

La construcción de la profesión docente

Daniel Ricci*

El Convenio Colectivo de Trabajo y los estatutos universitarios

En nuestro país las relaciones laborales son reglamentadas por los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y casi la totalidad de los trabajadores se rigen por el CCT de su sector, el cual reglamenta sus derechos y obligaciones. Estos son fijados por los acuerdos paritarios entre empleadores y trabajadores de acuerdo a la Ley de Asociaciones Sindicales 23551 y las leyes que reglamentan las Convenciones Colectivas de Trabajo 14250 y 23546.

El trabajo docente universitario se rige entonces por el CCT acordado entre los sindicatos docentes y el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), el cual fue homologado por la ex presidenta Cristina Fernández de Kirchner el 1° de julio del año 2015.

Por ello, hablar de periodicidad de cátedra, no sólo es una antigüedad, sino que además es una expresión de antiderechos. Los docentes universitarios al igual que otros trabajadores tienen sus derechos laborales otorgados por su CCT.

Las universidades son instituciones “profundamente conservadoras” y los cambios en ellas suelen ser muy difíciles, seguramente llevará un tiempo y un cambio cultural para que muchos comprendan que la autonomía es académica y no está por encima de las leyes y que los docentes universitarios como trabajadores tienen derechos que son superiores a lo que fije un estatuto de una universidad y que un CCT que otorga derechos es jerárquicamente superior a sus estatutos.

El trabajo decente

Dicho esto, vayamos a lo que determina la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta define al trabajo decente como un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Los términos “empleo” y “trabajo” se usan como sinónimos. Sin embargo, este alude a una categoría de actividad humana más amplia que aquel.

La OIT define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)”, sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalarado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Por ello, y tal como indica la OIT, debemos ir hacia un trabajador docente cuya relación laboral cumpla con los conceptos de la OIT para ser denominado trabajo decente. Para lograr

* Bioquímico y doctor por la Universidad de Buenos Aires. Profesor adjunto de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la UBA y del Ciclo Básico Común (UBA). Secretario general de la Asociación de Docentes de la UBA (ADUBA), de la Federación de Docentes de las Universidades (FEDUN) y presidente de la Federación de Sindicatos de Docentes Universitarios de América del Sur (FESIDUAS).

esto, sólo basta llevar a la práctica el CCT para la labor docente universitaria. Los estatutos y resoluciones de las universidades deben irse reformando no sólo para cumplir con el CCT, sino también para ir avanzando en el cumplimiento de nuevos derechos que van siendo otorgados a los trabajadores por las leyes vigentes.

En este sentido creo también que nuestro CCT tiene importantes falencias o un atraso respecto de varios temas, por ejemplo, faltan derechos sobre la igualdad de género y la diversidad sexual y cultural, entre otros temas ausentes.

Evolución de la profesión docente

Si bien nuestra profesión de docentes universitarios se mantuvo con muy pocas modificaciones durante muchísimos años, tal como se modificó profundamente por la revolución tecnológica de la imprenta, donde se modificó la tradición oral por la escrita, hoy sufre profundos cambios por la revolución de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Durante años o siglos la docencia universitaria se “ejercía” en aulas y laboratorios, los docentes corregíamos exámenes, investigábamos, etc., sin grandes modificaciones en nuestra forma de trabajo. A diferencia de otras profesiones que mutaban notablemente, la docencia era una actividad “profundamente conservadora”.

Pero qué está sucediendo con nuestra profesión producto de las nuevas tecnologías aplicadas a la información y la comunicación.

Los cambios son innumerables, por una parte, el flujo de información supera lo que cualquier ser humano puede procesar, los buscadores tipo Google o las enciclopedias tipo Wikipedia parecen tenerlo “todo” y muchos creen innecesario “acumular” conocimientos si todo se “consigue ahí”.

Otro concepto a destacar en la profesión docente universitaria es el “límite” entre trabajo y descanso, los docentes tenemos desde siempre un límite “difuso” de nuestro lugar y de nuestras

horas de trabajo, esto a su vez se ha ido profundizando con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y mucho más aún con la pandemia del Covid-19.

Trabajamos frente al aula, también cuando corregimos exámenes en un bar o en nuestra casa, cuando contestamos un mail de un alumno en un transporte público, cuando escribimos en una notebook un trabajo de investigación o un informe en nuestra “temporada de vacaciones”, cuando leemos un libro en cualquier lugar, los ejemplos son infinitos, cada vez hay menos límites entre el trabajo y el descanso.

Estamos prácticamente todo el tiempo “disponibles” para nuestro trabajo y esto lo vivimos como algo normal. La actual “uberización de la economía y del trabajo”, tan rechazada por los trabajadores, donde los límites de trabajo y de descanso son difusos y donde el trabajador está muchas horas poniendo su trabajo a disposición de una plataforma, es común desde hace mucho tiempo en nuestra profesión docente.

Esto se ve aún más agravado con la pandemia del Covid-19, dado que con el trabajo remoto realizado producto de la pandemia, los docentes están casi todo el día, incluso sábados, domingos y feriados trabajando en sus casas. El límite entre trabajo y descanso se volvió aún mucho más difuso, generando un mayor grado de insatisfacción y de estrés en los docentes universitarios. Así vemos a docentes contestando mails, corrigiendo trabajos y exámenes, contestando consultas, etc. a toda hora y todos los días. Ningún docente sabe efectivamente cuántas horas trabaja por día o por semana, lo único cierto y que nadie pone en duda, es que se trabaja más tiempo y con un mayor nivel de estrés.

A su vez, la profesión académica se encuentra atravesada por tensiones que remiten a diversos fenómenos que trastocan los modos y condiciones en que los académicos hacemos nuestro trabajo.

Desde la década del noventa, la institución universitaria, a través de distintos estímulos y políticas, ha ido valorando diferencialmente

el trabajo de docentes e investigadores. Bajo el paradigma de la productividad, la docencia queda subordinada bajo la vara de la investigación, invisibilizando su especificidad.

Indudablemente las transformaciones sociales, económicas y culturales en curso, a la vez que promueven cambios, exigen revisar los condicionamientos estructurales e institucionales del trabajo de docentes e investigadores, y con ello repensar la función formativa universitaria y la de sus académicos de cara a las demandas sociales, culturales y económicas en los contextos de alta heterogeneidad y segmentación social que caracterizan a la sociedad argentina.

El desafío de la institución universitaria y de sus docentes en el contexto actual es una vez más repensarse crítica e innovadoramente más allá del constreñimiento que impone el par conocimiento-productividad.

Asimismo, se requiere avanzar en mecanismos que mejoren la movilidad de la carrera docente, garantizando evaluaciones periódicas innovadoras que contemplen la función de enseñanza, la capacitación y la formación de los mismos, así como la asignación de cargos y dedicaciones que sustenten adecuadamente el trabajo de docentes e investigadores.

La pertenencia docente

A diferencia de otros trabajos, donde el trabajador se define y se identifica claramente por lo que es. El camionero es y se siente camionero, el taxista es taxista, el que maneja un colectivo es colectivo, el que trabaja en un banco es empleado bancario, etc., el docente universitario está en una dualidad, que es docente y que tiene su profesión “arquitecto”, “diseñador”, “de artes”, “bioquímico”, “sociólogo”, etc.

Un párrafo aparte merece la profesión “investigador”, hay muchos docentes que se definen como investigadores, lo que muestra que muchos de ellos consideran la actividad como investigador más prestigiosa que la

actividad como docente, por eso toman a la investigación como su actividad principal y a la docencia como algo de segunda categoría, algo oculto.

El sentido de pertenencia al grupo de los docentes universitarios es menor que al de otras profesiones y la amplitud de empleo también es mayor al de otras profesiones, con lo cual podríamos decir que la docencia universitaria es una profesión con una “pertenencia débil y heterogénea”.

Los docentes universitarios, por otra parte, tenemos varias posibilidades de pluriempleo. El docente, que es docente y ejerce su profesión de abogado, contador, médico u otra, y a su vez, la puede realizar en el ámbito privado, en su consultorio, en su estudio, en el Estado nacional o provincial, o sea, en diversos lugares.

El que es docente e investiga, y ahí se puede ver la valoración, en general mayor de la investigación por sobre la docencia, en especial en la evaluación para los concursos docentes y también en lo salarial con el cobro de los Incentivos a los Docentes Investigadores. Entre los docentes que investigan, algunos de ellos piensan que las horas que le dedican al ejercicio de la docencia es una pérdida de tiempo, que los retrasa en su investigación.

Muchas veces hemos escuchado de algunos docentes la frase: “Uf, tengo un montón de alumnos, no puedo estar en mi laboratorio investigando por estos alumnos que me demandan mucho tiempo en sus clases y en tomarles exámenes”, o el desprecio de los docentes universitarios que realizan trabajos de investigación hacia los docentes universitarios que sólo hacen docencia.

También, a diferencia de otras profesiones, hay un problema en reconocernos los docentes universitarios como trabajadores docentes; muchas veces, pese a que cobramos un salario y tenemos una profesión regulada por leyes laborales y un Convenio Colectivo de Trabajo, está en duda si el docente se considera un trabajador.

En el caso de los docentes universitarios, somos trabajadores como cualquier otro, trabajadores que vivimos de un salario y tenemos una relación laboral que genera derechos y obligaciones.

Pese a ello, algunos aún sostienen que la docencia es como un sacerdocio y por ello siguen negando el derecho a un salario digno o lo colocan a este en un segundo plano de importancia. Estos “antiderechos” no tienen en cuenta que un sacerdote también vive de un salario y por más vocación que tenga un docente de ejercer su profesión, este debe tener un salario digno y derechos como cualquier otro trabajador.

Otro párrafo aparte merece la docencia *ad honorem*, ¿ser docente por el honor? ¿A un camionero, a un cooperativo, se le ocurre trabajar *ad honorem*? Este diría, por ejemplo, “maneja gratis un colectivo, que contento que estoy por trabajar gratis”. Que un obrero metalúrgico vaya a trabajar *ad honorem* a una fábrica es impensable, suena hasta ridículo.

Es una profesión “extraña” la nuestra, escuchar que alguien quiere ir a trabajar gratis y que esto suene “normal” a nuestros oídos. A su vez, ¿decir que los que trabajan sin salario son honorables significaría que los que cobran un salario no son honorables? También podríamos decir que alguien trabaja gratis como docente universitario porque le gusta, lo que se desmiente muy fácilmente viendo que muchas personas trabajan en lo que les gusta y por ello no lo hacen sin percibir un salario.

El argumento de que el docente se va formando mientras trabaja *ad honorem* es muy fácil de refutar, por ejemplo, cuando una persona va a trabajar a una fábrica, empieza sin saber hacer muchas cosas, cuando alguien se inicia en el mercado laboral, empieza a trabajar, va adquiriendo experiencia mientras trabaja y cobra su salario. Tiene los conocimientos del colegio secundario, pero va adquiriendo los conocimientos mientras le pagan el sueldo y tiene sus derechos como trabajador, y se va capacitando mientras va cobrando su salario. A ver, la lógica de nuestra profesión sería que el

docente ingrese a la carrera docente y mientras se vaya formando, porque lleva tiempo formar al docente, cobre un salario como en cualquier otra profesión.

Así, en nuestras universidades públicas aún existe esta especie de “trabajo esclavo”, un trabajador “con obligaciones y sin derechos” del cual abusan muchas veces sus autoridades. De esta manera, se forma un “ejército” de trabajadores sin derechos que se encuentran en la primera “fila” dispuestos a dar clases a miles de estudiantes con la sola promesa de que si queda un cargo vacante “entre todos” el *ad honorem* uno pasará a tener un salario.

En esta especie de “carrera” por su salario y por sus derechos, muchos docentes desertan y otros pasan meses o a veces años para “llegar” a obtener un cargo rentado. En una cátedra, si el docente *ad honorem* tuvo la suerte y alguien se jubiló o dejó su cargo, por ahí se pasa sólo unos meses *ad honorem* y consigue rápidamente acceder a su cargo como rentado, pero si tiene la “mala suerte” de que los diez docentes de la cátedra no se “vayan nunca”, el docente *ad honorem* puede pasarse tres, cuatro, cinco o diez años hasta que consiga su cargo rentado. O sea, esto depende del azar. No hay una política que esté institucionalizada, que uno pueda decir cuánto tiempo un docente va a estar como *ad honorem*, no importa si se formó o no como docente, si trabaja bien, mal o regular, si se esfuerza o no, para pasar a ser rentado, sólo depende de que se genere la vacante, no depende de uno, sino de otro docente. Para acceder a la renta necesitamos que un docente rentado decida dejar de ser docente. Algo similar sucede también en toda la carrera docente, donde encontramos docentes “subvaluados”, o sea, que tienen un cargo de menor jerarquía del que deberían tener.

¿Cuáles son los criterios para que un docente ascienda en su carrera docente? ¿Por qué un docente asciende de ayudante de primera a jefe de trabajos prácticos o de jefe de trabajos prácticos a profesor adjunto? ¿Cuál sería la lógica? Que el docente obtuvo más conocimientos, que se desempeñó adecuadamente por una deter-

minada cantidad de años, que es un excelente docente, que hizo un posgrado ¿Pero eso sucede o no? Tal vez, en parte, hay un recorrido meritocrático para generar un ascenso, pero si un ayudante quiere pasar a jefe de trabajos prácticos, en general más allá de sus antecedentes o su currículum o su esfuerzo personal, esto principalmente depende de que se genere la vacante en su cátedra, de que un jefe de trabajos prácticos se vaya de la cátedra o se jubile. Con sarcasmo podríamos decir: “Tengo que matarlo para que se genere una vacante, y entonces yo paso de ayudante a jefe de trabajos prácticos”.

Los ascensos se dan por meritocracia, pero también por suerte, por estar en el lugar o en la cátedra correcta donde el que está “arriba” en la carrera docente abandone su cargo. “Pobres” de los menos beneficiados, donde los inmediatos superiores no “se van más”.

Este sistema perverso elimina toda lógica, los ascensos dependen de nuestros méritos, pero más aún de que nuestros superiores dejen de ser docentes, así se ven cátedras donde docentes doctorados y con antecedentes para ser profesores todavía detentan el cargo de ayudantes de primera. ¿Será porque aún no se atrevieron a asesinar a sus superiores?

Por eso existe algo que unos llaman “un método esquizofrénico”, donde hay docentes que tienen renta de ayudante de primera y categoría académica de un cargo *ad honorem* de profesor adjunto. Este último se da como un reconocimiento académico de su trayectoria, pero pueden pasar muchos años cobrando como ayudante de primera y resulta que su trabajo en la cátedra es el de profesor adjunto. O sea, trabajo por una categoría superior y cobro por una inferior. ¿Nos imaginaríamos a un gerente de una empresa transnacional cobrando como si fuera cadete?

Así, en la docencia universitaria, las características esenciales de cualquier trabajador que cobra un salario y tiene derechos y obligaciones de acuerdo a su jerarquía laboral son mucho más laxas. Obviamente, muy lejos estamos del planteamiento del trabajo decente de la OIT.

A modo de conclusión

Por ello entiendo que la profesión docente universitaria es una profesión que se encuentra en construcción, que pese a tener un importante prestigio social, aún muchos docentes universitarios no se reconocen a *prima facie* como tales y que a su vez muchos tampoco se reconocen como trabajadores.

Reconocernos y que nos reconozcan como trabajadores docentes universitarios es el camino para lograr el trabajo decente que dictamina la OIT en todas las universidades públicas.

Las universidades son de calidad e inclusivas sólo por la capacidad de sus docentes. Las aulas, los laboratorios, los edificios, las herramientas tecnológicas son sólo herramientas que apoyan y ayudan al docente a desarrollar mejor el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, las universidades deben tener especial preocupación en formar y en otorgar derechos a sus docentes para lograr ser mejores universidades.

Debemos estar orgullosos de nuestra profesión de docentes universitarios y reconocernos como un colectivo de trabajadores.

Entendemos, a modo de conclusión, para ayudar a iniciar este camino y para realizar un aporte a la CONEAU, que la misma debería tomar como parte de sus evaluaciones a las instituciones universitarias el grado de satisfacción o de insatisfacción de sus docentes.