

Los procesos de conflictividad y las prácticas sindicales de Suteba Bahía Blanca (2003-2015)^[1]

Conflict processes and union practices at Suteba Bahía Blanca (2003-2015)

Becher, Pablo Ariel

Pablo Ariel Becher
pabloarielbecher@gmail.com
Universidad Nacional del Sur, Argentina

De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina
ISSN-e: 2250-6942
Periodicidad: Semestral
vol. 11, núm. 17, 2022
depracticasydiscursos.ces@gmail.com

Recepción: 15 Marzo 2022
Aprobación: 01 Junio 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/476/4762038004/>

DOI: <https://doi.org/10.30972/dpd.11176021>

Resumen: El presente artículo tiene como objetivo general caracterizar y analizar la conflictividad sindical docente generada por los trabajadores de la educación agrupados en el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (Suteba), de la ciudad de Bahía Blanca, durante el período 2003-2015. La investigación describe los tipos predominantes de conflictividad y las principales demandas. A su vez, se expresan las prácticas de este sindicato docente estatal en particular, sus experiencias de militancia gremial dentro y fuera de la entidad, y se analizan sus relaciones sociopolíticas con otros sectores sindicales, dentro de un entramado de fuerzas sociales en pugna contra el Estado provincial. Se utilizó una doble metodología de carácter cuantitativo y cualitativo, a partir de la triangulación de diversas fuentes documentales, la construcción de una base de datos de conflictividad laboral y la elaboración de fuentes orales basadas en entrevistas.

Palabras clave: estrategias, conflictividad sindical, prácticas sindicales, Suteba BB.

Abstract: The general objective of this article is to characterize and analyze the teacher union conflict generated by education workers grouped in Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (Suteba) of the city of Bahía Blanca during the period 2003-2015. The research describes the predominant types of conflict and the main demands. At the same time, the practices of this particular state teachers' union are expressed, their experiences of trade union militancy inside and outside the entity; and its socio-political relations with other union sectors are analyzed, within a network of social forces in conflict against the provincial State. A double quantitative and qualitative methodology was used based on the triangulation of various documentary sources, the construction of a database of labor conflicts and the elaboration of oral sources based on interviews.

Keywords: strategy, union conflictivity, union practices, Suteba BB.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo tiene como objetivo general analizar los procesos de conflictividad y las prácticas sindicales generadas por lxs docentes estatales agrupados en la seccional del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires de Bahía Blanca (en adelante Suteba BB), durante el período 2003-2015^[3]. La historia de este sindicato en particular, las relaciones generadas con otros sectores de trabajadorxs y su representatividad en el entramado político- sindical de la ciudad de Bahía Blanca y de la provincia de Buenos Aires permite comprender la elección de este actor sindical como objeto de estudio, dentro del conjunto de sindicatos docentes estatales que existen en el contexto provincial.

La línea de investigación adoptada se inscribe dentro de la historia reciente del movimiento obrero argentino y latinoamericano, como campo de disputas entre fuerzas sociales (Pérez, Álvarez, 2019), combinado con la caracterización de los conflictos laborales del sector docente durante la posconvertibilidad (Chiappe y Spaltenberg, 2010). La propuesta implica retomar el análisis de las conflictividades y relacionarlo con el concepto de estrategia (D'Urso, 2016), donde se conjugan prácticas sociales, tradiciones de protesta y experiencias de organización sindical (Gindin, 2011) dentro de un conjunto de territorios en disputa.

El sindicalismo docente en Argentina se vio afectado por sucesivas reformas educativas que llevaron a la desfinanciación y la descentralización de la educación (Jaimovic et al., 2004; Gentili et al., 2013), deteriorando las condiciones de trabajo de los trabajadorxs (Migliavacca, 2009) y reconfigurando su propia identidad laboral (Donaire, 2017). No obstante, el sector docente estatal mostró una gran capacidad de resistencia desde la década de 1990, posicionándose como un actor sindical de relevancia (Gindin, 2007). Su elevada conflictividad lo destacó con relación a otros gremios durante el período posterior a 2003, de modo que las alianzas políticas y tácticas de acción que llevó a cabo sirvieron como modelo de oposición para otros sindicatos.

Durante los gobiernos kirchneristas (2003-2015), los conflictos laborales recrudecieron en el marco de la recomposición capitalista posterior a la crisis de 2001 (Bonnet, 2015). Algunos trabajos indican que se inauguró en esta etapa un “nuevo régimen de empleo” (Senén González y Del Bono, 2013), signado por el incremento de las negociaciones colectivas, políticas salariales activas y cambios en el marco legal laboral. Sin embargo, investigaciones recientes dan cuenta de contenidos flexibilizatorios en las negociaciones colectivas que presentan continuidades con la década de 1990 (Marticorena, 2014). Asimismo, un conjunto de estudios señala que desde 2003 se observa una creciente intervención de las cúpulas de las principales centrales sindicales (CGT y CTA) en la negociación salarial con el Estado (Etchemendy y Collier, 2008). Sin embargo, otrxs autores expresan que, de forma paralela a este proceso, se incrementó el activismo de base que, en forma independiente de las direcciones sindicales, y a veces en oposición, reorganizó las comisiones internas y los cuerpos de delegadxs (Varela, 2016)^[4].

En el campo del sindicalismo docente estatal, las relaciones ambivalentes de las dirigencias centrales con un gobierno que propició leyes favorables (Feldefeber, 2012), aunque limitadas en los hechos (Rossi, 2011), implicaron un reposicionamiento en las estrategias sindicales a nivel nacional (CTERA, UDA, CEA, AMET^[5]) y en la provincia de Buenos Aires (Suteba, Federación Educadores Bonaerense (FEB) y otros sindicatos docentes), en muchos casos negociando y ralentizando el conflicto. De esta forma, surgieron procesos de sindicalismo docente en oposición a sus conducciones regionales y provincial (Blanco, 2010) y el establecimiento de las escuelas (lugares de trabajo) como espacios de organización de la protesta, ante las degradantes condiciones laborales y de infraestructura escolar.

Sobre el estado del arte acerca del conflicto docente, algunos análisis explican que la relación entre el sindicalismo y la alta conflictividad se encuentra asociada a su exposición a variables de tipo política (Murillo y Ronconi, 2004). Otros estudios enfatizan el análisis en la conflictividad interna que se explica por disputas vinculadas a la estructura sindical y los procesos políticos al interior/exterior de los gremios docentes (Cyunel y Loewy, 2015). Otros estudios enfatizan la centralidad que adquirió la educación durante los procesos

de reforma neoliberal y su relación con la conflictividad (Gentili et al., 2013). Una línea crítica sobre estos estudios lo constituyen aquellos trabajos que estudian los movimientos de autoconvocatoria docente (Migliavacca, 2009), así como las líneas clasistas que se entranan en la organización de algunos sindicatos docentes disputando prácticas y espacios de poder (Petrucci, 2005). Un último grupo de estudios se refiere a la vinculación con las políticas públicas y las estrategias de descentralización, dentro de una mirada más institucionalista (Palamidessi y Legarralde, 2006; Narodowski, Moschetti y Alegre, 2013; Mulcaby, 2014).

El enfoque adoptado por esta investigación propone la centralidad de pensar las estrategias sindicales en el marco de la lucha de clases (Nievas, 2016) para comprender los mecanismos de conflictividad en el período bajo análisis. Se identifica la noción de lucha de clases como un instrumento teórico para observar, analizar la sociedad y comprender su movimiento. Las clases sociales no se conciben como entidades objetivas y determinadas con existencia previa a las relaciones sociales, sino como partes constituyentes de un entrelazamiento o confrontación entre sí, conformando alianzas en fuerzas sociales, lo que lleva a la complejidad de su observación (Iñigo Carrera, 2008). En este proceso de enfrentamientos entre fuerzas sociales cada una de ellas expresa articulaciones de oposición, antagonismo y dominación, en determinados momentos históricos, producto de sus experiencias históricas de lucha.

Siguiendo este enfoque, la propuesta intenta caracterizar los hechos de conflictividad que colectivamente vivenció esta fracción sindicalizada de la clase trabajadora, para comprender en última instancia las estrategias de acción sindical. El concepto de estrategia se comprende más allá del “sentido general en el proceso de lucha” (Pérez Álvarez, 2013) y se lo relaciona con el conjunto de prácticas sociales, tradiciones sindicales y procesos de organización colectiva (Soul, 2012)^[6]. Más allá de las contradicciones en el uso y la definición del concepto de estrategia (Cambiasso, 2014), resulta relevante visibilizar, dentro de este entramado, el conjunto de prácticas (Gindin, 2011) y tradiciones que lxs trabajadorxs realizan en sus espacios de trabajo y en el sindicato porque permiten abordar concretamente los procesos de construcción de la representación gremial y la constitución de los colectivos reivindicativos.

Los hechos de conflictividad que se analizan fueron recopilados a partir de la clasificación y análisis de noticias del diario La Nueva Provincia^[7] (en formato papel). Se extrajo y examinó la totalidad de los hechos generados entre 2003 y 2015 por todos los actores del sistema educativo provincial de la ciudad de Bahía Blanca (sindicatos, comunidad educativa, etc.) estatal y privado, exceptuando a lxs auxiliares de educación (porteros, cocineras, etc.) y sus sindicatos, y a los trabajadores y trabajadoras del ámbito universitario. A partir de esta recopilación, se construyó una base de datos de hechos de conflictividad laboral^[8], utilizando la metodología elaborada por el grupo del Seminario de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad (Sismos) de la Universidad Nacional de Mar del Plata^[9].

