

CONDICIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS UU.NN. El caso de la UNCu.

Carmelo CORTESE; carmelocortese@yahoo.com.ar

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, FADIUNC, Asociación de Docentes e Investigadores de la UNCu

María Cristina ROMAGNOLI; romagnoli_cristina@yahoo.com

Facultad de Educación Elemental y Especial, FADIUNC, Asociación de Docentes e Investigadores de la UNCu

Grupo temático 4: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.

Introducción

La rebelión popular de fines del 2001 no solo puso fin al régimen de acumulación aperturista basado en la convertibilidad, sino que también alteró profundamente el escenario político argentino dominado por el llamado neoliberalismo, obligando a los sectores dominantes a elaborar nuevas estrategias para recomponer su hegemonía. Cualquier sector político que aspirase a calmar las aguas enfurecidas, obtener consensos y “recuperar la gobernabilidad” y el poder del Estado, debía, por un lado, romper simbólicamente— con todo lo relacionado con los 90, con el neoliberalismo y el alineamiento automático con los EE. UU.; y por el otro efectuar concesiones materiales a las demandas populares. Entre estas, las provenientes del mundo del trabajo (tales como condiciones de trabajo, salarios, negociación colectiva) volvieron a tomar un papel central al compás del crecimiento económico y de la reducción del desempleo.

Los cambios políticos, económicos y sociales de la Argentina 2011 son notorios respecto de la Argentina 2001/2002, y no admiten discusión. Lo que sí está en debate, entre otros puntos, es: la magnitud de las mejoras cuando no se compara con lo peor de la crisis, sino con etapas históricas anteriores; la caracterización de las mismas como “conquistas” o “concesiones”; los límites en las posibilidades de redistribución mediante políticas sociales cuando las políticas económicas mantienen rasgos estructurales de los 90; la real voluntad política acerca del rumbo general económico y social.

El Gobierno Nacional ha emprendido (como parte de su estrategia de “hegemonía cultural”) una batalla mediática intensa para instalar y propagandizar sus méritos, en particular sobre las “políticas de redistribución de ingresos”, que incluyen el crecimiento del empleo, las negociaciones paritarias y los incrementos salariales, que le permiten presentarse como un gobierno enemigo de las “corporaciones” y defensor del movimiento obrero. Sin embargo, en octubre de 2010, el crimen del joven Mariano Ferreyra puso sobre el tapete dos grandes problemas: la continuidad de problemas laborales muy serios, como las formas precarias y el auge de las tercerizaciones; y la alianza Gobierno-CGT en estos y otros temas para encubrir, con un discurso “nacional y popular”, la cruda realidad.

En la Universidad, un hecho “accidental” —la trágica explosión de la planta piloto de la Facultad de Ingeniería en la UNRC— había mostrado años atrás esta perversa

combinación de retórica antineoliberal con la continuidad de esquemas privatizantes, y de vinculación de los organismos públicos con los negocios privados, tan propios de los 90.

El tratamiento de estos temas exige en los ámbitos académicos un gran esfuerzo por objetivar y describir los hechos, por fuera de las apologías y descalificaciones bastante comunes en el “único escenario posible” que pretende imponerse hegemonícamente: “con el kirchnerismo o con la derecha”. Esta simplificación del complejo entramado socio-político argentino empequeñece la discusión y toma los visos de elección entre dos grupos que disputan dentro del bloque dominante de la Argentina. Tratamos de escapar de esa pinza desde una posición académica y una trayectoria sindical que reivindica la independencia gremial frente al Estado, la patronal y los partidos políticos.

En este marco analizaremos algunos aspectos de las relaciones laborales y salariales en las UU. NN., las que a nuestro juicio confirman el supuesto de partida: los avances (blanqueo e incrementos salariales, jubilaciones, etc.) no responden a una política universal de las autoridades sino a conquistas arrancadas y frenos impuestos a la continuidad neoliberal por la acción colectiva dirigida por el gremio docente.

Esto es así en cuanto el núcleo duro de las orientaciones impuestas en los 90 se mantiene en las UU.NN.: la LES, la CONEAU, el sistema de acreditaciones y evaluaciones, el presupuesto estatal acotado en función de los recursos propios producidos y manejados por fundaciones, etc.

