

Los Docentes Universitarios tenemos Convenio Colectivo de trabajo

Importancia

Pocas veces en la vida de un sindicato, y menos en la de una Federación de ellos se puede mostrar un avance de la envergadura de alcanzar la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo que abarque a todos los trabajadores del sector, describiendo su trabajo y garantizándoles una importante y común base de derechos. Todos los sindicatos, aun los mas grandes que existen en nuestro país, exhiben sus convenios como conquistas y avances para el conjunto de trabajadores que representan. El hecho de que nuestra legislación haya previsto que la firma de un convenio colectivo generado entre trabajadores y representantes de los empleadores del sector, siempre que se realice de acuerdo a los protocolos vigentes, tenga el valor de una ley que se genera por fuera de del Congreso de la Nación, le pone un valor extra. Valor que adquiere trascendencia, cuando a esta peculiar manera de legislar, se le adiciona el concepto de la denominada ultractividad, que implica su vigencia hasta que una norma similar la reemplace.

Tanta importancia tienen los Convenios Colectivos que cada vez que en nuestra historia se quisieron implementar las políticas mas liberalizadoras durante los gobiernos dictatoriales, además de la persecución encarcelamiento y desaparición forzada de los cuerpos de delegados de los sindicatos, ... se suspendieron los Convenios Colectivos, así como fueron restituidos en los gobiernos democráticos.

Pero analicemos con mas detalle lo que implica este convenio para los docentes universitarios:

1.- **Se fija un piso de derechos común para todos los docentes**, este aspecto adquiere especial relevancia cuando se tiene en cuenta que nuestro trabajo se realiza en el marco de instituciones encuadradas en la denominada autonomía universitaria y que han generado múltiples formas de relación laboral, horas y formas de trabajo y formatos de contratación. Algunas de éstas solo se explican por usos y costumbres, no sólo de una Universidad en particular sino de cada Facultad, Departamento o Instituto.

2.- Por lo dicho en el párrafo anterior **se fortalece la idea de Sistema Universitario**. En el marco de la autonomía, pocas normas establecen un patrón común, siendo la ley de Educación Superior y los reglamentos que derivan de esta, los protocolos del Consejo Interuniversitario Nacional y los Convenios Colectivos del personal no docente y docente, los que dan un fuerte marco para el desarrollo de las actividades que supone una institución universitaria. El resto de las acciones comunes también deriva de los usos y costumbres, de la copia de Estatutos cuando se crean nuevas universidades, de la impronta reformista y de los subconjuntos de sistemas electorales para las autoridades y órganos de gobierno.

3.- Se le encuentra un punto de solución al grave y antiguo problema de los docentes interinos. **La estabilidad de los docentes interinos** establecida en las disposiciones transitorias del Convenio Colectivo impacta sobre más del 60% de la población de docentes, designados precariamente año tras año, en violación flagrante de los que establecen los estatutos de nuestras universidades y de la propia ley de Educación Superior. (ver ampliación tema interinos más abajo).

4.- El impacto del piso común de derechos no es el mismo en distintas instituciones. En **el caso de las Universidades Nuevas se garantizan de derechos elementales** tales como el de tener licencia anual, por maternidad y enfermedad, designaciones, cargas horarias y remuneraciones acordes a su tarea, ya que ninguno de estos derechos se establecen al crearlas, y a veces pasa mucho tiempo hasta que se dictan las normas internas que los regulan.

5.- **Para las nuevas Universidades como para las antiguas, se garantiza el derecho a la carrera docente** con su régimen de ingreso, permanencia y estabilidad vinculada a procesos de evaluación, ascensos y promociones. A la vez se establecen las bases para la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo, la jerarquización de la labor docente, y se establecen derechos básicos para sus organizaciones sindicales y sus integrantes.

6.- **Se establecen las bases para garantizar el futuro del salario**, dotándolo de un nomenclador universitario y preuniversitario, con sus respectivas estructura, funciones, valores futuros de adicionales, y un programa de jerarquización que, de cumplirse de acuerdo a las expectativas,

permitirá que en los próximos años alcancemos los salarios docentes universitarios con el mayor poder adquisitivo desde la recuperación de la democracia.

Por qué es tan importante el tema de los docentes interinos

Estamos hablando de una importante cantidad de docentes; en algunas universidades, incluso, los interinos representan a la mayoría de la planta docente. Sin embargo, son los excluidos del sistema: sus designaciones son precarias y la continuación de sus tareas dependen de una decisión que debe tomarse periódicamente, volviéndolos muy dependientes del poder de turno.

Es importante destacar que los interinos son víctimas de un doble incumplimiento por parte de las autoridades universitarias. La primera falta tiene que ver con que todos los estatutos de las universidades establecen que en el plazo de uno o dos años, desde la designación de los docentes interinos, deben realizarse los concursos para la selección de ese cargo. Por otro lado, la Ley de Educación Superior también prevé un plazo de dos años para la realización de los concursos. En cambio, son muchos los docentes que llevan cinco, diez y hasta veinte años con designaciones interinas en un mismo cargo. Incluso, hay docentes que se jubilan en esa condición.

Por si fuera poco, los estatutos establecen que la designación interina es una excepción a la regla, a pesar de que en la actualidad esta discrecionalidad se vuelve la regla en muchas universidades.

- ¿Cuál sería la explicación? - La inclusión de los interinos en el cuerpo docente cambiaría el equilibrio de poder al interior de las distintas facultades y universidades. Por ejemplo, en las universidades donde hoy los interinos no votan, se modificarían los padrones; y en aquellas donde ya votan, en las categorías de profesores se generarían nuevos competidores para los cargos electivos.

Desde CONADU creemos que esta es la razón fundamental por la cual las autoridades incumplen con sus propios estatutos y el motivo para que no aceptaran incluir en el Convenio Colectivo nuestra propuesta de ingreso directo a la Carrera Docente para los interinos con más de dos años de antigüedad.

Esto no quita importancia a la solución que se encontró a la redacción final del artículo 73 del Convenio Colectivo. Se fija la estabilidad en el cargo de los docentes interinos y la no modificación de su situación de revista con dos modalidades diferentes de acuerdo a su antigüedad en un cargo concursable. Para los que tienen 5 o más años en el cargo, será la paritaria particular la que establezca la modalidad de ingreso a la carrera docente, mientras esto no ocurra o no haya acuerdo con las autoridades, no se le puede modificar su situación ni llamar a concurso el cargo. Para los que tienen entre 2 y 5 años de antigüedad se les garantiza la continuidad hasta que el cargo sea cubierto por concurso.

La problemática de los interinos es un punto central de la necesaria democratización que requieren las universidades nacionales: la posibilidad de que sus integrantes puedan participar de la vida política interna de la universidad. La Ley de Educación Superior dice que todos los docentes tienen derecho a la participación política en la vida de la universidad, sin embargo estas prácticas hoy excluyen a la mayoría. A modo de ejemplo: un estudiante que alcance la condición de regular aproximadamente a los seis meses de ingresar a la universidad tiene más derecho de participación política que un docente interino con 20 años en la institución. Eso explica, también, que se den fenómenos como los sucedidos en la provincia de La Rioja.

Tenemos Convenio ¿y ahora qué?

Se viene una enorme tarea para las asociaciones de base de CONADU y para la propia Federación. Poner en vigencia el convenio significa poner en acción a todas las paritarias particulares, detectar y acordar a nivel local los aspectos sobre los que pueden existir controversias o interpretaciones para su implementación, verificar el respeto en cada universidad de cada uno de los aspectos que se han acordado, accionar gremialmente ante los incumplimientos y la Federación, deberá coordinar todas estas acciones incluyendo los soportes gremiales y apoyos legales que requieren. Amparándose en un autonomismo propio de un estado independiente, algunas universidades realizaron las denominadas “reservas estatutarias” sobre la aplicación de aspectos del convenio, por lo tanto un importante aspecto de la acción sindical a nivel local y general estará destinado a accionar contra

estas reservas y garantizar la preeminencia del Convenio por sobre los Estatutos.

Las Carreras Docentes vigentes en unas 15 universidades deberán adaptar aspectos menores del convenio, mientras que las que no tienen régimen de carrera docente las transformaciones y las tareas serán enormes ya que abarcarán las reglamentaciones sobre las evaluaciones vinculadas a la permanencia, ascensos, promoción y cobertura de vacantes.

Capacitarnos y capacitar a los integrantes de las comisiones directivas, delegados y asesores legales de nuestros sindicatos será también una tarea muy importante, al igual que divulgar los contenidos del CCT entre los docentes.

Pedro Sanllorenti

Secretario General de CONADU