

Convenio Colectivo de Trabajo de los y las docentes de Universidades Nacionales. Temas pendientes: la virtualidad en la docencia

Luis Lazo

Centro de Investigaciones Multidisciplinarias en Educación, Grupo de investigaciones en conocimiento, educación y comunicación, Departamento de Ciencias de la Educación, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata

luislazo@mdp.edu.ar

Resumen

El Convenio Colectivo de Trabajo es un instrumento con rango de ley que por primera vez en América latina pone en vigencia lo que fue un objetivo fundacional de la CONADU. Un Convenio Colectivo de Trabajo, en la legislación laboral Argentina, es un acuerdo celebrado entre un sindicato (representando a los trabajadores) y un empleador o un grupo de empleadores (representando a la patronal) que establece las condiciones laborales y los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en un sector específico de la economía. Dentro de los temas que quedaron pendientes de ser incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores docentes de las Universidades Nacionales, la regulación de la docencia en la opción pedagógica virtual es prioritario. A punto de cumplirse una década de haber logrado la homologación del CCT, los sindicatos de docentes universitarios continúan con los reclamos por mejorar las condiciones de trabajo del sector. En este texto nos proponemos repasar los varios y sucesivos proyectos de CCT elaborados por CONADU, las propuestas de regulación de la actividad docente a distancia y las fundamentaciones del CIN para no aceptar que el trabajo docente habitual frente a estudiantes incluyera la opción pedagógica a distancia.

Palabras clave

Sindicato; trabajo docente; universidad; virtualidad; Convenio colectivo

***Collective work agreement of national university teachers.
Pending issues: virtuality in teaching***

Abstract

The Collective Bargaining Agreement is an instrument with the status of law that for the first time in Latin America puts into effect what was a founding objective of CONADU. A collective bargaining agreement, in Argentine labor law, is an agreement entered into between a union (representing workers) and an employer or a group of employers (representing the employers' association) that establishes the working conditions and the rights and obligations of workers and employers in a specific sector of the economy. Among the issues that were pending to be included in the collective bargaining agreement for teaching workers at national universities, the regulation of teaching in the virtual modality is a priority. About a decade after achieving the approval of the CCT, the university teaching unions continue with their demands to improve working conditions in the sector. In this text we propose to review the various and successive CCT projects prepared by CONADU, the proposals for regulating distance teaching activity and the CIN's rationale for not accepting that the usual teaching work for students included the distance modality.

Keywords

Union; teaching work; university; virtuality; Collective agreement

Fecha de Recepción: 01/11/2023

Fecha de Aceptación: 04/12/2023

Convenio Colectivo de Trabajo de los y las docentes de Universidades Nacionales. Temas pendientes: la virtualidad en la docencia

Introducción

Con la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo por el decreto presidencial 1246/15 se regula, a partir de un acuerdo paritario entre los sindicatos docentes y los Rectores de las Universidades Nacionales, las condiciones de trabajo y se reconocen los derechos laborales de los y las docentes de las Universidades Nacionales. El proceso de elaboración y puesta en marcha del CCT se dio no sin disputa de poder por la ampliación y garantía de derechos para el sector. Desde 1984, la CONADU (Confederación Nacional de Docentes Universitarios) había reclamado un ámbito de negociación colectiva donde debatir los diversos factores que dificultaban este logro. Sin duda, la dependencia de financiamiento por organismos internacionales fue uno de los mayores obstáculos. Además, la reivindicación de la autonomía universitaria fue empleada frecuentemente por los Rectores como argumento para negar la posibilidad de establecer un convenio nacional con capacidad de regular las relaciones laborales y la actividad académica en todas las Universidades Nacionales (CONADU, 2017).

El Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante CCT) es un instrumento con rango de ley que por primera vez en América latina puso en vigencia, lo que fue un objetivo fundacional de la CONADU. Un Convenio Colectivo de Trabajo, en la legislación laboral argentina, es un acuerdo celebrado entre un sindicato (representando a los trabajadores) y un empleador o un grupo de empleadores (representando a la patronal) que establece las condiciones laborales y los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en un sector específico de la economía. La historia de las relaciones laborales en la Argentina, recupera el artículo 14 bis que establece el reconocimiento formal de los derechos y garantías laborales concretas y derechos colectivos como la negociación colectiva, la huelga, el derecho a organizarse, la protección de los representantes sindicales y algunas cosas más (Cremonte, 2009).

El CCT de los trabajadores docentes de las Universidades Nacionales tiene como antecedentes la ley de presupuesto del año 1994, que en su artículo 19 determina que los Rectores de las Universidades, a los efectos de la negociación colectiva, ejercen el rol de empleadores. El procedimiento por el cual las y los docentes universitarios eran designados tuvo varias etapas. La primera ley que reglamentó el funcionamiento de las universidades fue la ley 1597 del año 1885 y es conocida como la ley Avellaneda. Esta ley estuvo vigente hasta 1947, cuando se sancionó la ley 13031. Ambas leyes establecían que el Poder Ejecutivo Nacional designaba a los docentes universitarios; las universidades elevaban ternas y el que decidía quién era el profesor de la materia era el equivalente al Ministro de Educación de ese momento.

En el lapso de tiempo que se dio entre la Revolución libertadora (golpe de estado de 1955) y la sanción de la Ley Federal de Educación (Aplicación de las reformas neoliberales

de 1993), se consolidaron los mecanismos que permiten tener una responsabilidad patronal compartida entre las Universidades y el Poder Ejecutivo Nacional (Sanllorenti, 2020). Estos mecanismos van a ser la periodicidad absoluta y la designación de los docentes sin la intervención del PEN.

A punto de cumplirse una década de haber logrado la homologación del CCT, los sindicatos de docentes universitarios continúan reclamando por mejorar las condiciones de trabajo del sector. Quedan temas pendientes para seguir debatiendo, como la incorporación de la licencia por violencia de género, la actualización del nomenclador salarial, el programa de aumento de categoría, y temas que no fueron incorporados al convenio colectivo de trabajo definitivo y que fueron tema de debate en el proceso de elaboración del actual. Entre ellos están las indemnizaciones, la jerarquización y la funcionalidad de la labor docente, la virtualidad en la docencia, las funciones del profesor encargado de trabajos prácticos y el profesor ayudante, las funciones de cada categoría y actividades exigibles al personal docente, docentes interinos y otras formas de precarización, la bonificación por funciones diferenciadas y la incorporación del FONID al salario.

En este texto nos proponemos repasar los varios y sucesivos proyectos de CCT, las propuestas de regulación de la actividad docente a distancia y las fundamentaciones del CIN para no aceptar que el trabajo docente habitual frente a estudiantes incluyera la opción pedagógica a distancia. Desde nuestra perspectiva, el recurso a recuperar la historia nos permite entender el presente porque proporciona contexto y revela cómo la sociedad actual es una construcción. La revisión histórica de los antecedentes es necesaria porque el proceso de adquisición y ampliación de derechos laborales tiene un desarrollo dinámico en el que tienen especial importancia el tipo de organización de la sociedad y sus expresiones particulares. No podemos prescindir de una mirada sobre el contexto, ni omitir la dimensión histórica, porque esta es el resultado de una práctica sindical de construcción de sentido de nuestros representantes que asumieron la responsabilidad de representarnos y representarse. En términos de Bourdieu (2007), coincidimos en que los objetos de conocimiento son construidos, y no pasivamente registrados, y que el principio de dicha construcción es el sistema de las disposiciones estructuradas y estructurantes que se constituye en la práctica.

Jerarquización y funcionalidad de la labor docente

Determinar las horas de trabajo frente a estudiantes tanto en la presencialidad como en contextos virtuales fue uno de los primeros temas que ocuparon la agenda de debate en los sucesivos proyectos de CCT. En el documento “El futuro del CCT: guía para las paritarias generales y particulares”, Pedro Sanllorenti, Secretario General de ADUM, reseña las numerosas reuniones de debate que se llevaron adelante desde CONADU, siendo la primera en 1995. Desde 1993, CONADU contaba con personería jurídica, uno de los requisitos formales más relevantes para representar legítima y válidamente los intereses de la docencia universitaria. En 1994, se formó una comisión para redactar el contenido del futuro CCT que fue presentado como borrador al congreso de la federación en diciembre de 1995.

Para esa fecha, había docentes que, con una dedicación exclusiva, destinaban parte de su tiempo a la docencia como una dedicación simple y el resto a la investigación, otros que repartieron su tiempo en mitades entre docencia e investigación y algunos, se dedicaban solo a la docencia (Sanllorenti, 2020). El problema de las horas de trabajo estuvo centrado en la diferencia de modelos a partir de los criterios que cada universidad había generado. En el marco de las condiciones para discutir un futuro CCT, se desarrollaron los nuevos conceptos sobre la docencia que contemplaron la relación aceptable de estudiantes por docente, la conformación de equipos docentes de distintas categorías conforme aumenta el número de estudiantes, la definición de cursos numerosos para distinguir la mayor carga laboral de los docentes en ese tipo de cursos, y se fijaron alternativas para el uso de las horas totales de docencia, investigación y extensión.

En la actualidad, contamos con un CCT que fija un único valor para las horas de trabajo semanales de acuerdo con la dedicación, pero no cuenta con un establecimiento de máximos de horas de docencia, investigación y extensión dentro de cada dedicación. Tampoco están regulados los máximos y mínimos frente a estudiantes, siendo común que persistan diferencias entre las horas totales de docencia y frente a estudiantes en el sistema universitario.

Entre los años 2004 y 2013, las reuniones de comisiones específicas seguidas de plenarios de secretarios y secretarías generales de los sindicatos docentes nucleados en CONADU dieron como resultado un proyecto de CCT que relacionó las horas de trabajo con la jerarquización y la función de la labor docentes. En los proyectos de referencia, se preveía un número de 30 estudiantes por docente y, por encima de este valor -hasta 50 estudiantes -, se lo consideraba "curso numeroso". Para los colegios o escuelas preuniversitarias, se establecía una relación máxima de 1 docente cada 25 estudiantes. Para garantizar las condiciones de trabajo, se consideró la conformación de equipos de docentes en un rango de 500 estudiantes como máximo y estructuras mínimas para cursos de menos de 100 estudiantes. En el marco de las tareas de enseñanza frente a estudiantes para una asignatura anual o dos asignaturas cuatrimestrales, los proyectos elaborados entre 2004 y 2013 establecían que, independientemente del cargo o la dedicación, todos los docentes universitarios desempeñaran un mínimo de 3 horas y un máximo de 4 horas, promedio anual. De esta manera, el número de horas totales promedio anual se toma sobre la base de 40 semanas de actividad frente a estudiantes, lo que implica establecer un mínimo de 120 horas y un máximo de 160 horas anuales. Además de las horas y tareas de enseñanza frente a estudiantes, la jerarquización y funcionalidad de la labor docente contemplaba la definición de las actividades respecto de la función docente, tanto frente a estudiantes como en ausencia de ellos. Para permitir la exigencia y realización de actividades de docencia, investigación y/o extensión, se establecieron topes horarios máximos en actividades de docencia en general y frente a estudiantes según las distintas dedicaciones (semi exclusiva, completa, exclusiva). Por último, se consideró el derecho de los docentes a cambiar de funciones ante imposibilidades psicofísicas que le impidan desempeñarse en sus tareas corrientes.

A pesar de la propuesta hecha por los sindicatos en los sucesivos proyectos presentados, la funcionalidad docente en el CCT en su artículo 43, fue simplificada a que

las universidades son garantes de condiciones funcionales, las cuales se reducen a una relación docente- estudiante “apropiada”, dedicaciones “adecuadas”, y las funciones docentes se refieren solo a la opción pedagógica presencial. Es decir, sin los máximos para docencia, investigación y extensión, sin estipular el número de horas frente a estudiantes, no describe la variada cantidad de actividades que implican, ni establece los equipos de trabajo mínimos según el número de estudiantes, sin establecer el concepto de curso numeroso (Sanllorenti, 2020).

Sin duda, los textos de la funcionalidad y jerarquización de la labor docente no incorporados al CCT homologado por el decreto 1246/15 son parte de los temas pendientes que los gremios docentes tienen en agenda para seguir reclamando: la incorporación de la licencia por violencia de género, la actualización del nomenclador salarial, el programa de aumento de categoría, la virtualidad en la docencia, las funciones del profesor encargado de trabajos prácticos y el profesor ayudante, las funciones de cada categoría y actividades exigibles al personal docente, docentes interinos y otras formas de precarización.

