

PARITARIA 2013 DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

En función de lo resuelto por el Plenario de Secretarios Generales de CONADU, el 28 de febrero de 2013, que decidió avalar los lineamientos generales propuestos por la Mesa Ejecutiva de la Federación para encarar la agenda gremial del presente año, enviamos el siguiente documento recoge las propuestas avaladas por una amplia mayoría de representantes de las asociaciones de base, para su puesta en conocimiento y discusión por parte de los afiliados a los sindicatos de CONADU.

PARITARIAS NACIONALES DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

Documento para el debate de la
Federación Nacional de Docentes Universitarios, **CONADU**
28 de febrero de 2013

Durante los últimos años, luego de haber recuperado la Mesa de Negociación Paritaria, la CONADU definió a través de sus órganos de gobierno los mandatos, los tiempos, los contenidos y los cierres de cada acuerdo. Fue así que pudimos avanzar en la recomposición salarial y simultáneamente, blanquear el salario, recuperar la idea de nomenclador y avanzar en su recuperación, universalizar los adicionales de la década del 90 y hacerlos remunerativos y bonificables, impulsar y luego conseguir que se apruebe la Ley de Jubilaciones para Docentes Universitarios, propiciar un programa que permitió incorporar casi 4000 docentes ad honorem a la planta, constituir el Programa de Capacitación Docente gratuita, y luego continuarlo y ampliarlo con el de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, instrumentar un programa de aumento de Dedicaciones destinado a docentes con 2 cargos semiexclusivos, el reciente el inicio del Programa de Finalización de Tesis (PROFITE) y el de fortalecimiento de la Docencia Universitaria destinado a los primeros años y, por último, aunque quizá de los más importantes, la aprobación en la paritaria y luego en el marco de la discusión del Convenio Colectivo de Trabajo, de la Carrera Docente.

Hoy ante la inminencia de un nuevo ciclo de discusión, creemos necesario retomar este hilo conductor que nos permite ver los logros obtenidos, la metodología aplicada, y tener una perspectiva para los futuros avances. Debemos continuar con la idea del debate previo y la generación de propuestas y su aprobación a través del Plenario de Secretarios Generales y el Congreso de Delegados, una vez que sepámos qué piensan nuestros afiliados. Saber qué estamos buscando, conocer y difundir las demandas y convertirlas en banderas que sean apropiadas por los docentes, resulta indispensable. Pero también saber que hay un proceso y que esas banderas se convierten en realidad a través del tiempo, que a veces avanzamos con una parte de ellas, y que la negociación que encararemos es una más de la serie que queremos seguir construyendo y debemos ser capaces de articular las acciones que creamos necesario realizar.

Por otra parte, además de la Mesa Paritaria que incluye la negociación salarial, estamos llevando adelante otra negociación que resulta trascendental para los docentes y es la del Convenio Colectivo de Trabajo. Y en ambos casos se debe expresar nuestra máxima aspiración: hacer los mayores esfuerzos para que las Universidades Nacionales contribuyan de la mejor manera al bienestar de los ciudadanos de este país y con especial atención de los sectores que más lo necesitan. Este es el marco que queremos dar a nuestras reivindicaciones y a los programas y

propuestas que impulsamos.

Es por esto que el Plenario de Secretarios Generales, en función de las propuestas presentadas por la Mesa Ejecutiva, y luego de un profundo debate, ha resuelto elaborar el siguiente listado de propuestas para que sean debatidas en cada entidad gremial. De esta manera damos forma a una actualización de nuestras demandas de cara a las actividades y negociaciones que debemos realizar este año:

1) Demandas Salariales: a- incremento salarial porcentual para 2013; b- nomenclador; c- garantía salarial; d- impuesto a las ganancias.

En el primer caso debemos tener en cuenta que, por segunda vez desde que iniciamos el proceso de recomposición salarial desde 2004 y que nos permitió mejorar en un 60% nuestro poder adquisitivo real, en 2012 se produjo un amesetamiento que resulta necesario revertir. Es decir que, al igual que ocurriera durante la anterior crisis financiera internacional (2008-2009), debemos encontrar la manera de volver a avanzar. Sabemos que la actual crisis repercute en nuestra economía, que sólo creció un 1,9% en 2012, luego de haber superado el 8% de crecimiento en varias oportunidades, y que este magro resultado resulta de una pequeña mejora en el cuarto trimestre de 2012. En nuestro país, a diferencia de la mayoría de los países desarrollados, no ha aumentado el desempleo, pero existe un incremento de precios que disminuye nuestro poder adquisitivo. Es por eso que pensamos que la recaudación impositiva y la balanza comercial, que todavía se mantienen, deben permitir afrontar la crisis continuando con la aplicación de medidas contracíclicas que no sólo permitan mantener el empleo sino también el poder adquisitivo. Además, los controles de precios deben ser efectivos y deben apuntar a controlar, realmente, a los formadores de precios.