Cada unidad de análisis –los hechos de conflictividad– se analizó a partir de diversas “dimensiones”. A su vez, las dimensiones cuentan con variables analíticas y descriptivas. Las dimensiones y variables seleccionadas permitieron visibilizar un sector del universo de conflictos sociales en la ciudad que se realizó con el objetivo de identificar los rasgos y objetivos estructurales y coyunturales de las acciones y cuantificar sus principales características^[10]. Si bien los estudios de base de datos de conflictividad laboral persiguen distintos objetivos, la necesidad común de relevar acciones de conflicto implicó la compilación y difusión de series estadísticas que llevó a la consecuente discusión sobre sus limitaciones y problemas metodológicos (Ghigliani, 2009). Por otro lado, se conjugó este tipo de análisis con herramientas de tipo cualitativo, como entrevistas en profundidad realizadas a los actores del proceso y una revisión sistemática de fuentes documentales, actas sindicales de asambleas y reuniones, archivos personales y documentos varios.

Esta investigación apunta a una mirada más amplia para avanzar en la relación entre estrategias, experiencias y prácticas docentes en los procesos de constitución de las organizaciones sindicales, no como respuestas adaptativas al contexto socioeconómico o a la ofensiva del Estado, sino como formas de construcción de sentidos políticos que vivencia la docencia en su lugar de trabajo.

PROCESO DE CONFLICTIVIDAD DEL SUTEBBA (BAHÍA BLANCA) DURANTE 2003-2015

La ciudad de Bahía Blanca se ha caracterizado principalmente por ser una ciudad de servicios y actividades comerciales, con un enclave industrial relacionado con el polo petroquímico y la exportación de productos agropecuarios. Según datos del Censo Nacional del Personal de Enseñanza (realizados en 1994, 2004 y 2014)^[11], en el ámbito local muestran que las cifras de docentes estatales fueron aproximadamente de 4 mil en Bahía Blanca y fueron aumentando lentamente durante todo el período, acompañando la cantidad de estudiantes por niveles. El crecimiento de la matrícula en establecimientos privados es notable a partir de 2011 (más de un 30%). Al finalizar 2014, la cantidad de docentes en actividad en la ciudad ascendía a alrededor de 5 mil en los niveles primario, inicial, secundaria y superior no universitario (Creebba, 2016), con un porcentaje de afiliación de más del 75 %, repartidos entre Suteba, FEB, Sadop, UDA, Amet y Udocba (adheridas algunas de ellas a Ctera y a otras centrales sindicales, como la CGT y la CTA).

Suteba BB se constituyó como seccional en 1988 en la ciudad^[12] (en medio de la disputa contra el gobierno de Raúl Alfonsín, 1983-1989) y la realización de la denominada Marcha Blanca^[13], y fue adquiriendo un rol importante en la lucha docente contra las reformas educativas, como la Ley de Transferencias (1993) y la Ley Federal de Educación (1995), en la década de 1990. Su conducción estuvo liderada por la Lista Celeste, que mantuvo una posición conflictiva frente al gobierno de Menem (1989-1999), pero de pasividad y colaboración frente a la Alianza (1999-2001).

En 2001, la conflictividad docente en la ciudad de Bahía Blanca adquirió rasgos notables de intensidad y masividad con los llamados Escuelazos (Becher, 2018; Tejada Gómez, 2021), con la participación de delegadxs sindicales de distintos gremios, la comunidad educativa y docentes autoconvocadxs. En ese contexto local de movilizaciones populares, asambleas por escuela y un entramado de alianzas sociales y sindicales entre estatales, docentes, estudiantes, desocupadxs, jubiladxs, estatales, fracciones obreras en lucha y un sector de la pequeña burguesía, el conflicto social se expresó en su máxima amplitud siendo la antesala del Argentinazo a nivel local (Becher, 2017).

En 2003, durante los gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y Cristina Fernández (2007-2011), se produce una recomposición de las formas de lucha obrera. Estos dos períodos estuvieron marcados por una reactivación económica y una serie de cambios en materia fiscal y salarial que mejoraron la situación de empleo, pero mantuvieron altas tasas de informalidad y precarización laboral, intensificándose las problemáticas asociadas a su caída en la proporción en el ingreso nacional, una acentuación de los despidos y un crecimiento de la conflictividad laboral (Marticorena, 2015).

En Bahía Blanca, el cambio a nivel local de un gobierno radical por uno peronista en 2003^[14] inició una nueva fase, dando lugar a la conformación de un conjunto de fuerzas sociales en disputa, al tiempo que lxs trabajadorxs de la educación, de la administración estatal, salud y empresas privadas iniciaron una serie de huelgas sectoriales al Estado por el aumento salarial, en un contexto signado por la devaluación y la salida de la crisis económica.

Si bien no nos detendremos en la historia de Suteba Bahía Blanca, es importante entender que el 2003 marcó un quiebre con las formas en que se direccionaba el sindicato. En las elecciones distritales obtiene la victoria electoral un sector de trabajadorxs de la educación (la Lista Granate) que se conformó como una amalgama entre docentes que habían actuado como delegadxs sindicales opositores a la Celeste, enrolados en la denominada Lista Marrón (de carácter combativa y de orientación de izquierda) junto con un sector de docentes autoconvocadxs (autodenominado Docentes Indignados) que nacieron al calor de la lucha contra las reformas educativas de 1990, pero principalmente de las movilizaciones masivas y grandes asambleas docentes en 2001. Esta construcción de la Lista Granate fue sumamente crítica a la postura más centrista y verticalista del sindicato (dominada por la línea oficialista de la Lista Celeste) y con una visión más confrontativa contra el Estado provincial. Finalmente, esta unión política sindical, entre la ex Lista Marrón e Indignados, obtuvo un triunfo rotundo en las elecciones de julio de 2003, con el planteo de poner en práctica

un “sindicato de puertas abiertas”, al servicio de la lucha popular y reivindicando al trabajador y la trabajadora docente en el marco de un proceso democratizador, participativo, comunitario y antiburocrático.

Los docentes a nivel local tuvieron una relevancia fundamental como actores aglutinantes de oposición política al kirchnerismo y al propio sindicato central, con un conjunto de demandas que superaban lo meramente salarial e intentaban discutir puntos fundamentales como la precarización laboral, la participación democrática en la negociación colectiva y las acciones estatales como descuentos, amenazas, situaciones de no cobro o represión^[15].

Del ordenamiento de los hechos de conflictividad protagonizados por Suteba BB, las acciones realizadas por lxs trabajadorxs de la educación a nivel local acompañadas por el gremio y las estrategias sindicales del período 2003-2015, surgen tres etapas diferenciadas.

La primera, entre 2003 y 2007, marcada por una conflictividad docente ascendente, producto de las fusiones de cursos, las dificultades en el acceso a cargos, problemas salariales y de implementación de la reforma educativa (2006), que generaron problemas con el uso del espacio escolar y la aplicación del diseño curricular. En esta etapa asumió la conducción de Suteba BB una nueva lista sindical, la Lista Granate, que retomaba como antecedente los procesos de lucha de la Lista Marrón y de los Docentes Indignados, y que asumió una estrategia defensiva^[16] implementando una táctica sindical de organización de base: los nucleamientos^[17] o asambleas por escuelas y el acompañamiento de las familias y la comunidad educativa (2003-2007). Este naciente proceso de masividad en la lucha fue acompañado de una crítica sustancial hacia el sindicato a nivel provincial.

Una segunda etapa signada por el reflujo del movimiento docente local (2008-2011) y la conflictividad centrada en demandas particulares (como las licencias médicas y los problemas con la empresa prestataria del servicio, la falta de cupos en el nivel inicial, las demandas por la distribución del presupuesto educativo, el cierre de escuelas especiales, la reducción en la contratación de docentes y las deficiencias en infraestructura). Esta coyuntura estuvo atravesada por tensiones internas entre diversas fracciones sindicales que incentivaron diversas modalidades de activismo en las escuelas. La estrategia del sindicato en esta etapa giró en torno a la contención, la negociación y la reivindicación de determinadas solicitudes docentes en temas gremiales para favorecer el apoyo hacia el sindicato y valorizar el trabajo docente.

Por último, una tercera etapa (2012-2015) de luchas masivas con movilizaciones, paros distritales y asambleas por escuelas que llevaron a Suteba BB a tejer alianzas estratégicas con otros sectores estatales (médicos, bancarios, judiciales, auxiliares de la educación), también afectados por el deterioro de las condiciones salariales y de trabajo. Es una etapa caracterizada por las grandes movilizaciones, como las “Marchas de los Guardapolvos Blancos”, con abrazos simbólicos a escuelas y hospitales, las “Marchas de las Antorchas” junto a la comunidad educativa y las movilizaciones del Frente Gremial Docente Bonaerense, que enlazaron a todos los sindicatos de la educación (a nivel provincial y nacional) contra el Estado. La falta de cobro de los haberes, sumado al deterioro de la infraestructura escolar, sirvió como detonante de una situación que afectó profundamente a lxs docentes. La estrategia sindical de alianzas en frentes sindicales, políticos y sociales más amplios evidenció el carácter vinculante y aglutinante de la docencia con otros sectores obreros. También cobró un interés particular la relación de los sindicatos distritales con los sindicatos provinciales disidentes en medio de tensas disputas por las negociaciones colectivas. La estrategia del sindicato se vinculó en esta etapa al trabajo de militancia activa desde el sindicato combinado con un resurgimiento de las bases docentes en las escuelas.

