directiva, asumirá el 20 de julio y tendrá a Rigane como Secretario General; Rubén Chirizola como Secretario Adjunto; Romina Quintas como Secretaria Gremial; Guillermo Amadeo como Secretario de Hacienda; Marcelo Alejandro Mesa como Secretario de Organización; Guillermo Albanese como Secretario de Prensa y Angel D'Amico como Secretario de Obra Social.

Luego de conocido el resultado, Rigane celebró "que esta organización resuelva sus diferencias en términos democráticos sin ninguna dificultad".

"Al mismo tiempo, hay que destacar la gran

participación de los afiliados con su voto, sobre todo cuando al movimiento obrero se lo castiga duramente por ser protagonista, por estar en la calle en busca de sus reivindicaciones. Celebro que los compañeros y compañeras hayan decidido ir a buscar la reafirmación en las urnas", sentenció el gremialista.

Por otra parte, también deseó que a pesar de las diferencias, todos los trabajadores de Luz y Fuerza trabajen por la unidad. "Ojalá la otra agrupación pueda hacer efectivo lo que manifestaron en la campaña: que era necesaria la unidad. También hay que destacar que esta es una organización de todos los trabajadores, piensen como piensen, esa es una condición innegociable para poder ser lo suficientemente autónomos de los patrones, de los partidos políticos y del Estado, decidiendo el rumbo en función de los intereses de la clase obrera", recalcó.

En última instancia, Rigane subrayó que por primera vez en los 71 años del gremio, una mujer, Romina Quintas, va a ocupar el cargo de Secretaria Gremial: "Fuimos conscientes de que siendo un gremio en el que el 80 por ciento somos varones, estuvimos dispuestos a llevar adelante el desafío antes las distintas opiniones en contra. La compañera tiene una posibilidad y oportunidad para demostrar su capacidad y su condición de que puede crecer como dirigente y eso requiere esfuerzo y amplitud mental para comprender a todos y tener respuesta para todos", concluyó.

El próximo Secretario Adjunto, Rubén Chirizola remarcó que "estamos contentos pero también hay que ver que hubo 440 compañeros que piensan distinto y nosotros vamos a tener que hacer los suficientes esfuerzos para esos afiliados que no piensan como nosotros y demostrarle que esta conducción quiere lo mejor para esta organización gremial y todos los trabajadores".

Finalmente, Quintas sostuvo que el cargo

» La Lista Azul del Movimiento de Unidad Lucifercista obtuvo 685 votos, contra 441 votos de la Lista Bordó «

que le tocará asumir "es un desafío enorme". "Sé que no voy a estar sola porque mis compañeros van a estar. Este es un trabajo en equipo, con unidad y a eso vamos a apostar para esta próxima conducción", añadió.

La presidente de la Junta Electoral, Ximena Aquino, destacó que "la elección y el escrutinio se desarrollaron con total normalidad, por eso hay que felicitar a todos los compañeros y las compañeras que una vez más eligieron autoridades libre y democráticamente".



# TGU: una experiencia de esfuerzo y satisfacciones

Dos estudiantes de la carrera nos cuentan de los proyectos surgidos en la cursada. Uno de ellos los llevó a exponer en un congreso nacional, mientras se evalúa la posibilidad de implementarlo en el Complejo Universitario.

La Tecnicatura en Gestión Universitaria que se brinda en la UNMDP para los Trabajadores Universitarios, está a un año de tener sus primeros egresados y ya empieza a dar buenos frutos. Claudio Salvatore y Rubén Gómez se animaron, despejaron dudas, desafiaron los prejuicios y se pusieron a estudiar.

Para Claudio, la TGU se nutre de las más diversas motivaciones: desde la mera adquisición de conocimiento, pasando por la posibilidad de una mejora salarial y laboral hasta la posibilidad de devolverle a la Universidad una parte de lo que te da.

Rubén tenía una deuda consigo mismo desde que dejó Ingeniería hace muchos años y a partir de esta nueva oportunidad busca aprovechar todo lo que la TGU ofrece desde lo gremial, la construcción con los compañeros y el enriquecimiento académico.

