

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

**Análisis de la historia universitaria pre y post
reforma del 18' relacionado al modelo universitario
actual a partir de la implementación del Convenio
Colectivo de Trabajo. Entrevista a académicos
destacados de la Universidad Nacional de San Luis**

Año
2018

Autoras
Orozco, Analía Ivana y Suárez Di
Genaro, Mariela Fernanda

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Guichandut, D. y Pajoni, H. (2018). *Análisis de la historia universitaria pre y post Reforma del 18' relacionado al modelo universitario actual a partir de la implementación del Convenio Colectivo de Trabajo. Entrevista a académicos destacados de la Universidad Nacional de San Luis*. 20vo Congreso REDCOM. Primer congreso latinoamericano de comunicación de la UNVM. Comunicaciones, poderes y tecnologías: de territorios locales a territorios globales. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

Análisis de la historia universitaria pre y post Reforma del '18' relacionado al modelo universitario actual a partir de la implementación del Convenio Colectivo de Trabajo. Entrevista a académicos destacados de la Universidad Nacional de San Luis

Autoras: Orozco, Analía Ivana (analiaoorozco@gmail.com) - Suárez Di Genaro,

Mariela Fernanda (mfsuar77@gmail.com)

Facultad de Ciencias Humanas- Universidad Nacional de San Luis.

Introducción

El presente trabajo abordará algunas temáticas contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo aprobado y homologado en el año 2015 que rige para todas las universidades nacionales del territorio argentino, haciendo una retrospectiva histórica en relación a la situación previa y posterior a la Reforma Universitaria del '18.

Para ello se realizaron dos entrevistas: la primera a Mónica Martín, Vice Decana de la Facultad de Ciencias Humanas desde el 19 de septiembre de 2016, como la voz de la gestión, y el Profesor Adjunto de la asignatura Producción y Realización Televisiva del Departamento de Comunicación, Ernesto Elorza, quien nos brindó su mirada, como Secretario General del Gremio Asociación Docentes Universitarios (ADU).

Para el desarrollo del trabajo, hemos tomado como fuente principal las entrevistas anteriormente nombradas, estableciendo una relación con textos como: Refundar la UBA de Marcela Mollis, Las últimas tres décadas: Las políticas públicas en los últimos 30 años en Argentina y su impacto en la formación de los estudios sobre Universidad, y La Ley de Educación Superior: algunas claves para interpretar la normativa, además de tomar algunos de los puntos del trabajo "Historia de la Universidad Pública Argentina y de la Universidad Nacional de San Luis" de Beatriz De Dios y Fabio Boso.

En primer lugar, haremos un recorrido histórico del surgimiento y evolución de las instituciones universitarias, hasta llegar a la Reforma del '18, en la que abordaremos

postulados, que se introdujeron en la universidad, tales como Autonomía Universitaria, Cogobierno y Concursos Públicos para ocupar cargos docentes.

En un apartado posterior, trabajaremos con el Modelo Universitario actual, y las modificaciones producidas a partir de la implementación del Convenio Colectivo Laboral para Docentes Universitarios desde el 2015, basado fundamentalmente en el aporte de los especialistas entrevistados, Mónica Martín y Ernesto Elorza, para arribar finalmente a las conclusiones del trabajo.

Surgimiento de las universidades

Según el estudio realizado por De Dios y Boso (2006) antes de instaurar el Imperio Romano en el año 800, Carlomagno propuso la unificación política y religiosa de sus dominios estableciendo una comunidad de ideas y cultura. En esos momentos, la Iglesia era la institución encargada de impartir conocimientos básicos como gramática, retórica, aritmética, astronomía, entre otras ciencias, para la formación de sacerdotes, a la que luego se sumaron los laicos, al crecer la demanda escolar.

La escuela de Bolonia, o la escuela médica de Salerno surgen cuando los grupos de mercaderes de una misma ciudad se unieron con el propósito de gobernarse en forma autónoma. Las comunas nacientes, obtenían del Papa ciertas prerrogativas que estaban reservadas para los señores feudales. (Boso y De Dios, 2006)

Entonces había una protección de ciertas libertades que favorecía el desarrollo de actividades escolares teniendo en cuenta los modos de organización de las relaciones entre sí de los alumnos y con los profesores.

Cuando existían intereses coincidentes entre los estudiantes y los profesores, se formaba una comunidad a la manera de asociaciones gremiales de colaboración y de apoyo para el aprendizaje intelectual: surgieron así las universitas magistrorum et scholarium, cuyo significado es “asociación de todos”, es decir, los estudiantes o maestros, o alumnos y maestros juntos, de una misma institución educativa, con el objetivo de llevar a cabo sus aspiraciones. Estas universitas comenzaron a elegir consejeros y éstos a un rector que los representaba ante las autoridades locales. (Boso y De Dios, 2006)

Ya a comienzos del siglo XII, la universidad de París se conformó en una única organización, en la que se agruparon cuatro facultades: medicina, derecho, artes y, en especial, teología. La finalidad importante de la existencia de las universidades

era la de ser instrumentos de la teología y el método fundamental de transmisión de conocimientos, consistía en plantear un problema (quaestio), la argumentación (disputatio), y una conclusión (sententia).

