
Cuadernos de Investigación de a.d.u.m.
ISSN: 1668-9527

Los 20 ABRILES de la NEGOCIACION COLECTIVA en la UNIVERSIDAD ARGENTINA. BALANCES Y REFLEXIONES

Pedro Enrique Pérez. Secretario Gremial

a.d.u.m.

IEC

conadu

CTA

BALANCES Y REFLEXIONES

En el mes de abril del año en curso se cumplieron 20 años del dictado de la Ley N° 23929 que origina la negociación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales docentes universitarias. Ello nos moviliza a reflexionar sobre lo actuado, a modo de balance. La tarea no es menor y no pretendemos culminarla en estas líneas, pero sí consideramos que debemos aportar a esta revisión, con el objetivo de valorizar los logros, dimensionar problemas que deben superarse para el mejoramiento de las condiciones y medio trabajo, y contribuir al desarrollo y enriquecimiento de la institucionalidad en la educación superior.

1.- El marco de la experiencia.

1.1. Aspectos normativos. La negociación colectiva en el ámbito de la educación superior no estuvo exenta de un devenir con tiempos y alcances variables, debido a que conjugan cuestiones de naturaleza diversa en lo normativo y en lo político.

En el Boletín Oficial del 29 de abril de 1991 se publicó la Ley N° 23929 que establece la negociación colectiva en el ámbito estatal para los trabajadores docentes, y en la Ley de presupuesto del año 1994 se avanzó en el tema fijando en los rectores la responsabilidad patronal. Pero será recién con el dictado del Decreto N° 1007/95 que se ordenará la paritaria en sus niveles general y particular, en su representación y negociación.

1.2. Aspectos sociopolíticos e institucionales. Diversos factores contribuyen a explicar el proceso de la negociación colectiva en estos veinte años: el crecimiento del sindicalismo, el cambio en la concepción de la carrera académica y del empleo público, y algunas de las tendencias internacionales en materia educativa, entre otros.

La agenda sindical universitaria en las últimas décadas pasó por distintos momentos. En la década del '90 se produjo un retraso salarial significativo, una deshomologación salarial con la consecuente segmentación del mercado de trabajo docente universitario –creciente individualización y competitividad– y fragmentación del colectivo docente. Asimismo tuvo lugar un intento de descentralizar la puja salarial que no prosperó debido a la acción sindical, que resistió tal iniciativa que traería la fragmentación también de las organizaciones sindicales docentes y de su poder de negociación.

Ante este panorama se plantearon diversas

respuestas, algunas de rasgos defensivos en ciertos aspectos pero manteniendo la centralidad de la negociación salarial, y otros de tipo propositivo, planteando temas como la recuperación del equidad salarial, la formación y el fortalecimiento de la carrera académica. Avanzada la primera década del siglo en curso, se obtuvieron logros en la recomposición salarial y equidad –nomenclador–, y en la jerarquización de la carrera académica, esto último manteniendo el compromiso en la formación de postgrado (en su gratuidad, el pago de adicionales por título de Doctorado y Maestría) y promoviendo acciones de unificación de cargos. También se comenzaron a dar los primeros pasos hacia un compromiso de trabajo más amplio respecto de la regulación del contrato de trabajo. Pero lo cierto es que todavía no se ha arribado a la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo y un Estatuto que regule las relaciones laborales docentes.

De un análisis comparativo de los avances de las paritarias universitarias con las tendencias del conjunto de los procesos negociales en Argentina en la última década, surge un importante proceso democratizador en el mercado de trabajo que en las universidades tiene alcances incompletos: en el año 2002 se homologaron 179 acuerdos y convenios, en el 2004 fueron 349 (este año duplicó el promedio de los últimos 10 años), y durante 2010 se registraron 2038 convenios y acuerdos colectivos. El total de convenios y acuerdos firmados acumulados desde 2004 fue superior a 7000. En el caso de la paritaria estatal, también se han registrado interesantes avances en la materia, como parte de una sinergia entre la acción sindical y una clara política de apertura del Estado en la materia.

Si bien restan avances por lograr en la paritaria docente, la tendencia es de un lento y persistente fortalecimiento del espacio negocial. Ello se vincula a diversos factores: el crecimiento y consolidación del sindicalismo universitario; la expansión de las instituciones de educación, la masificación de la educación superior y el consecuente desarrollo de la planta docente; el avance de la profesión académica y los cambios en la política salarial (su deterioro y deshomologación en los '90 y su recomposición en los últimos años). Estos factores han implicado momentos de lucha, de permanencia y alcance variable en defensa de los derechos docentes, desarrollo de capacidad

negocial, y un cambio en la conciencia y definición docente como trabajador, asumiendo sus dilemas de naturaleza terrenal, superándose así la concepción de los docentes universitarios como etéreos, incorpóreos.

Varias de estas cuestiones se plantean a partir de la consolidación de la profesión académica y de la definición del docente como trabajador que se expresa en: la importancia de la formación, el problema de la precarización laboral en las universidades, y la expansión del concepto del trabajo docente en las universidades estatales como empleo público. Sobre esto último se asienta también el debate acerca de exigencia de estabilidad propia del empleo público, en el cual, a su vez, se ha dado un acercamiento al derecho laboral común en cuanto a la posibilidad de la negociación colectiva (antes negada en tanto el empleo público remitía a un concepto de servidor y no de trabajador).

