**Nueva Ley de Convenio Colectivo de Docentes Universitarios**

**La Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), impuso desde febrero de 2011, la discusión del tema “CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DOCENTE, en las UUNN”, al que se sumaron todos los gremios Universitarios con decisión propia y entusiasmo a esta importantísima tarea. El duro trabajo realizado desde la iniciación de las tareas con debate, propuestas y consenso, para cada artículo, culminó recién en Junio de 2015, se debatió mucho e intensamente, en paritarias, entre los representantes de los Gremios y del Empleador-el CIN-**

**¿Que implica este convenio para los docentes universitarios?**

**1.- Se fija un piso de derechos común para todos los docentes. Esto significa la igualdad que la Ley le otorga a todos los docentes de UUNN.**

**2.- Se fortalece la idea de Sistema Universitario. En el marco de la autonomía, pocas normas establecen un patrón común a todas las UUNN existentes y cuando se crean nuevas universidades.**

**3.- La estabilidad de los docentes interinos. Se le encuentra un punto de solución al grave y antiguo problema de los docentes interinos, que impacta sobre más del 60% de la población de docentes, ya que eran designados precariamente año tras año. Si bien los estatutos establecen que la designación interina es una excepción a la regla, esta discrecionalidad se cumplía como una regla en muchas universidades. La inclusión de los interinos en el cuerpo docente cambia el equilibrio de poder al interior de las distintas facultades y universidades. Por ejemplo, en las universidades donde hasta el 30/06/2015 los interinos no votaban, se modificaran los padrones; y en aquellas donde ya votan, en las categorías de profesores se generan nuevos competidores para los cargos electivos. Esto no quita importancia a la solución que se encontró a la redacción final del Convenio Colectivo. Se fija la estabilidad en el cargo de los docentes interinos y la no modificación de su situación de revista con dos modalidades diferentes de acuerdo a su antigüedad en un cargo concursable: Para los que tienen 5 o más años en el cargo, a contar desde el 2/7/2015 hacia atrás en el tiempo, será la paritaria particular la que establezca la modalidad de ingreso a la carrera docente, mientras esto no ocurra o no haya acuerdo con las autoridades, no se le puede modificar su situación ni llamar a concurso el cargo. Para los que tienen entre 2 y 5 años de antigüedad se les garantiza la continuidad hasta que el cargo sea cubierto por concurso. Por ello hablamos de acercarnos a la estabilidad de los docentes, aunque aún no se alcance en su totalidad.**

**4.-. En el caso de las Universidades Nuevas se garantizan de derechos elementales, el impacto del piso común de derechos será el mismo en todas las instituciones universitarias tales como el de tener licencia anual, por maternidad y enfermedad, designaciones, cargas horarias y remuneraciones acordes a su tarea, ya que ninguno de estos derechos se establecían al crearlas, y a veces pasa mucho tiempo hasta que se dictan las normas internas que los regulan.**

**5.- Para todas las Universidades, se garantiza el derecho a la carrera docente con su régimen de ingreso, permanencia y estabilidad vinculada a procesos de evaluación, ascensos y promociones. A la vez se establecen la jerarquización de la labor docente, y se establecen derechos básicos para sus organizaciones sindicales y sus integrantes. Se incluye además Concurso público y cerrado para los JTP. La cobertura de vacantes transitoria o definitiva, se realizará por promoción transitoria de docentes ordinarios o regulares de la categoria inmediata inferior. Al docente que solicito C.A.D., se lo evaluará cada 4 años o período mayor acordado en paritaria particular.**

**6.- Se establecen las bases para garantizar el futuro del salario, dotándolo de un nomenclador universitario y preuniversitario, con sus respectivas estructuras, funciones, valores futuros de adicionales, y un programa de jerarquización que permitirá que en los próximos años alcancemos los salarios docentes universitarios con el mayor poder adquisitivo desde la recuperación de la democracia.**

**7.- Veedor gremial: A decisión de la entidad gremial local, podrá participar en los concursos por antecedentes y oposición o cuando el docente solicita C.A.D., un veedor gremial.**

**8.- Condiciones y ambiente de trabajo: Se incorpora la accesibilidad y se crean, la Comisión Paritaria Local (CCyATNP) y la Comisión Paritaria Nacional (CCyATNG). Incluyendo especialista legal y médico, y la obligatoriedad del examen pre-ocupacional, gratuito, confidencial y obligatorio.**

**9.- Perfeccionamiento docente gratuito: Se garantiza el perfeccionamiento docente en forma gratuita y podrá realizarse dentro del horario normal de trabajo.**

**10.- Comisión de Seguimiento e Interpretación: Se crea la C.S.I. para los casos que resulte infructuosa y/o conflictiva la paritaria local. Estará conformada dicha Comisión en un 50 % por Asociaciones gremiales (6 integrantes) y el otro 50 % serán designados por el CIN (los otros 6 integrantes).**

**11.- Concurrencia de Normas: En caso que un evento o situación particular implique doble interpretación o más de una norma contemple el caso, se aplicará la norma más favorable al docente.**

**12.- Adicional por dedicación única y excluyente: Esto significa que a decisión pura y exclusiva del profesor puede solicitar el bloqueo de título, y de ese modo tiene relación laboral solo con esa única UUNN. El interesado debe poseer una carga horaria entre 40 hasta 50 horas semanales, solo en esa UUNN. Se incluyó lo acordado en la paritaria salarial nacional de 2011 por lo tanto el compromiso es que sea de un 25 %, ese adicional.**

**13.- Licencias, Justificaciones y Franquicias: Se logró ampliar el tiempo de licencia materna y post maternidad. Se deben aceptar las llegadas tarde sin descuento por razones de fuerza mayor (piquetes, atascamiento de tránsito, condiciones climáticas extremas, o similares). Inclusión de la Licencia por mayor jerarquía pero adicionándole la Licencia por mayor remuneración.**

**14.- Ultraactividad: Este CCT tendrá vigencia como mínimo 2 años. Pero si no se acuerda la nueva redacción y o modificación al presente texto, continúa vigente. Es decir continúa su vigencia hasta que otra norma similar lo reemplace.**

 **Vale señalar, que la Homologación dispuesta por el Decreto 1246/15, le otorga a nuestro Convenio Colectivo la jerarquía normativa de una Ley, de cumplimiento obligatorio, y que clausura el argumento de su desconocimiento por haber sido dicha Homologación publicada en el Boletín Oficial el día 2 de julio próximo pasado.**

 **Pocas veces en la vida de un sindicato, se puede mostrar un avance de la envergadura de alcanzar la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo que abarque a todos los trabajadores del sector, describiendo su trabajo y garantizándoles una importante y común base de derechos. Todos los sindicatos, aun los más grandes que existen en nuestro país, exhiben sus convenios como conquistas y avances para el conjunto de trabajadores que representan. El hecho de que nuestra legislación haya previsto que la firma de un convenio colectivo generado entre trabajadores y representantes de los empleadores del sector, tenga el valor de una Ley que se genera por fuera de del Congreso de la Nación, le pone un valor extra. Tanta importancia tienen los Convenios Colectivos que cada vez que en nuestra historia se quisieron implementar las políticas más liberalizadoras durante los gobiernos dictatoriales, además de la persecución encarcelamiento y desaparición forzada de los cuerpos de delegados de los sindicatos, se suspendieron los Convenios Colectivos, así como fueron restituidos en los gobiernos democráticos.**

**Pero analicemos con más detalle lo**

**Ing. Ricardo Omar Mozzi**

**Por la Comisión de Convenio Colectivo**

**Fagdut**