

CHARLAS PARA LA ACCION GREMIAL

Funcionalidad de la tarea docente

PEDRO SANLLORENTI

Organiza
Secretaría Gremial

Presentación

A través de esta charla nos proponemos analizar qué pasa con nuestro trabajo y con la organización del mismo a partir de conocer la historia de esta organización del trabajo. La finalidad de esta reflexión es múltiple: por un lado, avanzar en la idea regulativa de un nuevo capítulo el convenio colectivo de trabajo que contemple el trabajo virtual, pero también avanzar en la regulación trabajo presencial; y por último, aunque no menos importante, poder pensar una regulación para este momento de “virtualidad obligada” que estamos atravesando en las universidades. La pandemia hace que se duplique nuestro trabajo y que se evidencien las condiciones en las que llevamos adelante ese trabajo con sobrecarga muy compleja y sin las condiciones y herramientas adecuadas.

La virtualidad se nos impone por la coyuntura que estamos atravesando y tenemos que dar cuenta de ella en el mediano plazo y evaluarla políticamente, pero también tenemos que poder pensar el presente de nuestras clases presenciales que no era el mejor de los presentes.

Pedro Sanllorenti, hoy Secretario general de ADUM, fue Secretario General y Secretario Adjunto de Conadu. Fue uno de los compañeros que acuñó el primer proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo. Es, sin dudas, uno de los compañeros que mayor idoneidad tiene a la hora de pensar y reflexionar sobre el trabajo de les docentes universitarias.

Verónica Bethencourt, Sec. Gremial de CONADU



Funcionalidad de la labor docente

Por **Pedro Sanllorenti**

Siempre me pareció que era importante sostener dentro de la organización, ya sea en los sindicatos de base como en la Federación, esta posibilidad de encuentros para discutir los temas que nos parezcan que son relevantes y hacer una puesta en común, porque **se puede discutir mano a mano; pero el asunto de hacerlo en conjunto, que fue la manera en la que se construyó el proyecto de un Convenio Colectivo**, que fue en discusiones de este tipo, en comisiones y cuyos aportes se terminaban de refrendar en un Plenario de Secretarios y Secretarias Generales o en un Congreso. Esta fue la manera en la que se fue construyendo ese primer borrador y los sucesivos, que fueron varios.

La difícil tarea de definir el trabajo docente

Cuando armamos el primer borrador del CCT la intención que teníamos era tratar de definir el trabajo docente. Cuando digo trabajo docente en la Universidad, estoy diciendo no sólo la docencia, sino también la investigación y la extensión y también otras actividades que algunos casos ingresan más en el terreno de la gestión que pueden formar parte del trabajo que uno desarrolla dentro de las horas con las cuales se remunera el trabajo de un docente universitario. Ser docente universitario implica tener un vínculo con la docencia, es decir, que esa era una cuestión sine qua non. Cuando hablamos de docentes universitarios hablamos de personas que tienen un vínculo con la docencia pero que además pueden, y algunos consideran que es deseable, hacer otras actividades.

Las horas de trabajo

Cuando fuimos a tratar de describir el trabajo que hacíamos, en el año 93/94, nos encontramos que del conjunto de universidades existentes, casi todas estaban representadas en CONADU, sin embargo había diferencias significativas tanto en la normativa interna como en las posturas de los representantes gremiales en cada una de ellas. A partir de entonces nos dimos cuenta que trabajábamos de manera distinta y teníamos opiniones diferentes sobre cómo debía ejercerse la docencia dentro de las distintas dedicaciones horarias. Teníamos que hacer una síntesis en el Convenio Colectivo que no sólo contemplara la cantidad de horas, que es uno de los aspectos centrales, y es uno de los temas centrales hoy cuando empezamos a discutir el tema de la virtualidad, sino que diera cuenta de lo que se hace dentro de esas horas, es decir, la descripción de cuál es la tarea de docencia y cómo esas tareas se combinan con la extensión y la investigación en el caso que las hubiera.

El proyecto de CCT del año 94 contenía tres propuestas distintas sobre las horas totales de docencia. Estábamos de acuerdo en que debía haber un mínimo de 6 horas de trabajo en docencia aunque sin llegar a discriminar en tareas frente a alumnos y tareas de docencia en general. Eso todos lo teníamos en claro y por eso las tres propuestas decían que la dedicación simple debía tener 6 hs de trabajo docente. Pero en el caso de la dedicación semiexclusiva vimos que en algunos lugares se destinaba a dar más clases y en otros se utilizaba la ampliación de horas para investigación o extensión y lo mismo pasaba con las dedicaciones exclusivas o el tiempo completo que era un intermedio entre dedicación semiexclusiva y dedicación exclusiva.