En este contexto la acción sindical logró frenar la continuidad plena de las políticas neoliberales, pero sin éxito en cuanto a ciertos temas claves: derogar la LES y cambiar de fondo la orientación privatista, mercantilista y empresaria que vertebra y reorganiza tanto las condiciones y relaciones laborales, como las funciones de las UU. NN.

1. El legado menemista en la Universidad

No tenemos espacio para un extenso desarrollo, pero conviene enmarcar el análisis laboral actual en las transformaciones institucionales operadas bajo la gestión menemista. Sintéticamente podría decirse que dejó una Universidad elitista, antidemocrática y empresarial, legalmente encuadrada por la LES y bajo la autoridad de la CONEAU.

Aunque el texto de la ley declara que las universidades gozan de autonomía institucional y académica (Art 29), la incorporación de un organismo suprauniversitario –Comisión Nacional de Acreditación y Evaluación Universitaria, CONEAU- que deberá acreditar las carreras declaradas de interés público (Art. 39, Art. 43) sumados a la exigencia de evaluaciones externas (Art. 44), conlleva un grosero avasallamiento de la autonomía. La situación se agrava si se considera la constitución de la CONEAU, como organismo preeminentemente político antes que académico y cuando se introduce la posibilidad de que entidades privadas se constituyan para realizar las evaluaciones previstas (art 39, 45). Se trata de aplicar sobre la universidad las características de los parámetros cuantitativos propios del mercado económico para medir la “calidad”, concepto este, propio también del lenguaje economicista de los ‘90 aplicado a los aspectos culturales.” (Basilio, 2008).

A las funciones tradicionales de las UU. NN. se sumó la de “vinculación” para posibilitar el fortalecimiento de la relación con las grandes empresas (por ejemplo con la privatizada Repsol YPF), lo cual no es igual que vincular pequeñas empresas o apoyar la producción nacional.

Tal vez la vedette del neoliberalismo fue la gestión universitaria de tipo empresarial, la que permitía achicar salarios básicos para luego pagar adicionales por “productividad”, introducir la “reingeniería”, y “rankear” a las universidades como mecanismo de distribución del presupuesto.

Hacia adentro congeló salarios, flexibilizó la labor docente, implantó sistemas de productividad y eficiencia. Hacia fuera impulsó la adecuación de los contenidos para la formación de intelectuales, técnicos, profesionales y docentes útiles al proceso de “Transformación”, “Modernización” o “Globalización”. Sólo títulos pomposos y engañosos para un proceso real de entrega nacional, empobrecimiento general y desigualdad creciente.

Para esta tarea el Menemismo contó con intelectuales que estuvieron presentes como expertos en la reforma educativa, en la elaboración de las leyes de educación, de los contenidos básicos comunes y en sus reelaboraciones jurisdiccionales. Muchos de los intelectuales, funcionarios del Ministerio o de las Universidades en los 90, hoy sorprenden con sus declaraciones “nacionales y populares” sin que tuviésemos tiempo de registrar su acelerada conversión.

Si la Universidad no se hizo más pequeña, elitista y reaccionaria es porque los estudiantes en primer lugar, y los profesores en número mucho menor, protagonizaron luchas importantes a comienzos de los 90 contra los proyectos de Ley Federal, en el 95 contra la Ley de Enseñanza Superior, contra los intentos de recorte presupuestario de Menem en el 99 y de López Murphy– De la Rúa en el 2001 (Romagnoli, Cortese, 2004).

En el plano de la relación con la representación sindical, el gobierno del Dr. Menem dictó el decreto 1007/95, el cual estableció que la negociación colectiva en las Universidades Nacionales se realizaría en dos niveles: general y particular. Todo el procedimiento resulta una trampa dilatoria, como se refleja en el artículo 6°:

Las Comisiones Negociadoras de los niveles particulares sólo podrán ser constituidas una vez que ocurra lo propio con la Comisión Negociadora del nivel general. No podrán comenzar las negociaciones en el nivel general, hasta tanto se hayan constituido todas las Comisiones Negociadoras del nivel particular que correspondan al sector universitario.

A pesar de esta limitación, la Comisión Paritaria Nacional funcionó hacia 1998 acordando un nomenclador y un plan plurianual de recomposición salarial, del cual solo se concretó el primer año. La Alianza continuó con la impronta general del periodo y provocó airadas protestas cuando el ministro López Murphy intentó recortar aún más el presupuesto universitario. La Universidad no escapó al clima de “fin de ciclo” que supuso la crisis de hegemonía de fines de 2001.

2. Las luchas docentes universitarias del periodo kirchnerista

Luego de la crisis de 2001/2002 los nuevos aires soplaron también en las UU. NN.; por un lado alentando nuevas luchas para recuperar lo perdido en la última década; por otro lado con ciertas confusiones ante el cambio de discursos no acompañados de la ruptura con los lineamientos centrales de la política educativa. Vamos a detenernos solo en algunos hitos o aspectos centrales.

- **Año 2005: por el blanqueo y recomposición salarial**

Para encarar la reivindicación del salario en blanco, durante los años 2003 y 2004, el gremio docente de la UNCu, planteó una pregunta a los docentes “¿Sabe Ud. cuánto cobra?”, mostrando un bono de sueldo con un pequeño porcentaje del sueldo en el básico y una gran cantidad de códigos con adicionales en negro y en gris (no remunerativos y no bonificables, o una combinación de ambos).

El año 2005 fue escenario de una prolongada lucha sostenida (con algunas diferencias) por las dos Federaciones Nacionales de Docentes Universitarios (CONADU y CONADU Histórica). Los reclamos básicos se resumían en la necesidad de **blanquear** (incorporar las cifras no remunerativas y no bonificables al básico), **simplificar** (básico por cargo y por dedicación más adicional por antigüedad y zona) y **recomponer** (básico equivalente a media canasta familiar para el cargo testigo) **la estructura salarial**. A esa reivindicación salarial se agregó el reclamo de carrera docente y estabilidad laboral; la demanda de una Ley Jubilatoria con el 85% móvil para todos los docentes universitarios; y la solicitud de derogar las Leyes Federal y de Educación Superior, reemplazándolas por una Ley General de Educación surgida del debate profundo y democrático de todos los sectores

El conflicto tomó una dimensión y una duración inusitadas. Alrededor de 40 días de paro, toma de colegios por parte de los estudiantes, numerosas movilizaciones, un alto nivel de concientización y masividad en las acciones emprendidas. El Ministro de Educación Filmus sometió a los gremios combativos a un trato engañoso y por momentos humillante. En la UNCu se castigó la huelga calificándola de “uso *anormal, excesivo y abusivo*” para justificar la Resolución 455/05-CS de descuento de los días de paro.

Ocurría que esa lucha era larga y difícil, porque objetivamente enfrentaba la esencia de la política económica del Gobierno, que era lograr un superávit fiscal elevado de un piso del 3% del PBI para garantizar los compromisos de la deuda externa, el dólar alto y los salarios deprimidos. El Gobierno Nacional fue muy duro en la defensa de esa política y solo otorgó concesiones cuando se lo enfrentó con la misma dureza. La SPU y el CIN, cada vez que los docentes retrocedieron en las medidas de fuerza tomaron la Mesa de Negociación Salarial como un juego dilatorio y hasta irrespetuoso. Cuando se retomó la huelga el Ministro Filmus recordó, súbitamente, “la omisión” de las Universidades en el texto del proyecto de Ley de Financiamiento Educativo, y la falta de 400 millones en el presupuesto 2006 necesarios para anualizar los aumentos salariales del 2005.

Cabe aquí recordar que en febrero de 2005 se había creado una tercer federación docente universitaria, FEDUN, enrolada en la CGT (las otras dos estaban en la CTA), y expresamente calificada como “gremio amigo” por el Ministro Filmus. Es decir que la política de “cooptación sindical” también comenzaba a desarrollarse en las UU. NN. a los fines de garantizar apoyo y tranquilidad. En la UNCu las autoridades universitarias intentaron fundar este gremio sin éxito.

A pesar de los golpes recibidos la lucha consiguió finalmente obtener un cronograma de blanqueo salarial completo. Esta no era una política universal, como se demuestra con el hecho de que la Universidad no hizo lo mismo con el sector de trabajadores de apoyo académico, que han esperado hasta el 2011 para obtener el salario en blanco.

- **Año 2007: contra la precariedad laboral (interinatos y contratos)**

A pesar de la importancia del problema salarial, fue emergiendo un tema estratégico: ¿de qué sirve un buen salario si puedo perder el trabajo en cualquier momento? Esta pregunta comenzó a inquietar a la mayoría de los docentes universitarios que no eran efectivos y por lo tanto no gozaban de estabilidad laboral. En la UnCuyo el gremio tomó en sus manos el problema realizando un análisis exhaustivo como fundamento de una lucha que se vinculaba a la carrera docente y a la democracia universitaria.

La planta de los docentes universitarios se clasifica, de acuerdo al Estatuto Universitario, según tres grandes aspectos: a) La *Condición* de la designación: Ad Honorem, Reemplazantes, Contratados, Interinos, Efectivos. b) La *Dedicación* al cargo: Simple, Semi exclusiva, Tiempo Completo, Exclusiva. c) La *Categoría* docente: Auxiliares (Ayudante de 2da., Ayudante de 1ra., Jefe de Trabajos Prácticos); Profesores (Adjunto, Asociado, Titular).

El cuadro N° 1 permite visualizar la distribución de la planta docente de las Facultades al año 2007 según los tres criterios enunciados. No están incluidos los docentes ad honorem (suman 190), los cargos de organismos artísticos (suman 74, prácticamente todos de carácter interino), y los docentes preuniversitarios (los cuales tienen otras modalidades de categorías y dedicaciones).

Una primer mirada a los números absolutos permite apreciar que la mayoría de las designaciones son de carácter interino (2577); y que las dedicaciones semiexclusivas (1783) y simples (1571) superan ampliamente a las exclusivas (solo 391). En cuanto a la categoría docente son mayoría los JTP (1537) que casi duplican a los titulares (798). Un análisis porcentual combinado, como el presentado en el cuadro N° 2, permite avanzar más profundamente en el análisis y extraer algunas conclusiones sobre el modelo implícito en la distribución de las designaciones y dedicaciones. Las dedicaciones semi representan el 48% del total, contra un 10% de exclusivas. Redondeando los números, el modelo de dedicaciones en la UNCu en orden descendente es de 10-50-40, cuando un orden ideal sería el inverso de 50-40-10.

En el sistema universitario nacional ocurre lo mismo: sólo el 11% de los cargos docentes son de dedicación exclusiva contra 54% con dedicación simple (Estadísticas Universitarias, Anuario 2005). *“Es decir, el sistema universitario se sostiene, fundamentalmente, con jornadas laborales incompletas”* (Documento Asociaciones Docentes de Córdoba, Río Cuarto y Rosario).

Al considerar el carácter de la designación, surge que la mitad de los interinos tiene dedicación simple y solo cerca del 7% tiene exclusiva. Mientras que del total de efectivos más de la mitad (55%) tiene semi dedicación y un 20%, exclusiva. Al tomar como variable de análisis el carácter de la designación, separando a los contratados que constituyen una minoría ínfima (1,52%), se observa que el 68.81% de los cargos son interinos. Es decir que la relación interinos-efectivos es de 70/30.

En términos más claros: solo el 30 % de los docentes universitarios (de las facultades) goza de una relativa estabilidad en el cargo. Además claramente se observa que la inestabilidad en el cargo aumenta a medida que disminuye la dedicación.

Tomando comparativamente los extremos contrasta lo siguiente: entre los JTP dedicación simple, el 85% es interino; entre los profesores titulares dedicación exclusiva, el 68 % es efectivo. Las diversas combinaciones demuestran un carácter pernicioso y perverso: muchos docentes simples e interinos, y pocos docentes exclusivos y efectivos.

En conclusión la distribución de cargos según carácter y dedicación es regresiva, perjudicando en forma directa no solo a los docentes en sus condiciones laborales, sino también a los estudiantes en la calidad del proceso de enseñanza/aprendizaje.