En el ámbito internacional el tema específico de las condiciones de trabajo docente comienza a ocupar un lugar relevante en la agenda de la UNESCO en los últimos 40 años, en una labor conjunta con la OIT. Y en su tratamiento ocupan cierta centralidad las organizaciones sindicales y el derecho a la negociación colectiva. En este ámbito se adopta la Recomendación Relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior (1997), y se lo hace teniendo en cuenta la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960), las Recomendaciones relativas a la situación del personal docente (1966), a la situación de los investigadores científicos (1974), e instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación y negociación colectiva.

La Recomendación del año 1997, único instrumento internacional aplicable al "personal docente de la enseñanza superior" que resultó de un trabajo de varios años de preparación conjunta de la UNESCO y la OIT, aborda aspectos centrales de las condiciones de trabajo docente: derechos, libertades y deberes y responsabilidades del personal docente, libertad académica, autonomía y colegialidad, condiciones de empleo, ingreso y seguridad en el empleo, evaluación y disciplina, sueldos, volumen de trabajo, seguridad social, salud y seguridad, y negociación de las condiciones de empleo. En el tema de la negociación colectiva y diálogo social, propugna el reconocimiento de las organizaciones representativas docentes y su participación en la determinación de las políticas de educación superior, y el derecho de asociación, el fomento de la

negociación colectiva o procedimientos equivalentes acorde a los instrumentos normativos de la OIT (arts. 8º y 52º).

A los fines del seguimiento de las Recomendaciones de 1966 y 1998, se conformó un Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), que realiza informes periódicos sobre la aplicación de estas recomendaciones, y de los cuales van surgiendo cuestiones referidas a la negociación colectiva y los derechos vinculados a ello, y a las condiciones de su realización, que constituyen un indicador de los avances y limitaciones que se van planteando en la materia. Así, por ejemplo, en una panorámica mundial surge el problema de las condiciones laborales perjudiciales al desarrollo docente tales como la disminución en la continuidad en el empleo, la titularidad y la estabilidad, sus consecuencias en la libertad académica, y la relación con otros factores que pueden afectar negativamente la condición docente como la comercialización y privatización de los servicios de enseñanza. Ante este panorama se ha reafirmado la necesidad del "Diálogo social en la enseñanza", y la necesidad de una cultura democrática que permita –entre otras prácticas– las expresiones colectivas mediante sindicatos o asociaciones, y también se ha advertido acerca del desconocimiento de la recomendación 1997 y la necesidad de trabajar en su difusión (Informe UNESCO-OIT, 2006).

Las Recomendaciones de la UNESCO y los informes del Comité Mixto, surgen y se desarrollan en coherencia con otros logros habidos en el ámbito internacional, los convenios y recomendaciones de la OIT. Nos interesa destacar el Convenio Nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949, ratificado el 24-9-1956), el Convenio Nº 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978, ratificado el 21-01-1987), y el Convenio Nº 154 sobre Negociación Colectiva (1981, ratificado en fecha 29-1-1993).

La Internacional de la Educación se consolida en el ámbito internacional como una organización de los sindicatos docentes. Ha participado y generado informes que integran parte de la tarea del Comité Mixto, y en tal marco ha promovido estudios específicos respecto a las condiciones del personal en diversos países, planteando un panorama sumamente heterogéneo. Los problemas principales refieren a situaciones tales como: limitaciones políticas y jurídicas para la creación de sindicatos y la afiliación, déficit en las protecciones laborales, intento de derogación de convenios y de

anular en las contrataciones individuales los efectos de convenios colectivos, deterioro salarial de los académicos, aumento de las modalidades de contratación de tiempo parcial, empeoramiento de la relación docente-alumno, y precariedad y desprofesionalización académica.

2.- Lo actuado en las instancias paritarias nacional y local de la UNMdP

2.1.- En el nivel nacional: Una revisión de lo actuado en este período, principalmente en los últimos 15 años (1996-2011), nos arroja una variada agenda de tareas donde los temas propuestos –algunos todavía no resueltos definitivamente- y abordados no fueron pocos:

En materia de condiciones de trabajo, se avanzó en materia de determinación de cargas horarias y distribución de funciones docentes, en algunos derechos gremiales, y en el fortalecimiento a través de la unificación de cargos. Esta última acción actualmente en marcha, no sólo significó un avance en el fortalecimiento de la condición docente sino que también se impuso a través de un mecanismo que previno respecto a la práctica de asignar ampliaciones de dedicaciones en base a criterios políticos alejados de todo tipo de pautas de naturaleza académica.

En el nivel del salario se consolidaron las definiciones en la instancia centralizada: en momentos de crisis y retroceso presupuestario de las universidades, las acciones se encaminaron a obtener aumentos salariales, en su momento ello en el marco de un plan plurianual. Ya avanzada la primera década del presente siglo, se obtuvieron respuestas relevantes tanto a nivel de recuperación del poder adquisitivo del salario como de la estructura salarial: se acordó la incorporación y normalización de rubros remuneratorios específicos (FONID, incentivo a la docencia) y la reestructuración salarial, esto último a través del nomenclador y la fijación de cargo testigo, pero fundamentalmente manteniendo un piso salarial mínimo y la proporcionalidad y equidad entre categorías. En este mismo tema se avanzó hacia el reconocimiento de adicionales por títulos de postgrado de Maestría y Doctorado.