La virtualidad en la docencia

El artículo 20 del proyecto de CCT del 2013 contemplaba la actividad docente frente a estudiantes en la opción pedagógica presencial y a distancia. El inciso e) entre sus consideraciones, enuncia que la función docente frente a estudiantes comprende la realización de las siguientes actividades:

- Dictado de clases teóricas, prácticas y/o teórico/prácticas en asignaturas, seminarios de grado y postgrado
- Tutorías de asignaturas a distancia
- Coordinación y/o supervisión de trabajos de campo
- Asesoramiento o supervisión de actividades de investigación y/o tesis y/o tesinas de grado, presenciales o a distancia.

Sin embargo, durante la discusión específica de la labor docente, el CIN no aceptó la idea de que el trabajo docente habitual frente a estudiantes incluyera la opción pedagógica a distancia.

En el año 2017, la Resolución Ministerial 2641/17 reglamentó las carreras a distancia y las actividades a distancia de carreras presenciales. En el inciso 3.2.2 del Título I de dicha norma, se fijan las “Características generales de criterios” para definir una carrera a distancia de la siguiente manera:

Se entiende por Educación a Distancia a la opción pedagógica y didáctica donde la relación docente- alumno se encuentra separada en el tiempo y/o en el espacio, durante todo o gran parte del proceso educativo, en el marco de una estrategia pedagógica integral que utiliza soportes materiales y recursos tecnológicos, tecnologías de la información y la comunicación, diseñados especialmente para que los/as alumnos/as alcancen los objetivos de la propuesta educativa (Resolución Ministerial 2641/17, Título I, Inciso 3.2.2)

Al referirse a distribución horaria específica, señala:

Para que una carrera sea considerada desarrollada en el marco de la modalidad de educación a distancia se requiere que la cantidad de horas no presenciales supere el cincuenta por ciento (50%) de la carga horaria total prevista en el respectivo plan de estudios. El porcentaje se aplicará sobre la carga horaria total de la carrera sin incluir las horas correspondientes al desarrollo del trabajo final o tesis (Resolución Ministerial 2641/17, Título I, Inciso 3.2.2).

¿Qué puede haber cambiado en el seno del Consejo de Rectores para que en 4 años se haya consensuado en un Acuerdo Plenario la opción pedagógica que se había rechazado regular en el CCT? Está claro que, mediante la Resolución Ministerial citada, se habilitan carreras completas de grado y postgrado a distancia, incluso se autoriza a que las carreras presenciales preexistentes se dicten hasta un 30% de esa manera con los mismos docentes, cargos y dedicaciones, en la mayoría de los casos, con concursos docentes sustanciados con anterioridad que no previeron la modalidad (Sanllorenti, 2020).

A partir de la suspensión de clases debido al aislamiento social preventivo y obligatorio durante la pandemia de covid-19, las y los docentes debieron hacer un enorme esfuerzo para sostener la docencia de manera virtual, a pesar de no tener el respaldo de haberse regulado esa opción pedagógica en el CCT. Los sindicatos han defendido la idea que las y los docentes involucrados en actividades a distancia les corresponden asignaciones laborales, derechos y deberes idénticos al resto de las y los docentes universitarios y preuniversitarios. La regulación de la docencia en entornos virtuales es un tema pendiente de la agenda de los sindicatos docentes y tiene que ser pensada en su especificidad, teniendo en cuenta su historia y el estilo tecnológico que involucra su planificación y funciones docentes vinculadas al manejo técnico y pedagógico.