Este proyecto de convenio se pudo discutir **por primera vez con todas las reglas en el año 98**, y en ese año llegamos a un acuerdo con el CIN, que también refleja esta dispersión. Hablamos de las cargas horarias y el régimen de incompatibilidades de este acuerdo que es de septiembre del 98, y que quedó reflejado en el anexo del **decreto 1470/98**.

Las reglamentaciones internas de las 27 universidades que existían hacia fines de la década de los ochenta y principios de los noventa, establecían estas diferentes cantidades de horas de trabajo (dedicaciones simples un rango de 10 a 12 horas; semiexclusivas de 20 a 22 horas y exclusivas 40 o más horas). Y por eso mismo, este acuerdo dice: "cada Universidad, de acuerdo a sus Estatutos adoptará esta propuesta, de manera que se adecue a su organización académica, asegurando la homogeneidad en el trato laboral y salarial dado a todos los docentes del sistema universitario". Ahí llegamos a una síntesis de lo que queríamos y lo que podíamos hacer con las horas de trabajo, no hay más que la fijación de la cantidad de horas de trabajo. En el artículo siguiente, que es el régimen de incompatibilidades de este decreto, determina que los docentes universitarios reuniendo todas las horas de trabajo, no pueden tener más de 50 horas de labor semanal. Y cuando pusimos esto ya varios docentes de los que trabajaban con las horas del artículo anterior se pasaban de las 50 horas, hacia fines de la década del 90 empezó a aparecer un listado de personas que estaban incompatibles en el sistema universitario.

El acuerdo del decreto 1470/98 también estableció otras bases como que la Universidad tiene la libertad de establecer otro régimen horario diferente a lo acordado. Esto era, y es posible, porque quedó establecido a partir del año 94 con la Ley de Presupuesto y en el año 95 con la Ley de Educación Superior, que les transfiere la responsabilidad patronal a las Universidades. Sin embargo en el acuerdo de 1998 también establecía que, si la Universidad se aleja de los valores acordados, se iba a tener en cuenta cuando hubiera distribución de presupuesto destinado a salarios.

Cuando discutimos el Convenio Colectivo de Trabajo entre los años **2010 y 2014**, llegamos a una nueva **síntesis de las horas** y establecimos que las **dedicaciones exclusivas tienen 40 horas, las dedicaciones semiexclusivas 20, y las dedicaciones simples 10 horas de trabajo semanal**. Es decir, por primera vez se fijó una única cantidad de horas por dedicación docente para todo el sistema universitario.

La relación numérica docente-estudiante

En el año 2004 se realizó una revisión del proyecto de CCT de CONADU y se reescribió todo lo relativo a la funcionalidad de la labor docente. En el artículo 26 de ese proyecto de CCT y en el artículo 43 del CCT que se terminó firmando en 2014, se encuentra el encabezado del capítulo sobre la jerarquización y funcionalidad de la labor docente. En ambos casos es el mismo: “La Universidad garantizará a sus docentes, las adecuadas condiciones funcionales que posibiliten el normal desarrollo de la labor académica; las mismas deberán abarcar al menos los siguientes aspectos”.

Nosotros planteábamos una cuestión en relación a la cantidad de docentes y la cantidad de estudiantes, porque una de las dimensiones que teníamos en cuenta es que no es lo mismo trabajar con muchas personas que con pocas. Ahí hay una dimensión del trabajo docente que había que contemplar en el Convenio. “La relación numérica docente-alumne debía ser apropiada el tipo de actividad, disciplina o área que contemple la constitución de equipos mínimos de trabajo a reglamentar en Paritarias generales y particulares”. **Lo que no quedó dentro del CCT es que se prevé un número de 30 estudiantes por docente, y por encima de ese valor y hasta 50, se considerará curso numeroso.**

Dentro de la relación numérica docente-estudiante que se proponía en el proyecto de Convenio, para una materia que tuviera 500 estudiantes, había que tener un equipo mínimo conformado por un cargo de Profesor/a Titular, uno de Profesor/a Asociado/a o Adjunto/a, 4 Profesores/as de Trabajos Prácticos y 10 Profesores/as Ayudantes, es decir, un total de 16 docentes. Para cursos con menos cantidad de alumnos, la estructura mínima disminuía en rangos de cada 100 estudiantes. Este es un tema que lo implícitamente derivamos en las paritarias particulares ante la imposibilidad de dejarlo asentado en el CCT y es por eso que hay que seguir teniendo en cuenta el proyecto anterior.