La Universidad antes de la Reforma de 1918

Las características de la universidad que España heredó a América como resultado de la conquista replicaba aquel modelo escolástico y eclesiástico. La educación universitaria estaba reservada a los sectores dominantes y económicamente pudientes (varones, integrantes de órdenes religiosas, hijos de españoles y criollos). Impartía conocimientos teológicos y de leyes, retórica, gramática y artes. Su meta principal era garantizar la unidad religiosa y la vinculación con la corona española. Su función social era formar las elites políticas o letradas criollas. Entre los siglos XVI y XVII se fundan en las colonias americanas de España alrededor de treinta y dos universidades (entre ellas la de Córdoba, en 1613, por los Jesuitas).

Lentamente se fueron produciendo cambios orientados por una perspectiva racionalista y secular del conocimiento. Según una investigación realizada por los docentes Beatriz de Dios y Fabio Boso, explican que “a partir del siglo XVII las nuevas formas de vinculación con el conocimiento promovían cambios en la estructura y el contenido de los estudios superiores, que empezaron a valorizar el método experimental y a desestimar el método escolástico”. (De Dios y Boso, 2006, p.14)

A partir del siglo XIX se produjeron profundos cambios, en el que se reformaron los planes de estudios universitarios como consecuencia de una nueva situación en el ámbito social y político, aquí se desarrolló un modelo de Educación Superior que consistió en el fortalecimiento de carreras más técnicas, para su utilidad en un mundo moderno tanto desde la técnica como desde la economía.

Como efecto de esta corriente, la Iglesia deja de tener influencia en la Educación Superior. “Las universidades se volvían cada vez más públicas, y su función se centraba en la producción de conocimientos y la formación de profesionales y ciudadanos. Sin embargo, seguían siendo el ámbito de una educación elitista dirigida a las clases que detentaban el poder”. (De Dios y Boso, 2006, p.15)

En nuestro país, para esta época, se crea la Universidad de Buenos Aires (UBA) en 1821, adaptada al Modelo Napoleónico, por idea de Rivadavia.

Ya a fines del siglo XIX nos encontramos con una universidad empapada con el avance de la ciencia, lo que se vio plasmado en la investigación y la enseñanza universitarias.

De esta manera se sanciona en 1885, la primera Ley N°1597 que reguló la educación superior en nuestro país, inscripta en el proyecto de la Generación del '80, formada por la élite de la Argentina.

Esta Ley Avellaneda sentó las bases para los estatutos de las universidades nacionales, cuya intención fue controlar el sistema universitario, con una pseudo autonomía, ya que el Ejecutivo Nacional se tomaba ciertas atribuciones que hoy ya no las tiene.

En 1918, se produce una ruptura con el modelo elitista universitario, acontecimiento llamado Reforma del '18, promovida por estudiantes de la Universidad de Córdoba con proyección hacia Latinoamérica y el mundo.

Con respecto a los postulados de la Reforma, los entrevistados se refirieron específicamente a tres de ellos, como puntos de valor incorporados al Convenio Colectivo de Trabajo, que detallaremos a continuación:

- Autonomía Universitaria
- Cogobierno
- Concursos Públicos

El Secretario General de ADU, Ernesto Elorza, explicó los puntos Autonomía Universitaria y Cogobierno: “yo creo que ahí cuando hablábamos al principio de cómo ha evolucionado el sistema universitario en el país, cómo nos hemos convertido formalmente a través de un Convenio de la clase trabajadora si uno busca hacia atrás los hitos más importantes es la Reforma Universitaria del '18 que sirvió incluso de referencia a nivel Latinoamérica. Que la gran conquista de la Reforma fue justamente la autonomía y la posibilidad de autogobernarnos con representación del sector estudiantil. Hoy por hoy tenemos órganos de gobierno con representación del sector docente, del sector no docente, del sector estudiantil”.

En el caso de la escuela Normal Juan Pascual Pringles en el hecho de elegir a las autoridades como acá también participan los graduados, allá también participan los tutores o las tutoras de los estudiantes, entonces eso habla de cómo

democráticamente en términos formales el sistema universitario, la universidad pública creció.

Ahora uno puede hacer una observación y decir bueno, que exista en la norma una forma de autogobierno, la participación de los distintos claustros, etc., no significa que en el sistema reine una democracia participativa, impoluta, clara, etc., etc., porque después uno puede empezar a analizar y ahí creo que son las deudas pendientes de aquella reforma, y ¿cómo elegimos a nuestros representantes?, si nuestros representantes en el Consejo Superior cuando votaron por el control biométrico a favor, mientras que los Consejos Directivos mayoritariamente habían votado en contra, estaban ejerciendo la representación de quiénes. Entonces ahí te das cuenta, como sistema formal la Reforma incorporó un montón de actores a la vida política universitaria, pero no necesariamente esos actores que se han incorporado dependiendo del momento histórico actúan bien o actúan mal” (Elorza, 2017).

Por otra parte, y desde la postura de la gestión, la Vice Decana Mónica Martín, nos decía que “ en cuanto a la autonomía universitaria como logro de la Reforma del ´18, creo que, si bien las universidades siguen siendo autónomas, hay como una especie, no sé si decir control, porque no es un control, pero hay como una tendencia a direccionar el sentido y las líneas de trabajo de las universidades, digo esto porque en realidad, en este último tiempo se ha ido desfinanciando el sistema universitario y lo que se ha hecho es a través de las Secretarías de Políticas Universitarias (SPU) otorgar financiamiento externo, que no sólo implica concursar a través de proyectos para acceder a este financiamiento externo, sino que además la secretaría es la que establece cuales son las líneas y los proyectos que van a ser financiados, digamos, ya las universidades tienen autonomía en trabajar en la formación, como crean que deben hacerlo, de acuerdo a la región donde esté, por las demandas de la sociedad, pero la SPU direcciona las líneas de acción en lo que va a ser financiado y lo que no. Es una forma encubierta de intervenir de alguna manera en lo que es la autonomía de la universidad.

En cuanto a los concursos públicos, Elorza nos comenta que, “yo creo que hay como algunas cuestiones que introduce el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que han sido fundamentales y que han tenido un logro enorme. El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) provocó un proceso de efectivización y de titularización de los cargos como nunca. Es decir, el CCT lo que manda y lo que tiene en su letra es que un

docente que rindió un concurso público de antecedentes y oposición que ingresó a la carrera docente tiene que ser efectivo. Cosa diferente a lo que pasaba acá en la Universidad Nacional de San Luis. Uno era muy común que rindiera un concurso y fuera interino”. (Elorza, 2017)

Además agrega, “el Convenio Colectivo de Trabajo vino a empezar un proceso para terminar con la precarización. Entonces yo creo que ahí hay un elemento fundamental del Convenio que es la necesidad de iniciar procesos en las distintas universidades, el pase a planta de los trabajadores docentes que hayan concursado que en la Universidad Nacional de San Luis está muy avanzado, que es un proceso que en tanto en la escuela y el jardín maternal ya está concluido prácticamente y en las facultades quedan muy pocos los interinos que quedan todavía por regularizar su situación, pero que hablando de estabilidad laboral y de precarización laboral justamente es uno de los puntos que más fuertes viene a atacar el Convenio Colectivo de Trabajo”. (Elorza, 2017)

Por otra parte, el Secretario General de ADU, se refirió a la carrera docente y a las licencias de los docentes universitarios: “modifica el ingreso y la permanencia, pero modifica también la carrera docente, estipula que el Auxiliar de Primera a Jefe de Trabajos Prácticos (JTP) transcurridos una cantidad de años puede pedirlo por carrera docente por concurso cerrado. Genera ciertas instancias para que una persona pueda avanzar en la carrera docente, que antes no existía eso. En términos de derecho también, en términos de licencias, de licencias por estudios, de licencias por embarazo, por maternidad, se aumenta en la cantidad de días notablemente. Tenemos un Convenio Colectivo que habilita a los 180 días de licencia por maternidad, es el doble de lo que se estima para otros sectores del trabajo. Si nosotros tomamos el proceso de efectivización, la incorporación de ciertas modificaciones en términos de licencia, la carrera docente, ahí tenemos como tres grandes ejes que el Convenio Colectivo vino a modificar y a garantizar respecto a cómo estaban las universidades previo al Convenio Colectivo de Trabajo”. (Elorza, 2017.)

Por último añade: “es que el Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio nacional y en todas las universidades, pero no todas las universidades lo están aplicando de la misma forma”. (Elorza, 2017).

Para referirse a este tema de los concursos públicos, la Vice Decana nos aclara que “hoy en día con el Convenio Colectivo de Trabajo se tiende a que todos los

docentes sean efectivos, sin embargo se pueden hacer designaciones directas en el caso de coberturas de vacantes, por ejemplo donde las designaciones son de carácter interino, hasta que se rinde el concurso para el cargo efectivo, pero se tiende siempre a la efectivización”. (Martín, 2017)

También, se refirió al Capítulo III: de la carrera docente, del CCT (Art. N°6), que menciona el ingreso de la carrera docente mediante concurso público abierto de antecedentes y prueba de oposición.

Martín explica que “este punto hace referencia al modelo académico- pedagógico para acceder a los cargos como se planteó en la Reforma Universitaria del '18 y en comparación a lo que establece el Convenio Colectivo de Trabajo Docente vigente en la actualidad, donde se establece el ingreso a la carrera docente por concurso público y abierto. Mi opinión sobre esto es que, esto se da como afianzamiento de este principio de lo que surgió en el '18, donde lo que se pretende es tener un cuerpo docente actualizado, y que garantice la calidad de la educación superior; en realidad, hasta que se puso en vigencia el Convenio Colectivo de Trabajo en nuestra Universidad de San Luis, todos los concursos docentes eran por antecedentes y oposición, no había designaciones directas ni compulsas de antecedentes, todo era por clases de oposición, es decir que se cumplía a rajatablas, lo que en otras universidades no se hacía”. También agrega: “ creo, que es un logro significativo porque con esto de las autonomías de las universidades había como una disparidad bastante amplia en esto de los derechos y obligaciones de los docentes universitarios en las distintas instituciones del país, o sea, lo que yo creo que este convenio, lo que hace es fijar un piso común para todos los docentes de todas las universidades y que tiende, con esto de los concursos y a que todos los docentes sean efectivos, dejar un poco de lado esto de las designaciones interinas, tiende a la estabilidad del trabajador docente universitario, a la estabilidad laboral”. (Martín, 2017)

Modelo Universitario Actual

La universidad pública actual vive un modelo neoliberal que se inició allá en los '80, con la última dictadura militar que sufrió nuestro país y que se consolidó durante los gobiernos de Carlos Menem (1989 – 1999).

A nivel educativo se sancionó la Ley de Educación Superior N°24.521 bajo las recomendaciones del Banco Mundial. Según el autor Pelayes “esta ley significó un fuerte recorte a la autonomía universitaria y la autonomía académica e institucional ha quedado limitada a asuntos internos y se vuelve cada vez más simbólica”, a su vez agrega que: “el sistema universitario está controlado y orientado por las políticas fijadas por el Poder Ejecutivo con escasa o nula participación de la comunidad universitaria y está fuertemente disciplinado por el financiamiento”. (Pelayes, citado en Boso y De Dios, 2006)

El resultado de la política educativa neoliberal ha llevado a un fuerte deterioro de la educación pública y se visualiza un mayor crecimiento de instituciones educativas privadas en todos los niveles educativos.

