

SINDICALES

EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO: UNA HERRAMIENTA PARA DEMOCRATIZAR LAS UNIVERSIDADES

VERÓNICA BETHENCOURT

SECRETARIA ADJUNTA DE CONADU

UNA NUEVA ETAPA EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

El 1 de julio de 2015, luego de más de veinte años de lucha y sostenido trabajo, la presidenta Cristina Fernández de Kirchner firmó el Decreto 1246/2015 con el primer Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para las y los docentes universitarios, que salió publicado en el Boletín Oficial el día 3 del mismo mes.

Indudablemente, la firma de ese decreto es un logro histórico para nuestra Federación y para todas las representaciones sindicales, pero

fundamentalmente para los docentes universitarios, que atravesamos un largo recorrido para obtener el reconocimiento como trabajadores y finalmente lograr, como tantos otros sectores, un marco regulatorio de nuestras tareas en acuerdo con las leyes y reglamentaciones que establece el Ministerio de Trabajo.

El acuerdo significa, además, un hito en la historia institucional de las universidades nacionales puesto que establece más allá o más acá de la siempre invocada autonomía universitaria, un piso de derechos común para todos y todas los trabajadores docentes universitarios o preuni-

versitarios en las cincuenta universidades con que contaba el sistema al momento de la firma y para todas las que fueran creadas en adelante, piso que sólo puede ser modificado si los acuerdos paritarios locales que en este marco se produzcan mejoran las condiciones allí establecidas, tal como se estipula en los artículos 69 y 72. De este modo, todas aquellas cuestiones que hacen a la vida laboral de los docentes -y esto incluye la llamada carrera docente- salen de la égida de los Consejos Superiores y pasan a ser tratadas en paritarias locales (artículo 70), con lo que se resignifica el rol de los sindicatos en la vida de las universidades. Asimismo, el CCT prevé para los casos en que esta instancia paritaria no arribe a un acuerdo la conformación de una Comisión Nacional de Seguimiento e Interpretación (CSI) que fue constituida en noviembre de 2015 y cuenta con la representación de los rectores y los sindicatos docentes (artículo 71).

EL CCT SIGNIFICA UNA TRANSFORMACIÓN PROFUNDA DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

A través del CCT se habilita una vía de resolución a uno de los problemas centrales en nuestras universidades, que es el de una naturalizada precarización laboral. Dos son las cuestiones que aquí se entrecruzan. La primera, el régimen de concurso que es la única vía reconocida estatutariamente para el ingreso al trabajo docente, también conocido como “periodicidad en la cátedra” y que establece que un docente es poseedor legítimo de su cargo por un cierto lapso después del cual debe someterse a una nueva compulsa pública en pro de una supuesta excelencia académica. De este modo la estabilidad laboral en las universidades nacionales se asociaba a la falta de calidad académica y la inestabilidad laboral a los méritos académicos supuestamente puestos en evidencia a través de cada compulsa.

La segunda de las cuestiones en juego es la profusa cantidad de docentes con nombramientos interinos (por definición precarios y arbitrarios) todos los cuales tienen nombramientos a término o son renovados en sus cargos año a año a voluntad de las autoridades de turno y carecen de todo derecho político. Para dimensionar la problemática, basta con señalar que al momento

rante muchos años- que la estabilidad laboral es condición sino suficiente, sí necesaria de una buena práctica docente. Sobre la cuestión de los interinos, el CCT establece una cláusula transitoria en el artículo 73 que determina el marco en el cual cada paritaria local debe resolver cómo las y los docentes de cada universidad se incorporarán a la carrera docente. De este modo, se reconoce que la precariedad que durante más de cinco años tuvieron en sus cargos en ningún caso puede ir en detrimento de la posibilidad de que sean reconocidos sus derechos.

LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Ahora bien, la firma y posterior publicación en el Boletín Oficial del decreto 1246/2015, si bien otorga al convenio fuerza de ley y vigencia en todo el territorio, no implica que en los hechos sea aplicado sin inconveniente alguno en cada una de las universidades. En efecto, y precisamente por las virtudes que en esta misma nota señalamos, el CCT fue tanto tiempo resistido por parte de muchos de los representantes de los rectorados y ha ameritado tantas trabas bajo la forma de “reservas”. De las cincuenta universidades que unificaron personería en el CIN, la UBA se retiró completamente del acuerdo y cuarenta de ellas realizaron reservas al texto del CCT con la intención de suspender los efectos de diversos artículos en función de lo que consideraban una injerencia en la autonomía de las universidades. Sólo las universidades de Lanús, Quilmes, Oeste, Villa María, Santiago del Estero, Moreno, Misiones, La Rioja, Patagonia Austral, Jujuy, Artes y José C. Paz no realizaron ninguna observación al texto. Las restantes universidades realizaron entre cinco y más de veinte reservas, aunque algunas de ellas (como las de La Plata, Mar del Plata, Formosa y Córdoba) finalmente retiraron las reservas que habían realizado.

Como señala la ley, y mal que les haya pesado a varios rectores, el texto homologado no incluye el conjunto de reservas y éstas han perdido todo sentido. Sin embargo, en las paritarias locales en las que deben realizarse acuerdos para determinar, especificar y adaptar a cada universidad los marcos que el convenio establece, los avances están siendo importantes aunque no todo lo veloces que hubiéramos querido.

“

EL ACUERDO ES UN HITO EN LA HISTORIA INSTITUCIONAL DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES PUESTO QUE ESTABLECE UN PISO DE DERECHOS COMÚN PARA LOS TRABAJADORES DOCENTES.

”

de la firma del CCT aproximadamente el 60% de las plantas docentes revestía en esta categoría.

Estas dos cuestiones estructuran académica y políticamente a las universidades, toda vez que sólo los docentes concursados tienen plenos derechos políticos en las casas de estudio. A la primera de estas cuestiones, el CCT le contrapone la carrera docente como el régimen que contempla el ingreso, la permanencia y la promoción en los cargos. Este régimen que pretende retomar la actividad laboral de un docente como un único proceso sobre el cual cada uno de nosotros tenga capacidad de resolución y planificación a partir de pautas públicas y construidas entre los trabajadores y las autoridades y que parte de asumir -en las antípodas del discurso hegemónico du-

Las universidades de Córdoba, las Artes, San Luis, Río Cuarto, General Sarmiento, La Plata, La Rioja y Quilmes, a instancias de sus respectivos sindicatos locales, hicieron propio el convenio en términos generales. Yendo un paso más allá, las universidades de San Luis, Córdoba y Río Cuarto modificaron parte de sus estatutos para avanzar con la implementación e impedir que se incurriera en contradicciones entre el texto que rige a las universidades y lo establecido en el convenio.

Sin embargo, aún en estas universidades queda mucho hilo para cortar. Desde el Observatorio de Convenio Colectivo de CONADU hemos ido recopilando materiales de las asociaciones de base con la finalidad de elaborar una suerte de mapa que nos permitiese monitorear los grados de avance de las múltiples discusiones paritarias locales. En virtud de ese trabajo, presentamos el siguiente balance de los avances habidos y las cuestiones que nos quedan por afrontar.

En la mayor parte de las universidades se ha dado prioridad a dar cuenta del artículo 73: a la regularización de los docentes interinos y a definir el modo en que accederán a la carrera docente. En este punto, la experiencia de la discusión ha sido especialmente interesante en función de la diversidad de los casos en cuestión y de la pluralidad de alternativas en las que se ha consensuado. Las distintas paritarias firmadas dan cuenta de diversos mecanismos para la regularización de los interinos con más de cinco años: concursos cerrados, evaluación de antecedentes, reconocimiento de distintos segmentos dentro de la población afectada por el artículo y el ingreso directo a la carrera docente (como en el caso de la Universidad de Tierra del Fuego). En las universidades nacionales de La Plata, Córdoba, Villa Mercedes, Entre Ríos, Tierra del Fuego, Nordeste, Santiago del Estero, Mendoza, Artes, La Rioja y Rosario ha sido resuelta esta incorporación.

El segundo ítem abordado en las paritarias locales ha sido, en general, el capítulo III, que despliega la carrera docente. Sobre este capítulo había diferencias desde el inicio, puesto que muchas de las UUNN ya contaban con una carrera docente que de una u otra manera puede ser redefinida en los esquemas que plantea el convenio. Sin embargo, y sin negar que se trate un conjunto importante que cuenta con las universidades nacionales de Córdoba, Rosario, Río

Cuarto, Misiones, Comahue, aún restan muchas instituciones que tienen que construir esta herramienta desde el inicio. En la mayor parte de las UUNN este es un punto sobre el que las paritarias están trabajando arduamente. Establecer, entonces, cómo serán las evaluaciones, en qué períodos, qué elementos se tomarán en cuenta, que lugar tendrán las cátedras en la evaluación, es de suma importancia y de una complejidad no menor. La mayor parte de las paritarias que están en funcionamiento están abocadas a dar cuenta de este capítulo: es lo que sucede, por ejemplo, en las universidades de La Plata y La Rioja.

Los capítulos que contienen los derechos y obligaciones aún no han sido recogidos en dis-

“

**TENEMOS QUE SER
CAPACES DE AVANZAR EN
UNA NUEVA PROPUESTA
QUE PERMITA SEGUIR
AMPLIANDO LOS DERECHOS
DE LOS TRABAJADORES Y
DEMOCRATIZANDO LAS
UNIVERSIDADES NACIONALES.**

”

posiciones de las instituciones universitarias, salvo en términos generales. En cuanto al capítulo de licencias y franquicias, ha sido incorporado, aunque no sin conflictos. De hecho, la discusión por la redefinición de la licencia por maternidad compartida está siendo objeto de distintas maniobras institucionales tendientes a hacerla a un costado en virtud de los innegables problemas presupuestarios que atraviesan nuevamente las universidades públicas nacionales.

En este marco, cobra dimensión la conformación de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del CCT, creada a través del artículo 71, que funciona a nivel nacional y que sin oficiar de tribunal de alzada hace las veces de órgano de interpretación de los artículos del convenio que requieren una reglamentación local. De este modo, cuando alguna de las paritarias locales no es convocada por las autoridades universitarias, o se dilata la posibilidad de alcanzar un consenso sobre algún artículo, cualquiera de las partes puede solicitar una lectura de la cuestión por parte de esta comisión cuya finalidad primera es la vigencia completa y efectiva del CCT. La Comisión se ha reunido periódicamente desde el mes de noviembre de 2015 y ha abordado diversas problemáticas planteadas desde los sindicatos y/o las universidades. El caso señero es el de la recomendación a todas las universidades nacionales -a partir de un caso presentado por la UNC- de hacer valer la mejor interpretación del CCT en todos los casos.

LA PLENA APLICACIÓN Y EL DESPUÉS

En lo inmediato, gran parte de nuestra acción político gremial debe girar alrededor de lograr la plena aplicación del CCT. Y como hemos visto, esta no resultará una tarea sencilla. Como Federación tenemos la obligación y la necesidad de garantizar que se avance en las paritarias locales con el tratamiento y la firma de las actas correspondientes a los diversos capítulos de los derechos. Pero también tenemos que ser capaces de avanzar en una nueva propuesta que dé cuenta de lo que no pudimos hacer con este primer convenio y que permita seguir ampliando los derechos de los trabajadores y democratizando las universidades nacionales.