En una de las asignaturas de la carrera, se les propuso realizar un trabajo grupal en el que pudieran aplicar el conocimiento adquirido. Así surgió la idea de Edgardo Nocella, uno de los restantes integrantes del grupo de estudio, de concebir un sistema de gestión de consultas. Su proyecto los llevó hasta el 4º Congreso de Graduados y Estudiantes de Tecnicaturas y Licenciaturas en Gestión Universitaria que realizó la Fatun (Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales), donde expusieron las características de su iniciativa y se llevaron algo más que aplausos: sugerencias de mejoras, una orientación para colaborar con las personas con discapacidad y el ánimo para presentarlo ante las autoridades universitarias para que evalúen la posibilidad de su aplicación práctica en el ámbito del Complejo Universitario.

-¿De qué se trata el proyecto presentado durante el Congreso?

-C.S: Fue un trabajo de un grupo de 6 compañeros. Entre las ideas, surgió una propuesta sobre Gestión de Consultas. Viene a ser un programa que podría correr en cualquier dispositivo móvil con acceso a internet. Incluso dentro del Complejo Universitario, se podrían instalar terminales de autoconsulta. Sirve para que los usuarios internos -docentes, trabajadores universitarios, estudiantes, graduados, etc.- o externos, a través de una terminal o aplicación en un dispositivo, puedan acceder a los horarios de atención de las oficinas, los números de teléfono; es un sistema de bedelía que sirve para saber de ante mano, antes de llegar al complejo, dónde se cursa determinada materia con un mapa que se activa. Lo concebimos como un trabajo de la cátedra, pero también como un punto de partida para algo más porque al no existir una iniciativa de este tipo en la Universidad, esto era lo mínimo y a partir de ahora se abren unas posibilidades extras que estamos analizando.

-R.G: La idea era desarrollar un servicio o un producto nuevo que no haya sido implementado en la UNMDP. Pensamos en un sistema abierto, que esté continuamente retroalimentándose del medio ambiente. Ese medio ambiente es el que nos tiene que dar la información, para luego procesarla, y a su vez devolverla. Decidimos que el sistema esté hecho en un lenguaje que no tenga que ser actualizado. Es un lenguaje de programación común, sencillo, simple, aunque sí necesitamos un servidor dedicado por la cantidad de datos que se va a acumular. Además, el programa nos va a permitir una circulación y un acceso al complejo universitario mucho más limpio, rápido y cómodo. Es un desarrollo que no tiene límites.

-¿Van a presentar el proyecto para que se evalúe su aplicación en el ámbito de la Universidad?

-C.S: Sí, surgió antes de viajar al Congreso y hablando con una compañera del Rectorado, me preguntó si teníamos idea de presentarlo. A esto se suma que ahora habría una posibilidad de presentar el proyecto en el marco de un programa de accesibilidad. Creemos que pueden prosperar las dos iniciativas..



Empoderar

En el marco del Congreso, Rubén y Claudio tuvieron la oportunidad de interactuar con alumnos de las TGU que se dictan en todo el país. Esto sirvió para notar las diferencias y ver con mayor claridad las ventajas de la cursada marplatense.

-¿Cuál es el análisis que hacen de la TGU local, en comparación con las otras experiencias?

-R.G: Tenemos que empoderar la TGU de Mar del Plata en función a los horarios y la facilidad de poder cursar. Hay universidades en las cuales cursan los viernes de las 14 a las 21 y los sábados de 8 a 17. Nosotros tenemos un horario flexible, cómodo.

Otra de las cosas que notamos es que el nivel que tiene la tecnicatura en Mar del Plata, tanto de los alumnos como de los docentes, es superior al de algunas universidades del país. Por ejemplo, nosotros interactuamos mucho con la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (con cabecera en Tandil), una institución muy importante, y ellos nos felicitaron por la coordinación de la TGU en cuanto al conocimiento y lo que estamos generando dentro de ella.

-C.S: Nos dimos cuenta de que en algunos lugares crearon la TGU, la anclaron en una unidad académica, pero no tiene ningún tipo de contralor gremial o de coordinación como tenemos nosotros, ni tampoco una sinergia estudiantil que vaya promoviendo cambios sobre la marcha.

Ha habido lugares donde tienen 80% de desgranamiento de un año para el otro y nosotros, arrancamos 77 compañeros y 60 seguimos cursando. Hay mucha sinergia de grupo, ayuda y compromiso.



## Sonidos de por acá

El Brote ya tiene 4 años en el aire. Es reflejo de nuestra vida cotidiana como mujeres y hombres dedicados al trabajo en la Universidad. En 2015, mantenemos el horario y el espíritu.

POR JAVIER GERMINARIO

¿Qué pueden tener en común, un bullicioso y alegre grupo de hijos de nuestros afiliados, con un reclamo vecinal por mejoras en el asentamiento donde habitan, el anuncio de habernos otorgado a APU la Personería Gremial, y el relato de un cronista de guerra sobre los ataques en la Franja de Gaza?

Que todo cabe en el mismo programa de radio; en nuestro programa de radio. Es que El Brote, a lo largo de los 4 años que lleva en el aire, nos ha permitido poner en palabras las alegrías más grandes que hemos podido celebrar, y también aquellos pesares que nos aquejan y nos tienen trabajando y luchando por revertirlos. Y, en ese aspecto, se convierte en un registro cronológico, pormenorizado, desprovisto de halagos y lisonjas ornamentales, pero siempre apasionado. Seguimos enorgulleciéndonos, de haberle puesto un nombre que lo vincula a este medio gráfico, que lo antecede, lo enmarca, y lo impulsa una y otra vez; y también de haber hallado en el slogan una sentencia fina, y certera, como una estocada: un programa de gente desestructurada. Eso somos este sector que pone el cuerpo, el cerebro, y el espíritu para hacer que la educación universitaria pública sea posible. El Brote entonces es reflejo de nuestra vida cotidiana como mujeres y hombres dedicados al trabajo en la Universidad. Pero no nos quedamos solo en eso. Justamente porque en tanto sujetos con derechos, con conciencia social, con inquietudes políticas, con búsquedas intelectuales y artísticas, con vidas privadas, con deseos y ambiciones, reducir nuestra expresión a la acción gremial sería un desperdicio. Así, los oyentes habituales de Radio Universidad, los que se suman a las repeticiones por la radio Comunitaria De la Azotea, nosotros mismos al ocupar el rol de receptores de la emisión que entre todos pensamos y producimos, y hasta desprevénidos interlocutores eventuales que nos encuentran en el

aire, vamos descubriendo sábado a sábado que la problemática de todos los trabajadores con los que tenemos en común luchas, escenarios, objetivos, reivindicaciones y clase; son bienvenidos a manifestarse en este espacio. Por donde pasan también artistas, emprendedores, y referentes sociales y políticos de nuestra comunidad. Y también los que siendo foráneos, están de paso en la ciudad, o los que convocamos especialmente porque el tema de conversación lo requiere, incluso, a otras provincias, a otros países, o a otros continentes. Y además, nos erigimos en anfitriones de los demás actores de la Universidad. Por El Brote, pasan las voces de estudiantes, docentes, investigadores, graduados, y representantes de la gestión, difundimos sus actividades y propuestas, y los requerimos cuando nuestras necesidades y planteos requieren de su parte una respuesta.

### El Brote modelo 2015

Mantenemos el horario y el espíritu, y por eso en esta quinta temporada va a pasar todo esto que describimos más arriba. Pero es lógico que nos renovemos. Y necesario. Desde la artística, que viste con ropas nuevas todo el programa, hasta las voces de quienes lo llevamos adelante. Sumamos a Juan Manuel Quintanilla, que venía amagando con sus participaciones y

»El Brote nos ha permitido poner en palabras las alegrías más grandes que hemos podido celebrar«

coberturas, enviado por El Brote y La Semilla; ahora, pidiéndole el micrófono a Javier Germinario (tarea para nada sencilla). Pero la novedad es que cada sábado, habrá una presencia más en el aire. Los compañeros de la CD, y referentes de diversas tareas en APU, rotarán como conductores invitados. También innovamos en los espacios que sostienen Gustavo Contreras y Fernando Forio. El bloque de "Historia del Movimiento Obrero", suma audios, invitados y otras inserciones, y se fija el norte en la formación de cuadros. Y la columna sobre los Derechos de los Trabajadores se acomoda entre el abordaje de casos y la conceptualización teórica. Además, la música no será solo un momento de necesaria distensión: conoceremos vida y obras de músicos marplatenses, de a uno por sábado, nos ayudarán a musicalizar cada Brote. Esperamos que las páginas de La Semilla nos sigan cobijando, y poder seguir nutriéndolas. Y con ese mismo espíritu, esperamos poder traducir en soportes sonoros las discusiones y acuerdos de la dimensión política gremial, y a la vez aportar desde el aire elementos para enriquecer esas apasionadas reuniones en Roca y La Pampa, en el Complejo, en Rectorado, y cada una de las sedes de trabajo, y construcción organizativa de nuestro gremio.

» Seguimos enorgulleciéndonos, de haberle puesto un nombre que lo vincula a este medio gráfico, que lo antecede, lo enmarca, y lo impulsa una y otra vez«



## Gracias María, Gracias Rubén

El programa de radio de los Trabajadores Universitarios existe porque alguna vez lo pensó y lo propuso Rubén Naveiro. Y luego lo produjo, lo grabó, lo editó y lo condujo. Y llegó a este quinto año, en gran medida por el aporte de María Stankevicius, quien se puso al hombro las tareas más complejas de producción, y le dio un vuelo que esperamos sostener quienes tomamos la posta. Este apartado es para reconocer esas valiosas tareas y aportes, criteriosas y de calidad en la dimensión técnica y profesional, aguerridas y francas en lo sindical, y muy afectuosas en lo humano. Quienes ya son oyentes, ya lo saben. Nuestra pretensión entonces es que todos lo sepan:

Nuestros esfuerzos, nuestros triunfos, nuestras necesidades, deseos y luchas, nuestro espacio para organizarnos, debatir, y transformar, nuestra oportunidad de crecer y desarrollarnos es El Brote: el programa de radio de los trabajadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata, un programa de gente desestructurada.

# ¡escuchá el brote!

*No te pierdas nuestro programa radial semanal los sábados de 13 a 15 por la 95.7, Radio Universidad; y sus dos repeticiones los martes de 13 a 15 por la 88.7, Radio De La Azotea y los miércoles a partir de las 22 horas, también por la radio de la Universidad Nacional de Mar del Plata.*

VISTO el Acta Paritaria Local N° 5/2014, por la cual se acordó la implementación de la promoción de categorías del tramo inicial (primera parte), y el inicio del expediente N° 1-10305/2014-0 realizado por la Asociación del Personal Universitario, y

CONSIDERANDO:

Que, a fojas 1, obra nota del Secretario General de la Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Mar del Plata indicando la nómina del personal que se encuentra comprendido en la primera etapa del proyecto de Promoción de Categorías del tramo Inicial,

Que la promoción abarca única y exclusivamente a los trabajadores determinados en la lista acompañada en el proyecto, implementándose la primera etapa a partir de la solicitud, promocionando a los trabajadores de la categoría más baja a la siguiente del mismo agrupamiento,

Que la promoción referida se realizará en la medida que exista el correspondiente financiamiento.

Que, a fojas 7/8, la Dirección de Personal No Docente realiza un informe de revista de todos los agregados indicados en la solicitud,

Que, a fojas 9/18, obra informe del Departamento de Liquidaciones indicando el impacto presupuestario de la primera parte de la implementación solicitada.

Que, a fojas 22, la Secretaria de Asuntos Laborales Universitarios otorga el visto bueno a las actuaciones e indica que correspondería el dictado del correspondiente acto administrativo.

Que, a fojas 22 in fine, la Subsecretaría de Administración Financiera da opinión favorable a las actuaciones.

Las atribuciones conferidas por el Estatuto de esta Universidad.

Por ello,

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA  
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Dar de baja en la Categoría 7 y de alta en Categoría 6, todos del Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales,