

FESTEJO POR EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA UNGS

24 de agosto de 2015

Bienvenidos, y gracias a todos por venir a esta celebración de un hecho trascendente en la historia de los derechos laborales de los docentes universitarios. Gracias a las autoridades de la universidad, a todos los compañeros y compañeras docentes que están hoy acá, estudiantes y no docentes.

Por esas cuestiones del azar y de la historia nos toca a nosotros festejar esta conquista, producto de una lucha colectiva de 20 años. Y la palabra no es trivial. Los derechos que hoy tenemos son, sin lugar a dudas, una conquista, lo que no nos impide reconocer también que no es casual que la misma se haya logrado en este particular momento de la historia Argentina.

Uno de los elementos que revela el carácter colectivo e intergeneracional de esta lucha es que muchos de los que hoy conformamos la Comisión Directiva de Adiungs éramos apenas adolescentes cuando el tema empezó a ser planteado. Por eso, aunque no pudo estar hoy acá (por haber sido recientemente padre de mellizos) queremos dedicarle un especial reconocimiento al Secretario General de Conadu, Pedro Sanllorenti, presente desde el primer día, desde la primera reunión en 1994. Hacemos extensivo ese saludo a los ex secretarios generales de Adiungs, Eleonora Dell' Elicine, Matías Muraca y Sergio Vera.

Hoy el Convenio es una realidad, tiene fuerza de ley, y eso muestra el carácter falaz del discurso que sostenía su imposibilidad (incluso su ilegalidad) apelando a la autonomía universitaria. La autonomía que levantó como bandera la Reforma del 18 jamás significó que la universidad sea inmune a los problemas nacionales. Diego Tatián (Decano de la Facultad de Filosofía de Córdoba) decía al respecto, en Página 12: "Autonomía no es tocar la lira mientras Roma arde, sin saber que Roma arde y sin saber -lo que es aún peor- que se toca la lira. Autonomía no equivale a soberanía ni convierte a la universidad pública en un imperio dentro de otro imperio". La autonomía no puede, bajo ningún punto de vista, constituirse en el principal argumento en contra de un piso común de derechos. Abandonar el paradigma neoliberal significa, entre otras cosas, dejar de pensar las actividades del conocimiento, de la docencia y de la investigación como cuestiones ajenas al derecho laboral de los trabajadores universitarios. Los docentes no somos recursos humanos que deban ser gestionados, ni somos (ni deberíamos ser) intelectuales que reflexionan

en un mundo abstracto, ajeno a la política. Somos trabajadores y como tales necesitamos un piso básico de derechos.

Para pasar lista a algunos de los más importantes que el convenio consagra: la estabilidad de los docentes interinos, lo que tiene un impacto sobre el 60% de los docentes del sistema universitario. La garantía de los derechos elementales para los docentes de cualquier universidad nueva que se cree, sin tener que esperar a que sean reglamentados internamente. El derecho a la carrera docente, con un régimen de ingreso, permanencia y estabilidad vinculado a procesos de evaluación. El establecimiento de la Comisión paritaria de nivel local como el ámbito específico donde se discuten las condiciones laborales.

La estabilidad laboral como derecho merece una especial mención. El plagio (y el autoplagio) en el mundo académico se convirtió en síntoma de un sistema que, a nivel mundial, asocia la excelencia académica con la producción serial de papers, y entiende el riesgo a perder el trabajo como un incentivo. El convenio es, una vez más, una ruptura con este paradigma. La estabilidad laboral (con su correspondiente evaluación) es una condición necesaria para comenzar a pensar en cualquier criterio de excelencia. Nada bueno puede salir de una relación laboral que puede romperse unilateralmente al cabo de cierto tiempo, sin justificación, e inclusive aceptando la idoneidad del trabajador. No hay noción de excelencia académica que justifique semejante avasallamiento del derecho laboral. Hoy festejamos que el CCT pone las cosas en su lugar.

Queremos reconocer también, y muy especialmente, los enormes pasos que hemos dado en esta universidad, mucho antes de que el convenio tenga fuerza de ley. En el año 2011 conseguimos la licencia por maternidad, paternidad y adopción más amplia del sistema universitario: 7 meses y medio para la madre, un mes para el padre. En el año 2013, antes incluso de que se acuerde el texto completo del convenio, conseguimos la estabilidad laboral y la promoción mediante evaluación de los D2 a D1. En febrero de este año homologamos el convenio a nivel local, y en su última sesión el Consejo Superior aprobó la homologación del capítulo para los docentes preuniversitarios. Es una alegría enorme contar con nuestra escuela secundaria con su innovador proyecto pedagógico, y es nuestra responsabilidad que sus docentes se sientan miembros plenos de la comunidad universitaria. El convenio, y los derechos que otorga, es un muy buen paso en esa dirección, el proceso de Reforma del Estatuto deberá hacer su parte reconociendo su ciudadanía política.

Pero así como mencionamos esos avances, no podemos dejar de nombrar nuestras deudas, lo que todavía nos falta en materia de derechos. En primer lugar, es urgente terminar con toda forma de contratación precaria: hoy los MAF son aproximadamente el 50% de la planta docente, lo que significa que carecen de derechos laborales elementales. La creación y financiación de las dedicaciones simples, que esperamos se concrete lo más pronto posible, es el gran paso que debemos dar en este sentido. En segundo lugar, la adecuación al régimen de antigüedad del sistema universitario, para que ningún docente cobre menos de lo que establece la grilla, sin que nadie vea reducido su salario real en los próximos años. La complejidad de estos temas son enormes, pero es nuestro compromiso trabajar hasta encontrar las soluciones. Señalamos estos dos debido a su magnitud, pero ello no quiere decir que no haya otros temas, también importantes, en los que seguiremos trabajando, entre ellos, por mencionar solo uno, la aplicación del artículo 14 que regula las promociones interinas, sin perder la regularidad en el cargo inferior. No se puede ejercer un derecho perdiendo otro, por eso nadie debe aceptar renunciar a su estabilidad como condición para promocionar.

No nos cansamos de decir que lo que conseguimos es un piso común de derechos. Lo común nos iguala sin anular nuestras diferencias, el piso nos provee un sostén desde el cual elevarnos. El convenio es una herramienta muy poderosa, pero todo su potencial queda trunco si no hay una organización fuerte que la ponga a trabajar. Es una brújula en un camino que todavía debemos recorrer, comenzando por revisar críticamente muchas de nuestras prácticas y tradiciones, para desnaturalizarlas y fundar otras nuevas, esta vez enmarcadas en una lógica de los derechos. Cada uno de nosotros debe apropiarse de este convenio, conocerlo a fondo, internalizarlo, y hacerlo valer. Porque no hay derecho más fuerte que aquel que se defiende y se ejerce cotidianamente. Tenemos la herramienta, es nuestra responsabilidad colectiva acrecentar la participación y la organización que la llevará adelante. Que un momento como este converja en nuestra universidad con el proceso de Reforma del Estatuto solo potencia aún más las posibilidades que se abren para fundar nuevas tradiciones laborales.

Estamos muy contentos, pero sobre todo entusiasmados y con las energías renovadas para construir una universidad cada vez mejor, con más y mejores derechos. Lo logramos, tenemos convenio colectivo y vale la pena festejarlo.

Comisión Directiva de ADIUNGS