En materia de seguridad e higiene hubo avances en cuanto a la realización de relevamientos de los lugares de trabajo, estudios de accidentología, seguridad en laboratorios, y compromisos presupuestarios específicos y propuestas de formación, así como la formación de instancias de definición de pautas en la materia.

En el caso de la formación y capacitación docente

gratuita, se consolidó el compromiso de asignar partidas específicas con tal objeto, siendo la ADUM y el gremio hermano de la Plata en las paritarias locales, pioneros en esta temática.

Una mención específica merece el tema de las reformas en el sistema jubilatorio a partir de las cuales se garantizó un haber jubilatorio del 82% del haber docente en actividad. Si bien no se resolvió en la instancia paritaria, fue motorizado por las representaciones sindicales, planteado en el ámbito paritario y del CIN, y sobre ello se motorizó la propuesta legislativa. En oportunidad del debate en el Senado de la Nación, el legislador Daniel Filmus afirmaba “Esta es una lucha que han llevado adelante los gremios y que el Poder Ejecutivo Nacional atendió, escucho y hoy somete a discusión este tema...”. Durante la etapa parlamentaria de esta iniciativa y previa a la misma, se impulsó y se obtuvo en los ámbitos locales, la suspensión de las cesantías por cumplimiento del requisito de edad, a fin de lograr mayor inclusividad en la medida legislativa que se estaba gestando.

Los temas pendientes, respecto de los cuales se han formulado propuestas que aún no han arrojado resultados, contemplan: convenio colectivo y estatuto docente, carrera docente, reconocimiento de las actividades académicas de extensión, igualdad de oportunidades y de trato, regularización de la planta ad honorem de las universidades, estabilidad de interinos y normalización de plantas, subrogancia, derechos indemnizatorios por cese laboral –que ha sido reconocido en algunas paritarias locales-, ciudadanía universitaria, siendo estos últimos temas tan caros a los derechos de los trabajadores como para el funcionamiento de una plena democracia universitaria.

Los temas que se están trabajando en la actualidad son: adicional por dedicación exclusiva, licencias, estudio y relevamiento para el pago del adicional por título de postgrado de especialista. Sin perjuicio de ello el tema y prioridad que atraviesa toda la agenda es la negociación y acuerdo del Estatuto Docente.

2.1.- En el nivel local se reconoce un antecedente de la paritaria particular, en la Comisión de Asuntos Laborales Docentes –CALDO- que tuvo actuación en la resolución de temas particulares, pero respecto a la cual se ha señalado con acierto que constituía una muestra de las posibilidades de instaurar un ámbito paritario cuando había una concepción política de apertura que lo habilitara. Una vez conformada la paritaria local, en el año 1998 se dio inicio a su funcionamiento. Si bien al

principio se realizó una representación con participación de un representante del Consejo Superior, posterior a ello cesó tal representación, limitándose así la posibilidad de ampliación del diálogo que ofrecía la integración del Consejo Superior al ámbito de representación paritaria.

Una revisión de lo actuado a través de las actas paritarias locales indica que se ha ido habilitando el tratamiento de una creciente cantidad de materias sobre las cuales se alcanzaron importantes definiciones en algunos casos y notorias indefiniciones en otros. Hubo mayor impulso en un inicio, y posteriormente se ingresó en un proceso de disposiciones ambiguas y ciertas lentificaciones, que si bien no impidieron avanzar, dan razón de posturas poco explícitas de la Universidad respecto al reconocimiento pleno del ámbito paritario.

En materia salarial se trató y acordó sobre: pagos de rubros específicos (FONID, adicional por docencia), restitución de salarios y reclamos de haberes impagos. Se planteó una defensa vinculada a lo salarial referente a la preservación de los aportes a la obra social, ello en el criterio de no consentir una política de desfinanciamiento del SUMA. Otro aspecto tratado en la paritaria fue el seguimiento de la implementación de la bancarización y del cobro del adicional por título de postgrado.

Las condiciones de trabajo ocuparon la agenda al tratarse: la preservación de cobertura de cargos de trabajo docentes, los procedimientos de designaciones docentes de forma interina, los retrasos en las designaciones docentes. En algunas de estas cuestiones, queda un camino por recorrer.

Un logro que se sumó a los obtenidos en el mismo sentido por otras agremiaciones universitarias es la ampliación de la licencia por maternidad/paternidad y su alternancia opcional –corresponsabilidad–.

Otros proyectos gremiales de relevancia presentados en la paritaria recibieron el acompañamiento para su tratamiento en el ámbito del Consejo Superior. Tal es el caso del régimen de carrera docente de las docentes de los jardines maternos, previendo un tratamiento integral que comprendiera ingreso y permanencia, categoría, funciones, cargas, capacitación, y normas de transición respecto al personal de planta. En este tema se garantizó la estabilidad del personal en la etapa de transición. La Universidad Nacional de Mar del Plata, es una de las pocas en el país que ha logrado una definición tan comprensiva de los derechos docentes de las trabajadoras de los jardines maternos.

Otro logro de relevancia fue el reconocimiento del Derecho a indemnización de los docentes interinos o regulares que cesan en sus cargos con posterioridad a una instancia evaluativa.

Un tema central lo constituye el Programa de Formación y Capacitación docente, lográndose acuerdo respecto a: asignación, distribución y transferencia regular de recursos, modalidad y aprobación de rendiciones del manejo de recursos, procedimiento de formulación de las propuestas, propuestas de cursos específicos, inversión en infraestructura y equipamiento. Ciertos datos dan razón de la relevancia del programa: en el período 1999–2010 se dictaron 278 cursos, a los cuales asistieron 5668 cursantes, teniendo esta política mayor incidencia en el segmento de docentes de menor categoría (JTP y ATP) y dedicaciones.

Un acuerdo de relevancia lo constituye el acuerdo de la primera carrera de postgrado gratuita acordado en la paritaria N° 100 en el presente año. Así, se alcanza una propuesta de postgrado gratuita con un importante impacto no sólo a nivel de mejoramiento docente, sino de desmercantilización del postgrado.

También se logró el tratamiento de casos puntuales en la agenda local. Fueron tratados: reclamo de pagos de rubros salariales, descuentos indebidos, reconocimiento de antigüedad; demandas de condiciones de trabajo (cargas horarias); reconocimiento de derechos gremiales; pago de viáticos; y reconocimiento de derechos de licencias. Otros temas han motivado una intervención de adum en ámbitos no paritarios –comisiones y órganos colegiados–: los cambios en el régimen de incompatibilidades, la reforma del régimen de carrera docente y la regularización de interinos. En algunos de estos temas, y más allá de lo aportado, se lograron resultados de alcance variable. En el caso de la carrera docente, la reforma fue concebida con el objetivo de agilizar los procedimientos evaluativos que por otra parte habilitaran la realización de concursos circunscriptos (de promoción de categoría o dedicación), pero en la puesta en funcionamiento posterior, hay ámbitos donde se han completado las evaluaciones y se han instado estas promociones, mientras que en otros ámbitos no se promueven acciones evaluatorias o se promueven parcialmente, y tampoco se registran iniciativas de crecimiento docente, manteniéndose en muchos casos ciertas prácticas con criterios de asignación notoriamente arbitrarias.

Una mención particular merece el tema de los interinos, atendiendo los problemas que derivan en

ciertas circunstancias del mal uso de esta figura, a saber: precariedad laboral, dependencia/obediencia política, y en relación a ella, una clara limitación de la libertad de cátedra. Ante este problema, y atendiendo la necesidad de instar un debate sincero acerca de esta figura contractual, se instó un proyecto de garantía de estabilidad para su tratamiento en el Consejo Superior, ante el cual se han promovido en el expediente acciones dilatorias con un objetivo: cercenar el debate.

Otros temas integraron la agenda: aumentos de dedicaciones y categorías está presentado en el Consejo Superior y sobre el cual no se ha logrado su tratamiento, acciones de mejora –ampliación de dedicación– de docentes investigadores de dedicación simple que dejaron de percibir incentivos, demandas de la realización de concursos, gratuidad en el postgrado, reconocimiento en materia de extensión, aunque los niveles de logro fueron limitados en ciertos aspectos.

Los temas/problemas que ocupan y ocuparan la agenda futura, están vinculados en parte a la esencia de las relaciones laborales docentes: la garantía de estabilidad de los precarizados –interinos– del sistema, las reiteradas y crecientes designaciones en transgresión a la misma normativa, la no realización de concursos ni cobertura de cargos, la no realización de evaluaciones de reválida ni promoción de carrera docente (los concursos circunscriptos están habilitados pero sólo algunas facultades lo realizan). Estas situaciones en muchos casos remiten a un patrón común: la universidad incumple gran parte de las normas que sanciona, y muchas de tales acciones actúan a modo de control político sobre el docente.

3.– Experiencias de negociación colectiva en otros sistemas de educación superior.

Algunas experiencias de otros países dan razón de la necesidad de fortalecimiento del ámbito paritario.

México. El sistema de educación superior tiene un recorrido interesante en materia de negociación laboral. El sindicalismo en este país, con algunos antecedentes hacia los años '30 y '40, registró un crecimiento significativo desde fines de los años '60. Ello estuvo vinculado a las luchas del movimiento estudiantil del '68, en un proceso complejo caracterizado por el debate de la emergencia de organizaciones con mayor independencia de las mismas universidades, del Estado mexicano y de un sindicalismo

burocratizado (los llamados sindicatos charros y de fuerte relación con el PRI) de larga data en este país. Respecto de este sindicalismo se ha señalado que reivindicaban la democratización en la vida política del país, la superación académica en los centros de enseñanza y contra la burocratización y el autoritarismo en la universidad. Sin perjuicio de que en este país no se ha dado una instancia negocial centralizada, sino que se ha desarrollado convenios de universidad, son relevantes los logros en este ámbito particular.

En el tema específico de convenios –contratos-colectivos, podemos citar los alcanzados en la Universidades de: México, Michoacana (2010), Sonora (2009-2011), Aguascalientes (2010-2011), Veracruzana (2008-2010), Guadalajara (2004), Morelos (2009-2011), Hidalgo.

En los convenios citados son objeto de acuerdo materias tales como: acuerdos de salario (aumentos, nivelaciones, primas por años de servicio, estímulos, montos fijos) y conceptos no remuneratorios (vale de libros, prima de material didáctico), cláusulas de condiciones de trabajo (relación docente alumno, obligaciones docentes, licencias), pautas de la carrera académica (ingreso, permanencia, creación de plazas, conformación de jurados, reubicación, remoción, permuta de cargos), concursos de regularidad (definitividad) y promoción; tipos de contrato; clasificación del personal académico; aseguramiento; capacitación y formación de postgrado gratuita para docente. Se reconoce asimismo en sus cláusulas, sistemas de vigilancia sindical de la ejecución del contrato, vigilancia del ingreso. La situación del personal docente jubilado o en etapa prejubilatoria, se regula a través de cláusulas jubilatorias y de pensión (fondo complementario, aportes excepcionales, fondos de apoyo, de reconocimiento de antigüedad, derechos jubilatorios, licencia prejubilatoria, estímulo a la jubilación), además de acciones de apoyo a emprendimientos (Casa del Jubilado), prestaciones de salud.

De los mismos convenios resulta también la creación de comisiones mixtas específicas con funciones en seguridad e higiene, conciliación, de capacitación, de premios y estímulos.

España. En el caso del sindicalismo español, si bien el mismo data de la segunda mitad del siglo XIX, encuentra un desarrollo y articulación creciente (CCOO y UGT) en la etapa postfranquista –la normativa aplicable corresponde toda a este período–, y es en esta fase en la cual se desarrolla la actuación sindical en convenios en el ámbito de la educación.

Según la Ley Orgánica de Universidades, las regulaciones laborales universitarias se desarrollan en el ámbito de la Comunidades Autónomas, habiéndose alcanzado un importante desarrollo de la paritaria, pueden mencionarse los convenios colectivos de las universidades de: Educación a Distancia (2003), País Vasco (2005), Zaragoza (2006), Coruña, Santiago de Compostela y Vigo (2006), Castilla La Mancha (2006), Castilla y León (2008), Navarra (2008), Extremadura (2008), Andalucía (2008).

Estos acuerdos dan razón de importantes avances en la preservación de las condiciones laborales docentes, habiéndose fijado cláusulas respecto de: regularidad, fomento de estabilización, y promoción; incompatibilidades; derecho a la formación; condiciones contractuales –modalidades de contrato– y de renovación de contratos; cobertura de vacantes y determinación de puestos de trabajo; conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y corresponsabilidad; jornadas laborales y estipulación de la reducción de la misma, período sabático, licencias, suspensión del contrato de trabajo y excedencias; complementos remuneratorios; protección contra el acoso. En materia de derechos gremiales, se reconocen derechos de tiempo retribuido, la designación de delegados de prevención. En el caso específico de los docentes en condiciones de acceso a la jubilación, se han acordado cláusulas de jubilación anticipada, y premio por jubilación.

Con semejantes niveles de logro en los alcances negociales y materias comprendidas, encontramos el Convenio firmado en Venezuela entre Federación Nacional de Sindicatos de Profesores de Educación Superior y el Ministerio de Educación Superior (2008-2009).

4.- Algunas situaciones obstaculizantes de la ampliación de una agenda paritaria.

Habiendo repasado la experiencia paritaria en nuestro país y en otros sistemas, nos interesa efectuar una breve reflexión acerca de algunas situaciones que limitan los avances en la paritaria para el tratamiento de cuestiones cruciales para las condiciones de vida laboral de los docentes universitarios.

4.1- Acerca del uso/abuso del argumento de la autonomía y del cogobierno. Un aspecto que se ha señalado en nuestro país y en otras experiencias comparadas, estaría dado por la situación de incompatibilidad que podría plantearse entre las atribuciones de autonomía y autogobierno de la

universidad, y las facultades normativas que derivan del convenio colectivo. Aun estando advertidos de la referida polisemia del término "autonomía", son varias las cuestiones que podrían tenerse en cuenta para situar mejor el tema paritario en relación a la autonomía y el cogobierno:

Primero, la autonomía es más que una determinación jurídica acerca de los límites y un monopolio sobre una actividad, sino que indica pertenencias, significaciones, identidades, que se generan en un campo específico; no agota su legitimidad en una racionalidad administrativa, sino en una interacción en la que da razón de su responsabilidad social y logra una permeabilidad de la universidad para definir una agenda académica con sentido/pertinencia social, lo que a su vez previene respecto de ciertas prácticas autonomistas de corte conservador-elitista. En tanto que la perspectiva jurídico-administrativa, gestionista, tecnocrática, es la que suele sustentar una resistencia autonomista conservadora al diálogo paritario, la perspectiva autonomista superadora entiende a la paritaria como factor de su desarrollo. Segundo, la paritaria no cercena la agenda del cogobierno sino que más bien expande sus posibilidades, las complementa y constituye una posibilidad de ampliación de la democracia universitaria. En cierta lógica tradicional se agota la democracia en las instancias electorales y en los procedimientos, mientras que la instancia paritaria es una práctica democrática que se juega en el día a día, en el terreno de los problemas.

Tercero, no se advierte preocupación o debate alguno respecto a otras situaciones que limitan la autonomía universitaria, tales como las determinaciones partidarias de larga data y arraigo que muchos tienden a fortalecer, y otras influencias corporativas-económicas.

Cuarto, el co-gobierno no resuelve todas las tensiones y conflictos referidos al contrato de trabajo, por ello se demanda un rol relevante de la representación sindical y la instancia paritaria. No está garantizado que en la institución se reciban, canalicen y respondan adecuadamente los planteos laborales. Ello se explica porque la autonomía y autogobierno se juegan en un espacio relacional con jerarquías de saber, con atravesamientos del mismo campo y de otros poderes, que marcan un límite a la capacidad y potencialidad del autogobierno como instancia suficiente para una resolución pacífica, justa, equitativa, y suficientemente fundada de los conflictos laborales. En el cogobierno no se está exento de

situaciones que vulnerabilizan a los trabajadores, tales como contratos en transgresión a la normativa, incumplimiento de obligación del empleador, decisiones sin fundamento o arbitrarias, dilaciones administrativas, decisiones respondiendo a prioridades políticas en desmedro de lo académico y con alto costo económico y administrativo. Y esta situación se evalúa más gravosa si se considera que ello ocurre, en parte, vinculado a otras problemáticas diversas tales como clientelismo, feudalización, endogamia, corporativismo, acoso laboral e institucional.

Este panorama nos permite entender que hay ciudadanías de distinta intensidad en el ámbito de la universidad, más allá de la formalidad abstracta con la cual son enunciados los ciudadanos universitarios. Sobre tales supuestos se asienta la necesidad –entre otras propuestas de mejoramiento– de una acción gremial y del ámbito paritario, que más que amenaza al funcionamiento autónomo pueden actuar como una instancia que aporta a mejorar la institucionalidad existente cuando esta última subestima las problemáticas laborales docentes.

Quinto, la autonomía garantiza la libertad académica a la par que se alimenta de ésta, y esta libertad se realiza, entre múltiples determinaciones, en las condiciones del contrato de trabajo. Si no hay una regulación paritaria de las condiciones de trabajo se plantean limitaciones y condicionantes para la libertad de trabajo/académica. Cuando se habla de cuestiones contractuales stricto sensu, el interés laboral exige ser representado por un ámbito específico que no se confunda con la dimensión patronal que se exhibe en las decisiones institucionales de la Universidad que afectan derechos. Ello se torna más necesario en situaciones desigualdad entre pares, privilegios, desempeño de cargos con formas que generan un notorio debilitamiento de la institucionalidad existente, prácticas de aplicación normativa con criterios de permisividad y corrimientos normativos (en una moral de frontera que actúa como técnica de neutralización de las acciones de los pretensos ciudadanos universitarios), opacidad de la información en ciertos ámbitos, y débil separación de lo público-privado que cuando se hace funcionar lo público con interés/beneficio privado.

4.2. El pre/juicio corporativo. También la negociación paritaria encuentra resistencias asentadas en ciertos pre/juicios acerca de lo sindical en tanto corporativo. Un breve análisis acerca de esta cuestión nos aporta herramientas

para pensarlo desde una postura de mayor apertura.

Diversos estudios en las ciencias sociales (Tomlinson J., Maestro G., Panitch L., Schmitter P.) nos proponen algunas formulaciones que ponen en cuestión el pre/juicio corporativo: por un lado, advierten respecto del riesgo de entender lo corporativo centrado en los trabajadores y sindicatos, más que en los empresarios y sus organizaciones; por otro, a partir del estudio de los grupos de interés y de su relación con el Estado desde los años '60, se propone superar la visión de lo corporativo centrado en las experiencias políticas de mediados del siglo XX ocurridas en Europa, para ingresar en una revisión del planteo pluralista. En esta perspectiva, el análisis de las experiencias de las democracias pluralistas de países desarrollados conduce a una caracterización como sistemas neocorporativas. Desde esta perspectiva y otros aportes en la misma línea, se pueden pensar aquellas concepciones que advierten en la paritaria un "riesgo corporativo", y entender que las mismas obedecen no sólo a ciertas estructuras del prejuicio sino también a tomas de posición de los actores que tienen una clara pero no siempre explícita animadversión al diálogo en relaciones laborales.

Por otra parte, un análisis de la realidad institucional universitaria pone en cuestión este pre/juicio, el que además distrae la mirada sobre inconvenientes vinculados a ciertas prácticas que se asientan en otros corporativismos que amenazan la autonomía cuando no fulminan sus mejores potencialidades. Veamos algunas situaciones de este tipo:

Primero, se reiteran cuestiones mencionadas anteriormente: las relaciones con entidades externas –económicas privadas, organismos multilaterales– que delimitan las agendas académicas, no generan igual alarma ni son advertidas como amenazas corporativas. Tampoco son calificadas así ciertas determinaciones político-partidarias a que están supeditadas algunas parcialidades universitarias que entienden el espacio de la educación superior como trayecto hacia otros espacios de poder.

Segundo, hay formaciones corporativas al interior de la universidad que limitan el potencial democrático del cogobierno; son espacios de la institucionalidad universitaria alrededor de los cuales se nuclean intereses particulares y actúan con una lógica de corporación académica.

Tercero, en algunos ámbitos de la universidad se plantea el riesgo de la configuración de elites

gobernantes, fenómeno este que confluye a su vez con una crisis de los liderazgos académicos en un escenario de un individualismo que fragmenta las solidaridades universitarias y no asigna importancia al reconocimiento de los pares. Este fenómeno sumado a una creciente burocratización de la universidad, configura espacios relacionales de conductas corporativas que amenazan las posibilidades de participación y deliberación del ideario autonomista.

Por último, un análisis del sistema de representación sindical docente termina de fulminar el pre/juicio corporativo, por mencionar algunos rasgos: 1) no hay una absoluta centralidad negociada, ni un desplazamiento de funciones de la universidad (fundamentalmente la académica que se preserva como parte de su autonomía –la bien entendida–); 2) en el nivel supra-universitario las mismas universidades a través del CIN están en condiciones de establecer pautas de negociación compatibles con la autonomía y autogobierno de cada universidad; 3) en el nivel de la constitución de la representación sindical se presenta una clara pluralidad, que se relaciona también con una pluralidad ideológica que no es expresión de un alineamiento partidario. 4) en el aspecto dirigencial no hay una determinación previa y regular –burocratizada– de los niveles de liderazgo y conducción sindical, sino más bien ello resulta de un proceso complejo de conflicto y consenso al interior de la misma federación, en la que confluyen entidades de primer grado de diferente historia, estructura y conformación ideológica.

A modo de conclusión

Diversas cuestiones podemos señalar a modo de cierre, por cierto parcial.

En cuanto a los niveles de logros y articulaciones de cada nivel se observa un panorama abierto. La descentralización negociada que se impulsó en un primer momento, pudo ser resistida desde la acción sindical. Sin perjuicio de ello, la centralización y descentralización no necesariamente se pueden pensar de modo antinómico ni en una dependencia lineal, sino que el alcance y articulación de estos niveles pueden ser propicios para el logro de derechos y la capacidad de presión gremial. Las negociaciones en el nivel general y particular, han alcanzado niveles de desarrollo variables. Ello se explica en tanto ha ocurrido en un esquema flexible, en el cual la negociación particular –aun no habiendo definiciones en la paritaria general– no ha estado inhibida de avanzar sobre materias que podrían definirse/acordarse en esta última.

Esto no obsta que se vayan determinando mayores niveles de coordinación de las instancias negociales. Lo que sí es cierto es que en el tipo y modalidad de concurrencia de los niveles de negociación se ha prevenido respecto de la fragmentación sindical, y los niveles de uniformación que vayan logrando aportarán a la consolidación de ciertos mínimos de derechos para el conjunto de los trabajadores universitarios.

Lo tratado en los ámbitos paritarios, pese a ser producto de un proceso variable de aperturas y resistencias –estas últimas siempre implícitas–, ha permitido definiciones que hacen que las condiciones de trabajo hoy sean otras. Si bien quedan injusticias, postergaciones y derechos por resolver, lo logrado acredita una capacidad de abordaje de una multiplicidad de cuestiones y de una complejidad que demandan pensar la importancia de la paritaria en la búsqueda de soluciones desde una mayor agregación de voluntades y capacidades.

En el nivel local, si se hubiera mantenido el compromiso y apertura político-conceptual de los primeros años de la paritaria, los logros serían aun mayores. Sin perjuicio de ello, lo avanzado da razón de una labor continua, persistente, y donde la capacidad propositiva de la representación sindical movilizó tales logros y superó obstáculos, todo ello en la mesa de diálogo.

Queda un núcleo duro por resolver, que es el contrato de trabajo a través de una carrera docente clara y funcionando en sus mecanismos de acceso, estabilidad y carrera, y donde el medio por excelencia lo sean el Convenio Colectivo de Trabajo y el Estatuto Docente. Estos objetivos apuntan a consolidar una agenda laboral donde las buenas prácticas académicas y los derechos de los trabajadores docentes no se entiendan incompatibles, sino que además pueden potenciarse, en tanto la continuidad laboral docente esté supeditada a la calidad del trabajo docente y no al grado de sometimiento que en ciertas circunstancias deba ofrecer el docente.

Tales cuestiones centrales se podrán ir resolviendo si se continua ampliando y profundizando las acciones gremiales para una ampliación de la negociación colectiva, respetando la misma como una instancia esencial de la actividad sindical, y reclamando y denunciando por aquellas acciones que al limitar/inhibir su desarrollo son constitutivas de un cercenamiento de la actividad sindical. En este sentido resulta relevante lo trabajado a nivel de UNESCO-OIT, cuyas recomendaciones e informes son expresión de una síntesis de posturas

de la diversidad de actores -gobierno, organizaciones sindicales y educativas privadas- de los sistemas educativos, recomendaciones que por cierto algunos actores de la universidad desestiman, cuando no las desconocen.

La agenda futura demanda varias cuestiones:

Primero asumir que hay numerosos aspectos de lo laboral y lo académico que son separables, es decir, con diferentes ámbitos de definición acerca de ellos, lo cual no implica que deba entenderse en términos opuestos/incompatibles o disociados;

Segundo, debemos debatir y pensar la paritaria superando el mito autonomista que la piensa como inmunidad y extraterritorialidad, y que encubre prácticas ajenas a un desarrollo académico crítico, plural, producto del máximo nivel de participación y deliberación que nos podemos dar. Este mito es el que explica los usos/abusos autonomistas y se relaciona con la dis/posición reactiva al diálogo laboral, en tanto tiende más que nada a consolidar el lugar de los guardianes de un campo.

Tercero, si pensamos que la regulación del trabajo académico no se impone de modo ajeno a las relaciones de poder del campo académico, debemos insistir en la paritaria como mecanismo/instancia de diálogo, de apertura, que puede aportar no sólo a los fines regulatorios, sino

también al debate y defensa docente ante ciertas prácticas de afectación de derechos que no siempre encuentran apropiados mecanismos de revisión y corrección.

