

ADIUC frente a la elección rectoral 2022



Un gremio presente
que construye futuro

ADIUC frente a la elección rectoral 2022

“Por debajo del consenso generalizado en torno a la defensa de la universidad pública, distintos mecanismos, dispositivos y prácticas se instalan en nuestras instituciones de educación superior consolidando el avance de lógicas mercantiles sobre el territorio conquistado por los derechos. A la fragmentación y segmentación de la oferta educativa, la alianza con sectores empresarios, la pérdida de autonomía en la planificación de una producción tecnológica y científica de carácter nacional, se suman las asimetrías entre las distintas unidades académicas producto de la desigual distribución de recursos económicos, tecnológicos y de infraestructura. Estas asimetrías también se expresan en las desiguales condiciones en que se desarrolla el trabajo docente, y tienen su correlato en el sistema de representación política de la UNC, del que -además- están excluidos los colegios preuniversitarios.”

ADIUC frente a la elección rectoral 2019

Por un rediseño democrático del modelo universitario

La universidad que viene, la del futuro, la de la “nueva normalidad” está en debate y en construcción desde hace tiempo. Buena parte de los lineamientos que orientan su transformación pueden rastrearse en distintas iniciativas y reformas impulsadas por las autoridades en la pre pandemia. También en los debates y conflictos asociados a ese proceso.

En buena medida, la etapa de excepción que ahora intentamos superar agudizó y puso en evidencia los rasgos salientes de un proceso en curso, precipitando vertiginosamente los acontecimientos, y dando lugar a inéditos desafíos académicos, laborales e institucionales, para el conjunto de nuestra comunidad universitaria. Desde la perspectiva de las y los docentes, la precarización laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo aparecen como su “marca distintiva”.

Vamos a elecciones rectorales en un escenario marcado por profundas transformaciones en todos los órdenes de la vida social, de las que nuestro sistema universitario difícilmente pueda sustraerse. En particular, nos interesa aquí mencionar el ostensible impacto de la tecnología en el mundo del trabajo, en los sistemas educativos y en la producción de conocimiento.

Porque es todo ello lo que está hoy en juego, en pugna, en construcción. Y como docentes universitarios/as tenemos experiencia acumulada -en el cuerpo y el terreno-, diagnósticos, demandas y propuestas relevantes para el debate acerca de cómo hacer frente a los desafíos que impone la coyuntura y seguir construyendo la universidad que queremos, la que nuestro país necesita: pública, gratuita, democrática, popular, feminista.

Decíamos que es posible rastrear la trama de las transformaciones en desarrollo recuperando debates del pasado reciente. En este sentido, constatamos que se encuentran irresueltas la mayor parte de las preocupaciones y demandas planteadas públicamente por ADIUC a las y los candidatas a conducir los destinos de nuestra universidad en las elecciones de 2019.

En aquella oportunidad, y en muy resumidas cuentas, formulamos un conjunto de preocupaciones y propuestas para: terminar con las múltiples formas de precariedad laboral que subsisten en la UNC, jerarquizar la planta docente, actualizar el CCT incorporando modalidades y formas de trabajo no contempladas, garantizar condiciones de trabajo adecuadas y saludables, elaborar normativas que regulen el trabajo docente, activar la Comisión Cymat en la paritaria local; impulsar políticas activas contra las violencias y desigualdades de género y frente a las reiteradas situaciones de violencia laboral; garantizar igualdad política, laboral e institucional a las escuelas preuniversitarias, que a más de 100 años de la Reforma siguen excluidas de muchas de las garantías contenidas en el CCT y no tienen acceso al ejercicio pleno de la ciudadanía universitaria; e impulsar una agenda de trabajo orientada a dar respuesta urgente a los problemas que están en la base del malestar en las y los afiliados de la DASPU.

Cuatro años después no registramos avances en la atención ni resolución de la mayor parte de estos puntos que, por lo tanto, reaparecen en la agenda de preocupaciones, demandas y propuestas que presentamos en este documento a las próximas autoridades de nuestra universidad.

En paralelo, nuestra comunidad universitaria toma conocimiento -a través de la prensa- sobre una serie de proyectos educativos de envergadura (entre ellos, el sistema de créditos) que las autoridades de la UNC impulsan en distintos ámbitos sin propiciar un solo espacio de reflexión o evaluación del que podamos tomar parte como colectivo docente.

Repasemos: paralización de los espacios institucionales de diálogo con el sindicato docente (Paritaria Local, Comisión Cymat, etc), una agenda gremial orientada a garantizar derechos y condiciones laborales elementales ignorada por completo, y una serie de iniciativas oficiales que impactan directamente sobre el trabajo docente, diseñadas e impulsadas con total prescindencia de la comunidad que es objeto de esas políticas.

Este documento es, en primer término, un llamado a revitalizar la democracia de nuestra casa de estudios. Un llamado preventivo contra el rediseño autoritario del modelo universitario. La universidad pública que queremos y defendemos es democrática: una institución capaz de darse formas de gobierno y conducción receptivas de la multiplicidad que somos las/os miles que le damos vida.

Una agenda para la universidad por venir

La pandemia abrió un escenario de excepción a nivel global, dominado por la incertidumbre y la profundización de las desigualdades. Nadie imaginaba los impactos ni la duración que tendría. Pero sabemos que el camino

4

viene siendo sumamente duro para las y los trabajadores docentes que hicimos un esfuerzo enorme por sostener el derecho a la educación superior pública y de calidad.

Este escenario inédito dio a lugar a múltiples situaciones de precarización y flexibilización de nuestro trabajo que requieren ser reguladas en forma urgente y a la luz de las transformaciones en curso. Lo tenemos claro: cualquiera sea la orientación que tome este proceso, es prioritario e innegociable evitar que se consoliden las formas de precariedad que se vienen produciendo en el trabajo docente.

En este sentido, proponemos (insistimos con) cinco líneas de trabajo que consideramos centrales para avanzar en la construcción democrática de la universidad que viene, garantizando derechos y condiciones laborales adecuadas.

1- TRABAJO DOCENTE: jerarquizar nuestro trabajo es defender la universidad pública

El regreso a las clases presenciales supone hacer frente a las profundas transformaciones que se vienen produciendo en la educación pública: nuevas modalidades de enseñanza, incremento de la matrícula sin un aumento proporcional de la planta docente, falta de infraestructura, necesidades de formación, entre otras. Estos dos años de virtualidad profundizaron las inequidades y la precarización de nuestra tarea. Necesitamos una política que jerarquice el trabajo docente, avanzando en formas de regulación y respetando dedicaciones, jerarquías y funciones. En este sentido, exigimos el compromiso de las autoridades universitarias para garantizar la plena implementación y el cumplimiento irrestricto del CCT para el ejercicio efectivo de los derechos laborales en toda la UNC.

QUEREMOS:

- Regularización de la situación laboral de docentes precarizados impulsando:
 - Ingreso a carrera docente de interinos con 5 años de antigüedad
 - Encuadramiento de docentes adjuntos a cargo, ayudantes B y otros cargos no contemplados en el CCT
 - Incorporación de cargos docentes para las áreas de tecnología educativa y regulación de sus condiciones de trabajo
 - Cargos docentes en espacios como el DIFA, las universidades populares y la escuela de oficios, en el marco de los acuerdos paritarios nacionales alcanzados desde 2019 y en función de planes acordados en la paritaria local.
 - Mejora generalizada de dedicaciones y categorías para garantizar una relación docente-alumno adecuada.
- Elaboración participativa de normativas que regulen el trabajo docente en cada unidad académica, y eviten la discrecionalidad de las autoridades en relación a derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras.

- Una verdadera carrera docente, articulada alrededor del ingreso por concurso y mecanismos de promoción entre categorías.
- Revisión participativa de los mecanismos de evaluación de carrera docente, que viene sufriendo un proceso de burocratización y pérdida del sentido. Necesitamos recuperar la evaluación como una práctica colectiva que, atendiendo a las formas reales de organización del trabajo, proponga orientaciones para la continuidad de las trayectorias laborales.
- Gratuidad de todos los trayectos de formación de posgrado.

2- SALUD LABORAL: garantizar ambientes de trabajo saludables

Los principales factores que afectan la salud de los docentes universitarios se configuran a partir de tres procesos: la precarización de las condiciones de trabajo, a partir de la falta/inequidad de distribución de recursos humanos, infraestructura, equipamiento y apoyos institucionales para el desempeño de las actividades esenciales; el empobrecimiento del contenido propio de la labor docente, en virtud de exigencias desmedidas de dedicación a las actividades de gestión de información orientadas a alimentar el sistema burocrático institucional y al mantenimiento de la propia carrera sobre la base de criterios de medición curricular; el deterioro del lazo social en las comunidades de prácticas, que restringen la socialización de saberes y la cooperación entre pares, favoreciendo el individualismo y generando cada vez con más frecuencia situaciones de violencia laboral.

QUEREMOS:

- Activación de la Comisión de CYMAT en la paritaria local para avanzar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo: ambientes seguros, limpios y confortables de trabajo; condiciones de bioseguridad en laboratorios, equipamiento audiovisual para clases masivas, equipamiento para el trabajo intelectual intensivo; espacios para refrigerios; estacionamiento gratuito; disponibilidad de espacios físicos de uso común docente en todas las dependencias; accesibilidad a equipamiento y conectividad.
- Políticas para erradicar de la universidad todas las formas de violencia laboral y promover relaciones laborales saludables.
- Revisión participativa de los principios de organización y regulación del trabajo docente. Redefinición de los mecanismos y criterios para planificar las tareas y evaluar los desempeños.