LOS HECHOS DE CONFLICTIVIDAD DE SUTEBA BB

A continuación, describiremos los hechos de conflictividad de este sector sindical, para luego relacionar algunas variables como los tipos de acciones predominantes, las demandas sindicales y la territorialidad de la protesta.

En el período 2003-2015 se registraron 1164 hechos de conflictividad en el sector educativo bahiense total^[18]. De ese total, Suteba BB realizó 709 acciones de conflictividad, registrándose 171 hechos compuestos^[19] y 371 hechos simples^[20]. Su relevancia en la conflictividad educativa total de la ciudad fue muy marcada, con picos de intensidad similares en 2004, 2007 y 2013/2014, mientras que 2011 y 2012 fueron años de caída y reflujo en su dinámica, como puede observarse en el Gráfico 1.

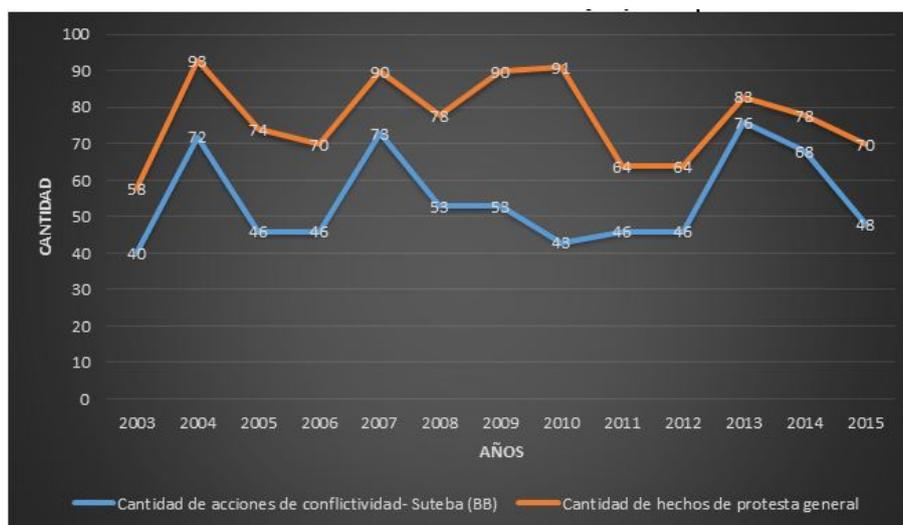


Gráfico 1. Hechos de conflictividad educativa total y específica de Suteba BB

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de LNP (2003-2015).

Los picos de conflictividad (2004, 2007 y 2013) estuvieron relacionados a varios factores explicativos, donde sobresalen la implementación de políticas educativas y los procesos económicos regresivos. En un primer momento, las reformas educativas implementadas (con la Ley de Educación Nacional y de financiamiento educativo) generaron problemáticas importantes en la cotidianidad docente, en un contexto de cambios con fusiones de cursos, recategorizaciones docentes, intentos de modificación de los estatutos, problemáticas edilicias y una recomposición salarial, lo que motivó un profundo rechazo a las políticas del gobierno provincial de Felipe Solá (2003-2007) con manifestaciones, paros y jornadas de protesta. En un segundo momento, el asesinato del docente Carlos Fuentealba^[21], en abril de 2007 en Neuquén, motivó una importante protesta nacional y un rechazo a las formas de represión estatal, que tuvo repercusión en las bases docentes. El último pico visible fue entre 2013 y 2014, cuando el movimiento docente reclamó fundamentalmente por el cobro en tiempo y forma de los salarios. En este contexto, un sector docente contestatario reivindicó la lucha contra el gobierno provincial basándose en el pedido de mejoras en las condiciones de trabajo, contra la precarización y obras de infraestructura.

A partir de la comparación entre la conflictividad general en educación y la conflictividad específica de Suteba BB, pueden visibilizarse algunas cuestiones. En primer lugar, en 2010 puede observarse un desacople entre la conflictividad general que alcanza un pico importante (en este caso con reivindicaciones que provienen de otros sectores no sindicales como las comunidades educativas y estudiantes) en disonancia con las acciones de Suteba BB. Este desacople se debe a la situación de reflujo del movimiento docente sindicalizado, donde adquiere visibilidad el conflicto por establecimiento en torno a demandas de arreglos de infraestructura o problemas en niveles específicos (como en el nivel de educación especial o inicial).

En segundo lugar, otro dato que aparece es la caída pronunciada en 2015 de la conflictividad (con niveles inferiores a 2008- 2009) ante el escenario electoral, expectativas de cambio en educación y una nueva situación de desacople con la conflictividad en general.

A través del abordaje de la conflictividad específica de Suteba BB, se identificaron tres variables de análisis: los tipos de acción predominantes, las demandas y la territorialidad de los conflictos. Para la sistematización de los tipos de acciones efectuadas por el sindicato, se analizaron en particular tres de las más importantes que caracterizaron los métodos de lucha de este gremio: las asambleas (tanto las llevadas a cabo en los sindicatos como en las escuelas, así como las reuniones de delegadxs), las huelgas o paros (provinciales o distritales) y las manifestaciones (callejeras y no callejeras). La evolución temporal de estas acciones se muestra en el Gráfico 2. El movimiento relacional entre asambleas y paros constituyó la forma de conflictividad modular del movimiento docente bahiense.

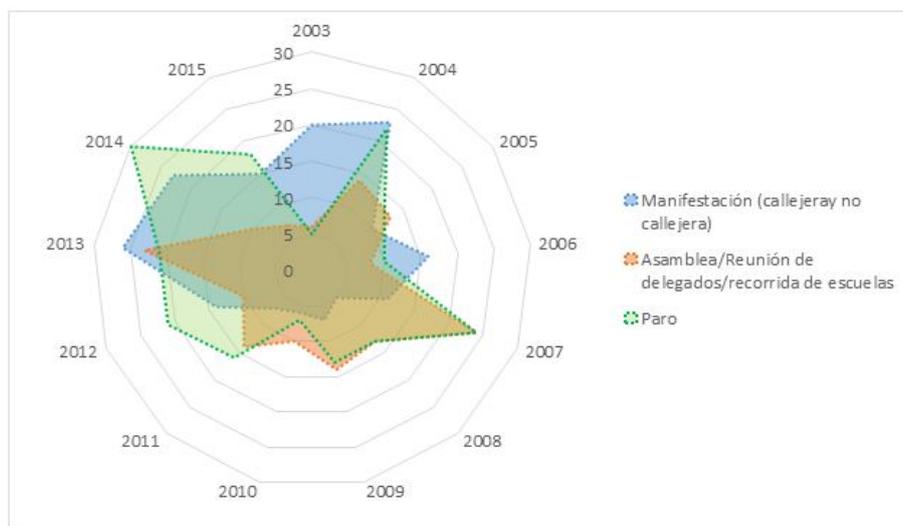


Gráfico 2. Evolución de las principales acciones de conflictividad de Suteba BB: asambleas, paros y manifestaciones (2003-2015)

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de LNP (2003-2015).

En un trabajo clásico de Julián Gindin se explica que las huelgas docentes tienen una valoración distinta de las huelgas efectuadas por otros gremios obreros. El principal “costo” de las huelgas docentes para los gobiernos es en términos de la desvalorización de su imagen ante la sociedad. Ante esta situación, la disputa se torna inmediatamente pública, con una lucha entre ambas partes (docentes y el Estado) por influir favorablemente sobre la población. Esto lleva a su politización inmediata en comparación con otros conflictos (Gindin, 2006).

Las huelgas docentes necesitan consenso social para ser llevadas a cabo porque el paro afecta, entre otras cuestiones, a la organización de las familias, a la reproducción social del sistema y al cuidado de niños y adolescentes. Sin embargo, si bien las huelgas fueron importantes entre las acciones de conflictividad de Suteba BB (contabilizando un total de 206, entre jornadas de protesta sin asistencia a clase, retención de servicios, paros provinciales, nacionales y distritales), no fue menor el proceso asambleario y la voluntad de activismo “en la calle” para expresar las demandas con mayor “contundencia” y generar consenso en las bases. Esta perspectiva de la lucha cobró mayor relevancia ante la disminución de la intensidad de los paros a nivel provincial y nacional como consecuencia de las vinculaciones y adhesiones de las centrales sindicales a las políticas públicas y/o por sus relaciones ambivalentes con el Gobierno, fundamentalmente a partir de 2006.

En el Gráfico 3 puede observarse la cantidad total de huelgas desagregadas en tres: provinciales (decretadas por el FGDB o Suteba), nacionales (paros de la CGT, la CTA Autónoma o la Ctera junto con gremios nacionales) y por último el paro distrital, que en algunas ocasiones fue acompañado por los Sutebas disidentes

de la provincia (opuestos a la conducción de la Lista Celeste). La relevancia del paro distrital fue notoria y revela en determinados períodos o años puntuales (2007-2011, 2013 y 2015) un uso particular de esta medida en contra de la línea de Suteba central. Esta estrategia específica de acción sindical fue el resultado de la decisión de las bases de llevar adelante el conflicto ante la pasividad de las centrales sindicales. En 2011, año particularmente regresivo en términos de movilización, este recurso de protesta se limitaba a marcar una diferencia puntual con el Gobierno provincial, prácticamente sin participación callejera.

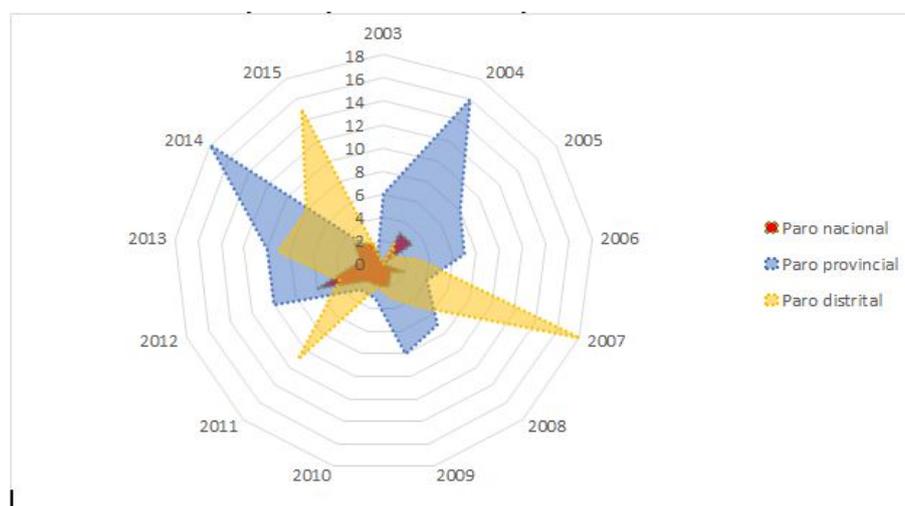


Gráfico 3. Tipos de paros efectuados por Suteba BB (2003-2015)

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de LNP (2003-2015).

Luego de la elección ganada por la Lista Granate en julio de 2003, en los sucesivos períodos de conducción sindical, Suteba BB realizó 244 asambleas (ordinarias y extraordinarias) en 12 años, casi 6 veces más en un período de tiempo similar.

Las asambleas se correlacionaron con los ciclos de protesta del período. Los años 2004, 2007, 2013 y 2014, que fueron momentos elevados de conflictividad, fueron también años de mayores convocatorias a asambleas. Los períodos en que se realizaron menos asambleas coincidieron con los momentos de “latencia” de la conflictividad del sindicato (Melucci, 1995), donde se dirimieron cuestiones atinentes a la organización interna. El reflujo docente, como situación específica de la dinámica del movimiento obrero en general, derivó en encuentros específicos de tipo asambleario que sirvieron para reflexionar sobre la coyuntura en particular, pensar acciones colectivas para revitalizar la participación o evaluar las decisiones políticas que afectaban al ámbito educativo.

Suteba BB generó en todo el período bajo estudio un repertorio de conflictividad que buscó masificar y justificar el proceso de participación de las bases docentes en las decisiones del propio sindicato. Las recorridas de escuelas y las asambleas de base (nucleamientos territoriales), las manifestaciones por mejores condiciones de trabajo o infraestructura, o las manifestaciones no callejeras con intervenciones artísticas, tuvieron la intención de disputar el sentido común y generar un argumento sólido frente al ajuste en el presupuesto educativo, así como recrear otras formas de acción colectiva no tradicionales: abrazos, concentraciones y acciones culturales de protesta.

Los tipos de demandas de los hechos de conflictividad protagonizados por Suteba BB se recogen en el Gráfico 4. Se observa un predominio de las demandas económicas en todo el período, siendo el cobro de haberes, la recomposición salarial y la negociación paritaria los reclamos más usuales de la lucha docente^[22]. En segundo lugar, se encuentran los objetivos organizativos, lo que da cuenta de la especificidad del conflicto sindical local. Estos objetivos se refieren al desarrollo de asambleas, reuniones y encuentros entre delegadxs, docentes, comunidad educativa y activistas de Suteba BB, con el fin de organizar acciones en común. Estas

demandas, impulsadas desde el sindicato o desde las escuelas, dan cuenta del sentido de democratización de las decisiones y del rol descentralizador que generó el sindicato en la conducción de la protesta.

Entre estas demandas cobraron relevancia las denominadas “políticas”. Estas se refieren a reclamos que se impulsaron contra las representaciones del Estado y sus instituciones. En este sentido, las posturas en el plano político ideológico y las disputas por el poder fueron constitutivas de estas demandas. Por otro lado, revelan el trabajo militante de referentes sindicales de Suteba BB, al engarzar las acciones reivindicativas con discusiones políticas generales frente a las acciones estatales y en medio de las correlaciones de fuerzas existentes. Estas demandas fueron constantes y se revelaron con mayor fuerza en los hitos de conflictividad: 2004-2007, 2011, 2013 y 2014, lo que revela la importancia de la relación entre las demandas de la clase y los objetivos político-sindicales de Suteba BB.

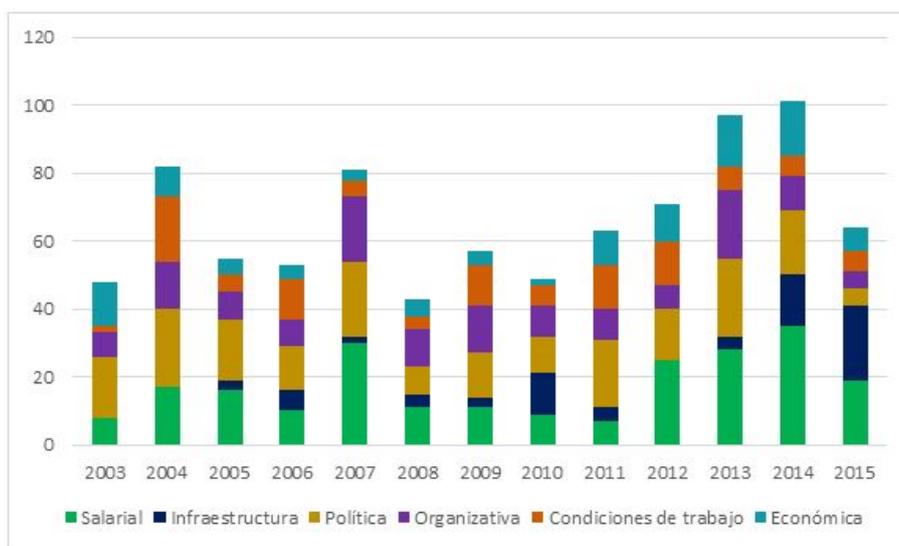


Gráfico 4. Tipo de objetivos en las acciones de conflictividad de Suteba BB por año (2003-2015)

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de LNP (2003-2015).

La territorialidad en que se producen los enfrentamientos en la lucha de clases está definida por el carácter social de las fuerzas que se enfrentan, no por el espacio geográfico (Nievas, 1994). La ocupación, recuperación o pérdida de diferentes espacios da cuenta de los desplazamientos espacio-temporales en la confrontación de las fuerzas y en los procesos de formación de poder.

Al observar la geografía de la protesta, se percibe que la mayor cantidad de acciones de conflictividad local de Suteba BB tuvieron lugar en el centro de la ciudad, donde se emplazan las instituciones estatales (Municipalidad, HCD, CE, Jefatura Distrital y Secretaría de Inspección), las sedes sindicales (Asociación Empleados de Comercio, Suteba BB y otros) y las plazas centrales de la ciudad (Plaza Rivadavia y Plaza del Sol). Estos espacios sirvieron como centros de aglutinamiento, concentración y exposición social sobre las demandas del colectivo docente.

Asimismo, los lugares del trabajo de lxs trabajadores docentes se convirtieron en espacios de organización y difusión de la protesta junto con las comunidades barriales. Particularmente, las acciones de mayor conflictividad han tenido lugar en las escuelas del centro y macrocentro y en las emplazadas en los sectores más vulnerables. A su vez, se observa que la sede gremial se transformó en un lugar abierto de reunión y discusión, de tránsito y organización sobre diversas manifestaciones de lucha para otros colectivos sociales y gremiales.

PRÁCTICAS SINDICALES Y PROCESOS DE LUCHA

Las estrategias gremiales están constituidas por aquellas prácticas y dispositivos –institucionalizados o no– a través de los que las organizaciones sindicales procuran la consecución de uno de sus objetivos: constituirse como referente de lxs trabajadorxs en sus relaciones con las diferentes instancias de la organización estatal o empresarial. En este sentido, las estrategias sindicales se encuentran vinculadas a prácticas y relaciones, dentro de un campo de disputa entre fuerzas sociales, cuya dinámica se expresa en las relaciones entre diferentes actores y sujetos.

Las prácticas sindicales fueron fundantes en Suteba BB de un modelo sindical con características particulares y constituyeron una forma de hacer sindicalismo docente en términos participativos, democráticos y apelando a la construcción desde y hacia la base. Las prácticas contribuyen al reconocimiento de la realidad, a partir de la conjunción entre teoría y observación de la realidad, lo que conforma un elemento necesario en la formulación de una estrategia (Marín, 2009). En términos organizativos, las prácticas y estrategias puestas en marcha por Suteba BB sirvieron como herramientas de organización interna, pero también hacia el sector sindical estatal más general, y posibilitaron la concreción de diversos repertorios de acción para canalizar el descontento de los docentes por escuelas.

La tradición más combativa dentro del sindicalismo docente bahiense emergió en la década de 1990 y se vinculó a un sector de docentes jóvenes con experiencias de trabajo político en organizaciones de izquierda, con acompañamiento al movimiento de Derechos Humanos y participación en los conflictos de desocupados y trabajadores. Estos docentes se movilizaban como delegados del sindicato o acompañando las acciones de autoconvocadxs (Tejada Gómez, 2021). A partir de 2001, formaron un sector activo dentro del mundo laboral estatal y participaron directamente de los procesos de lucha dentro del campo popular (Becher, 2018).

EE un referente de la Lista Granate y representante de la dirigencia docente, nos refirió algunas cuestiones en la constitución del espacio sindical:

Sobre el programa, estaba claro el sindicato que íbamos a armar, fue una fortísima decisión de los primeros meses de conformar un cuerpo de delegados mucho más grande, representativo, democrático, más plural y que se reuniera una vez por mes... cosa que no pasaba... eso como línea de intervención básica. Un sindicato que recogiera el mandato del 2001 de la defensa de la escuela pública, de confrontar en el plano de las reivindicaciones político gremiales, pero también de las políticas educativas [...] y una cuestión que es permanente en los primeros programas era darle mucha importancia a la cuestión de los Derechos Humanos, a la cuestión de la memoria, la verdad y la justicia, por los crímenes de la dictadura. (Entrevista a EE, docente y referente sindical, Bahía Blanca, 18 de julio de 2019)

La importancia del sindicato más allá del plano economicista, reivindicativo y corporativo, como una herramienta integral de lxs trabajadorxs de la educación y de otros sectores subalternos, es uno de los temas fundamentales que aparece en muchas de las entrevistas. Hubo una fuerte intervención en la ciudad que convirtió al gremio en un polo de resistencia política, incluso de espacio de reunión y solidaridad con otras luchas obreras.

AC, trabajadora social, docente y referente sindical, comenta que el posicionamiento de la conducción sindical de Suteba BB se plantó en forma independiente de los partidos políticos (tanto de la burguesía como de aquellos que representan a los trabajadores), de las iglesias y gobiernos, siendo una característica destacada que los diferenció de otras seccionales:

Es importante que la bajada no sea partidaria, que la política se construya en las reuniones de delegados, de asambleas, en las reuniones. La política del sindicato se debe hacer con los compañeros y compañeras, y no desde los partidos... a no ser que se diera un proceso de construcción como una herramienta política donde el conjunto de los trabajadores generen o formen parte de esa conducción, que ellos son representantes y que se erigen desde ese lugar y que se llaman a formar parte del mismo. (Entrevista a AC, dirigente sindical, Bahía Blanca, 5 de diciembre de 2019)

Algunas de las particularidades del sindicato a la hora de pensar sus prácticas estuvieron relacionadas con los actos y valores que se asumieron como principios básicos: “no alejarse de los representados”, no sentirse

“con privilegios” y pensar la relación bases#dirigencia como un diálogo permanente. La lógica fue la de estar en el trabajo diario de la escuela, atender las demandas y experimentarlas, sentir junto a sus compañeros de trabajo las singularidades del ejercicio en la enseñanza.

La metodología de la militancia tiene que ver con intentar convencer y no imponer. Es algo que dentro de la militancia cuesta porque nunca ganás posiciones, sino que es poner, convencer y, por sobre todo, escuchar. Y siempre tener presente de ver con qué medida, con qué acción, de qué manera agrupamos al conjunto y que el conjunto se sienta involucrado en lo que nosotros estamos diciendo... eso implicaba trabajo en la escuela. Todos éramos delegados y éramos muy respetados como delegados, pero, sobre todo, como laburantes... eso fue una premisa de la Marrón y luego de la Granate [...] y el tema de la paciencia en la construcción. A nosotros nos costó mucho acceder al sindicato [...] Fue una cuestión de mucha paciencia, de escuchar y nunca alejarnos de la base. Esa fue una premisa metodológica de intervención muy importante. (Entrevista a GD, 24 de septiembre de 2019)

Una cuestión que sostuvimos desde el comienzo fue que el/la compañero/compañera que tuviera un cargo sindical fuera uno más en la escuela; no tenía que aparecer como alguien externo a la escuela. La segunda es la honestidad. Lo discutimos y pusimos como norma que ningún compañero gane más por licencia gremial que lo que gana en su escuela [...] Eso implicaba no tener privilegios ni prebendas con mi cargo gremial [...] La idea siempre fue no quedarte con tu propio discurso, escuchar al otro, darle lugar para que pueda intervenir, tener un ejercicio de darle espacio a la oposición, para no correr el riesgo de ser un administrativo del sindicato, dejar la comodidad de lado [...] no ser funcional al sistema. (Entrevista a EG, 18 de julio de 2019)

Algunos docentes protagonistas de aquel período expresan que una de las cualidades más importantes del sindicato en términos estratégicos fue su vinculación con el trabajo gremial desde lo político. Si bien algunos separan lo sindical (entendido como el reclamo estrictamente económico) de lo político, como si fueran espacios diferentes de actuación, dentro de Suteba BB, la vinculación con lxs afiliados tuvo otro tipo de significación, que ha repercutido en su funcionamiento, “dándole más respaldo y sustento a la conducción, pero a la vez brindando detrás de ese asesoramiento gremial un planteo político”, como comenta RL, exmiembro de la CD.

Sin embargo, la disyuntiva entre lo gremial y lo político, como si fueran esferas separadas, generó una tensión interna dentro de la Lista Granate, ya que, en algunos casos, las discusiones sobre el papel gremial y reivindicativo se proponían como un mero servicio si no estaban justificadas desde la discusión con el Estado y las demandas de clase. Para articular ambas cuestiones, se propuso un trabajo político en lo gremial muy sutil, con base en el acompañamiento y la concientización: “Lo que hacíamos era escuchar al compañero. Tratábamos de dilucidar qué es lo que pasaba, de tratar de explicarle cómo lo íbamos a arreglar y pedirle la documentación... viajábamos a La Plata y resolvíamos muchos problemas” (Entrevista a RL, 14 de octubre de 2019). Para SA, exsecretaria de Salud del gremio durante muchos años:

Fue político empezar a tener por norma y costumbre que el compañero que llegaba con un problema de salud o de acompañamiento, o de asesoramiento, tuviera ese espacio de escucha, de acompañamiento [...] hay que ponerse en la piel del otro, y nuestra política siempre fue y es estar al lado del compañero, pero también de generar conciencia sobre el reclamo colectivo. (Entrevista a SA, docente jubilada, Bahía Blanca, 11 de octubre de 2019)

El estilo y la política de Suteba BB fue la de introducir los debates políticos nacionales e internacionales en las asambleas, pero con una bajada desde los problemas de la escuela. Relacionar los temas políticos con los cotidianos, cómo te afecta en tu salario, en tu escuela, cómo lo reivindicativo está relacionado con el fondo y el ajuste estatal. (Entrevista a GD, docente y dirigente de Suteba, Bahía Blanca, 24 de septiembre de 2019)

La mayoría de lxs entrevistadxs refirió a tres momentos particulares que se vivieron durante esa época de 2003-2015: una primera etapa de militancia activa permanente, improvisación en muchos casos y desarrollo de procesos de conflictividad ante los cambios a nivel de políticas educativas, contra las fusiones de cursos, siempre con el acompañamiento de las familias y la comunidad educativa (2003-2007). Como dice GD:

Hubo dos temas que resaltaron con importancia, en su momento la primera etapa fue los tratamientos de planta orgánica funcional (POF) y los nucleamientos como estrategia metodológica sindical de base... después vino la etapa de la deserción y

la matrícula, y de la situación de los jóvenes, que eso tiene que ver con nuestra participación en distintas instancias estatutarias, como fue también el tema de fusiones por nuestra participación en comisiones de POF... Otro tema fue también la educación obligatoria en secundaria, que fue otra discusión muy intensa que tuvimos con respecto a la ley actual de educación... que también la discutimos muy fuerte y trajimos gente para trabajar esto... nosotros creemos que hay rupturas y continuidades y las continuidades [...] Y después empezó con el tema de infraestructura, todos los años hacíamos relevamientos de infraestructura y comedor, porque otra de las peleas muy grandes. (Entrevista a GD, docente y dirigente de Suteba, Bahía Blanca, 24 de septiembre de 2019)

La segunda etapa fue más de tensión interna, donde la conducción Granate se dividió ante las diferencias entre sectores de la izquierda partidaria y los sectores de la exLista Marrón, un “cisma interno que genera oposición y enfrentamiento”, como expresaba RL, sobre todo en las formas en que se tejían las alianzas sindicales con otros sectores y ante las medidas de acción colectiva. Este período estuvo atravesado por el incremento de vinculaciones con otros grupos provinciales (Plenario de Delegados Opositores, relaciones con otros distritos disidentes y agrupaciones opositoras a la Lista Celeste). Como grafica RL:

Se dio más la intervención de la militancia de la izquierda, con Tribuna Docente como oposición (miembro del Partido Obrero), la 9 de abril Lista Marrón (del Partido Socialista de los Trabajadores) y de grupos minoritarios del MST y el ex FOS [...] Fue un momento de “estado de asamblea permanente”, lo llamábamos así porque hacíamos una asamblea cuyo resultado era llamar a otra asamblea... la asamblea se había convertido de una herramienta de lucha, para convertirse en una herramienta de medida de fuerza y empezó a generar no solo rechazo, no solo de la cúpula de DGE, sino de los propios compañeros [...] Yo, personalmente, en algunos momentos pensaba que la asamblea era una tribuna política, terminaban siendo panfletarias, se terminaba hablando de conflictos de trabajadores que la mayoría de los docentes desconocía y que no relacionaban con su actividad. (Entrevista a RL, docente y dirigente de Suteba, Bahía Blanca, 14 de octubre de 2019)

Este último testimonio, de parte de un exintegrante de la Lista Granate, demuestra una serie de tensiones que definen criterios diferentes a la hora de pensar las estrategias sindicales dentro del propio sindicato, su visión político-sindical y el modelo de sindicalismo que se buscaba construir. En este sentido, para las organizaciones de izquierda, los métodos de lucha obrera y la conformación de un sindicato clasista al servicio de los trabajadores era una prioridad de primer orden que contrastaba con las posibilidades reales de una base docente con una participación oscilante.

Por otro lado, esta segunda etapa fue un período de reflujo del movimiento docente, con momentos de ascenso esporádico de la lucha ante problemáticas específicas como las reformas en inicial y la falta de cupo para estudiantes de jardines de infantes en 2009, contra el cierre de escuelas especiales (2010) o frente a los abusos y problemáticas propiciadas por la prestataria médica (privatizada). Además, la cuestión de la carencia de infraestructura escolar adecuada tomó verdadera relevancia a partir de 2011, convirtiéndose en un eje central del debate contra la precarización laboral en las aulas.

A partir de la tercera etapa, comienza un período de luchas masivas y de un nuevo auge de movilización, paros y asambleas masivas entre 2012-2015, que llevó a Suteba BB a tejer alianzas políticas con estatales, médicos y otrxs trabajadorxs golpeados por la inflación, el desempleo y la caída del salario. Fue un momento donde se dieron grandes manifestaciones con participación de toda la comunidad educativa como las denominadas Marchas de los Guardapolvos blancos, donde se efectuaban “abrazos a escuelas y hospitales”, y las Marchas de las antorchas junto con múltiples actores colectivos por mejoras sociales y económicas en el sector estatal. La discusión sobre la política en general se relacionaba permanentemente con los problemas cotidianos de los docentes. La falta de cobro en tiempo y forma o el pago en cuotas del salario acentuaron el malestar docente, al punto tal de incrementar notablemente la contundencia de cualquier medida colectiva.

Otra de las acciones emblemáticas en los momentos de ascenso de la conflictividad fueron las “recorrida de escuelas”. Como expresa MM, “se pasaba por cada escuela para dialogar, tratar de convencer, contrastar opiniones, para no refugiarnos en los que opinábamos nosotros, con paciencia, bancando y escuchando al compañero” (Entrevista a MM, docente jubilado de escuela técnica, Bahía Blanca, 4 de octubre de 2019).

Las asambleas y las reuniones del cuerpo de delegadxs eran requeridas como órganos democráticos del sindicato. Estas herramientas de organización y de lucha tuvieron momentos de enorme crecimiento, pero

también de reflujo, determinadas por la participación, la militancia activa, el interés del sector docente en determinadas coyunturas desfavorables y otros factores más indirectos como los efectos de las políticas educativas. AC cuenta que “hubo momentos donde las asambleas se podían hacer en las escuelas, y nos juntábamos con los sectores de distintos barrios, junto a la comunidad, lo llamábamos los nucleamientos, donde dos o tres escuelas del mismo sector se reunían en una asamblea todas juntas” (Entrevista a AC, dirigente sindical, Bahía Blanca, 5 de diciembre de 2019).

Las huelgas docentes se caracterizaron por la paralización indirecta del proceso de reproducción social y fundamentalmente por la interrupción en el mantenimiento de la economía doméstica en el interior de los hogares. La economía del cuidado, que se relaciona con la enseñanza, se vio “afectada” y condicionó al Estado a buscar soluciones inmediatas frente a un problema político concreto. Ante estas circunstancias, Suteba BB propició entre sus prácticas el acompañamiento activo en las huelgas, con asambleas en los días de paro o con una dinámica de intervención en las escuelas, con el objetivo de informar sobre las razones de las medidas de fuerza y de esa forma generar consenso social en la protesta. Las medidas distritales de paro o jornadas sin asistencia a clase fueron medidas que se establecieron ante la pasividad de las conducciones centrales o los acuerdos logrados con el gobierno provincial. Ante ello, FF comenta:

Las medidas distritales aparecieron como necesidad de plan de lucha porque en un momento era tal la connivencia entre Suteba central y el gobierno que no se podía hacer nada, no querían convocar ningún tipo de medidas... quedábamos atados de pies y manos. Nosotros, cuando empezamos con las primeras medidas distritales que surgen como posibilidad, fuimos a los sectores estatales, hubo mucho apoyo por la bronca que significaba no cobrar salarios y la posibilidad de perder el trabajo [...] estas medidas fueron contundentes. (Entrevista a FF, trabajadora social y docente en primaria e inicial, 26 de septiembre de 2020)

Las huelgas permanentes o por tiempo indeterminado fueron un debate continuo, fundamentalmente entre la conducción de la Lista Granate y las Listas que representaban a la izquierda partidaria (como Tribuna Docente, la Agrupación Marrón 9 de abril-PTS y el MST). En ese sentido, la principal crítica ante tales medidas implicaba visibilizar el desgaste y la apatía que generaban en el sector docente cuando la situación se prolongaba sin apoyo de otros sectores docentes o estatales.

En cuanto a las prácticas relacionadas con el feminismo, surgieron dentro del sindicato distintos planteos que implicaron cambios rotundos en la comprensión y las relaciones diarias entre compañerxs, dentro de un colectivo compuesto mayoritariamente por mujeres. En la seccional local, el proceso de deconstrucción estuvo acompañado por una mayor inclusión de mujeres en puestos clave^[23] y la consideración de diversos temas que cuestionaban el rol asignado a las mujeres, el concepto de maternidades, los estereotipos de las masculinidades, generando un debate permanente con las prácticas naturalizadas dentro de las escuelas y la mirada de las maestras como “segundas madres”.

A muchas compañeras se les hacía difícil participar en el sindicato... por los mandatos domésticos, por el cuidado de niños, por la relación con sus parejas... Algunas compañeras fueron delegadas, y la perspectiva fue en un momento llegar a construir un sindicato donde las mujeres tengamos otra ocupación [...] en un momento fuimos nosotras las que nos animamos a proponer un cambio, frente a varones con un enorme liderazgo y experiencia, con una impronta avasalladora [...] pero finalmente acordamos como agrupación definir la secretaría general, así como otros cargos importantes que fueran ocupados por mujeres [...] este avance del feminismo lo que hizo dentro del sindicalismo fue convencernos a nosotras de que teníamos que ocupar otros lugares y también nos hizo darnos cuenta de que nosotros mismas nos relegábamos a esos espacios, porque el patriarcado nos había convencido de que no éramos tan capaces como nuestro compañero, que no éramos tan buenas. (AC, dirigente sindical, Bahía Blanca, 5 de diciembre de 2019)

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES PROVISORIAS

El análisis de los datos verifica que la conflictividad, así como las estrategias sindicales implementadas desde Suteba Bahía Blanca, atravesaron diversas etapas y se correlacionan con diversos factores, relacionados con el contexto político y económico.

Entre las interpretaciones que surgen del estudio, se identifica que la conflictividad y las formas de organización gremial estuvieron correlacionadas. En este sentido, los datos empíricos de Bahía Blanca demuestran que las diversas formas de participación del sindicato y de las bases docentes implicaron distintas formas de generar hechos de conflictividad. El sindicato de Suteba BB fue construyendo una metodología de lucha basada en la herencia de una tradición sindical combativa y en correspondencia con las dinámicas de participación y vinculación con sus bases.

Las estrategias llevadas a cabo por Suteba BB se organizaron a partir de la vinculación entre dos estructuras internas: por un lado, las asambleas por escuela que posibilitaron a la conducción del gremio realizar una lectura de las experiencias y demandas que atravesaron al cuerpo docente en determinadas coyunturas políticas y, por el otro, el cuerpo de delegadxs y las bases en las escuelas, que llevaron sus decisiones y mandatos en diversas instancias democráticas de organización y decisión.

La vinculación de Suteba BB con prácticas ligadas a la democracia de base y a la horizontalidad en las relaciones posibilitó un proceso fundante de una organización pluralista que intentó dar respuesta al conjunto de trabajadores, independientemente de las organizaciones partidarias y de carácter contestatario, algo diferente al modelo vigente en muchos sindicatos y centrales sindicales. Estos principios funcionaron como cimientos de mecanismos de decisión basados en la democracia asamblearia, la libre circulación de ideas, el respeto por la diversidad y la elaboración colectiva, dando fuerte legitimidad al cuerpo de delegadxs.

Las recorridas en cada establecimiento educativo significaron un incremento cualitativo de la presencia del sindicato en las escuelas y eso se visibilizó en un aumento de las consultas gremiales y el acompañamiento en conflictos internos. La atención de consultas sobre aspectos legales, gremiales y de trámites jubilatorios, o la participación en concursos, comisiones de plantas orgánicas funcionales, movimientos y pases docentes, fueron puntos esenciales para edificar un apoyo del trabajador docente, garantizando la atención gremial y la defensa de los derechos laborales a través de un sindicato abierto casi diez horas diarias.

La huelga se acompañó de una tendencia general de cambio en el comportamiento de la conflictividad laboral con nuevas modalidades de expresión y difusión de otras actividades paralelas. Esta renovación de la forma de protesta social puso en tensión las formas convencionales de llevar a adelante la disputa. Las confrontaciones pasaron del campo estrictamente sindical al campo social, en el terreno de la escuela y la calle. Se configuró una resistencia más cualitativa, más centrada en el desarrollo y alcance político (construcción de conciencia) de la protesta. En síntesis, el repertorio de conflictividad estuvo mediado por la coyuntura política y adoptó en determinados casos una propuesta diferente a la huelga docente, con jornadas de protesta, asambleas por escuela y manifestaciones callejeras que intentaron legitimar el reclamo con la participación de otros actores de la comunidad educativa, trascendiendo la mera reivindicación salarial. La dinámica del conflicto educativo en Bahía Blanca reivindica la función orgánica del sindicato y su apego a la democracia sindical, facilitando el diálogo y la palabra con trabajadorxs de la educación –sean o no afiliadxs– y anclando su trabajo sindical en lo territorial, fundamentalmente en la articulación con las escuelas como lugares de trabajo y de expresión popular.

En síntesis, este artículo desarrolló un breve análisis diacrónico que permitió cuantificar y clasificar los hechos de conflictividad y las estrategias de Suteba BB en diversos subperíodos. Se verificó que el sindicato actuó de forma proactiva en el ejercicio de las opciones estratégicas y desarrolló una articulación permanente con las comunidades educativas. Las estrategias de Suteba BB fueron clasificadas siguiendo la dinámica entre sindicato y bases, y su relación con el Estado, planteando momentos defensivos, ofensivos y de

latencia o contención, aunque comprendiendo que estas relaciones se vincularon permanentemente y fueron cambiantes en el tiempo.

En la primera etapa, entre 2003 y 2007, el sindicato se orientó a resistir la iniciativa estatal en materia de políticas educativas, confluyendo con un movimiento docente que adoptó las asambleas por escuelas, las huelgas distritales y la manifestación callejera como principales métodos de lucha cotidianos. En una segunda etapa, entre 2008 y 2011, la dinámica de movilización descendió notablemente y el sindicato decidió acompañar la conflictividad por escuelas contra reformas específicas en distintos niveles y ante la creciente precarización laboral, que se convirtió en uno de los planteos principales sobre la política gubernamental. Por último, entre 2012 y 2015, el crecimiento del descontento social ante problemáticas económicas, como el alza de la inflación, la caída del salario real y la falta de cobro de haberes, confluyó con la organización de una fuerza social sindical compuesta principalmente por gremios estatales y conducida por Suteba BB, que posibilitó la articulación entre trabajadores y el desarrollo de diversas manifestaciones de protesta con participación masiva a nivel local y regional.

BIBLIOGRAFÍA

- Becher, P. (2017). Un análisis cuantitativo de la conflictividad obrera en Bahía Blanca. *Revista Conflicto Social*. Buenos Aires: Instituto Gino Germani, 250-280. Disponible en <http://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/CS/issue/current/showToc>
- _____. (2018). *El movimiento de trabajadorxs desocupadxs en Bahía Blanca*. Bahía Blanca: Acercándonos ediciones, Ceiso.
- Blanco, A. (2010, abril 22 y 23). La construcción de espacios de organización política de los docentes: el desafío que representa el encuentro colectivo de la provincia de Buenos Aires. *Associações e Sindicatos de Trabalhadores em Educação*. Rio de Janeiro.
- Bonnet, A. (2015). *La insurrección como restauración*. Buenos Aires: Prometo Libros.
- Cambiasso, M. (2014). La noción de “estrategia”: límites y potencialidades para reflexionar sobre la cuestión sindical en la Argentina de post-convertibilidad [Actas]. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*. La Plata: Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Chiappe, M. y Spaltenberg, R. (2010). *Una aproximación a los conflictos laborales del sector docente en Argentina durante el período 2006- 2009*. Santa Fe: Universidad Nacional de Rosario.
- Cyunel, V. y Montenegro Loewy, L. (2015). Conflictos laborales y disputas sindicales en el sector de la enseñanza estatal provincial. Algunas consideraciones teórico-metodológicas [Actas]. *XII Congreso Nacional de estudios sobre el trabajo*. Buenos Aires: ASET.
- Centro Regional de Estudios Económicos Bahía Blanca [Creebba] (2016). El aporte del sector educativo a la economía local. *Indicadores de actividad económica*, (145). Recuperado de: https://www.creebba.org.ar/iae/iae145/El_aporte_del_sector_educativo_a_la_economia_local_IAE_145.pdf
- Donaire, R. (2017). Algunos problemas en torno a la caracterización de los docentes como “clase media”. Reflexiones a partir de una investigación empírica. *Polifonías. Revista de educación*, (10), 68-91.
- D’Urso, L. (2016). Estrategias sindicales en el lugar de trabajo. La “revitalización” del sindicalismo de colaboración: el sector automotriz argentino y brasilero. *Izquierdas*, (31), 194-218. Chile.
- Etchemendy, S. y Bernis Collier, R. (2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Posdata*, (13).
- Feldefeber, M. (coord.) (2012). *Las políticas educativas después de los '90: regulaciones, actores y procesos*. Buenos Aires: Clacso.
- Gentili, P., Suárez, D., Stubrin, F. y Gindin, J. (2004). Reforma educativa y luchas docentes en América Latina. *Educação y Sociedade*, 89(25), 1251-1274. Campinas.
- Gentili, P. (2013). *Desencanto y utopía. La educación en el laberinto de los nuevos tiempos*. Caracas: Clacso.

- Ghigliani, P. (2009). Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas. *Conflicto Social*, 2(2), 76-97. Buenos Aires.
- Gindin, J. (2007). La conflictividad docente en América Latina. Un balance del año 2006. *Observatorio Latinoamericano de Políticas Educativas*, Serie ensayo y publicaciones, (26). Buenos Aires.
- _____. (2011). *Pensar las practicas sindicales docentes*. Buenos Aires: Herramienta.
- Haidar, J. (2009). Revitalización sindical en argentina. ¿Sindicalismo de movimiento social o neocorporativismo segmentado? [Actas]. *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Iñigo Carrera, N. (2008). Instrumentos teórico metodológicos para la investigación de la historia de la clase obrera. *Revista de Estudios Sociales y Marítimos*, (1), 7-12. Mar del Plata.
- _____. (2011). *La estrategia de la clase obrera 1936*. Buenos Aires: Imago mundi.
- Jaimovic, A., Migliavacca, A., Pasmanik, Y. y Safocarda, F. (2004). *Reformas neoliberales, condiciones laborales y estatutos docentes*. Buenos Aires: Centro Cultural de Cooperación.
- Labourdette, L. (2014). Dinámica del sindicalismo docente bonaerense en los años '70 y '80: de la fragmentación democrática a la centralización burocrática. *Revista Razón y Revolución*, (28). Disponible en <https://revistaryr.org.ar/index.php/RyR/article/view/539>
- Marín, J.C. (2009). *Leyendo a Clausewitz. Cuaderno 8*. Buenos Aires: Ediciones Picaso.
- Marticorena, C. (2014). Relaciones de fuerza, relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Alcances y características de la descentralización en Argentina. *Trabajo y Sociedad*, (23). Santiago del Estero.
- Marticorena, C. (2015). *Trabajo y negociación colectiva*. Buenos Aires: Imago mundi.
- Mellucci, A. (1995). The process of collective identity. Em Hank, J. y Klandermans, B. (eds.) *Social Movements and culture* (pp. 41-63). Mineapolis: University of Minnesota Press.
- Migliavacca, A. (2009). *La protesta docente en la década de 1990. Experiencias de organización sindical en la provincia de Buenos Aires*. Tesis de Maestría en Política y Gestión de la Educación. Luján: Universidad Nacional de Luján.
- Mulcaby, A. (2014). Interacciones entre sindicatos docentes y estado La Provincia de Buenos Aires entre 2000 y 2007. *Archivos analíticos de políticas educativas*, (22)11. EE.UU.: Universidad de San Andrés y Arizona State University.
- Murillo, M. y Ronconi, L. (2004). Teachers' strikes in Argentina: Partisan alignments and public-sector labor relations. *St Comp Int Dev*, 39, 77-98.
- Narodowsky, M., Moschetti, M. y Alegre, S. (2013). Radiografía de las huelgas docentes en la Argentina: Conflicto laboral y privatización de la educación. *Documento de trabajo Área de Educación*. Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.
- Nievas, F. (2016). *Lucha de clases. Una perspectiva teórica- epistemológica*. Buenos Aires: Imago mundo.
- Palamidessi, M. y Legarralde, M. (2006). *Sindicalismo docente, gobiernos y reformas educativas en América Latina y el Caribe: Condiciones para el diálogo*. BID, Red de Educación.
- Pérez Álvarez, G. (2013). *Patagonia. Conflictividad social y neoliberalismo*. Buenos Aires: Imago mundi.
- Petrucelli, A. (2005). *Docentes y piqueteros. De la huelga de ATEN a la pueblada de Cutral Có*. Buenos Aires: El cielo por asalto / El Fracaso.
- Rossi, A. (2011). Límites y potencialidades en las políticas kirchneristas [Actas]. *VI Jornadas de Jóvenes Investigadores*. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Senén González, C. y Del Bono, A. (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza, Prometeo.
- Soul, J. (2012). Transformaciones en las estrategias sindicales en contextos de reconversión productiva. Un estudio de caso en la industria siderúrgica. En AAVV (eds.) *El mundo del trabajo en América Latina. Tendencias y resistencias*. Buenos Aires: Clacso-Ciccus.

- Tejada Gómez, M. (2021). *El Escuelazo: Organización y conflicto docente en Bahía Blanca (2001)*. Tesis de Licenciatura en Historia (sin publicar). Bahía Blanca: Universidad Nacional del Sur.
- Varela, P. (2016). ¿La revitalización sindical sin debate de estrategia? En Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Final Abierto.

NOTAS

[1] Artículo recibido 15/03/2022. Aceptado 01/06/2022

[2] Magíster en Sociología y licenciado en Historia por la Universidad Nacional del Sur, Departamento de Humanidades de la UNS y Conicet. Correo electrónico: pabloarielbecher@gmail.com

[3] Esta investigación forma parte de una tesis doctoral en ciencias sociales (UBA, en proceso) que relaciona el análisis de la conflictividad docente con las experiencias y prácticas sindicales de un sindicato en particular (Suteba BB), dentro de un entramado de fuerzas sociales en pugna, fundamentalmente con el Estado. En este artículo se presentan de manera parcial y sintética algunas de las ideas principales de dicha tesis.

[4] Todas estas cuestiones se encuentran relacionadas con la noción sobre sindicalismo y el papel que cumplen los sindicatos en un contexto signado por la crisis y recomposición capitalista a nivel internacional. En Gran Bretaña y EE.UU., en el marco de una reorganización laboral y una creciente movilidad del capital (a mediados de los setenta), la preocupación sobre la crisis de la representación sindical comenzó a ser central en los estudios sobre relaciones laborales y apareció el término “revitalización”, con la idea de significar las nuevas estrategias que promovían los sindicatos a fin de fortalecer su estructura y capacidad de movilización. En nuestro país, el debate sobre revitalización sindical se vinculó a los cambios económicos y sociales posteriores a 2003, que dieron lugar a una reactivación económica, caída sostenida del desempleo y una progresiva regulación laboral a través de las negociaciones colectivas (Haidar, 2009).

[5] Confederación de Trabajadores de la Educación Argentina, Unión Docentes Argentinos, Confederación de Educadores Argentinos, Asociación del Magisterio de la Educación Técnica.

[6] Iñigo Carrera (2011) asegura que la clase obrera puede plantearse metas y objetivos políticos, y constituirse en una fuerza social, producto del desarrollo de los enfrentamientos entre las alianzas de clases sociales. Siguiendo los postulados de la teoría clásica de la guerra, para Iñigo Carrera, las estrategias se hacen observables a partir del ordenamiento de las acciones de lucha y de las distintas formas en que adquiere la conciencia de clase. De esta forma, el “sentido general del proceso de lucha” puede ser pensado entonces como la estrategia, donde no hay una sino varias estrategias y variables dentro de una estrategia general. En la expresión de estas proyecciones y tendencias se encuentra la lógica de las alianzas sociales entre clases o fracciones que intentan llevar a cabo un programa común (Pérez Álvarez, 2013).

[7] Diario tradicional de Bahía Blanca, que tuvo su nacimiento en 1898 y perteneció a la familia de Enrique Julio y Massot. Con una tirada de gran extensión y centralización monopólica en el servicio de multimedios, ha generado información local y regional replicando el carácter conservador y marcadamente antipopular de otros periódicos nacionales. Actualmente, solo se publica en forma digital en algunos días de la semana.

[8] Por “conflictividad laboral” se define al proceso que surge de uno o más encuentros, entre dos o más sujetos sociales, mediados por la relación capital y trabajo, en donde se produce un enfrentamiento entre cuerpos e ideas (Izaguirre y Aristizábal, 2002). En el caso docente, esta relación estaría mediada por el Estado provincial en su carácter de patronal y principal empleador de los trabajadores y trabajadoras docentes.

[9] Este grupo desarrolla un trabajo específico sobre la conflictividad social en Mar del Plata y otras ciudades portuarias. Su página web es la siguiente: <https://observatoriodeconflictividad.org/>

[10] Entre las dimensiones observadas a la hora de ponderar las variables se identificaron: un ID de cada unidad de análisis; Fecha de la acción (que da lugar a otra columna donde observamos inicio, continuidad y finalización); Tipo de acción (que se encuentra normalizado según criterios comunes); Organización, Objetivo; Localización y si es un hecho compuesto, qué palabras importantes lo pueden sintetizar. Para finalizar, se describe un resumen y observaciones del hecho. A lo fines del trabajo, solo se presentan algunos resultados parciales de algunas variables específicas.

[11] Véase Censo Nacional de Docentes (1994) y Censo Nacional de Docentes (2004), disponibles en: <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL002893.pdf>, y Censo Nacional de Personal de Establecimientos Educativos (2014), disponible en https://datos.gob.ar/no/dataset/educacion-censos-docentes/archivo/educacion_16.5 (consultados abril de 2022).

[12] Acta de Asamblea extraordinaria N° 1, T. 1, 15 de abril de 1988, p. 6.

[13] Para una visión más amplia de los procesos sindicales en la década de 1980, véase Labourdette (2014).

[14] Jaime Linares (1991-2003), de la Unión Cívica Radical y luego de la Alianza, fue reemplazado por Rodolfo López (2003-2006), del Frente para la Victoria-Partido Justicialista.

[15] A partir de 2006, las conducciones opositoras a la llamada Lista Celeste conformarán una agrupación más amplia denominada Encuentro Colectivo que compartieron criterios de organización y principios básicos, basados en el pluralismo, la organización de base, clasismo, renovación de cargos y combate constante contra la burocratización de las conducciones (Blanco, 2010). Este proceso se amplía con las alianzas con el sector del Frente de Izquierda y los Trabajadores (FIT) en 2013, con los denominados Sutebas Lista Multicolor, opositores a la celeste oficialista.

[16] Sobre este punto, resulta necesario comprender, como expresa Juan Carlos Marín en su lectura de Clausewitz, que la defensa y el ataque no remiten a procesos cualitativamente distintos: mientras el ataque procura la apropiación, la alteración de una relación social, la defensa plantea la preservación de una relación y dirige toda su fuerza a la acción de su oponente. Estos operadores actuaron permanentemente en la dinámica del conflicto, y su visibilidad y ordenamiento procuran desentrañar el valor estratégico de cada confrontación (Marín, 2009).

[17] El concepto nativo de nucleamientos se utiliza para una acción sindical específica que, en este caso, es la organización de asambleas por escuelas en territorios específicos que permitan la unificación de distintos establecimientos educativos cercanos entre sí. No debe confundirse este término con el uso académico del término que refiere a alineamientos de conducciones sindicales o de centrales (agradezco la observación del evaluador/a del artículo de este detalle).

[18] En estos hechos de conflictividad general tomamos los hechos de actores no sindicales, como comunidades educativas, directivos de escuelas, el movimiento estudiantil, padres y madres por el derecho de enseñanza y otros actores sociales.

[19] Los hechos compuestos son un conjunto de hechos que se encuentran vinculados y que pueden desprenderse de un mismo conflicto. Por ejemplo: la realización de una asamblea y posteriormente una movilización callejera con un acto final. Por el contrario, los “Hechos Simples” (HS) son aquellos que no tienen continuidad ni impacto en otros hechos y su efecto se agota en su realización.

[20] También se relevaron las acciones estatales, es decir, las acciones de funcionarios de la educación o de instituciones estatales provinciales y nacionales, tales como el Consejo escolar, la Secretaría de Inspección Distrital o la Unidad Educativa de Gestión Distrital (UEGD) que contabilizaron 161 hechos. A los fines de este artículo, no se presenta un detalle analítico de las mismas.

[21] “Las fuerzas policiales del gobernador de Neuquén, Jorge Sobisch (MPN), reprimieron a docentes que se encontraban cortando la ruta por mejores condiciones de trabajo. Fuentealba recibió una granada en el rostro y murió en el hospital el 9 de abril luego de agonizar varios días. La CTERA y Suteba lanzaron un paro nacional/provincial que fue acatado multitudinariamente, incluyendo una marcha nacional, donde además participó la CGT, la CTA, Conadu-H y otras centrales sindicales” (Página 12, 11 de abril de 2007: 1).

[22] Si bien los reclamos o demandas salariales son de carácter económico, se denominan demandas económicas a las que no se relacionan directamente con aquellos. Se incluyen, en cambio, en esta categoría los pedidos por mayor presupuesto, la discusión sobre el financiamiento de la educación, el rechazo a las distintas formas de ajuste fiscal, entre otras. Se muestran por separado para dar una idea de la magnitud de las paritarias en la conflictividad docente.

[23] A partir de 2013, se decidió que la secretaría general del sindicato y los puestos principales de la conducción fueran ocupados por mujeres, teniendo en cuenta que, desde 2003 hasta 2013, las secretarías estuvieron en manos de varones.