Cuadro N° 1: DOCENTES de la UNCUYO (Facultades)
Según cargo, carácter y dedicación – mes Febrero 2007

Dedicación	CARGO	CARÁCTER			TOTAL
		Contratos	Interinos	Efectivos	
S I M P L E	Ay. 2ª		115		115
	Ay. 1ª	3	222	2	227
	JTP		656	110	766
	Adj.	2	144	74	220
	Asoc.		20	30	50
	Titular	3	130	60	193
Subtotales		8	1287	276	1571
S E M I E X	Ay. 2ª				
	Ay. 1ª	11	100	25	136
	JTP	4	451	228	683
	Adj.	7	296	163	466
	Asoc.	2	71	24	97
	Titular	23	202	176	401
Subtotales		47	1120	616	1783
E X C L U S	Ay. 2ª				
	Ay. 1ª		9	3	12
	JTP		45	43	88
	Adj.		38	30	68
	Asoc.		14	5	19
	Titular	2	64	138	204
Subtotales		2	170	219	391
TOTAL		57	2577	1111	3745

Cuadro N° 2: DEDICACIONES SEGÚN CARÁCTER DE LA DESIGNACIÓN
Distribución porcentual

DEDICACION	CARÁCTER			TOTAL EN %
	Contratados	Interinos	Efectivos	
SIMPLES	14.04	49.94	24.84	41.95
S. EXCLUSIVOS	82.45	43.46	55.44	47.61

EXCLUSIVOS	3.51	6.60	19.71	10.44
TOTALES	100.00	100.00	100.00	100.00

Cuadro N° 3: CARÁCTER DE LAS DESIGNACIONES SEGÚN DEDICACION
Distribución porcentual

DEDICACION	CARÁCTER			TOTALES
	Contratados	Interinos	Efectivos	
SIMPLES	0.51	81.92	17.57	100.00
S. EXCLUSIVOS	2.64	62.81	34.55	100.00
EXCLUSIVOS	0.51	43.48	56.01	100.00
TOTAL en %	1.52	68.81	29.67	100.00

Con estos datos del año 2007 (muy similares a los del orden nacional), el publicitado *Plan de Jerarquización Universitario* (incremento de las dedicaciones exclusivas), anunciado repetidas veces por el Ministro Filmus, parecía una promesa de campaña electoral: se reitera todos los años y nunca se cumple. Recién hacia 2009 y 2010 se mejoraron las dedicaciones mediante la unificación de cargos simples y semis, o por medios de programas específicos (ejemplo PROMEI, PROSOC, etc.).

Por esas “paradojas” de la vida política, el Ministro Filmus (calificado de “progresista” a pesar de su paso por la gestión del cuestionado Jefe de Gobierno porteño Grosso) mantuvo durante su gestión la menemista Ley de Educación Superior, pero no dio cumplimiento a uno de sus pocos aspectos “progresistas” que establecía un piso del 70% y un plazo de 3 años para la efectivización de los planteles docentes (art. N° 51 y 78 de la LES).

- **Negociación colectiva particular: precariedad, flexibilización y democracia**

A fines de 2007 FADIUNC obtuvo la personería gremial y obligó a las autoridades universitarias a negociar colectivamente, superando así un largo periodo de “desconocimiento gremial”. En base al estudio anteriormente citado presentó en el año 2008 un “Proyecto de normalización de la planta docente de la UNCu- Regularización de docentes interinos”. Entre los fundamentos se expresaba:

La Ley de Educación Superior y el Estatuto de la UNC establecen que las designaciones interinas deben ser temporarias y excepcionalmente renovables por un año. Lejos de cumplir con la norma, la UNC ha renovado estos cargos en algunos casos por 20 años y hasta llegar a la jubilación del docente. Somete a estos docentes a la inestabilidad y la angustia de perder el cargo a pesar de la antigüedad que poseen. El ejercicio abusivo del derecho de contratar en carácter de interino y la mora en los llamados a concurso, por parte de las autoridades, afecta el legítimo derecho de los docentes a la estabilidad. ...