En este marco, la imposición de las ideas del neoliberalismo sobre nuestro país y América Latina, ha promovido la búsqueda de ciertas metas en la formación de los ciudadanos, que se dirigen a lo inmediato, a lo próximo, a la eficiencia, al éxito individual. En contraposición, aquellas metas que se construyen como proyectos de vida a largo plazo quedan relegadas a un segundo plano. (Boso y De Dios, 2006)

Retomando las recomendaciones del Banco Mundial que marcaron la agenda en el campo de la Educación Superior durante la década de los '90, se presentaron los siguientes temas:

- Importancia central en el problema de la calidad, la necesidad de la evaluación de las instituciones, la necesidad de arancelar las universidades a través de la generación de recursos propios como modo de superar la crisis del sector.
- Creación de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) a partir de 1993.
- El impulso a una mayor diferenciación de las instituciones, promoviendo el desarrollo de instituciones privadas e institutos terciarios.
- El fomento a formas de financiamiento alternativas: a través de aranceles, vinculación de fondos con desempeño académico, venta de servicios, etc. Proveer de incentivos a las instituciones públicas que diversifiquen la obtención de recursos propios.

Luego de la sanción de la Ley de Educación Superior N°24.521, las Universidades Nacionales contaron, gracias a esta ley, con una herramienta legal para esquivar la obligación de negociar Convenios Colectivos de Trabajo, y de esta manera continuar estableciendo de manera “unilateral” las condiciones de admisión, permanencia y promoción del personal docente universitario (CCT Para los

Docentes de las Universidades Nacionales, 2015, p.10). Sin embargo, las Universidades Nacionales, luego de esfuerzos y de luchas, lograron un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), que está aprobado desde el año 2015. Para conocer cuál es la situación actual de la Universidad Nacional de San Luis con respecto al cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo, se les interrogó a los entrevistados, quienes se explayaron en el tema.

La Vice Decana Martín, nos explicó que “esto recién está iniciando, pero también es acotado en lo que se puede hacer, porque por ejemplo, los deberes, estos son los mismos antes del convenio colectivo, creo que la mayoría de los docentes, si bien hay algunas excepciones, lo cierto es que lo cumplen sin necesidad de un convenio. Yo creo que la responsabilidad del docente está, y no porque esté escrita sino porque es inherente al docente universitario como un trabajador responsable.

Por otro lado, en cuanto a los deberes lo que se estuvo trabajando hacia fines del año pasado y principios de este año, es lo que tiene que ver con el control de asistencias a los lugares de trabajo que fue bastante resistido por algunas de las unidades académicas, por distintos motivos, que son todos atendibles, pero bueno finalmente todas las unidades académicas van a tener el sistema de control biométrico y eso está todavía en vías de implementación.

En cuanto a los derechos con lo que más se ha trabajado es con la carrera docente. Pero si bien establece el convenio colectivo que luego de cierto tiempo y de una cierta cantidad de informes de actividades realizadas aprobados, uno puede pedir un cargo inmediato superior, como carrera docente; también esto está atado al presupuesto que como sabemos es bastante magra, por decirlo de alguna manera, entonces esto limita a que se pueda cumplir en plenitud el Convenio Colectivo de Trabajo, en este sentido de la carrera docente. De todos modos, creo que en la universidad y particularmente en nuestra universidad y en nuestra facultad se ha atendido bastante en este sentido. Muchos docentes han podido acceder a cargos de mayor jerarquía como establece el convenio, pero claro, no son todos. Creo que en nuestra universidad y facultad se ha avanzado bastante en este sentido, muchos docentes han podido acceder a cargos de mayor jerarquía según establece el convenio pero bueno, no son todos los que tienen derecho a hacerlo” (Martín, 2017). Mientras que el Secretario General de ADU sostuvo “para mí el Convenio Colectivo de Trabajo, se dice en la jerga es el diploma o es el hecho que le confiere a un sector de los trabajadores el recibirse de clase trabajadora.

Nosotros éramos unos de los pocos sectores del trabajo en la Argentina que no teníamos Convenio Colectivo de Trabajo, qué quiero decir, que cuando se crea un Convenio Colectivo de Trabajo es que se han establecido una serie de normas y de regulaciones que benefician al trabajador y que son producto de la lucha y de la organización de los trabajadores.

Es un convenio reciente, que está aprobado, homologado en el 2015, la introducción es de noviembre del 2014 y es un convenio que se está aplicando en la mayoría del sistema universitario y ha implicado que todas las universidades públicas tengan que adecuarse a esta normativa local que es una Ley Nacional que fue producto del consenso y del trabajo entre los sindicatos, es decir, las federaciones que nuclean a los sindicatos a nivel nacional que son cinco federaciones y la Patronal, en este caso vendría a ser la Patronal que nos emplea a nosotros como docentes.

Nosotros tenemos como una doble dependencia que el Estado Nacional (Gobierno Nacional) a través del Ministerio de Educación y por supuesto los Rectores de las distintas universidades y los Consejos Superiores.

El Consejo Superior es quien el Rector delega las funciones justamente de gestión de las universidades públicas. Entonces, nosotros tenemos como esa doble dependencia. Entre los Rectores nucleados en el CIN (Consejo Interuniversitario Nacional) que es el órgano que los nuclea y el Ministerio de Trabajo, más las federaciones, se llegó a un consenso en donde se termina aprobando esta Ley Nacional que es el Convenio Colectivo de Trabajo” (Elorza, 2017).

Con el objetivo de establecer una comparación entre nuestra universidad (UNSL) y la UBA, es que suministramos a Mónica Martín y a Ernesto Elorza el documento trabajado durante el Módulo, Refundar la UBA de Marcela Mollis. Documento en el cual, la autora Mollis se refiere a una crisis institucional, docentes ad honoren, vendedores ambulantes dentro del establecimiento, crisis de gobernabilidad, conformación de cuerpos docentes, etc. Al respecto se les preguntó, sobre si existe esta crisis en la UNSL y obtuvimos el siguiente panorama. En primer lugar, la Vice Decana Martín, comentó que “Mollis establece lo que llama los Cinco Mitos, y a mí me parece que en general, lo veo como pesimista, yo creo que no se si refundar, pero hay que tener en cuenta los cambios que se tienen que ir produciendo, teniendo en cuenta el contexto, el cambio de época, lo económico, la política y hay que ir en esa dirección”. Además agregó que “nosotros desde la facultad, hemos creado el Centro de Prácticas Pedagógicas y Socio Comunitarias que en realidad lo

que hace es trabajar íntimamente vinculado con la comunidad, con la sociedad, tiene un consejo conformado, coordinado por gente de la universidad y de la comunidad, entonces las demandas son las reales del medio. En este sentido, se trabaja con distintas líneas desde ese centro, con apoyo escolar, líneas que tiene que ver con la economía social y solidaria”.

Por otra parte, nos da su opinión acerca de los vendedores ambulantes y, nos dice: “Mollis, habla de los vendedores ambulantes y demás, para nosotros es diferente la situación; desde el centro hay una feria que se instala periódicamente en espacios de la universidad, se trabaja institucionalmente y está organizado. Pero también, hay gente que entra a la universidad a vender cosas, ella lo ve como una invasión o como identidades superpuestas, pero en realidad, me parece también que es otra forma de prestar servicios a la universidad. Si bien es un servicio informal, de hecho todos colaboramos” (Martín, 2017)

También, aclara el tema del ingreso irrestricto en nuestra universidad, y dice que “los cursos no son como exámenes encubiertos para el acceso a la universidad, a lo mejor esa es la realidad de la UBA, en nuestra universidad los cursos de ingreso y apoyo que hay, tienden a nivelar y hacer un diagnóstico situacional, para ver cómo uno puede seguir trabajando y ayudando a los estudiantes que ingresan, pero no tienen la función de seleccionar quién entra y quién no entra a la universidad, sí por supuesto algunos entran de manera directa y otros necesitan más tiempo de este curso de apoyo para que realmente lleguen y después no se sientan fracasados en el transcurso de su carrera, esa es la intención”. (Martín, 2017)

El Secretario General de ADU, explicó además la situación por la que atraviesan las universidades nacionales, entre ellas la UBA y la Universidad Nacional de Córdoba, “hay universidades que tienen mayor avance porque el Convenio Colectivo lo que tuvieron que hacer muchas de las universidades es adecuar su estatuto, entonces hay algunas universidades que lo tienen más avanzado y hay otras, como la Universidad Nacional de Córdoba o la UBA que no están aplicando este Convenio Colectivo de Trabajo y ahí hay una denuncia muy fuerte y está bueno que Uds. lo sepan, porque ahí en ambas universidades tanto en la Universidad de Córdoba como en la Universidad de Buenos Aires lo que hubo fue un pacto entre ciertos sectores del sindicalismo que están aglutinados en dos de las federaciones que es la CONADU Y SIDUI está dentro de la CONADU el otro sindicato y FEDUN y CONADU, nosotros somos CONADU HISTÓRICA, CONADU en Córdoba y FEDUN

en la UBA hicieron un convenio a la baja, armaron un convenio en paralelo a este, a la baja en detrimento de los trabajadores. Entonces ahí tenemos dos universidades enormes, tal vez de las más grandes del país que no están aplicando el Convenio Colectivo de Trabajo. Y no lo están aplicando porque los benefician a la Patronal, les benefician a los Rectores”. (Elorza, 2017).

También agregó que “ahí donde hubo una responsabilidad muy grande de estas dos federaciones que yo te menciono, que es la CONADU y que es la FEDUN porque con este convenio el pase a planta de la UBA sería inmenso y la UBA es una de las universidades con la de Córdoba también, pero la UBA sobretodo que más trabajadores docentes ad honorem tiene, trabajadores docentes sin salarios; y bueno, eso toca el nervio más íntimo del empleador, porque ellos tienen un montón de recursos trabajando sin pagarle” (Elorza, 2017).

Concluye: “Si tienen que aplicar este convenio los tienen que contratar o tienen que generar una instancia de concurso para que sean docentes de la casa, con salarios, con derechos, con aportes jubilatorios como corresponde. Quería decir eso porque es importante saber que este es un convenio que se logró después de mucho esfuerzo que rige sobre todo a las universidades, pero hay dos universidades que por distintos motivos no lo aplican en convivencia con un sector del sindicalismo que claramente no está ayudando para pelear los derechos docentes”. (Elorza, 2017).

Por otra parte, Martín opinó acerca del polémico tema del control de asistencia a docentes: “Con respecto al control de horarios, lo que se plantea en la universidad, no es incompatible porque si bien no lo dice textualmente o si bien, cuál va a ser el método del registro de asistencia docente, si habla de prestar el servicio personalmente y con puntualidad y asistencia regular y dedicación adecuada en el lugar de trabajo. Lo que me parece es que por qué no, nosotros como trabajadores del estado no deberíamos dar cuenta de cuáles son los horarios y cuál es el tiempo que estamos dentro de la institución. También es real que el trabajo docente tiene sus particularidades y que no se cumplen todos dentro de la institución, eso lo sabemos, pero por eso también la Ordenanza 13, entiende que no es todo el horario que se debe cumplir en la institución sino una parte según corresponda por la dedicación del cargo. También sabemos que con las condiciones de infraestructura y la realidad que tiene nuestra universidad en ese sentido, sería imposible tener a los docentes todo el tiempo dentro de la institución, además que el docente cumple con otras funciones, que no son sólo las tareas frente a alumnos, hay investigación,

extensión, que implica el estar en otros lugares y asistir a otros lugares de trabajo” (Martín, 2017).

También aclara, que según su punto de vista, “la discusión en la universidad se dio más que nada, por cómo iba a ser la metodología, si la huella digital, el código o la tarjeta, lo que fuera que se propusiera, pero algún tipo de control de asistencia tenía que haber. En este sentido, creo que estuvo bien, que se bajara a las facultades y que estas pudieran opinar y decidir, cuál iba a ser la forma de regulación de este sistema en cada unidad académica. Creo, que también vino la disconformidad, por la fecha en la que fue tratado el tema, que se presentó en diciembre del año pasado, muy sobre la fecha, al finalizar el ciclo lectivo, ya no había tiempo para la discusión. Es decir, la disconformidad vino, por el manejo que se hizo del tema y por cómo se presentó” (Martín, 2017).

Elorza también se refirió a la postura de ADU con respecto al control biométrico, “bueno nosotros como sindicato, primero el control biométrico no es la única universidad en la que se aplica, es un sistema de ingreso personal docente en distintas variantes, está bastante extendido en varias de las universidades del país, ó sea es algo que ya venía con determinado desarrollo en distintas universidades y llegó a la Universidad Nacional de San Luis. Cuando llega como una iniciativa de las dos facultades de Villa Mercedes, de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales (FCEJS) y de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agropecuarias (FICA), nuestro sindicato entró en una instancia de múltiples debates.

Hicimos por lo menos, previo que se aprobara, alrededor de siete asambleas y reuniones con el cuerpo delegado que es un cuerpo de representantes docentes por Departamento sindicalmente hablando y desde un principio hubo un rechazo muy fuerte a la normativa y a la propuesta de crear este sistema de ingreso a través del control biométrico que sería la herramienta utilizada. Por diferentes razones, que se fueron en todo caso subsanando con el correr de los debates y la información que aparecía, pero de fondo había un rechazo, porque creemos que la metodología de enfocar un sistema de control en la asistencia no hace en realidad a mejorar la calidad de la enseñanza, la calidad de la docencia, ni que hablar de la calidad de la investigación o de la extensión que son otras de las dos funciones que tienen los docentes, ó sea es un sistema de control que no apunta a lo esencial de nuestra función que es justamente el hacer docencia, el hacer investigación, el hacer extensión, es decir, porque me controlen si vengo o no al box o voy o no y en qué

momento voy al aula o hago la consulta, no garantiza que yo como docente o que los docentes en general nos desempeñemos con profesionalismo, con dedicación, con compromiso no solamente a los estudiantes, sino con compromiso, ya que somos uno de los pocos sectores del trabajo que nos autogobernamos.

Los que están participando, o quienes participan de los Consejos Departamentales, los Consejos Directivos y del Consejo Superior son docentes y ahí se requiere un compromiso extra porque a las horas que vos le tenés que dedicar a la docencia, a la consulta, a tomar exámenes, a preparar los prácticos, a preparar las clases, hacer investigación y hacer extensión, le tenés que dedicar tiempo a autogobernar, ó sea a gobernar la universidad.

Entonces toda esta complejidad no está contemplada en un sistema del control de asistencia. Claramente, la propuesta queda muy sesgada a controlar si asistimos o no. No resuelve los problemas de aprendizaje de fondo y bueno eso fue uno de los planteos centrales” (Elorza, 2017).

Además, el Secretario General, se refirió a las características del trabajo docente universitario “nuestro trabajo tiene características diferentes a la de un trabajador que tiene que asistir a un lugar concreto y cumplir una función delante de una computadora o delante de un equipo o lo que fuese, nosotros tenemos prácticas diferenciales en aula, en laboratorios, en los barrios, tenemos una dinámica con el sector estudiantil muy diferente, nosotros no somos una oficina de atención al público que atiende de siete a doce o de siete a una, y después nos vamos y no te atendemos. Nosotros corregimos, contestamos, hacemos devoluciones las veinticuatro horas del día en nuestras casas, en nuestras oficinas, en donde encontremos lugar porque después otros de los problemas es el espacio físico. Entonces de repente, cómo evalúas toda esta complejidad que estoy describiendo con un control de asistencia, es imposible, no sirve y no cumple la finalidad que es mejorar la educación pública y mejorar la Educación Superior.

Esta fue de fondo la discusión que tuvimos como sindicato, nos opusimos, lamentablemente, trasladamos los debates a las áreas, a los departamentos, a las asambleas y al cuerpo delegado. Fuimos y dimos la discusión en el Consejo Directivo de las distintas facultades donde lo discutieron.

En el Consejo Superior enérgicamente nos opusimos con estas razones y otras más, pero bueno los que tenían que votar en el Consejo Superior para aprobar esta normativa o rechazarla definieron que la propuesta había que aprobarla y se aprobó,

y contra eso nosotros no podemos hacer más, que ahora entrar en una etapa donde el sindicato como representante de los trabajadores y con una normativa de un funcionamiento, identifica cuestiones de la normativa que puedan vulnerar algún tipo de derecho y proponer modificaciones, adecuaciones para la característica de nuestro trabajo.

Hay una paritaria nacional y una paritaria local que es donde nos juntamos los sindicatos, todos los representantes de las facultades, más los representantes del rectorado en esta paritaria local. Nosotros hemos presentado varias notas respecto al control biométrico y allí lo que estamos trabajando en esta etapa, una vez aprobado por el Consejo Superior es encontrar en qué no está beneficiando en términos de derechos a los trabajadores, en qué está perjudicando y poder modificar la normativa y bueno se ha creado una comisión de seguimiento de lo que es el control biométrico en donde todos los sindicatos están participando”. (Elorza, 2017)

Conclusiones

Durante el desarrollo del trabajo, consideramos importante presentar brevemente, el surgimiento y evolución de las instituciones universitarias, hasta llegar a la Reforma Universitaria de 1918. Respecto a este movimiento estudiantil y algunos de los logros obtenidos, los entrevistados: la Vice – Decana, Magister Mónica Martín y el Secretario General de la Asociación de Docentes Universitarios (ADU), el profesor, Ernesto Elorza se refirieron a algunos postulados que se introdujeron en la universidad, tales como Autonomía Universitaria, Cogobierno y Concursos Públicos para ocupar cargos docentes. Rescatamos lo que opinaron sobre estos temas, teniendo en cuenta las dos perspectivas y el trabajo que ambos realizan para la universidad en sus diferentes ámbitos, lo que les provee un conocimiento valorable, como fuente fidedigna, a la hora de informar y opinar sobre diferentes temáticas universitarias.

Elorza afirmó que “yo creo que ahí cuando hablábamos al principio de cómo ha evolucionado el sistema universitario en el país, cómo nos hemos convertido formalmente a través de un Convenio de la clase trabajadora si uno busca hacia atrás los hitos más importantes es la Reforma Universitaria del ‘18 que sirvió incluso de referencia a nivel Latinoamérica. Que la gran conquista de la Reforma fue

justamente la autonomía y la posibilidad de autogobernarnos con representación del sector estudiantil.

Mientras que la Vice –Decana, Martín sostuvo “en cuanto a la autonomía universitaria como logro de la reforma del ´18, creo que, si bien las universidades siguen siendo autónomas, hay como una especie, no sé si decir control, porque no es un control, pero hay como una tendencia a direccionar el sentido y las líneas de trabajo de las universidades, digo esto porque en realidad, en este último tiempo se ha ido desfinanciando el sistema universitario y lo que se ha hecho es a través de las Secretarías de Políticas Universitarias otorgar financiamiento externo, que no sólo implica concursar a través de proyectos para acceder a este financiamiento externo, sino que además la misma secretaría es la que establece cuales son las líneas y los proyectos que van a ser financiados...”.

Otro de los textos que rescatamos y es el artículo “Refundar la UBA” de la autora, Mollis Marcela, que se analizó en clase y que añadimos a este trabajo es respecto al sentido de la democracia, y que plantea como punto de partida que las naciones poderosas condicionan y limitan los proyectos democráticos locales, entonces resulta lícito preguntarse si lo que está verdaderamente en juego en el escenario actual de la Universidad de Buenos Aires (UBA), como en el resto de las universidades del país, es el sentido de la democracia.

En la universidad actual se cuestiona este sentido de democracia: ¿quién es o quién representa al “pueblo” en la universidad actual y quiénes a los “políticos”?

Ernesto Elorza, del gremio de la Asociación de Docentes Universitarios (ADU) se refirió a este punto: “Vos fijate, cómo la diferencia entre la democracia de base, la democracia participativa, y la democracia representativa o delegativa es justamente eso que vos decís. Nosotros los sindicatos ¿cómo funcionamos?, no puedo hablar por el resto pero, ¿cómo funciona ADU? Nosotros hacemos una asamblea que discute la medida de fuerza o una opinión sobre algo con todos los afiliados que participan y la Comisión Directiva a la hora de ir a defender algo va y lo defiende en función de lo que definió una asamblea” (Elorza, 2017).

Por otra parte explica que “los Consejos, los Órganos Colegiados, departamentales, directivos y Superior, en el caso de las facultades de las universidades, no solamente funcionan así, o sea a veces ni consultan lo que votan en el Departamento, en el Directivo y en el Superior. Entonces ahí estamos hablando de dos tipos de democracia: de una democracia de base, participativa que toma en

cuenta la palabra de quien es protagónico, de tu afiliado, etc. y una democracia representativa, delegativa, políticamente hablando, en el que se deposita una confianza casi absoluta pero sin posibilidades de crítica prácticamente o de poder revertir las posiciones que tomen en esos Órganos Colegiados.