Para finalizar, la agenda futura demandará ingresar en debates profundos en los cuales será un reto poder superar los mitos, pre/juicios y conceptos de notoria inactualidad que conforman la base de aquellas dis/posiciones que limitan las posibilidades de desarrollo del canal paritario. Si se logran tales niveles de apertura, podrá consolidarse la paritaria como expresión de democracia laboral y de fortalecimiento/ampliación de las instancias de representación y la pluralidad del campo universitario, se habilitará así una visión de los aportes que la misma propone en el ámbito del cogobierno y la autonomía, a la realización los derechos laborales docentes en el marco de la carrera académica y la excelencia.

En síntesis, la posibilidad de una mejor democracia universitaria podrá encontrar en la paritaria una colaboración que no quita posibilidades ni capacidades, ni disputa competencias, sino que suma definiciones, ampliará el ámbito del debate responsable, si es que se coincide en la necesidad del mismo.

Bibliografía

- BOURDIEU P. (1984). El Conflicto de las Facultades, en *Homo academicus*, cap. 2. Colección Pedagógica Universitaria, N° 37-38, enero-junio/julio-diciembre 2002.
- CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION. Diario de Sesiones. 7° reunión 4° sesión. 05-08-09
- CAMARA DE SENADORES DE LA NACION. Diario de Sesiones. 8° reunión 7° sesión. 20 y 21-08-09.
- CAMARA DE SENADORES DE LA NACION. Diario de Sesiones. 21° reunión 17° sesión. 19-12-07.
- COMITÉ MIXTO OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (2007). Informe 9° Reunión. Ginebra, octubre-noviembre 2006.
- COMITÉ MIXTO OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (2010). Informe 10° Reunión. Ginebra, septiembre-octubre 2009.
- Compilación Convenios Colectivos de Trabajo. España.
- Compilación de Contratos Colectivos y Estatutos de Personal Académico. México.
- DAVALOS J. (2003). El sindicalismo universitario. En Ckurczyn Villalobos P. y Puig Hernandez C.A. (coord.). Estudios jurídicos en homenaje al Doctor Nestor de Buen Lozano, UNAM. México.
- DAVILA F. E. (2004). Una visión de las relaciones sindicato, universidad, Estado y sociedad generadora de un proyecto internacional. IX Congreso Internacional del CLAD, España, 2 - 5 Nov.
- IEC - CONADU. Negociación Colectiva. <http://iec-conadu.org.ar/negociacion>
- MAESTRO G. (1985). Acerca del neo-corporativismo. Revista de Estudios Políticos Nueva Época. N° 48. Noviembre-Diciembre.
- MARIÑA MÜLLER Manuel. Los Mitos de la Autonomía Universitaria . Mimeo. UCV.
- MTEySS (2011) Comportamiento de la negociación colectiva durante 2010. <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/negColectiva/ResumenNegociacion2010>
- LLOMOVATTE S. y WISCHNEVSKY J. Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90. II° Encuentro Nacional "La Universidad como Objeto de Investigación". UBA.
- OROZCO HENRIQUEZ J. J. Régimen de las relaciones colectivas de trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. UNAM. México, 1984.
- OLVERA GARCIA J., PIÑA H.R., MERCADO MALDONADO A. (2009). La universidad pública: autonomía y democracia. Convergencia Revista de Ciencias Sociales, N° 51, México. pp. 301-321.
- RIVERA TREJO A. (1996). El Sindicalismo Universitario ante los Retos de la Modernización Educativa. Revista Vínculo Jurídico, N° 27-28. Universidad Autónoma de Zacatecas, México.
- ROBINSON D. Condiciones de contratación y de empleo del personal académico en Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Reino Unido. IE, Febrero, 2006.
- RONDERO LOPEZ N. Modos de regulación del Trabajo Académico en las Universidades Mexicanas: de la regulación laboral a la académica.
- SANLLORENTI P., MEDINA P., MALLO N. (2006). Programa de Formación y Capacitación Docente de la UNMdP, 1999-2006. Adum-UNMdP, Mar del Plata, julio.
- SANLLORENTI P., MEDINA P., MALLO N. (2011). Programa de Formación y Capacitación Docente de la UNMdP, 10 años. Desarrollo 2006-2010- Comparativo 1999-2010. Adum-UNMdP, Mar del Plata, mayo.
- SCHMITTER P.C. (1985). Neocorporativismo y Estado. Revista Española de Investigaciones Sociológicas REIS N° 31, Julio-septiembre 1985 pp. 47-78.
- TOMLINSON J. (1985). Corporativismo. Una sociologización adicional del marxismo. REIS N° 31, pp.105-117.
- UNESCO (1974). Recomendación relativa a la situación de los investigadores científicos. Conferencia General, 18° reunión. París, 17 de octubre al 23 de noviembre de 1974. Actas.
- UNESCO (1997). Recomendación relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior. 26ª sesión plenaria. 11 de noviembre de 1997
- VACCAREZZA L. S. (2006) Autonomía universitaria, reformas y transformación social. En Universidad e investigación científica. Vessuri H. Clasco, Buenos Aires. Noviembre 2006.

a.d.u.m.

IEC

conadu

CTA