Es decir que la UNC (aunque para “consuelo de tontos” no es la única) abusa del derecho e incurre en incumplimiento liso y llano de la ley 24.521 (70% de docentes efectivos) y del propio Estatuto (artículo 58). Con lo cual priva a los docentes del derecho constitucional a la estabilidad laboral y da por tierra con la protección contra el despido arbitrario previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

*Las Facultades también utilizan diversos mecanismos para asegurar el cumplimiento de las tareas necesarias para cumplir con el servicio educativo sin mejorar condiciones de trabajo y salarios. Uno de ellos es la asignación de tareas **por extensión**, obligando a “extender” las funciones, tareas y carga horaria. Otro es colocar al docente **a cargo** de una categoría superior, sin la correspondiente **subrogancia**, la cual no se paga y a veces ni siquiera se reconoce académicamente. También suele compensarse la mayor dedicación y categoría con **funciones críticas**, que son arbitrariamente fijadas y distribuidas, haciendo depender al docente (por necesidad) de la autoridad que lo “retribuye”. Dentro de una extensa gama de situaciones, los docentes ad honorem solo representan el caso extremo de todos los que implican una gran dosis de **trabajo no remunerado**.*

La situación descrita, además de sus implicancias laborales, ha impactado fuertemente en la calidad democrática del cogobierno universitario, por la restricción que supone para los docentes interinos, quienes pueden votar pero no ser elegidos, con lo cual un elevado porcentaje de los docentes queda relegado a una especie de ciudadanía de segunda.

La persistencia gremial logró que el tema se instalara públicamente y se discutiera ampliamente en la negociación colectiva de nivel particular. A mediados de 2008 la UNCu aceptó realizar un relevamiento de la situación a través de la Secretaría Académica. El resultado confirmó el estudio previo de FADIUNC. Del total de cargos docentes interinos el 53,4% lo era por designación directa. El caso extremo, con la menor cantidad de docentes efectivos, correspondía a la Facultad de Medicina; toda una curiosidad ya que había obtenido la acreditación de la CONEAU, a pesar de que uno de sus parámetros es justamente la dotación docente efectiva.

Cuadro N° 4: TOTAL DE CARGOS DOCENTES SEGÚN SITUACION DE REVISTA

Datos al 1 de agosto de 2008

Total de cargos docentes	Efectivos	Interinos	Efectivos/ Interinos (1)	Efectivos/ Interinos (2)	Ad honorem	Contratados
3.281	1.036	1.786	150	196	63	50
100 %	31.6%	54.4%	4.5%	6%	1.9%	1.5%

Fuente: Elaboración propia en base al Relevamiento Secretarías Académicas UNCü.

Referencias:

- (1) Docentes efectivos que revistan un cargo interino por modificación de la dedicación (Ordenanza N° 1/08-CS) ó licencia por cargo mayor jerarquía
- (2) Docentes efectivos que revistan un cargo interino temporario (de mayor jerarquía).

El Consejo Superior discutió una propuesta gremial de normalización, aunque la rechazó argumentando “el cumplimiento de principios rectores como el ingreso a la carrera docente por medio de concurso abierto de antecedentes y oposición”. Este fundamento “discursivo” era contradictorio con la práctica, ya que los docentes interinos sin concurso ni evaluación aparecen bajo todas las gestiones, desde hace 30 años hasta el presente, afectando la estabilidad laboral y la ciudadanía universitaria. Ante la evidencia del incumplimiento y la imperiosa necesidad de resolver el tema, el Consejo Superior aceptó discutir en paritaria la modificación de la Ordenanza 15/93. De este modo se llegó a la sanción de la Ord. N° 23/2010-CS que incluye la presentación de la *trayectoria docente*

con un puntaje importante en los concursos, una suerte de implícito reconocimiento de los derechos adquiridos por los docentes interinos en el ejercicio del cargo durante años.

Si bien desde el 2009 se realizaron numerosos concursos, también ingresaron nuevos docentes a través de designaciones y concursos de trámite abreviado, por lo cual los números generales siguen estando lejos de la obligación legal del 70% de efectivos.

- **Año 2010: las tercerizaciones**

En los cuadros presentados más arriba hay una columna ausente: los trabajadores tercerizados. Su propio carácter los hace invisibles, cumplen tareas para la Universidad pero dependen de un tercero, encubriendo al verdadero responsable de la relación laboral. Esta situación es antigua pero fue durante 2010 que cobró notoriedad al compás de los acontecimientos nacionales.