3- GÉNERO: Instrumentar políticas activas contra las violencias y desigualdades

Hoy en nuestra UNC, las desigualdades fundadas en el género se reproducen de diversas maneras: brechas salariales encubiertas en la distribución

6

jerárquica de los cargos docentes; segregación horizontal a favor de la mayor concentración de mujeres en carreras o funciones históricamente vinculadas a las tareas de cuidado, y situaciones de violencia y abuso de poder por razones de género, entre otras. A estas desigualdades, se suma la marcada falta de mujeres en el gobierno universitario, y la escasa problematización del carácter androcéntrico de los conocimientos que se producen y circulan en los ámbitos académicos.

QUEREMOS:

- Una política institucional de cuidado de niños y niñas para los y las docentes, a tono con las disposiciones normativas más recientes a nivel nacional.
- La continuidad y profundización de las acciones específicas referidas a la prevención y sanción de la violencia y el acoso.
- Incorporar la violencia de género como causal válida para el otorgamiento de licencias a las afectadas.
- Capacitación a todo el personal docente y no docente, en sintonía con la denominada Ley Micaela, con participación de los gremios en su planificación, ejecución y seguimiento.
- El desarrollo de líneas de investigación con perspectiva de género en lo que refiere a las políticas educativas y de CyT.

4- DASPU:

una obra social sustentable, solidaria y gestionada por sus trabajadores/as

El embate de la industria farmacéutica y los consorcios que operan en un sistema de salud mercantilizado a nivel global constituye una amenaza permanente contra nuestra obra social. En este contexto, el impacto de la devaluación de nuestros salarios docentes sobre el financiamiento de la DASPU pone en serio riesgo su sostenibilidad económica.

QUEREMOS:

- Un plan estratégico para DASPU orientado a defender la obra social de la presión de las corporaciones.
- Fortalecimiento de las políticas de atención primaria y de prevención de la salud.
- Mejores políticas de comunicación con los afiliados.
- Fortalecimiento del área de Auditoría y diseño de un nuevo sistema de gestión para la Farmacia de Daspu.
- Revalorización y fortalecimiento de la planta de trabajadoras y trabajadores de nuestra obra social.

5- ESCUELAS PREUNIVERSITARIAS:

igualdad política, laboral e institucional

A 100 años de la Reforma universitaria, los y las docentes que forman parte de la comunidad de nuestras escuelas preuniversitarias no tienen acceso

al ejercicio pleno de la ciudadanía universitaria. A esto se suman la desigualdades laborales e institucionales, evidentes en la exclusión de muchas de las garantías contenidas en el CCT, como la carrera docente.

7

QUEREMOS:

- Elección directa de las autoridades de las escuelas, y participación de los docentes preuniversitarios en las elecciones de autoridades universitarias.
- Elaboración en paritaria de un régimen de carrera docente para las escuelas preuniversitarias a fin de asegurar la estabilidad laboral docente y mantener la excelencia académica de las mismas.
- Acceso de los docentes de nivel preuniversitario a las políticas y recursos de CyT, extensión y bienestar estudiantil de la UNC.

Revitalizar la democracia universitaria ampliando la participación de sus trabajadores/as

Hay muchos caminos para mejorar la calidad de nuestro sistema educativo. Si compartimos que uno de ellos es que la docencia tenga salarios decentes, estaremos de acuerdo en que garantizar condiciones adecuadas para su desempeño tiene una centralidad también irrenunciable.

Si, por otra parte, entendemos que la vitalidad democrática de nuestra universidad está asociada a su capacidad de dotarse de instituciones, formas de gobierno y conducción verdaderamente representativas, participativas y permeables a la pluralidad de necesidades, saberes e iniciativas de la comunidad que le da cuerpo.

Si, además, percibimos la relevancia capital que docentes y nodocentes tenemos en el sostenimiento, desarrollo y evaluación de los múltiples objetivos y tareas que asume nuestra universidad, podemos compartir que nuestra voz, en tanto trabajadores/as, no debiera ser soslayada, o reducida a espacios de participación meramente decorativos.

Y, por último, si consideramos que los cinco puntos aquí planteados llevan años sin avances ni perspectivas de resolución, que la paritaria local sigue paralizada, lo mismo que la comisión de Cymat, podemos afirmar que es éste un momento oportuno ya no solo para exigir la reactivación de esos espacios, sino también para plantearnos y proponernos como comunidad universitaria la actualización de las formas de cogobierno, apuntando -entre otras cosas- a ampliar la participación de las organizaciones gremiales en la vida institucional de la UNC.

The logo for ADIUC features the letters 'ADIUC' in a bold, white, sans-serif font. A small white circle is positioned above the letter 'I'. The logo is centered horizontally on a horizontal band that has a light blue top section and a red bottom section.

ADIUC

**Un gremio presente
que construye futuro**