Durante la Feria Internacional de Educación Superior Argentina (FIESA 2022), que se desarrolló en Mar del Plata entre los días 15 y 18 de noviembre de 2022, dirigentes sindicales del Frente de Asociaciones de Base de CONADU (FAB) analizaron la situación de la docencia en las Universidades Nacionales. Reunidos en torno a un Conversatorio moderado por Pedro Sanllorenti y bajo el título “La educación superior universitaria en la post pandemia: balances de la virtualización en las agendas sobre condiciones y ambiente de trabajo”, se planteó que se debe hacer un esfuerzo de síntesis hacia la discusión del futuro del CCT. En tal sentido, se elaboró un documento que busca incorporar al CCT el derecho a la desconexión para evitar la invasión a la vida privada de las y los docentes, respetando horarios para las actividades de enseñanza (incluyendo consultas e interacción con estudiantes y directivos de departamento, áreas de conocimiento, cátedras), así como recuperar los Equipos docentes, donde puede existir un grado de especialización y distribución de tareas para garantizar el dictado de contenidos presencial o a distancia, opcional para estudiantes. Con el mismo objetivo, se recuperó el concepto de topes horarios para las actividades de docencia, ya que la cantidad de horas de trabajo en actividades frente a estudiantes debe ser similar en opciones pedagógicas presencial y a distancia.

Cada carrera y materia con participación de sus docentes tiene que definir los criterios pedagógicos, políticos y sindicales para determinar qué materias podrían dictarse a distancia y qué actividades deben ser presenciales. La opción pedagógica a distancia requiere producción de materiales específicos y tareas particulares que le son inherentes.

Por tal motivo, en cada materia tiene que estar establecido quiénes serán los docentes que producen los materiales, quiénes se hacen cargo de la interacción con los estudiantes y las responsabilidades para los casos de las materias presenciales, las bimodales y a distancia. *A priori*, se presupone que, en los equipos docentes pequeños, la implementación de más de una de estas modalidades implica una sobrecarga laboral.

Por último pero no menos importante, el documento del FAB consideró que debe establecerse el carácter voluntario y reversible por cursada de la actividad docente a distancia, que hace falta inversión en mejores plataformas, capacitaciones adecuadas, periódicas y en horario de trabajo, el reconocimiento de la producción de materiales para aula virtual y resolver la precarización laboral de las áreas de apoyo tecnológico definiendo su función.

El futuro CCT, además de regular la docencia en la opción pedagógica a distancia, tiene que atender las tareas de cuidado, la perspectiva de género -para reconocer que la mayor parte del trabajo recae sobre las mujeres que tienen cargos de menor categoría- y aspirar a una nueva carrera docente que defina las actividades y responsabilidades docentes a nivel nacional tal como lo preveía el Proyecto en 2010.

Bibliografía

- Acosta, A., y Blanco, J. (2013). *Derecho a la educación superior y trabajo docente*. Perfiles educativos, 35(SPE), 57-66.
- Acosta, C. (2021). *Las prácticas del trabajo docente universitario: nuevas regulaciones y sentidos puestos en juego estudio de caso: los docentes auxiliares de dedicación parcial de la Facultad de Ciencias Humanas de la UNRC*. Tesis para acceder al título de Magister en Ciencias Sociales. Córdoba: UNRC.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Siglo XXI de España Editores.
- Cremonte, M. (2009). "La negociación colectiva como derecho" en Sanllorenti, Pedro (comp.) *Negociación Colectiva*. IEC-CONADU, p. 15-36.
- CONADU (17 de noviembre de 2022). "Pensar el trabajo que queremos en el contexto que tenemos". Frente de Asociaciones de Base. <https://fab.conadu.org/tenemos-que-pensar-el-trabajo-que-queremos-en-el-contexto-que-tenemos/>
- Honorable Congreso de la Nación Argentina (1994). LEY Nº 24.447. *Presupuesto General de la Administración Nacional para el ejercicio 1995*. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24447-790>
- Ministerio de Educación y Deportes (2017). Resolución 2641-E/2017. *Documento sobre la opción pedagógica y didáctica de educación a distancia – Aprobación*, 13/06/2017.
- Sanllorenti, P. (2020). *El futuro CCT. Una guía para las paritarias general y particulares*. Mar del Plata: Agremiación Docente Universitaria Marplatense.
- Sanllorenti, P. (2009). "Historia de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales" en Sanllorenti, Pedro (comp.) *Negociación Colectiva*. IEC-CONADU, Instituto de Estudios y Capacitación de Conadu, p. 38-44
- Watson, M. T. (2007). "Historia de la educación a distancia en Argentina: Un contexto de surgimiento". *Revista de la Red Universitaria de educación a Distancia* nº, 6 (7-26).