En el proyecto original de CCT, las tareas de enseñanza debían ser frente a alumnos en el marco de una sola asignatura por cargo docente, esto está pensado para una asignatura anual o para dos asignaturas cuatrimestrales. Si bien no fue aceptado en el convenio, quedó el inciso C de la propuesta: “Dedicaciones adecuadas al tipo de función para quienes sean responsables, coordinadores o equivalentes de asignatura y/o cátedra, y/o área y/o departamento o cualquier otra denominación que tuviere la unidad”. Se puede utilizar el cargo de docente universitario para que en parte de sus horas de trabajo sea designado como coordinador o equivalente de asignaturas, cátedras, área, etc.

También se establecía que tiene que haber un máximo de horas exigibles en actividad frente a estudiantes. Las 40 semanas aproximadamente de actividad docente, más o menos repartidas en la primera y la segunda mitad del año, son las horas en las que debería haber actividad docente, frente a alumnos y en ausencia de alumnos. El período frente a estudiantes está restringido dentro de esas 20 semanas a unas 16 semanas aproximadamente. Es decir, que tenemos que cumplir con entre 4 o 6 horas semanales en actividades frente a estudiantes en el período específico que estoy frente a cursos. En la propuesta, se llegó a que las horas de docencia total serían 3 o 4 horas por semana de promedio anual frente a alumno de las 10 horas que son el total de las horas de trabajo (en total entre 120 y 160

horas anuales de docencia frente a alumnos; siendo el total de horas de docencia anual 400 horas la diferencia entre ambas se cumple con actividades de docencia frente a alumnos).

Empezamos a describir cuáles son las actividades de la labor docente. Describimos cuáles son las actividades frente a alumnos y las actividades que se realizan en ausencia de ellos, pero que son también de docencia. “La función docente se realiza en la modalidad “frente a alumnos” y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos. A los fines del presente convenio, se enumeran de modo no taxativo las actividades comprensivas de docencia: preparación de programas y/o materiales de asignatura o cátedra; preparación de clases; corrección de parciales, evaluaciones periódicas, trabajos prácticos; gestiones administrativas vinculadas a la asignatura o a la carrera; reuniones de cátedra, área o departamento; presentación de informes; y, actividades frente a alumnos”. **Lo que no dice el Convenio es cuáles son las actividades frente a alumnos**, y decíamos en el Proyecto que la función del docente frente a alumnos comprende la realización de las siguientes actividades: “dictado de clases teóricas, prácticas y/o teórico-prácticas en asignaturas y/o seminarios de grado y/o postgrado; tutoría de asignaturas de carreras a distancia; coordinación y/o supervisión de trabajos de campo; asesoramiento o supervisión de actividades de investigación y/o de tesis y/o tesinas de de grado presenciales o a distancia; intervención en exámenes parciales y/o finales y/u otro tipo de evaluación periódica. La participación en el dictado o asistencia a cursos de carrera docente, será considerada actividad de docencia a los efectos del cómputo de las horas afectadas al cumplimiento de la carga docente en cualquiera de las dedicaciones docentes”.

La idea de capacitarse en servicio está incorporada como una tarea docente más. Estamos diciendo que las horas que un/a docente dedique para la formación docente, las tiene que poder realizar y deben considerarse dentro de las actividades de docencia.

En el único lugar donde el Proyecto de Convenio hablaba de actividades a distancia, es decir, la posibilidad que se dictaran clases frente a alumnos a distancia. **Este tema se discutió hasta el año 2014 y el CIN no aceptó. En el año 2017, el CIN saca una resolución que habilita al Ministerio a generar la reglamentación por las cuales las materias y hasta carreras completas de grado, pueden dictarse a distancia también.**

Otro de los temas tratados y que no quedaron dentro del convenio fueron los topes horarios. “En función de las particularidades de cada universidad y para las distintas dedicaciones, se establecerán topes horarios máximos en actividades de docencia en general y frente a alumnos. Para permitir la exigencia y realización de actividades de investigación y/o extensión estos máximos no podrán exceder, sin el consentimiento del docente más del 50% de la carga laboral en las dedicaciones exclusivas y semiexclusivas. En caso de contar con el acuerdo del docente se podrá establecer hasta la totalidad de la carga laboral en actividades frente a alumnos y por el período que de común acuerdo se fije. Además, con el objeto de definir criterios de asignación de la carga horaria de cada docente, se deberán establecer pautas de aplicación obligatoria para las unidades académicas que impliquen un tratamiento

equitativo en la asignación de tareas en cada ámbito de trabajo según tipo de actividad docente frente a alumnos y la relación docente – cantidad de estudiantes”.

“La reglamentación deberá contemplar: A) que quien asume tareas docentes en cursos considerados numerosos, tendrá una compensación por considerarse mayor su carga laboral “frente a alumnos” en esa asignatura. En estos casos equivaldrá a 1,5 veces la tarea frente a alumnos de cursos no numerosos; B) que el docente tiene un límite de capacidad laboral, que no puede compensarse a través del mecanismo de la “mayor carga laboral”, y se determinará el mecanismo por el que se proveerá el personal adicional requerido para atender a esa situación; C) se contemplarán además las situaciones que se presentan ante la imprevisión generada por la creación de carreras nuevas de incierta matrícula”. Esto último está parcialmente contemplado en el artículo 15 del CCT, que fija un régimen especial para las designaciones de docentes interinos, porque no se sabe exactamente esa carrera con cuántos docentes va a terminar y se puede hacer una excepción y que las designaciones interinas se puedan establecer hasta 3 años, pero no más, y eso tiene una mínima previsión en el CCT.

“Inciso G: Derecho del docente a cambiar de funciones en atención a imposibilidades psico-físicas que le impidan desempeñar las tareas corrientes”. Hay casos que se han llegado a un acuerdo con docentes que tienen algún impedimento frente a alumnos o no pueden desarrollar la actividad tal cual como lo hacían, y es lógico que se cambie el trabajo. Y esto no está en el Convenio.

“Inciso H: Los docentes de colegios y escuelas tendrán asignadas para tareas extra-aúlicas, cierta cantidad de horas cátedra, las que no podrán ser inferiores a un treinta (30) % de su carga horaria total. Estas horas serán utilizadas en cursos de perfeccionamiento, atención de consultas individuales de los alumnos, coordinación de tareas especiales, reuniones de departamento, etc”.

Hay una diferencia en cómo se regula la tarea del docente universitario y la del docente de escuela. Cuando decimos horas cátedra, estamos diciendo horas frente a alumnos, y la remuneración está calculada en base a eso, a una actividad que se realiza en su totalidad frente a estudiantes. En cambio, en el caso de los docentes de universidad, decimos horas de docencia, y se contemplan las actividades frente a alumnos pero también todas las actividades de docencia que se requieren para desarrollar eso. Esto de alguna manera está contemplado ahora en el nomenclador del actual CCT, que hizo una diferenciación a lo largo del tiempo y mejoró relativamente la remuneración de las horas cátedra en relación de las horas de los docentes universitarios. Hoy el nomenclador empalma las horas cátedra en el cargo de Profesor/a Adjunto/a, por lo tanto los aumentos que les tocan a las escuelas tienen un valor diferente que el que hubieran obtenido con anterioridad a ese nomenclador.

Lo que quedó en el CCT

La funcionalidad de la labor docente en el CCT quedó redactada de la siguiente manera:

“Artículo 43. Condiciones funcionales. La Universidad garantizará a sus docentes, las adecuadas condiciones funcionales que posibiliten el normal desarrollo de la labor académica; las mismas deberán abarcar al menos los siguientes aspectos:

a) Relación numérica docente – alumno apropiada al tipo de actividad, disciplina o área que contemple la constitución de equipos mínimos de trabajo a reglamentar en cada Institución Universitaria Nacional”. Cada vez que el CCT dice “a reglamentar en cada Institución Universitaria Nacional”, se entiende que es en la Paritaria Particular.

b) Dedicaciones adecuadas al tipo de función para quienes sean responsables, coordinadores o equivalentes de asignatura y/o cátedra y/o área y/o departamento o cualquier otra denominación que tuviere la unidad.

c) Definición de actividades. La función docente se realiza en la modalidad “frente a alumnos” y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos. A los fines del presente Convenio, se enumeran de modo no taxativo las actividades comprensivas de docencia: planificación de actividades en función de cargo y categoría, preparación de programas y/o materiales de asignatura o cátedra, preparación de clases, corrección de parciales, evaluaciones periódicas, trabajos prácticos, gestiones administrativas vinculadas a la asignatura o a la carrera, reuniones de cátedra área o departamento, presentación de informes, actividades frente a alumnos, investigación, extensión y gestión”.