Digo, muy pocas veces se consulta, o casi nunca se consulta, entonces ahí tenés dos tipos de democracia: la democracia representativa en su momento en épocas donde claramente el sistema universitario era otro, el país era otro, donde políticamente teníamos un grado de avance, donde teníamos dictadura, donde teníamos otro contexto político, bueno pasar de una universidad élite a una democracia representativa, delegativa, es un avance, eso fue la Reforma. Ahora si uno piensa en qué reformas le puedo hacer a esta Reforma, bueno uno lo podría plantear en términos de lo que hay que hacer, es una revolución de la universidad donde vos lo que tenés es un sistema justamente de democracia de base y no de democracia representativa. Algo más parecido cómo funcionan los sindicatos donde definen y discuten todo en la asamblea y se les mandata a la Comisión Directiva o los Delegados de hacer tal o cual cosa, diferente a cómo funcionan los Órganos Colegiados. Entonces ahí, uno puede decir bueno ¿cuál fue la conquista de la reforma?, sí, pasamos a tener un gobierno, con representación de los estudiantes, una democracia representativa y ¿qué es lo que le falta a esa instancia? y esto otro". (Elorza, 2017)

Y define: "Que justamente quienes nos representen voten lo que nosotros como claustro docente, como claustro estudiantil queremos. Lo que nos pasa a los docentes, les pasa a los estudiantes. Muchas veces uno se encuentra con los estudiantes que no saben por qué, los representantes estudiantiles votan lo que votan cuando no les consultan, cuál es su posición". (Elorza, 2017).

En el apartado del Modelo Universitario actual, abordamos las modificaciones producidas a partir de la implementación del Convenio Colectivo Laboral para Docentes Universitarios desde el 2015.

Según el documento del Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Universidades Nacionales, "un (CCT) es la manifestación concreta de fuerzas existentes entre trabajadores y empleadores en un determinado momento histórico". (CCT Docente, p.13)

Al respecto, la Vice-Decana, Martín se refirió al significado que tiene actualmente la conquista del Convenio Colectivo de Trabajo para la Educación Superior en Argentina.

“En realidad, creo, que es un logro significativo porque con esto de las autonomías de las universidades había como una disparidad bastante amplia en esto de los derechos y obligaciones de los docentes universitarios en las distintas instituciones del país, o sea, lo que yo creo que este convenio, lo que hace es fijar un piso común para todos los docentes de todas las universidades y que tiende, con esto de los concursos y a que todos los docentes sean efectivos, dejar un poco de lado esto de las designaciones interinas, tiende a la estabilidad del trabajador docente universitario, a la estabilidad laboral”. (Martín, 2017)

Mientras que Elorza, opinó “bueno el Convenio Colectivo vino a empezar un proceso para terminar con la precarización. Entonces, yo creo que ahí hay un elemento fundamental del Convenio que es la necesidad de iniciar procesos en las distintas universidades, el pase a planta de los trabajadores docentes que hayan concursado que en la Universidad Nacional de San Luis está muy avanzado, que es un proceso que en tanto en la escuela y el jardín maternal ya está concluido prácticamente y en las facultades quedan muy pocos los interinos que quedan todavía por regularizar su situación, pero que hablando de estabilidad laboral y de precarización laboral justamente es uno de los puntos que más fuertes viene a atacar el Convenio Colectivo de Trabajo”. (Elorza 2017)

Además también se refirió a la vigencia del (CCT) “ Sí, como todo Convenio tiene como un tiempo en el que se estima que uno puede analizar el funcionamiento y luego modificarlo que son dos años, pero no significa porque ya se cumplieron los años este año, que no está en funcionamiento. Hasta tanto el sector patronal como el sector de representación sindical no revise y pueda volver a juntarse, no se le hacen modificaciones, está vigente, es una Ley Nacional que ha cambiado la cabeza y la forma de desenvolvernos dentro de las universidades”. (Elorza, 2017)

Para finalizar, citaremos uno de los últimos párrafos redactados en la Conclusión del Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Universidades Nacionales, que afirma lo siguiente: *“Se trata de seguir peleando para que la relación laboral que une a Docentes y Universidades sea cada día más “bilateral” y menos “unilateral”, como lamentablemente lo ha sido hasta ahora”* (Juan Pablo Ruiz, abogado, UNC, Noviembre de 2014, p.13, CCT).

Bibliografía

BOSO, Fabio y DE DIOS, Estela (2006). "Historia de la Universidad Pública Argentina y de la Universidad Nacional de San Luis".

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES. Introducción, Marco Teórico y Articulado. Noviembre de 2014.

ELORZA, Ernesto. Secretario General de la Asociación de Docentes Universitarios (ADU). (2017) Entrevista realizada por las autoras de este trabajo.

MARTÍN, Mónica. Vice-Decana de la Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de San Luis. (2017). Entrevista realizada por las autoras de este trabajo.

MAZZOLA, Carlos. Las últimas tres décadas: Las políticas públicas en los últimos 30 años en Argentina y su impacto en la formación de los estudios sobre Universidad. Material bibliográfico del Módulo Políticas y Legislación de la Educación Superior. (2017)

MAZZOLA, Carlos. La Ley de Educación Superior: algunas claves para interpretar la normativa. Material bibliográfico del Módulo Políticas y Legislación de la Educación Superior. (2017)

MOLLIS, Marcela. Refundar la UBA. Le Monde Diplomatique. Edición Cono Sur. Número 99 – Septiembre de 2007.

PELAYES, Olga. La democratización de la universidad pública: una construcción histórica compleja y contradictoria. Facultad de Ciencias Humanas. UNSL.