El nomenclador salarial que alcanzamos en la década del '80, permitió establecer una escala salarial en la que el cargo de Profesor Titular tenía un ingreso que era un 80% superior que el cargo de Ayudante de 1ª. Esta diferencia se perdió entre la década del '90 y comienzos de los 2000 llegando a un valor del 42% en las dedicaciones simples y semiexclusivas, y del 52% en las exclusivas. Entre 2004 y la actualidad se celebraron 12 acuerdos paritarios y se revirtió esta situación hasta alcanzar el actual valor de 68,5% alcanzado en septiembre de 2012. El nomenclador con su valor de 1,8 final se ha convertido en una bandera para los docentes universitarios que debemos continuar levantando. Lo mismo ocurre y debe seguir ocurriendo con el nomenclador de los docentes preuniversitarios que luego de sucesivos avances ha permitido que de una enorme dispersión salarial, más del 75% de los docentes de ese sector tengan los mismo salarios, y ya cuentan con un resumido número de cargos (34 en lugar de 160) con sus funciones claramente definidas.

En cada una de las últimas cuatro negociaciones hemos incorporado avances en la aplicación de la garantía salarial que en un principio fue garantizada a docentes con dedicación semiexclusiva, luego a quienes tienen cargos con dedicación exclusiva y en septiembre de 2012 a quienes tienen 2 ó más cargos simples en la misma universidad. Es por eso que este año deberemos intentar incorporar a la totalidad de los cargos simples en la misma.

El impuesto a las ganancias debe ser discutido en el Congreso de la Nación en el marco de un debate general sobre los impuestos de nuestro país. No nos negamos a aportar en función de nuestros ingresos, pero sabemos que no se ha avanzado sobre las rentas financieras, sobre el poder

judicial, la minería y otros sectores que ni siquiera aportan. Mientras los integrantes de corporaciones descargan el impuesto a las ganancias sobre la empresa y los precios, siguen sin ser alcanzados a pesar de sus altísimos ingresos no resulta justo que amplios sectores de trabajadores que no tienen altos ingresos, sean alcanzados con un alto porcentaje de contribuciones. Los valores de \$ 1.000 para pasar de un porcentaje a otro de aportes de ganancias, podían tener sentido hace 10 años, pero no ahora, y su modificación requiere tratamiento legislativo.

En definitiva tenemos una visión de conjunto de lo que pasa, pensamos que hay una serie de medidas que nos permiten avanzar o al menos no perder en tiempos de crisis, pero que falta mucho por hacer para repartir las cargas de estos esfuerzos. Para la CONADU, la “Acción Gremial” involucra la discusión más amplia de políticas universitarias que contribuyan a la transformación del sistema universitario en función de los intereses nacionales y del bienestar de los argentinos, con especial atención de los sectores más postergados, tal como lo demuestran las Actas Paritarias que hemos firmado. Teniendo en cuenta esto proponemos:

a- que la CONADU demande un incremento que ronde el 25% para los salarios de los docentes universitarios,

b- que al mismo se le sume la continuidad en la recomposición del nomenclador salarial hasta alcanzar la diferencia de 1,8 entre el cargo del ayudante de 1a y el de Profesor titular; que se continúe con la recomposición del nomenclador salarial de niveles preuniversitarios, y que durante 2013 se establezcan las relaciones internas definitivas del mismo y su relación con el nomenclador universitario;

c- se impulse la incorporación de todos los docentes con dedicación simple en la garantía salarial; y

d- se apoyen los reclamos de nuestra Central de los Trabajadores de Argentina en relación a un profundo debate de la política impositiva en el Congreso Nacional y la reforma del Impuesto a las ganancias.

2) Programas: a- Capacitación Docente Gratuita; b-Capacitación en CyMAT; c-aumento de dedicaciones; d- vivienda; e- fortalecimiento de la docencia: PROFITE y apoyo 1º años; f- indemnizaciones; g-apoyo ascensos carrera docente, docentes interinos, plena vigencia de los capítulos aprobados y financiamiento.

Más allá de las distintas capacidades registradas en las entidades gremiales y/o Universidades para su implementación y gestión, los Programas de Capacitación Docente Gratuita y en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, representan un apoyo fundamental para hacer posible el derecho a la capacitación gratuita de los trabajadores docentes y con ello la posibilidad de garantizar una actualización acorde con su función. Es por eso que proponemos su continuidad y el establecimiento de un mecanismo claro de resolución sobre el destino de los fondos remanentes.

Con respecto al Programa de aumento de dedicaciones resulta indispensable su debate en el marco del análisis de la composición de cargos de la planta docente y su evolución. En este sentido es de resaltar que a pesar de los esfuerzos realizados como el programa de duplicación de las dedicaciones exclusivas acordado en 2005; los distintos programas de mejoramiento de la enseñanza como PROMEI, PROMAGRO, PROSOC, entre otros; y el Programa de unificación de cargos semiexclusivos aprobados en la paritaria, el porcentaje de los cargos exclusivos se mantiene estable de 2004 a la fecha en un 13% y el de los cargos semiexclusivos disminuyó de un 23 a un 20%, mientras que el que se quería disminuir, correspondiente a las dedicaciones simples, se

incrementó del 64 al 67%. En ese mismo lapso 2004 a 2010, la planta docente incorporó un 40% más de cargos, pasando de unos 100.000 a 140.000, pero la mayoría con dedicación simple. Teniendo en cuenta la opinión mayoritaria de la comunidad universitaria e incluso del propio Ministerio de Educación, que comparten la idea de un mayor compromiso de sus docentes con la institución universitaria, con la consecuente mejora en la docencia, la investigación y la extensión, resulta imprescindible poner en debate este tema y generar un Programa de Fondo destinado a modificar esta situación.

Con respecto a la vivienda de los trabajadores docentes, en anteriores oportunidades hemos firmado protocolos para comenzar a estudiar el tema sin que se produjeran avances significativos. Luego de estudiar las ofertas de financiamiento vigentes vemos que resulta imposible avanzar en ellas si no se cuenta con un plan de otorgamiento de tierras que permita formular los proyectos adecuadamente. Por ello es que solicitaremos el otorgamiento de tierras por parte del Estado para poder avanzar en los proyectos y solicitar créditos hipotecarios. Esto es independiente de que el valor de la tierra se incorpore al costo a pagar por los trabajadores.

También necesitamos que se incorporen en el acta paritaria los fondos otorgados al Programa de Finalización de Tesis de Maestría y Doctorado y se garanticen al menos unas 200 becas por 6 meses, cuya convocatoria debe realizarse de inmediato para su otorgamiento en 2013. También debe comenzar la ejecución del programa de apoyo a los 1º años. Este programa intenta atender simultáneamente dos problemas de la universidad pública, la enorme deserción estudiantil y mejorar las condiciones de trabajo de los docentes de los primeros años.

Para poder hacer efectivo el reclamo de las indemnizaciones de docentes que propiciamos en el marco de la aprobación del tema en el Convenio Colectivo de Trabajo, creemos que debe constituirse a nivel nacional un fondo que sea administrado por una comisión permanente que lo distribuya en función de los concursos realizados tanto para el ingreso como para la permanencia en la carrera docente.

Con respecto a la carrera docente que conseguimos incorporar finalmente al Convenio Colectivo de Trabajo, creemos que es necesario fortalecerla desde distintos ángulos. Por un lado se debe implementar un programa destinado a permitir los ascensos en la misma otorgando fondos a las Universidades que cumplan con su implementación y cuyos docentes así lo requieran después de fijarse parámetros objetivos ligados a las evaluaciones. Por otro lado, debemos lograr que la enorme cantidad de docentes interinos, que lamentablemente son amplia mayoría en muchas universidades, que carecen de derechos de ciudadanía a pesar de llevar en algunos casos diez, quince o veinte años en sus cargos, puedan ingresar a la carrera docente mediante un sistema que garantice sus derechos adquiridos y reconozca su trayectoria. Y por último, debemos lograr que los tres capítulos del Convenio Colectivo de Trabajo que hemos preacordado con el CIN, tengan plena vigencia en el sistema universitario. Para esto debemos avanzar tanto en un acuerdo político con el CIN y la SPU para su efectivización, como para que algunos aspectos que requieren financiamiento, como el de condiciones de trabajo, sean sostenidos por un programa acordado en la paritaria salarial.

Tenemos propuestas y un enorme trabajo por delante, necesitamos el compromiso de todos los docentes universitarios para que se hagan realidad. No perdamos de vista lo conseguido y sigamos trabajando de la misma manera: propuestas, debate, apoyo y firmeza para alcanzarlas.