Lo que tenemos que incluir en un nuevo CCT

Hay discusiones que tienen que ver con el teletrabajo en general en distintas partes del mundo, y después ver qué es lo que pueda darse de eso a la docencia universitaria. Ahí lo que surge con bastante claridad son dos aspectos. Por un lado, el tema de **regular la cantidad de horas de trabajo**. Volvemos al tema de la funcionalidad: cómo hacer para determinar esta cantidad de horas; y la otra, está apareciendo incluso ahora en algunos proyectos de ley en el Congreso de la Nación, que es el **derecho a la desconexión**. Son los dos aspectos que aparecen como regulables en este tema, y es que en realidad en la modalidad en la que nosotros estamos llevando adelante las clases, es muy común que la actividad se prolongue en el tiempo a lo largo del día y además avance mucho en el fin de semana. Todo trabajador, tiene que tener el derecho a desconectarse. Y eso es lo que aparece en legislaciones en Francia, en España, en recomendaciones de la OIT.

Si hubiese quedado ese artículo en el CCT, al menos podríamos decir que la actividad docente frente a alumnos también se podía hacer en la modalidad a distancia, que no está previsto. Es decir se hubiera podido decir que estaba comprendida en el caso de dictado de clases, dentro de las 10 horas que tengo en la semana, etc.

Otro aspecto del trabajo docente en la virtualidad, en los lugares donde funciona y les docentes trabajan en materias y/o carreras de grado a distancia, es que **hay una tarea que hacen personas distintas** del que es el responsable de la materia. Es decir se distingue bien un trabajo que es el de **traducir al**

modo virtual lo que uno habitualmente da en una clase presencial. Lo que estamos haciendo hoy durante la pandemia es intentar dictar, mediante un mecanismo a distancia, las clases que pensamos presenciales. Eso no es la virtualidad. La virtualidad, o las materias virtuales, se piensan desde antes, se trabajan de una manera distinta, hay personas encargadas en traducir ese material al formato para convertirlo en una materia o carrera a distancia. Y ese trabajo se remunera de manera diferente, o sea **hay personas a las que se les paga para que hagan ese trabajo de traducción**. Cada vez que nosotros concursamos, estamos haciendo un trabajo enorme que no es reconocido ni remunerado: pensamos una materia, la escribimos como proyecto y la exponemos ante un jurado. Esa enorme tarea no se reconoce. A nadie le pagan por concursar y muchas veces la sola presentación en el concurso hace que esa tarea sea apropiada por la comunidad académica, sin reconocimiento alguno. Sería más o menos el equivalente que tiene la persona que traduce en el modo virtual. Ese trabajo lo regalamos el día del concurso, puede haber otro postulantes, nunca se reconoce esa tarea, pero después los que concursamos empezamos a trabajar en el marco de lo que pensamos como plan de trabajo docente. Y otra cuestión vinculada a la virtualidad en pandemia, cuando los docentes actuales concursamos, lo hicimos para trabajar de modo presencial.

Los recursos para el trabajo virtual:

El **CCT en dos artículos, el 20 y el 30, dice que la Universidad debe proveer los materiales para facilitar las clases**. Hoy estamos poniendo los equipos de computación, teléfonos, tablets, etc., que son personales, más la transmisión de datos, el lugar, etc. etc. El docente no sólo pone su fuerza de trabajo, sino que pone los medios de producción, o sea, es como una autoexplotación impuesta que es mayor. Pero se supone que esto se hace porque estamos viviendo una circunstancia excepcional y debe tomarse el trabajo docente como un servicio a la comunidad. Somos el Estado en la función de docentes de educación superior y ... estamos tratando de dar respuestas a la comunidad de estudiantes. Lo que queda claro, es que no es exigible este trabajo porque no hay un convenio que lo fije. Entonces, todo lo que se hace es de buena voluntad. No es exigible que el docente dicte clases de esta manera porque no está regulado. El único punto del proyecto de CCT donde se mencionaban las actividades a distancia frente a alumnos, el CIN no quiso que quedara. Aparecen muchas presiones, de autoridades, de estudiantes, como una exigencia de que esto hay que hacerlo sí o sí. Hay que ir más por la vía de los consensos, de los acuerdos para ver como se trabaja, incluso para la provisión de los materiales de trabajo.

Cada Universidad tiene que ver qué es lo que le está pasando a sus docentes y ver cómo les facilita los materiales para poder trabajar, ... si es que hay consensos de cómo hacerlo.

Qué significa ser responsable de una Cátedra y cuál es la tarea diferencial un Adjunto/a o Asociado/a en relación a un/a Titular? La subrogancia

Hay una definición, que es el tema de la autonomía y la manera en la que los rectores ven la autonomía y la posibilidad de modificar las reglamentaciones internas. Y esta situación no cambió hasta la

homologación del convenio porque, hasta ese momento, seguíamos con el tema de las reservas estatutarias, que complicaban mucho aplicar el CCT en cada Universidad. La intención de los Rectores fue que hubiera un convenio colectivo por Universidad. Por suerte esto no fue así, pudimos dejarlo de lado, pero cada vez que volvemos a discutir esto, hay que pensar la cuestión nacional versus la local.

Así como lo local y nacional estuvo presente en las horas de trabajo, también estuvo presente en la asignación de funciones para cada una de las categorías. Podemos ver lo que decíamos en el Proyecto de Convenio en el 93-94, que puntualizaba y trataba de diferenciar las categorías, lo que expresa el mini CCT de 1998 incorporado en el anexo del Decreto 1470/98, lo que discutimos y escribimos cuando actualizamos el proyecto global de CCT en 2004 y las discusiones finales durante su tratamiento definitivo entre 2010 y 2014. En 2004 el proyecto analizamos en detalle y redactamos cuáles eran las funciones y las responsabilidades exigibles a cada categoría. Establecimos en qué casos los docentes colaboraban, eran responsables, o si una actividad era exigible para todos los docentes por igual. Cuando discutimos los distintos grados de responsabilidad de cada una de las categorías en la paritaria del Convenio Colectivo, nos encontramos con una nueva cuestión, en algunas Universidades se había desarrollado la polifuncionalidad de los cargos docentes. Se buscaba que con cargos de menor categoría, se hiciera todo. Y ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo con el CIN, lo que quedó como definitivo en el CCT es la cita al Decreto 1470, es decir, al acuerdo del 98, en el que no pudimos avanzar en la definición de las categorías y sus responsabilidades.

En el Proyecto de Convenio Colectivo, tenía un artículo sobre subrogancias que establece que, si me desempeño con tal responsabilidad durante tanto tiempo, se me debe abonar el sueldo de esa categoría y durante el tiempo que realice esa función. Esa idea está en plena vigencia como para presentarse en una discusión nacional. Y esta idea está muy relacionada con la aplicación de responsabilidades para cada una de las categorías, porque si no están distinguidas, todos podemos hacer todo, y entonces es difícil que pueda subrogar.

La Carrera Docente.

En el momento de discusión del CCT nosotros estábamos impulsando una idea que venía desde hace mucho, que empieza con el nacimiento de la Federación, y de la recuperación de la democracia: la Carrera Docente. Es la idea de que exista una Carrera Docente como mecanismo para la designación, para la promoción y la permanencia dentro de la docencia universitaria. Las primeras Carreras Docentes se lograron implementar en algunas universidades hacia fines de la década del 80 y principios de los 90. Al momento de la discusión del CCT en 2010, teníamos más o menos unas 20-25 Carreras Docentes con distintas modalidades y distintos grados de desarrollo, en funcionamiento en el sistema universitario. Esas reglamentaciones previas, la mayoría fruto del trabajo gremial de base, contribuyeron a que el CCT incorporara la Carrera Docente. Si no se hubieran dado avances todo el tiempo, no hubiese sido posible incorporar los artículos que tiene en el CCT la Carrera Docente. El CCT en el aspecto de la Carrera Docente es muy general y habilita varias discusiones que deben trabajarse en la paritaria particular para garantizar más derechos.

Lo que no debe estar en el CCT: contratos docentes, ad honorem

Muchas de la Universidades nuevas tienen gran parte de la planta docente contratada, y eso es una preocupación de muchos sindicatos. Al respeto debemos señalar que, cuando se dio la discusión del CCT, regulamos lo que queremos que exista. Lo que NO queríamos ni queremos que exista, no debía estar en el Convenio. No queremos reglamentar lo que no debería existir, que es el caso de las contrataciones o los ad honorem. Había, y hay, un montón de lugares que funcionaban gracias a los ad honorem. Es fácil demostrar que si yo retiro esa fuerza de trabajo, la actividad no se puede desarrollar y que la institución universitaria tiene que incorporar cargos. En eso el Convenio Colectivo de Trabajo resolvió algo importante ya que dice que el trabajo docente debe ser remunerado. No habla de contratos, ad honorem, a término ni varias de las modalidades con las que se precariza el trabajo docente en nuestras universidades.