

## V CONGRESO ARGENTINO DE ADMINISTRACION PÚBLICA, SOCIEDAD, GOBIERNO Y ADMINISTRACION

TITULO: La participación de los trabajadores en la Democratización y Modernización del Empleo Público Nacional.

AUTOR: Omar Autón

### ***La participación como cultura y la negociación colectiva como instrumento del cambio en la gestión de los recursos humanos.***

*Si el autoritarismo y la rigidez burocrática han sido las notas salientes de un modelo de organización de la administración y de la gestión de recursos humanos hoy en crisis irreversible, la democratización y la participación activa de sus agentes deben ser, entre otras, las del modelo que nace junto al tercer milenio.*

*Los trabajadores han dado pasos gigantescos para estar en condiciones de hacer su aporte a los nuevos tiempos, en este sentido el sindicalismo del sector publico, al menos su sector mayoritario, ha demostrado en la Republica Argentina desde la recuperación de la democracia en 1983, ser capaz, sin renegar de sus esencias ni traicionar sus objetivos, de superar el estilo reclamativo y la conflictividad declamativa por la firmeza acompañada del esfuerzo permanente por proponer, por aportar, por diseñar desde la experiencia común de los trabajadores respuestas concretas a viejos y nuevos problemas.*

*Sin embargo muchos funcionarios no han podido escapar a la tentación de contribuir por intereses personales o de filiación política ya no a fortalecer un escenario de pluralismo sindical sino de verdadera atomización, situación que no difiere de lo que ocurre en otros países del mundo y que trae aparejado complejos cuadros de representación, encuadramiento y reconocimiento sindical.*

*El escenario descrito se completa con el hecho que, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, no existe en la Administración Pública Argentina un procedimiento institucional al cual acudir en caso de conflicto. Si a ello se suma la escasa experiencia en la practica de la mediación y el arbitraje, se termina de configurar un cuadro de situación que hace que producido un conflicto, la vía mas apta para superarlo con éxito, sea la negociación directa informal entre las partes.*

La necesidad de establecer métodos apropiados para la solución de conflictos colectivos de trabajo en la Administración pública fue durante años ignorada o subestimada, por la misma razón por la que también se cuestionaba o se desconocía la necesidad de determinar las condiciones de trabajo según métodos distintos a su fijación unilateral por el Estado. La sola idea de admitir que en la Administración pública pudiera existir un conflicto de intereses entre el Estado y sus empleados fue considerada como un desafío al principio mismo de soberanía del Estado.

Tales principios fueron debatidos en el Seminario subregional de la OIT sobre relaciones del trabajo, realizado en Montevideo en 1987.

En ese seminario se analizó el trabajo de diversos coloquios y seminarios a nivel regional e intraregional, ciclo que en las Américas había concluido un año antes, en 1986, cuando la 12° Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT, examinó esta cuestión como punto III de su orden del día.

Al respecto no olvidemos que en 1981 la OIT adoptó el Convenio 154 sobre fomento de la negociación colectiva, que fue ratificado en 1988, por nuestro país por medio de la ley 23.544, que señalaba que en la República Argentina y en el ámbito de la Administración Pública se haría efectiva en el momento de entrar en vigencia la nueva legislación que regularía el desempeño de la función pública, en la cual se fijarían las modalidades particulares para la aplicación del citado convenio.

En base a lo anterior el gobierno argentino solicitó asistencia técnica a la OIT a fin de obtener "información AMPLIA Y EXHAUSTIVA de la experiencia de otros

países en la implementación y desarrollo de la negociación colectiva en la administración” así como para la organización de talleres y seminarios sobre el tema.

Así entre el 31 de octubre y el 2 de noviembre de 1988 se realizó en Buenos Aires un Seminario técnico Internacional, sobre la experiencia de la negociación colectiva de un grupo de países expresamente seleccionados de Europa y de América tanto del norte como del sur.

Por parte de la OIT participaron Oscar Hermida Uriarte Consejero Regional en Legislación y Relaciones del Trabajo de la Oficina Regional de la OIT para las Américas y José Luis Daza, Consejero Regional Adjunto en Derecho del Trabajo de la oficina regional para la América Latina y el Caribe de la OIT.

Por la Argentina tomaron parte el Subsecretario Técnico y de Coordinación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, Dr Rodolfo de Urraza, el Subsecretario de Política Salarial para la Administración Pública del Ministerio de Economía, Ing. José Soler y el Subsecretario de Coordinación y Gestión de la Secretaría de la Función Pública, Lic. Jorge Feldman.

Fueron invitados a participar tanto UPCN como ATE, en su carácter de únicos sindicatos representativos de los empleados públicos, con ámbito de actuación nacional, asimismo se aceptaron aportes de otras organizaciones con ámbito de actuación sectorial.

Como resultado de estos debates se constituyó una comisión integrada por la doctora Noemí Rial, el Dr. Geraldo Von Potowsky (experto de la OIT) y el Dr. Rodolfo de Urraza, este último representaba al Estado mientras que la Dra. Rial lo hacía por los sindicatos. La misma trabajó desde noviembre de 1988 hasta febrero de 1989 y acordó un proyecto que le fue presentado al gobierno argentino en la persona del por entonces Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Ideler Santiago Tonelli.

## UN POCO DE HISTORIA

La negociación Colectiva con efecto “erga omnes” es la institución del Derecho del Trabajo de vida mas azarosa en la República Argentina, promulgada el 13 de octubre de 1953 y reglamentada por Dec 6582/54, la Ley 14.250, su vigencia estuvo suspendida durante largos períodos y solo fue utilizada como herramienta para determinar libremente las condiciones de trabajo y los salarios de las distintas categorías profesionales entre 1954-1955, 1964-1966 y 1973-1976, y una vez recuperada la democracia en 1983, recién se la volvió a utilizar en 1988 .

En lo que hace a la administración pública, no puede hablarse de la existencia de una práctica de la negociación colectiva medianamente consistente hasta la ratificación por parte del Estado del convenio 154 en la fecha antes citada.

Si bien entre 1985 y 1986 se habían dado algunos pasos en procura de establecer tratativas entre el Estado y las organizaciones gremiales del sector público, con la creación de comisiones en cuyo seno comenzaron a tratarse diversas cuestiones referidas al empleo en la administración centralizada, no es hasta 1987 con la creación de la Comisión Participativa de Política Salarial y de Otras Condiciones de Empleo para el Sector Público, que funcionaba en el Ministerio de Economía, que adquiere el carácter de una verdadera Comisión Paritaria, al pasar a ser conducida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como ocurría en el sector privado.

La legislación vigente hasta 1987 no consagraba el derecho a la negociación colectiva para los empleados públicos, pero tampoco establecía vallas insalvables para ello. La ley 14250, no mencionaba en sus disposiciones a los empleados públicos. Sin embargo el decreto reglamentario de la ley en su art. 19 establecía que “No se regulará mediante convenciones colectivas el régimen de trabajo del personal ocupado por la administración pública nacional, provincial o municipal, CON EXCEPCION DE AQUELLAS ACTIVIDADES DONDE POR ACTO EXPRESO DEL PODER PÚBLICO, EN CADA CASO, SE ADMITA SU APLICACIÓN”

En base a esta disposición diversos sectores como la ex Junta Nacional de Granos, el Mercado Nacional de Hacienda, administración Nacional de Aduanas, la Dirección Nacional Impositiva, la Dirección nacional de Vialidad todos ellos en

1973 celebraron sus convenios colectivos dentro del marco citado. Otro tanto ocurrió en 1975 con los bancos oficiales integrantes del Sistema Bancario Nacional y el Hipódromo Argentino.

En 1988 la sanción de la ley 23.545 que restituyó con modificaciones el sistema de negociación colectiva de la 14.250, se previó que la obligación de negociar, para la administración pública se haría efectiva una vez que se sancione una legislación específica, recogiendo la tendencia mayoritaria en ese momento que hacía falta una normativa que se adaptara a la particularidad de la estructura del Estado argentino, de la existencia de una plurirrepresentación sindical a diferencia del sector privado, y de resolver cuestiones muy conflictivas aún respecto de la autodeterminación del régimen laboral dejando de la lado las normas heterónomas.

### EL CAMINO HACIA LA LEY 24.185

El Art. 1 de la ley 23.545 de ratificación del convenio 154 expresaba “Las prescripciones de la misma (la convención) igualmente regirán respecto de las convenciones que celebren las asociaciones representativas de los trabajadores que se desempeñen en la administración pública nacional, con quienes actúen asumiendo la representación de los órganos o reparticiones que se trate...esta obligación no regirá para estos hasta tanto no sancione a su respecto un régimen específico”.

El Estado argentino quedaba en consecuencia obligado a sancionar una legislación específica, máxime que la propia ley establecía que salvo aquellos que ya hubieran celebrado convenios bajo su marco, el régimen de la 14.250 no era de aplicación para la administración pública.

Si analizamos en forma conjunta esta evolución legislativa, con las decisiones políticas tomadas por el gobierno del Dr. Alfonsín para afrontar la creciente conflictividad del sector Público que entre 1983 y 1987 superó claramente al privado en horas de trabajo perdidas por conflictos, vemos como los hechos confluían hacia la normatización de la negociación colectiva.

Un elemento capital fue la citada conformación de la Comisión Participativa de Política Salarial y Otras condiciones de empleo del sector público, cuyos integrantes era los mismos funcionarios que asumieron la representación del Estado Argentino en los seminarios y conferencias organizadas por la OIT en 1988.

Es incesante analizar que el mecanismo de actuación de la citada comisión era el siguiente, la representación permanente era ejercida por el Ministerio de Economía y la Secretaría de Función Pública

En nombre del sector sindical participaban como miembros permanentes UPCN y ATE, siendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la autoridad convocante. Sin embargo cuando se pasaba a debatir cuestiones sectoriales se convocaba a las autoridades del organismo o jurisdicción y de haberlos a las organizaciones sindicales con ámbito de actuación.

Al momento de remitir al Congreso en enero de 1989, el Poder Ejecutivo, el proyecto que la Comisión mencionada presentara y que ya mencionáramos existían otros proyectos, a saber:

1) Proyecto de los senadores Oraldo Britos, Pedro Conchez, Manuel Vidal, Edgardo Murguía y Carlos Tenev, que presentaba dos objeciones, en primer lugar por buscar regular las negociaciones a nivel nacional, provincial y municipal, lo que aparejaba un problema de jurisdicción y además porque limitaba la representación sindical a las organizaciones nacionales, dejando excluidas las sectoriales.

2) Proyecto del Senador Brasesco, que limitado al ámbito nacional presentaba la particularidad de crear un tribunal ad hoc para arbitrar en los diferendos.

3) Proyecto del diputado Humberto Roggero, fue tomado muy en cuenta por la comisión constituida en el Ministerio de Trabajo, por lo que es muy similar al presentado finalmente por éste.

4) Proyecto de los Diputados Pascual Capelleri y Néstor L. Golpe que también siguió el proyecto del Ministerio de Trabajo salvo en la integración de las comisiones negociadoras.

Los sucesos de política nacional acaecidos en 1989 con el adelanto de las elecciones, la hiperinflación y la entrega adelantada del poder impidieron el tratamiento de estos proyectos. Pasarían más de dos años para que el Congreso nacional se dedicara a renovar la discusión de esta cuestión hasta que finalmente sancionó en 1992 la ley 24.185, reglamentada un año después por el Dec. 447, sin embargo la lectura del proyecto presentado al congreso el 13 de abril de 1989 y el texto finalmente sancionado hacen innecesario el preguntarse el porqué de esta introducción.

#### LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACION NACIONAL.-

El 11 de noviembre de 1992 el Congreso Nacional sancionó la Ley 24.185, Convenios Colectivos para los trabajadores del Estado, promulgada de hecho el 16 de Diciembre del mismo año y reglamentada por Decreto 447 del 17 de marzo de 1993, abriendo el camino de esta manera para producir un cambio sustantivo en el régimen laboral del empleo publico a nivel del gobierno nacional.

Sin embargo, y como prueba de la resistencia que subsistía a diferentes niveles para avanzar en este sentido recién cinco años después en 1998, se pudo constituir la primera comisión negociadora que inició su labor en marzo de ese año.

Indudablemente, largos años de disponer unilateralmente de la facultad de establecer las reglas, generaba temor y algunos suponían que iba a desatar una oleada de conflictos al exacerbar la puja por los ingresos, lejos de ello, lo que iba a verificar era una brusca disminución de las horas de trabajo perdidas por paros, precisamente cuando funcionaba la mesa de negociación y un recrudecimiento cuando por falta recompromiso con esta política, como veremos mas adelante, ello no ocurría.

En los últimos años, es mucho lo que se ha escrito y hablado en distintos congresos y seminarios, sobre esta cuestión y si bien deducir desarrollos teóricos desde lo empírico, tiene sus riesgos y peligros, al ser la negociación colectiva, como hemos visto el resultado de una larga labor intelectual y conceptual, por parte de juristas y expertos en administración, tiene la salvaguarda de su calidad teórica de origen.

Es importante reflexionar como el encuentro de dos procesos, el de modernización del Estado y el de democratización de las relaciones de empleo, encontró en la negociación colectiva un cauce común, produciendo ello una sinergia que los transformó profundamente, llevando a funcionarios y dirigentes sindicales a la convicción que el esfuerzo de la construcción de políticas basadas en el diálogo y el consenso, quizás careciera de la espectacularidad y el "efectismo" de las políticas tradicionales, en la materia. Aparecía como lenta y contradictoria, pero al hacer que todos los sectores resintieran parte de esa construcción, le daba una solidez y perdurabilidad muy cercana a las definiciones teóricas de autenticas políticas de Estado.

La firma del primer convenio colectivo de trabajo en diciembre de 2008, constituye un hito histórico por avanzar no solo en normas tradicionales, pero impensables años antes, como establecer obligaciones para el Estado empleador e incorporar la problemática de las condiciones y medio ambiente laboral y garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato no solo en el acceso al empleo publico sino luego en el desarrollo de la carrera , sino por incorporar un avanzado sistema de, solución pacifica de los conflictos de intereses.

#### EL GOBIERNO DE LA ALIANZA: CRISIS DE LA NEGOCIACION.-

Paradójicamente al acceder al gobierno en 1999, una alianza integrada por el mismo partido político, la UCR, que tanto hizo por instalar la negociación colectiva entre 1983 y 1989, lejos de profundizar los avances alcanzados se produjo no solo un freno sino incluso un retroceso en la materia.

Si quisiéramos expresar en pocas palabras esta etapa, deberíamos decir que este gobierno arrancó plagado de prejuicios no solo hacia la negociación colectiva, sino y muy especialmente hacia el sindicalismo, desconfiaba además del personal de conducción que había accedido a esos cargos a través del sistema de concursos creado en el período anterior, llegando inclusive a derogar el decreto reglamentario de la Ley 25.164, Marco del Empleo Público sancionada en 1999. Intentó conjugar ideas modernizantes como la Gestión por Resultados o Carta Compromiso con el Ciudadano, introducir el modelo de agencias o gerencia por

programas y al mismo tiempo manifestaba el mas profundo desprecio por cualquier participación de los trabajadores en la definición de esas políticas. Llegó inclusive a modificar el Dec. 993 que instauró el Sistema nacional de la Profesión Administrativa (Si.Na.PA) por decreto, cuando la ley 25.164 decía claramente que sólo podía hacerse a través de la negociación colectiva lo que generó una denuncia sindical ante la OIT, recién resuelta con el nuevo gobierno en el 2004 .

En este período además aparece el fenómeno del personal contratado, con el objeto de eludir la obligación legal y convencional que establecía que solo podía ingresarse al Estado a través de procesos de selección que garantizaran la idoneidad y la igualdad de oportunidades, se recurrió a un decreto, el 92/95, pensado para contratar personal profesional con alguna calificación especial, y se lo masificó tanto así que de unos 3000 agentes que había a fines de 1999, bajo esa modalidad se llegó a mas de 16.000 a fines de 2001.

Esta modalidad además al recurrir a la figura de la locación de servicios que pretendía encubrir el vínculo laboral hacía incurrir al Estado Nacional en el fraude laboral, lo que le fuè enrostrado, por cierto en numerosas oportunidades a los representantes de la cartera laboral por los empresarios cuando se los instaba a eliminar el trabajo “en negro”.

Ya en 2001, cuando la crisis se hacía ostensible, se volvió a desconocer el convenio colectivo al producir un recorte salarial del 12%, elevado luego a un 13%, cuando una ley de emergencia facultó al Estado a “abonar los salarios de los empleados públicos de conformidad con lo que recaudara”.

Indudablemente el fraude laboral, las relaciones laborales encubiertas, las reducciones salariales o la modificación unilateral de regímenes de empleo, son absolutamente antitéticos con la cultura del diálogo propio de la negociación colectiva. Ello redundó por supuesto en un incremento de los conflictos, que volvieron al nivel de los comienzos de los 80.

## 2004\_2009 DOS AÑOS DE INTENSA NEGOCIACIÓN

Si bien el comienzo de la gestión de Néstor Kirchner pareció mantener ese recelo por la negociación, muy rápidamente cambió el criterio y convocó al año de su gestión a paritarias, pese a la difícil situación que afrontaba el Estado argentino. Sus estructuras estaban desquiciadas por la aparición de estructuras paralelas de contratados, de programas internacionales que suplían las misiones y funciones propias de cualquier organización estatal (salud, políticas sociales), con presupuestos que recién se empezaban a recuperar del impacto de la brutal crisis de diciembre de 2001, la suspensión del pago de los servicios de la deuda y la devaluación.

Se tomaron decisiones claves como:

- a) Incorporar en plenitud al convenio colectivo a aquellos organismos, que si bien estaban incluidos en el convenio vigente, este no se les aplicaba en su totalidad.
- b) Incorporar a unos 25.000 trabajadores civiles de las FF.AA, que conquistaron así por primera vez el derecho a discutir sus condiciones de empleo.
- 3) La inclusión de la totalidad de los entes reguladores y de control de servicios públicos, en el convenio.
- 4) Incorporar al convenio a los más de 18.000 trabajadores a esa fecha, que se regían por contratos de locación de servicios y pasaron a tener relación de dependencia.
- 5) Incrementar los salarios, garantizando la eliminación de conceptos no remunerativos lo que mejoraba además la calidad del salario. Se propugnaba asimismo mejorar la escala salarial, jerarquizando las retribuciones afectadas en ese momento por un intolerable achatamiento.

Asimismo gran parte de las cuestiones centrales de la organización del trabajo (carrera, capacitación, evaluación de desempeño, procesos de selección, etc.) eran temáticas a discutirse en las negociaciones sectoriales que se iniciaran luego de alcanzarse la renovación del convenio colectivo de trabajo general.

Había en realidad más dudas que certezas, pero la convicción y decisión puesta en juego por la nueva conducción de la Subsecretaria de la gestión Pública y el compromiso de la representación sindical, hizo posible avanzar y no solo suscribir un nuevo convenio colectivo general para la Administración pública Nacional, homologado por Dec. 214/06, luego de seis años, sino poner en marcha por primera vez las negociaciones sectoriales.

El modelo de negociación incorporado por la Ley 24.185, tiene como vimos la virtud de adaptarse a la compleja estructura no solo del Estado nacional en las

diversas actividades que desarrolla (Salud, Ciencia y Técnica, Administración Central, Cultura) previendo que a partir de un convenio general que establece los principios generales inderogables en las negociaciones sectoriales, estas se dedican a aplicar adaptando a su realidad esos institutos. Pero además contempla la conformación de la representación sindical, que en el sector público no se rige por el principio de sindicato único por actividad sino por la denominada plurirepresentación, ya que coexisten dos gremios a nivel nacional (UPCN, y ATE), con gremios por sector (Unión del Personal Civil de las fuerzas armadas) e incluso por empresa (APUMAG, gremio del personal profesional del SENASA).

Con ese objeto prevé, que en la discusión del convenio general participan solamente UPCN y ATE, y el voto único del sector trabajador es asumido en forma proporcional a los afiliados cotizantes de cada entidad (la Res. MTySS 42/98, luego de una compulsión la determinó en un 72% para UPCN y un 28% para ATE). En las negociaciones sectoriales se mantiene la presencia de los gremios nacionales pero se agregan los sindicatos de sector o empresa.

En estos cuatro años se han suscripto convenios colectivos sectoriales para el personal del Servicio nacional de Sanidad Animal y Calidad Agroalimentaria (SENASA), el Instituto nacional de Tecnología Industrial (INTI), el Instituto nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), la Sindicatura General de la Nación (SiGeN), el personal de las orquestas, coros y ballet dependiente de la Secretaría de Cultura y el Instituto del Cine.

#### UN BALANCE PROVISIONAL.-

Si consideramos que de la totalidad del empleo público nacional, unos 120.000 trabajadores se rigen por el convenio colectivo general homologado por el citado Dec. 214/06, de los cuales mas de 60.000 ya han suscripto además sus convenios sectoriales, que otros sectores han negociado sus convenios por la ley 14.250, a la que nos refiriéramos al comienzo, como por ejemplo la Aduana nacional, la AFIP, Vialidad Nacional, Empresa de Cargas Aéreas S.A , la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP, mas conocido como PAMI), Lotería Nacional, ello conlleva que ya no quedan sectores de empleo público nacional regidos por normas laborales heterónomas o sea que no sean el fruto de acuerdos convencionales, lo que constituye un orgullo para el país ya que no hay otros ejemplos en el mundo de tal nivel de desarrollo.

Esto se ha logrado en el marco de una llamativa paz social, ya que el sector público prácticamente no ha perdido horas de trabajo por conflictos, lo que remarca el concepto que la conflictividad tiene como causa primordial la falta de canales adecuados de negociación mas que la demanda sectorial.

#### CONCLUSIONES

Hemos dicho, en innumerables oportunidades, que los contenidos de los distintos convenios no constituían en sí un hecho histórico, que podrían ser innovadores, constituir conquistas mas o menos esperadas, pero lo que en realidad resultaba relevante era el camino a través del cual se arribaba a esos objetivos: la negociación colectiva.

Seguramente, llevados por el día a día, por las necesidades o expectativas mas inmediatas, muchas veces perdemos de vista lo esencial.

Abrumados, además, por la cultura “resultadista” que nos dice que los medios no importan, que lo que vale son los resultados, que plantear objetivos de mediano o largo plazo resulta absurdo, que una victoria, un éxito no son tales sino conllevan la destrucción del adversario, nos dejan pocos espacios para sostener que a veces los medios son más importantes que los resultados.

En ciertas esferas de la vida, los consensos, el respeto por el otro, privilegiar el acuerdo por sobre el conflicto, constituyen valores individuales y sociales.

Sentimos la necesidad de privilegiar lo común, lo compartido, de sociedad, en el sentido de que se remita a acuerdos basados en intereses comunes.

Cuando se parte de la construcción, de la idea de ser parte de algo, se deja espacio para otros actores, se protagoniza “con” y no “contra”, entonces el diálogo, la intención de encontrar los espacios comunes, predominan sobre las diferencias.

La necesidad de que todos tengan un lugar bajo el sol, con justicia y dignidad, se impone sobre la que propugna la lucha de sectores o la exigencia de eliminar al “otro” como sinónimo de victoria. Eso y no otra cosa es la negociación.

Vale la pena detenerse en ese concepto. Hay quienes identifican la negociación con lo espurio, con lo oculto, con la traición. Para algunos, en la medida en que uno no se propone derrotar al interlocutor, que acepta que quizá no obtenga todo lo que pide aunque en justicia corresponda, que admite que hay un camino largo y que todo no se resuelve en conflictos a “todo o nada”.

El conflicto en el sistema capitalista pasa por la aprobación de la riqueza producida, por como se reparte y, a veces, se canaliza en el paro y, otras, en la negociación. El objetivo nunca es el paro, la meta reside en avanzar en una mejor distribución de la riqueza producida y el que reniega de eso se niega a usar un camino, renuncia a una poderosa herramienta.

Por ello, en el inconsciente colectivo de la clase trabajadora argentina el concepto de negociación en matrimonio con la fuerza de la unidad, de lo colectivo, se constituye en la herramienta irremplazable de la justicia, de la dignidad.

Aquí, entonces, las señales del camino, el fundamento por el que UPCN se aferró a la idea de la negociación colectiva hace cerca de treinta años.

Este fue un concepto convocante para que los jóvenes dirigentes se reconocieran en la clandestinidad en la noche dictatorial y fueran forjando este presente, con obstinación en cada etapa de la democracia recuperada, moldeando hito por hito la ley, el decreto reglamentario, el primer convenio y, ahora, los sectoriales y, luego, nuevos y mejores convenios, como parte de una historia, es decir, de una identidad.

En nuestro gremio por medio de nuestra actividad diaria apuntamos a que los trabajadores del Estado descubran la historia compartida, que es necesario recuperar y transformar en común para que se vuelva sabiduría y no mera información.

Podrá encontrar la opinión de los que representan al Estado empleador, porque son trabajadores como nosotros y de los funcionarios políticos que, desde su lugar, constituyen la otra mitad de esa historia y también artífices: no el enemigo, no los hay en esta construcción compartida.

Hay distintos intereses, es cierto, visiones distintas, pero el convenio colectivo intenta convertirse en la síntesis posibles de esas diferencias y también de las coincidencias.

Gracias a Dios, es una historia viva, que vamos haciendo en conjunto, colectivamente, con avances y retrocesos, con resultados a veces mas espectaculares y otras menos, con expectativas satisfechas y pendientes, como la vida misma, con alegrías y decepciones, pero con lo impagable de hacerla todos juntos, sin espectadores ni excluidos, sin autoritarismos con la tranquilidad de conciencia y la alegría de ser artífices de nuestro destino común.