Un caso es el de los Jardines Maternales. Cerca del 50% de las docentes que cumplen funciones en esa dependencia es contratado por la cooperadora bajo un régimen precario, y otro 50% revista como empleado en la planta "No Docente". Con dichas modalidades de empleo, las trabajadoras, cuyas funciones son clara y evidentemente docentes, son perjudicadas en el régimen laboral, en la antigüedad y en la jubilación.

Otro caso más serio se da en la Dirección de Deportes. Allí una gran cantidad de profesores, personal, deportistas y padres se presentaron ante el CS para defender la gestión del Director y su equipo, denunciando a un subalterno, quien a pesar de su cargo se movía como un virtual superior por sus "posicionamientos políticos" en el Rectorado. Detrás de este problema, emergieron irregularidades laborales de larga data. Gran parte del personal en tareas docentes y no docentes de la Dirección de Deportes están tercerizados a través de una cooperadora (Asociación Amigos del Deporte Universitario), típica creación de los 90 continuada hasta el presente. En lugar de incorporar esos trabajadores a la Universidad, como corresponde en justicia y para hacer honor a los discursos progresistas, se resolvió romper el vínculo de la Universidad con la AADU, desconociendo la responsabilidad empleadora de la Universidad y despidiendo en la práctica a todos los trabajadores. Para continuar en el trabajo la alternativa 2011 fue la FUNC, que reemplazó a la anterior cooperadora sin resolver el tema de fondo.

Este caso permitió que emergieron otros. Por ejemplo, un consejero graduado de la FCPyS, docente en los cursos de ingreso, denunció:

El problema laboral que, creo en mi modesta opinión, debe debatirse es el de la TERCERIZACION LABORAL, a la que están sometidos los docentes que dictan cursos de Ingreso a la Facultad, y que no pertenecen a la planta permanente de la Facultad, los cuales perciben sus haberes como MONOTRIBUTISTAS, debiendo inscribirse como tales ante la AFIP y la Dirección Gral. de Rentas de la Provincia de Mendoza.

... Es cuanto menos preocupante que un organismo estatal oficial propicie este tipo de fraude laboral, teniendo en cuenta que los trabajadores de la educación no somos una PYME microproductiva, somos eso, TRABAJADORES, ...

***Por lo expuesto solicito que se trate, debata y se eleve al Consejo Superior, el pedido de derogación y/o eliminación de todo tipo de contratos laborales discriminatorios, que generan la desigualdad entre los trabajadores** (que no*

son prestadores de servicios o de locación de obra), sino trabajadores de una Institución Estatal Pública (con autonomía administrativa)...

El tema (en sus distintas variantes) no ha sido resuelto hasta el momento, sino que se agrava ante la expansión de UNCUSA en la contratación de personal que debiera encuadrarse en la planta no docente de la Universidad. Se hace necesario eliminar las tercerizaciones por el camino correcto, que no es “acabar con los trabajadores tercerizados”, sino incorporando los trabajadores a la planta laboral de la Universidad.

- **La reapertura de la paritaria nacional tras doce años**

Para el año 2010, la CONADU Histórica consideraba como temas prioritarios la Estabilidad Laboral y la Carrera Docente, tópicos que deberían incorporarse a un Convenio Colectivo de Trabajo. El CIN había evitado y obstaculizado constantemente la discusión sobre estos temas. Finalmente se convocó a una reunión el 16/12/2010, en la cual se resolvió iniciar en 2011 la discusión del CCT en una Comisión específica.

Sin embargo, en forma previa (13/9/2010) los rectores habían aprobado el Acuerdo Plenario N° 748 referido a la modificación del sistema de consultas y conformación de la voluntad de la parte empleadora para la negociación paritaria de nivel general. De esta forma, la autonomía intelectual y académica no ejercida como corresponde a una institución científica, democrática y plural¹, se convierte en “autonomía total” para no reconocer las normas del derecho colectivo de trabajo. Al mantenimiento del marco legal de negociación colectiva establecido por el Decreto de la era menemista N° 1007/95, vino a sumarse esta nueva normativa unilateral que utiliza los principios legales de la autonomía universitaria como valla para el acuerdo de la negociación colectiva.

Este mecanismo de consulta del CIN a las Universidades Nacionales para conformar la voluntad empleadora es una argucia legal que adolece de defectos sustanciales incompatibles con una negociación colectiva de trabajo. La Convención Colectiva de Trabajo es una fuente de obligaciones para los firmantes, y se ubica en un rango apenas jerárquicamente inferior a la ley. Integra el Orden Público Laboral, es una fuente normativa y constituye una ley en sentido material. Cumplidos los procedimientos prescriptos para el acuerdo, el acto administrativo de homologación lo convierte en ley para las partes. En términos claros: el CIN no puede subordinar el derecho del Trabajo a los estatutos universitarios, sino en todo caso someter los Estatutos a reforma para cumplir con las leyes laborales.

El CIN pretende que cualquier Universidad puede desvincularse de la negociación general y remitirse a la negociación particular. Tal “exceso” en la interpretación de la autonomía apunta a frustrar el derecho de los docentes universitarios a negociar colectivamente. La idea de “autoexclusión” de la negociación universitaria transforma en ficción el CCT restringido solo a las unidades que eventualmente acuerden. Si no hay posibilidad de convertirlo en marco general de las relaciones laborales para los docentes universitarios

¹ Tal como se demostró con la firma del documento “Apoyamos el uso de reservas para desendeudarnos”, en abril de 2010, desconociendo el carácter de la deuda fraudulenta, usuraria e ilegítima (fallo del Juez Ballesteros) y el uso de recursos corrientes en subsidios de dudosa legitimidad por miles de millones de pesos.

¿es colectivo? ¿O es solo un convenio particular para los casos excepcionales de aprobación? De este modo se está restando eficacia a los acuerdos alcanzados y seguridad jurídica a los actos celebrados por las partes, constituyendo una fuente de contradicciones y desigualdad.

Reflexiones finales: un camino abierto

Hemos recorrido someramente el camino de la última década para dar cuenta de continuidades esenciales en la política universitaria, como lo demuestra la vigencia de la LES menemista y sus instituciones y mecanismos fundamentales, tales como la CONEAU, la función de “vinculación” y la presencia de fundaciones y sociedades anónimas.

Por otro lado, no se advierten políticas universales sino sectoriales como parte de una “ingeniería” para gestionar los conflictos. Por ejemplo no existe una ley general de jubilación del 82% móvil para todos los trabajadores de la Universidad sino cuatro regímenes diferentes.

Los Rectores, en general, tal como hacían en la era neoliberal, no ejercitan plenamente la autonomía sino que compiten en subordinarse a la orientación del Poder Ejecutivo. Se identifican hoy con la ideología “nacional y popular”, pero mantienen sin rubor prácticas autoritarias. Respecto a la relación con los gremios docentes, manifiestan su escasa voluntad de negociar y de respetar el derecho de los docentes universitarios a contar con un CCT que asegure un piso mínimo de condiciones laborales y una carrera docente marco.

Por último, es evidente que los cambios positivos existentes han sido resultado de luchas intensas y prolongadas. Este camino está abierto y su final depende, en lo esencial, de la existencia de asociaciones sindicales realmente autónomas del Gobierno y de las autoridades, con un funcionamiento democrático opuesto a las prácticas burocráticas, y comprometidas con el objetivo de democratizar la institución universitaria puesta al servicio de las necesidades populares y en el marco de un país soberano.

Bibliografía citada

BASILIO, María Teresa (2008): *Lineamientos hacia una nueva Ley de Educación Superior: ¿Nueva Ley de Educación Superior o remiendo de la anterior?* Bs. As., Conadu Histórica.

ROMAGNOLI, Cristina y CORTESE, Carmelo (2004): *Los intelectuales en los 90 y en el 2000 también*. Ponencia en Congreso Internacional de Sociología de la Educación, Buenos Aires, Argentina, 25 al 28 de agosto.

Documentos, actas paritarias y acontecimientos principales en páginas institucionales:

www.conadu.org.ar

www.conaduhistórica.org.ar

www.fadiunc.org.ar

V Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo