

CONDICIONES DE TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO: EL CASO DE ARGENTINA

Working Conditions and Collective Bargaining for University Professors: The Case of Argentina

Pedro Mariano Sanllorenti. Secretario General de la Agremiación Docente Universitaria Marplatense. (Argentina).

Mariel Cecilia Martin. Universidad Nacional del Mar del Plata (Argentina).

David Cobos Sanchiz. Universidad Pablo de Olavide (España).

Fecha recepción: 10/12/2022 - Fecha aceptación: 23/01/2023

RESUMEN

El artículo describe someramente la articulación legal del Sistema Universitario argentino y cómo se aborda la Seguridad y Salud en el trabajo, singularmente desde el Consejo Interuniversitario Nacional. Posteriormente se reflexiona sobre la importancia de la negociación colectiva para la mejora de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de las universidades, señalándose como hito histórico la consecución del Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Una vez revisados los principales hitos en este campo en las universidades argentinas, se reflexiona sobre el impacto de la pandemia por COVID-19, la cual vuelve a poner en el centro de la escena la necesidad de fortalecer las medidas de prevención de riesgos laborales en las universidades. Finalmente se aportan algunos datos procedentes de unas encuestas realizadas por la Agremiación Docente Universitaria Marplatense, que muestran las características del trabajo docente desarrollado en tiempos de pandemia, así como algunas de las posibles soluciones o paliativos para su mejora en el corto plazo

PALABRAS CLAVE

Docencia, Salud laboral, Políticas en Salud Laboral, Riesgos Laborales

ABSTRACT

The article briefly describes the legal articulation of the Argentinian University System and how occupational health and safety is addressed, particularly from the National Interuniversity Council. Subsequently, we reflect on the importance of collective bargaining for the improvement of the working conditions of university staff, highlighting the achievement of the Collective Bargaining Agreement for Teachers of National University Institutions as a historical milestone. After reviewing the main milestones in this field in Argentinian universities, we reflect on the impact of the COVID-19 pandemic, which once again highlights the need to strengthen occupational health and safety measures in universities. Finally, some data is provided from surveys conducted by the Marplatense University Teaching Association, which shows the characteristics of the teaching work carried out during the pandemic period, as well as some of the possible solutions or palliative measures for its improvement in the short term.

KEYWORDS

Teaching, Occupational health, Labour health policies, Occupational hazards.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo conjunto entre sindicatos y un grupo de investigación de la Universidad Nacional de Mar del Plata, permitió una construcción de coherencia entre lo denominado “académico” y las prácticas cotidianas. La defensa de los derechos de las/os trabajadoras docentes universitarias/as, no suele ser una postura habitual en el ámbito de la investigación universitaria. Sin embargo, es posible, deseable y necesaria. Así, la articulación entre la teoría y la práctica deviene en la construcción de un conocimiento científico no encorsetado, que se transforma en un permanente devenir crítico, superador y dialéctico donde la teoría se materializa en las/os trabajadoras/as y éstas y éstos indican el camino a seguir.

Los sindicatos tienen una militancia cotidiana en la trinchera del puesto de trabajo, logran transformar los puestos de trabajo como punto de partida en la defensa de los derechos de las/os trabajadoras/es, y promover permanentes nuevas reivindicaciones pero, sin duda, la investigación científica permite tener los datos reales de las condiciones y ambiente de trabajo, articulados con las voces, las percepciones y representaciones de las/os docentes.

En Argentina, la Reforma universitaria de 1918 en la ciudad de Córdoba, significó un cambio trascendente en la conformación y constitución del incipiente modelo universitario. Esta reforma impactó en muchos países latinoamericanos, generó un cambio de paradigma, sostuvo la democratización de la vida universitaria, la autonomía de las instituciones, el cogobierno universitario constituido por todos los claustros (estudiantes, docentes y graduados/as, y en algunos casos, el personal auxiliar), y el acceso de los/as docentes a sus cargos por concurso público de antecedentes y oposición.

Treinta años más tarde, los gobiernos peronistas garantizaron la gratuidad de los estudios de grado, y el ingreso irrestricto (libre) para el acceso a las universidades. Estas

premisas básicas tuvieron sus disputas y vaivenes en muchos gobiernos, y fueron suprimidas por las dictaduras, pero hoy están consagradas en las leyes universitarias vigentes.

El sistema universitario argentino está constituido por instituciones de gestión pública y de gestión privada, repartidas en número similar, pero con muy diferente volumen entre ambos subsistemas: el 80% de los/as estudiantes, y el 90% de los/as docentes e investigadores/as pertenece a las universidades públicas. Aunque existe una clara concentración en la zona metropolitana de la ciudad de Buenos Aires, sus alrededores y en las ciudades capitales de provincia con mayor número de habitantes, las instituciones públicas se distribuyen en toda la geografía nacional.

En la actualidad está conformado por 57 universidades nacionales y 7 universidades o institutos públicos provinciales, que integran el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), creado en 1985 por decreto presidencial del presidente Dr. Raúl Alfonsín. En el primer momento sólo contenía a las universidades nacionales, luego se sumaron los Institutos, y a partir de la Ley de Educación Superior de 1995, se integraron las universidades provinciales reconocidas por la nación.

Los diferentes actores laborales que componen el sistema universitario, son los/as trabajadores/as docentes que se desempeñan con distintas dedicaciones horarias (simple: 10 horas semanales, semi-exclusiva: 20 horas o exclusiva: 40 horas), y los/as trabajadores/as denominados/as no docentes (con una dedicación horaria de 35 horas semanales). Además, en las Instituciones Universitarias Nacionales se desempeña el personal de conducción política: rectores/as, vicerrectores/as, decanos/as, vicedecanos/as, más sus secretarías y subsecretarías, que acompañan a rectores/as y decanos/as en su gestión de la política académica, propuesta en la elección para su mandato.

2. LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES

En materia de Salud y Seguridad de las universidades, en el CIN hay una subcomisión de Higiene y Seguridad, que depende de la Comisión de Relaciones Institucionales, donde los/as representantes de cada universidad, participan activamente en debates, propuestas y recomendaciones de programas de incumbencia en seguridad e higiene.

En diciembre de 2004, en Argentina hubo un hecho que marcó un antes y un después. En un recital de rock realizado en un lugar cerrado de espectáculos, se produjo un incendio que terminó en una tragedia, que culminó con 194 muertos y cientos de heridos. El lugar, llamado Cromañón, tenía sólo una salida de emergencia y estaba cerrada con una cadena del lado de afuera. La mayoría de las muertes se produjeron por problemas respiratorios severos que causó la inhalación de monóxido de carbono (Chillagi & Zenobi, 2022).

A partir del episodio de Cromañón se generó un proceso de sensibilización en la temática de Higiene y Seguridad. Dicho proceso implicó una toma de reflexión en los diferentes ámbitos, incluidos el universitario, por lo que la Comisión de Seguridad e Higiene del CIN, comenzó a organizar reuniones periódicas, a fin de conocer, intercambiar, y capacitar a todos los/as representantes de Rectores/as de todas las Universidades Nacionales de Argentina sobre la temática. Se firmaron con el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología convenios específicos, a partir de la presentación y aprobación de proyectos de cada universidad, rubricando dicho programa en noviembre de 2006.

A la tragedia de Cromañón se sumó, en diciembre de 2007, la explosión de la planta piloto en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Río Cuarto, provocada por la caída de tambores que contenían hexano, químico altamente inflamable. En este episodio se produjeron las muertes de cinco docentes y un estudiante, y se llegó al procesamiento de siete funcionarios de la universidad por la Justicia Nacional (Baigorria, Ortiz &

Acosta, 2009). Nuevamente se reforzó la necesidad de la continuidad y profundidad en la construcción de una cultura del cuidado sobre los riesgos laborales en las universidades.

Hoy, la pandemia de COVID-19, vuelve a poner en el centro de la escena a escala global, la necesidad de sostener en la práctica el resguardo de las condiciones de trabajo. El sistema universitario argentino y las negociaciones paritarias llevadas a cabo desde inicios de 2020, muestran una prolífica producción en la materia que se apoya en la existencia del Capítulo de las Condiciones y Ambiente de Trabajo, presente en el Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, promulgado como Decreto Presidencial 1246/15 (CCT-DU).

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REPÚBLICA ARGENTINA

Partiendo de la premisa base del derecho individual del trabajo, sostenemos que el/la trabajador/a es la parte más débil de la relación laboral y se encuentra en un plano de desigualdad e inferioridad respecto del/la empleador/a. En el derecho colectivo del trabajo, ambos sujetos, trabajador/a y empleador/a, se encuentran equilibrados/as en cuanto a su poder de negociación. En este sentido, la negociación sectorial ha sido reconocida como un Derecho Humano en los siguientes documentos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 23
- Pacto de Derechos Civiles y Políticos, art. 22
- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 8
- Pacto de San José de Costa Rica, art. 26
- Carta de la Organización de Estados Americanos, art. 43.

El Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la negociación colectiva indicando que “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de

empleadores por una parte y por la otra una organización o varias organizaciones de trabajadores con el fin de: a) fijar condiciones de trabajo y empleo b) regular relaciones entre trabajadores y empleadores c) regular relaciones entre empleadores y organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez". Los principios de la OIT en materia de negociación colectiva son los siguientes:

- Reconocimiento del Derecho de negociación tanto en el sector privado como en el público.
- Los acuerdos o Convenios deben fijar condiciones de trabajo más favorables que las establecidas en la Ley respetando las condiciones más favorables de un contrato individual.
- El proceso de negociación se debe realizar sin injerencia del poder público.
- Son admisibles la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario en casos de conflictos.

En Argentina, como en el resto del mundo, los Convenios Colectivos de Trabajo fueron vislumbrados desde el inicio como importante instrumento para los sindicatos. El desarrollo de la negociación colectiva en el país fue lento y sinuoso y ha replicado los vaivenes de la historia más reciente entre períodos de gobiernos de facto y de ejercicio democrático, ahora consolidado.

El debate teórico sobre la negociación colectiva y los determinantes de su estructura, modalidad y actualidad, se evidencia en el recorrido histórico argentino en la materia. Algunos autores, como Calmor & Driffill (1998) y Schnabel, Zagelmeyer & Kohaut (2006) definen la centralización sobre la base de considerar el nivel sobre el que se desarrolla la negociación colectiva. Así, es posible distinguir tres niveles: nivel de empresa descentralizada, de rama o actividad; centralización intermedia y nacional centralizada.

En el nivel de empresa se observa el nivel básico en que la negociación se desarrolla entre una empresa y un sindicato. En el nivel de rama o actividad los modelos más recurrentes son los de centralización intermedia, en los que la negociación se establece entre un

sindicato y los representantes empleadores de esa rama o sector. El mayor nivel de centralización de la negociación colectiva se produce cuando se establecen "acuerdos cúpula" entre Confederaciones de trabajadores/as y de empleadores/as con intervención del Estado. No obstante, es frecuente que la negociación colectiva se dé, en algunos países, de forma articulada y simultánea en más de un nivel.

Podemos identificar tres períodos en la negociación colectiva en Argentina desde que se reglamentó su funcionamiento. En los años 1953-1988 la negociación colectiva fue desarrollada a través de la centralización de los grandes sindicatos de actividad y en las cámaras empresarias de los sectores correspondientes. Pero en estos 35 años fueron relativamente breves los períodos en que la negociación colectiva alcanzó plena vigencia, dado que fue continuamente interrumpida a lo largo de cuatro décadas, en las que golpes militares restringían la actividad sindical al dictarse nuevas normas que vulneraban la autonomía colectiva y pusieron en manos estatales el manejo y la regulación de las relaciones colectivas.

Así mismo, gobiernos civiles que, aduciendo razones de ordenamiento económico interno (contexto inflacionario), tomaron medidas similares. Este período se caracterizó por la fuerte injerencia estatal, la homologación de los convenios, definición de la representación sindical a través de la regulación del otorgamiento de la personería gremial a los efectos de negociar, identidad política de los sindicatos afines a un partido político, extensión de la cobertura de los convenios a todos/as los/as trabajadores/as -sindicalizados/as y no sindicalizados/as- y la ultraactividad de convenios cuyas reglas permanecen vigentes hasta tanto no sean renovados.

De 1990 a 2001 se verificaron tendencias hacia la descentralización, pues se caracteriza por separarse de la tendencia histórica del modelo paradigmático (1953-1989) por el predominio de políticas neoliberales. La reforma laboral fue uno de los proyectos de cambio estructural que fuera eje de la política

económica. Con un claro sesgo flexibilizador, la finalidad explícita fue la reasignación de mano de obra y reducción de costos empresariales. Esta nueva lógica económica fracturó al sindicalismo, lo que se testimonió en el surgimiento de una nueva central sindical (Confederación de Trabajadores de Argentina- CTA) y la división de la tradicional CGT (Confederación General de Trabajo) en dos líneas, una oficialista y otra opositora al gobierno justicialista en ejercicio Senen Gonzales y Palomino (2006).

En este marco el número de negociaciones se redujo, pero el número de acuerdos de empresa superó a los acuerdos de rama. La pauta imitativa de fijación de salario con la desaparición del contexto inflacionario, fue abandonada y reemplazada por la pauta homogeneizadora, donde los incrementos salariales los fijaban las empresas.

Desde 2003 a la actualidad, la reactivación de la negociación colectiva ha sido promovida como política pública y por una activa reaparición de los sindicatos en la escena política. La negociación colectiva se transformó en una instancia decisiva tanto en la negociación del salario como en las condiciones de trabajo. La ley de Ordenamiento Laboral 25.877 otorgó prioridad a la negociación de mayor cobertura de rama o de actividad sobre la de sector o empresa.

La convocatoria del Consejo del Salario, del que participan pluralmente los/as trabajadores/as y empleadores/as, determina periódicamente el salario mínimo, vital y móvil. Este Consejo puede ser entendido como una forma de negociación salarial centralizada en la que interviene las distintas centrales sindicales (CGT-CTA) y las cámaras empresariales más representativas (UIA-CAC, etc.)

Se presentan diferentes niveles en los aumentos salariales pues se vincula en función al poder relativo de negociación de los sindicatos y las cámaras empresariales son compensadas por el Estado por la operatividad de la pauta de aumento de salarios y la elevación permanente del salario mínimo, vital y móvil. También, se instala un mecanismo de centralización de la negociación colectiva, mientras

que para establecer movilidad salarial el sistema predominante es la centralización intermedia por rama de actividad.

A diferencia de lo ocurrido en el sector laboral privado, los/as trabajadores/as del Estado carecieron de formalidad en la negociación colectiva, hasta mediados de 1980 (en Argentina en 1990). Esto fue así porque, a escala global y local, se entendió durante mucho tiempo que los/as trabajadores/as del Estado eran servidores/as públicos/as y no trabajadores/as. La OIT fue acumulando durante décadas presentaciones de distintas centrales sindicales que probaban lo contrario y finalmente en 1978, dicta la Recomendación 159 para promover las relaciones del trabajo en las Administraciones públicas.

En el mismo sentido en 1981 y 1987 la OIT dicta el Convenio 154 y la Recomendación 163, mediante las cuales se promueven tanto las negociaciones colectivas en el ámbito público como la posibilidad de que los/as trabajadores/as que allí se desempeñan alcancen, en acuerdo con las representaciones patronales que incluyen a representantes de los Gobiernos respectivos en sus distintos niveles, o los integrantes de las carteras de los Poderes Ejecutivos, sus propios Convenios Colectivos de Trabajo.

En la República Argentina las normas dictadas por la OIT son reconocidas y en la década de 1990 se sancionan las leyes que permiten y promueven la negociación colectiva tanto en el ámbito de los/as trabajadores/as del Estado en general, como también en la especificidad que constituyen los/as docentes en sus distintos niveles.

La obtención de la Personería Gremial de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) en 1993, permite que la organización comience a negociar colectivamente en representación de todas/os los/as docentes universitarios/as del país, siendo la representación empleadora ejercida por los representantes paritarios del CIN, que es el Consejo de los Rectores de las Universidades Nacionales.

CONADU elaboró su primer proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo entre 1994 y 1995,

el texto final de ese borrador se aprobó en un Congreso de la Federación en diciembre de 1995. Entre 1993 y 1997 se firmaron varias Actas entre ambas partes, a razón de dos o tres por año, en las que se regulan algunos pocos aspectos de la relación laboral, pero que permitieron consolidar las bases de una negociación más fructífera y duradera. En 1998 se firmó el primer Acta en el marco del Decreto 1007/95, decreto que hasta hoy, regula la negociación colectiva en el ámbito de las Universidades Nacionales. Este Acta fue a su vez homologada por el Decreto Presidencial 1.470/98 y fijó las primeras bases de lo que, con mucho mayor desarrollo, contenido y definición de derechos sería, en 2015, el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de la Instituciones Universitarias Nacionales.

4. EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS DOCENTES UNIVERSITARIOS/AS

Pocas veces en la vida de un sindicato, y menos en la de una Federación de ellos se puede mostrar un avance de la envergadura de alcanzar la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo que abarque a todos/as los/as trabajadores/as 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/as que representan.

El hecho de que nuestra legislación haya previsto que la firma de un convenio colectivo generado entre trabajadores/as y representantes de los/as empleadores/as del sector, siempre que se realice de acuerdo a las prescripciones vigentes, tenga el valor de una ley que se genera por fuera de del Congreso de la Nación, le pone un valor extra. Valor que adquiere trascendencia, cuando a esta peculiar manera de legislar, se le adiciona el concepto de la denominada ultraactividad, que implica su vigencia hasta que una norma similar la reemplace.

La relevancia e importancia de los convenios colectivos las resitúa el hecho de 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/as de los sindicatos, se suspendieron estos, así como fueron restituidos en los gobiernos democráticos.

Pero analicemos con más detalle lo que implica este convenio para los/as docentes universitarios/as:

1. Se fija un piso de derechos común para todos/as los/as docentes. Este aspecto adquiere especial relevancia cuando se tiene en cuenta que nuestro trabajo se realiza en el marco de instituciones encuadradas en la denominada autonomía universitaria y que han generado múltiples formas de relación laboral, horas y formas de trabajo y formatos de contratación. Algunas de éstas solo se explican por usos y costumbres, no sólo de una Universidad en particular sino de cada Facultad, Departamento o Instituto.
2. Por lo dicho en el párrafo anterior se fortalece la idea de Sistema Universitario. En el marco de la autonomía, pocas normas establecen un patrón común, siendo la ley de Educación Superior y los reglamentos que derivan de esta, los protocolos del Consejo Interuniversitario Nacional y los Convenios Colectivos del personal no docente y docente, dan un fuerte marco para el desarrollo de las actividades que supone una institución universitaria. El resto de las acciones comunes también deriva de los usos y costumbres, de la copia de Estatutos cuando se crean nuevas universidades, de la impronta reformista y de los subconjuntos de sistemas electorales para las autoridades y órganos de gobierno.
3. Se le encuentra un punto de solución al grave y antiguo problema de los/as docentes interinos/as. La estabilidad de los/as docentes interinos/as establecida en las disposiciones transitorias del Convenio Colectivo impacta sobre más del 60% de la población de docentes,

designados/as precariamente año tras año, en violación flagrante de los que establecen los estatutos de nuestras universidades y de la propia ley de Educación Superior.

4. El impacto del piso común de derechos no es el mismo en distintas instituciones, los casos de las Universidades Nuevas se garantizan de derechos elementales 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 establece al crearlas, y a veces pasa mucho tiempo hasta que se dictan las normas internas que los regulan.
5. Para las nuevas Universidades como para las antiguas, 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 las bases para la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo, la jerarquización de la labor docente, y se establecen derechos básicos para sus organizaciones sindicales y sus integrantes.
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 con un programa de jerarquización que, de cumplirse de acuerdo a las expectativas, permitirá que en los próximos años alcancemos los salarios docentes universitarios con el mayor poder adquisitivo desde la recuperación de la democracia.

5. ¿POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE EL TEMA DE LOS/AS DOCENTES INTERINOS/AS?

Estamos hablando de una importante cantidad de docentes superior al 60% de la planta nacional. Es decir que los interinos representaban a la mayoría de la planta docente de la mayoría de las universidades nacionales. Sin embargo, eran (y, en menor medida hoy, continúan siendo) los excluidos del sistema. Sus

designaciones son precarias y la continuación de sus tareas depende de una decisión que debe tomarse periódicamente, volviéndonos muy dependientes del poder de turno. Las designaciones interinas extendidas por décadas, con concursos pendientes, constituían el mayor problema en las condiciones de trabajo de los/as docentes universitarios/as al momento de la firma del CCT-DU.

Es importante destacar que los/as interinos son víctimas de un doble incumplimiento por parte de las autoridades universitarias. La primera falta tiene que ver con que todos los estatutos de las universidades establecen en el plazo de uno o dos años, desde la designación de los docentes interinos, deben realizarse los concursos para la selección de ese cargo. Por otro lado, la Ley de Educación Superior también prevé un plazo de dos años para la realización de los concursos. En cambio, eran muchos los/as docentes que llevaban cinco, diez y hasta veinte años con designaciones interinas en un mismo cargo. Incluso, hay docentes que se jubilan en esa condición.

Por si fuera poco, los estatutos establecen que la designación interina es una excepción a la regla, a pesar de que en la actualidad esta discrecionalidad se vuelve la regla en muchas universidades. ¿Cuál sería la explicación? La inclusión de los/as interinos en el cuerpo docente cambiaría el equilibrio de poder al interior de las distintas facultades y universidades y se alterarían los padrones incluyendo electores y potenciales competidores para los cargos electivos. Entendemos que esa fue la razón fundamental por la cual las autoridades incumplían con sus propios estatutos y el motivo para que no aceptaran incluir en el convenio colectivo la propuesta de ingreso directo a la Carrera Docente para los/as interinos/as con más de dos años de antigüedad.

Esto no quita importancia a la solución que se encontró a la redacción final del artículo 73 del CCT-DU. Se fija la estabilidad en el cargo de los/as docentes interinos/as 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 cinco o más años en el cargo, la

Paritaria particular (negociación colectiva a nivel de cada Universidad) será 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/as que tienen entre dos y cinco años de antigüedad se les garantizó la continuidad hasta que el cargo sea cubierto por concurso.

La problemática de los interinos fue y será un punto central de la necesaria democratización que requieren las Universidades Nacionales: la posibilidad de que sus integrantes puedan participar de la vida política interna de la universidad.

La Ley de Educación Superior dice que todos/as los/as docentes tienen derecho a la participación política en la vida de la universidad, estas prácticas hoy excluyen a la mayoría. A modo de ejemplo: un/a estudiante que alcance la condición de regular aproximadamente a los seis meses de ingresar a la universidad tiene más derechos de participación política que un docente interino con 20 años en la institución.

El reciente fallo judicial, de junio 2021, de la Cámara Federal de Mendoza que se expidió a favor de la inclusión de los/as docentes interinos/as incorporados/as gracias al artículo 73 del CCT-DU en el padrón de la Universidad Nacional de San Juan, es una prueba de seguir trabajando y avanzando en este tema.

Tabla 1

Principales contribuciones de las organizaciones gremiales de docentes universitarios de Argentina tendientes a la mejora de sus condiciones y ambiente de trabajo	
1978	La OIT dicta la Resolución 159 de 1978, mediante la cual se establecen las Recomendaciones sobre las relaciones del trabajo en la Administración Pública
1981 y 1987	La OIT dicta los Convenios 154 y la Recomendación 163, ambas sobre la negociación colectiva. A partir de entonces se interpretó que los/as trabajadores/as del Estado en sus distintas ramas podían contar con Convenios Colectivos de trabajo, tal y como tenían la mayoría de trabajadores/as del sector privado en Argentina

1991-1992	Leyes argentinas reglamentaron el procedimiento para la negociación colectiva de los/as trabajadores/as del Estado (Ley 23.929/1991) y de los docentes nacionales (Ley 24.185/1992)
1993-1994	CONADU obtiene su personería gremial. Requisito indispensable para ejercer la representación sindical. Se elabora un listado de temas que constituyen sus principales demandas. Se toma la decisión de elaborar un borrador de Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)
1995	El primer borrador completo de CCT fue discutido y aprobado por Congreso. A la vez se reclama la necesidad de paritarias formales entre la representación de los/s trabajadores/as docentes universitarios/as y la representación de las instituciones universitarias nacionales. El decreto 1007/1995 reglamenta las negociaciones paritarias en las universidades nacionales para personal docente y no docente
1996	Teniendo ya el borrador de CCT con un capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (CyAT) y conformada la Mesa de negociación paritaria, se celebra un acuerdo paritario entre el CIN y CONADU, que prevé la promoción de una Comisión de Seguridad e Higiene del Trabajo
2004	El Congreso de CONADU de termas de Río Hondo, actualiza en su totalidad el borrador de CCT. La idea de CyAT se va incorporando en su concepción y en el articulado se prevé la necesidad de generar condiciones dignas de trabajo para el/la trabajador/a
2005	Se produce una explosión en los laboratorios de experimentación de la Universidad de Río Cuarto que causa graves daños materiales, así como la muerte de seis personas que se desempeñaban como docentes, investigadores y becarios de la institución. Este hecho pone en alerta a todo el Sistema Universitario y se empiezan a multiplicar los Encuentros Interinstitucionales de Seguridad e Higiene, que después se irán transformando al formato Congreso
2006-2007	Una concepción más moderna de las CyAT fue incluida en el texto publicado como Decreto 1245/15 y que fue el resultado de la realización de una capacitación destinada a dirigentes sindicales de CONADU que culminó con la redacción del borrador de capítulo de CyAT que fue aprobado en un Congreso de la Federación.
2007	El primer Encuentro sobre Salud y Seguridad del Trabajo, organizado a instancias del CIN, se celebra este año. A partir de entonces se celebra de manera continuada cada dos o

	tres años. La Federación Nacional de Docentes Universitarios siempre tuvo un rol protagónico en estos Encuentros permitiendo difundir las ideas fundamentales contenidas en el proyecto de CCT y su capítulo de CyAT
2008	Un avance muy significativo en la promoción de la mejora de las CyAT lo representa el programa de capacitación gratuita docente logrado en los acuerdos paritarios a partir de 2007 y hasta la actualidad. Este programa permite destinar recursos a las universidades nacionales para que sus docentes puedan obtener formación y/o actualización de posgrado en materia de CyAT de manera gratuita
2012	Desde la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, el Dr. Jorge Cohen promueve algunas políticas activas tendentes a mejorarlas condiciones de trabajo y se intentan algunos cambios en la correlación de fuerzas entre las ART, patronales y representantes de los/s trabajadores/as. Surge la promoción y sanción de la Resolución del Comité Ejecutivo del CIN mediante el cual se establece el estudio de factibilidad para la creación de Institutos Universitarios de Salud y Seguridad en el Trabajo.
2014-2015	El 16 de abril de 2014, el CIN y las seis Federaciones Nacionales Docentes firman el Convenio Colectivo de Trabajo. CONADU lo presenta al Ministerio de Trabajo para que proceda a su homologación. El 1 de julio de 2015, en un acto celebrado en la Casa Rosada, la presidenta Cristina F. de Kirchner entrega las copias del Decreto 1245/15 que homologa el CCT
2015	Tanto desde la CONADU como desde la Agrregiación Docente Universitaria Marplatense (ADUM) se agrega a la formación un valor adicional al incorporar el requisito de que los/as docentes cursantes han de presentar un trabajo en el que se relevan condiciones de trabajo de los distintos sectores laborales donde se desempeñan, así como proyectos tendentes a la mejora. Sin duda, estos aportes revierten en un insumo esencial para las Comisiones Paritarias de Condiciones y Ambiente de Trabajo previstas en el Convenio Colectivo
2016	Se celebra el II Congreso Internacional "Salud Laboral: aspectos sociales de la prevención" y el II Taller Internacional de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental en los Ámbitos Educativos Superiores, organizado conjuntamente por la CONADU, el CIN y la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral

6. LA PARTICIPACIÓN SINDICAL ANTE LA PANDEMIA Y SUS DESAFÍOS

La sorpresa que deparó al conjunto de la comunidad docente universitaria el comienzo del aislamiento social preventivo y obligatorio motivado por la pandemia de COVID-19 se mantuvo en el tiempo. Se pensó como una necesidad que culminaría luego de un par de meses de duración. Esta sorpresa se mantuvo en los anuncios de cada extensión y mantuvo el cambio en la modalidad laboral de la docencia de presencial a virtual.

Durante todo ese período, desde fines de marzo hasta fines de junio de 2020, los docentes fueron volcándose paulatinamente al aprendizaje de una nueva modalidad laboral, mientras internalizaban la idea de que la misma había llegado para quedarse, al menos por un cuatrimestre. Salvo quienes dictaban clases en algunos posgrados o en las escasas Licenciaturas a distancia, eran muy pocos los/as docentes de las universidades con experiencia en el dictado de clases por medios remotos. A su vez, todos/as estaban familiarizados/as con los concursos docentes cuya clase pública presencial constituye un pilar de la Universidad Pública Argentina y del Convenio Colectivo de Trabajo de sus docentes.

Al momento de discutirse ese convenio (entre 2010 y 2014), la representación del consejo de rectores (el CIN) no convalidó el reconocimiento de las actividades docentes a distancia que, modestamente, habían sido incluidas en el proyecto borrador de los sindicatos. Es por eso, que, durante el inicio de las restricciones a la presencialidad surgidas con la pandemia, el trabajo docente universitario se consideró como un "trabajo voluntario", en el que los y las docentes decidieron que, ante la necesidad de realizar su aporte en una circunstancia excepcional, era posible cambiar la modalidad laboral. Asumieron, a su costo y con el equipamiento personal, la realización de un trabajo para el que no estaban preparados/as y que les supuso, al igual que a las y los estudiantes, un enorme esfuerzo de adaptación y en muchos casos costos económicos adicionales.

El reconocimiento formal del trabajo docente universitario a distancia, se realizó el 19 de junio de 2020, mediante un Acta acuerdo suscrita por el Ministerio de Educación de la Nación, el CIN y las Federaciones de Docentes Universitarios. También, y después de suscrita el Acta Nacional, fue reconocida mediante las paritarias docentes locales en distintas Universidades. A partir de entonces, puede decirse que la actividad docente virtual fue reconocida, mientras dure la pandemia, y garantizando parte de los derechos y los deberes laborales mínimos para el desarrollo de la misma. Entre otras cosas, el acta, además de reconocer el trabajo docente virtual, reconoce el derecho al salario, a una jornada de trabajo, a la capacitación o a la prevención de riesgos en el hogar, que se constituye como el nuevo lugar de trabajo y en ese marco puede hasta establecerse el reconocimiento a los accidentes laborales producidos en el propio hogar de las y los docentes.

Por otra parte, el sindicato, reclamó durante varios meses la necesidad de contar con un régimen de licencias y dispensas laborales para quienes tienen familiares a cargo y/o integran los denominados grupos de riesgo. El volumen de éstos/as trabajadoras/es era muy importante, de acuerdo encuestas realizadas en el mes de mayo. En el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), fue en el mes de agosto de 2020, que se dictó la Resolución del Rectorado, que reconoce estos derechos que permiten otorgar licencias parciales y/o hasta dispensar la actividad laboral completa para quienes tienen tareas de cuidado de menores a cargo que a su vez deben continuar con su educación a distancia, en el mismo hogar que sería su lugar de trabajo.

Desde la Agrupación Docente Universitaria Marplatense (ADUM) se realizaron encuestas para conocer las características del trabajo que se estaba llevando adelante, como así también las dificultades que se presentaban y las posibles soluciones o paliativos para su concreción (Sanllorenti & Romanín, 2020). De la misma participaron más de 800 docentes de todas las unidades académicas y su resultado permitió trazar un plan de acción

gremial a fines de septiembre 2020 que continúa hasta la actualidad.

Entre los resultados obtenidos hay varios puntos a destacar, un fuerte desgaste físico y emocional de los/as docentes, que entonces tendía a acelerarse y hoy continúa más que presente. Este desgaste obedece, entre otras cosas a un trabajo que se efectuaba (y se sigue efectuando) más allá de lo normativamente exigible. Con horarios muy extendidos y la imposibilidad a ejercer el derecho a la desconexión, que permita los descansos apropiados, en un contexto de demandas y presiones excesivas por parte de autoridades y estudiantes. Si hace un año detectábamos esa situación, hoy, más que nunca, podemos afirmar que esta situación dejará una marca indeleble en buena parte de las/os docentes e investigadoras/es.

Por otro lado, los/as docentes de la UNMDP han dispuesto sus propios recursos para enfrentar esta situación. A la utilización de los equipos personales y familiares, se suma el pago de su conexión a internet y electricidad, que resulta paradójico puesto que el CCT-DU establece en su art. 20, que la provisión de medios para la realización de sus funciones, forma parte de las obligaciones de las universidades.

Por otra parte, en la redacción definitiva del Convenio Colectivo de Trabajo, y a pedido del CIN, fueron suprimidos los textos que hacían referencia a la modalidad docente a distancia presentes en el Proyecto de CONADU. La consecuencia de esto era que la modalidad de docencia que se desarrollaba en el primer cuatrimestre de 2020 no se encontraba regulada y, por consiguiente, no estaba permitida.

Por lo pronto, no resultaba exigible tanto por el contrato de trabajo, ni por el convenio colectivo, ni por las normas propias internas de la Universidad bajo las cuales se realizan las designaciones docentes. Y si el trabajo se realizaba, como la encuesta y la infinidad de acciones de docencia por medios remotos probaron, fueron el producto de la buena voluntad y el deber ciudadano de los/as docentes a quienes debe reconocérseles el enorme aporte voluntario realizado. En ese aspecto,

resultaba prioritario establecer que, ante determinadas tareas, resultaba imposible exigir al/la docente la realización de las mismas desde su hogar de una manera unívoca y, por otra parte, reducir las presiones existentes por parte de autoridades para el cumplimiento de actividades que excedían las habituales.

A diferencia del primer cuatrimestre de 2020, en el segundo, se pudo determinar con bastante antelación, que el trabajo virtual sería la modalidad predominante, si no la única. La necesidad de la comunicación de esta continuidad fue un pedido de todos los sindicatos docentes universitarios de Argentina. El Acta Paritaria Nacional suscrita en el mes de junio otorgó los derechos y obligaciones básicos de la labor de docencia universitaria y su continuidad mientras dure la pandemia. Las autoridades universitarias receptaron y resolvieron tempranamente en el mes de julio, comunicaron la continuidad de las labores por medios remotos y permitieron un mayor tiempo de preparación de las actividades.

Numerosos programas se generaron desde los sindicatos tendientes a la compra o arreglos de equipos informáticos. Las encuestas realizadas en todo el país por los sindicatos mostraron la necesidad de implementar políticas tendientes a mejorar la situación tecnológica, si bien la mayoría poseía dispositivos adecuados para el trabajo virtual, alrededor del 15% no contaba con equipos que les permitiera desarrollar la labor que se exigía.

Por otra parte, desde la Política Nacional y de las Universidades, se priorizó el equipamiento institucional (que contaba con muy poca preparación como soporte a los nuevos desafíos y el volumen de la actividad académica) y al de las y los estudiantes. A fines de 2020, se instrumentó una Política Nacional que generó una línea de créditos en el Banco de la Nación Argentina, para que los/as docentes jóvenes y con salario suficiente, pudieran costear la compra de equipamiento informático, con intereses menores a los del mercado. También, ante el reiterado reclamo sindical del pago de la conexión a internet, se alcanzaron acuerdos locales en unas diez

universidades nacionales para el pago de uno, dos o tres meses de conexión. A finales de 2020 el Ministerio de Educación de la Nación otorgó un bono equivalente al pago de un mes de conexión de internet a todos los/as docentes universitarios/as del país y en el acuerdo salarial de 2021 se logró un pago menor pero cercano a la conexión de internet de un mes, que se extenderá por ocho meses hasta diciembre.

Hacia fines de 2020 comenzaron a autorizarse algunas actividades docentes presenciales en las prácticas de laboratorio. Y, condicionada por la segunda ola de la pandemia desde comienzos de 2021 y hasta el mes de junio, la actividad docente en la mayoría de las universidades argentinas, continuó desarrollándose en la modalidad a distancia. Esta situación fue receptada por la paritaria nacional de las y los/as docentes universitarios/as que suscribió un Acta mediante la cual se autorizaba a las paritarias particulares de cada universidad y de acuerdo a las condiciones epidemiológicas de la ciudad o región, a autorizar la realización de actividades académicas presenciales.

En la mayoría de las universidades nacionales se autorizaron a realizar, con intermitencias según la condición epidemiológica, actividades de docencia en los laboratorios de trabajos prácticos en las disciplinas de medicina, enfermería, química, bioquímica, y biología, entre otras, prácticas de campo en ciencias agrarias, como así también las clases presenciales en la modalidad denominada de burbujas en los colegios y jardines de infantes dependientes de universidades. En muchos casos se autorizó, de manera paulatina y progresiva, la realización de concursos docentes con uno o más aspirantes, de modo virtual y presencial. Las actas suscritas incluyen detallados protocolos de funcionamiento, aforo en las aulas y la necesidad de contar con ventilación y controles sanitarios y de aforo.

En lo concerniente a la salud, las jornadas y modalidad de trabajo en el marco de la pandemia, mayoritariamente se trataba (y trata aún hoy) de intentar dictar las habituales clases presenciales por medios remotos. Estas

clases al comienzo trataron de dictarse de modo sincrónico y en los horarios inicialmente pautados en la planificación de las materias y la Facultad y luego comenzaron a grabarse. Esto se diferencia bastante de lo que se denomina como cursada virtual en la que la planificación de las tareas, la recepción de los trabajos, el abordaje de los contenidos, se realiza completamente de manera virtual, y a su vez cuenta con la asistencia de profesionales informáticos y de ciencias de la educación dedicados exclusivamente a la modalidad virtual. Pocos/as docentes lograron traducir la totalidad de sus materias a esta modalidad.

La adaptación a los medios remotos requirió de prolongadas jornadas de trabajo (el 78% de los/as docentes marplatenses manifestó que trabajaba más horas de lo habitual, mientras que el 17,1% manifiesta que trabaja las mismas horas y el 4,3% considera que trabaja menos). Esta adaptación, con mayor carga laboral, la intromisión de estudiantes y autoridades fuera del horario laboral que se conectan por medios remotos con los/as docentes, se sucedieron de manera conjunta y en simultáneo con la vida familiar, lo que implicó una situación de estrés emocional constante. Analizando esta situación, la virtualidad se iba extendiendo, es que se generaron cursos destinados al reconocimiento y disminución del estrés, como así también los destinados al reconocimiento de los derechos laborales vigentes, la situación excepcional que implicaba la pandemia, y la necesidad de definir y reconocer el derecho a la desconexión que ya estaba reconocido en algunas legislaciones y convenios colectivos europeos.

7. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD

Los puntos más relevantes observados en el marco de esta nueva situación laboral fueron: el material de trabajo y los factores de salud (tales como descanso, alimentación, entre otros). El medioambiente de trabajo se desarrollaba compartido con el ambiente familiar (50,6%), en el mismo espacio común, donde conviven las distintas actividades familiares. No todos los/as docentes contaban con un

ambiente privado (49,4%); ya sea un escritorio u otro ambiente adaptado para poder llevar a cabo su tarea laboral. Esto implica una movilidad diferente, modificada por la interacción con el medio, puesto que los disímiles estímulos sensoriales (luz, sonido) involucrados, generan cambiantes niveles de concentración para realizar una misma actividad.

En cuanto a la relación del medio digital utilizado, se observa la utilización de varios equipos (computadora de escritorio, notebook, tablet y/o celular) y cada uno de ellos se conjugó de manera diferente con el medio de apoyo (mesa, escritorio) utilizado y la silla. Ese conjunto, medio digital – mesa – silla, fue adaptada por cada docente bajo parámetros corporales distintos, modificando la carga biomecánica. El cuerpo responde a estas exigencias físicas a través de compensaciones, en pos de mantener la homeostasis (equilibrio corporal saludable); pero con el transcurso del tiempo estas compensaciones profundizaron las alteraciones musculoesqueléticas, modificando la postura corporal. Es así como se manifiestan diferentes sintomatologías de acuerdo a la región corporal implicada, abarcando desde una molestia puntual a un dolor manifiesto general.

Según los datos obtenidos del Servicio Universitario Médico Asistencial (SUMA), las consultas tanto en los servicios de psicología, psiquiatría y kinesiología, han disminuido considerablemente, tomando como base el mismo período al año 2019. Algunos de los datos acercados por SUMA, para un mismo período entre 2019 y 2020 (cuadro 1 y 2) en los servicios de psicología, psiquiatría y kinesiología son sumamente interesantes.

Cuadro 1. Atención de pacientes servicio de Psicología y Psiquiatría

Servicio	01/05/2019 31/07/2019	–	01/05/2020 31/07/2020	–
Psicología	515 pacientes		351 pacientes	
Psiquiatría	101 pacientes		38 pacientes	

Cuadro 2. Atención de pacientes servicio de kinesiología

kinesiología

	2018	2019	2020
Pacientes	208	220	105
Sesiones	3063	3253	1067

La disminución en la consulta se produce debido a varios factores: la falta de tiempo disponible frente a la gran demanda laboral, jornadas muy extensas, sumadas a las obligaciones familiares y la nueva organización de trabajo. Un tema no menor, el miedo a concurrir a la consulta por la exposición sanitaria. En el caso del servicio de kinesiología, se suma la falta de autorización de atención de consultorios en el municipio de General Pueyrredón, comparado con el mismo período en años anteriores, siendo la apertura legal de los mismo a partir de junio de 2020.

En cuanto a las atenciones psicológicas y psiquiátricas, la disminución se debe a varios factores: la no presencialidad de las sesiones, en algunos casos resistencia de realizarlo en forma virtual, el abandono por los riesgos de contagio, y la concurrencia a otros especialistas fuera de la obra social, (a partir de entrevistas mencionaron evitar la visualización de la terapia). Relacionado con el impacto de la transformación en el trabajo, lamentable y significativo fue en el suicidio de un docente y el síndrome vertiginoso de una docente que implicó contratar una acompañante terapéutica.

Un tema que nos llama la atención son los resultados expresados en el "El Impacto de la pandemia Covid-19 en las rutinas educativas: Repuestas de las Universidades Nacionales", realizadas encuestas a las autoridades, estudiantes, docentes y no docentes de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación Argentina, indicando la muestra de 39 rectores/as (66% de las UUNN), 62.65 docentes (90% UUNN), 25.773 estudiantes (90% UUNN) y 2.589 trabajadores/as no docentes (90% UUNN), en la muestra mencionada acotamos la ausencia de un lenguaje inclusivo no es menor.

Por otro, lado cada pregunta formulada no menciona las universidades sino en general, siendo las respuestas positivas en un alto

porcentaje, entre las preguntas que obviamente se pueden consultar a la página del CIN, hacen referencia a las acciones, satisfacción, repuestas desarrolladas por las universidades en condiciones de la pandemia por parte de las autoridades, docentes y estudiantes.

De la misma manera, en cuanto a las reformas desarrolladas en las clases virtuales, problemas por razones personales o de infraestructura digital para dar clases, porcentaje de los contenidos cubiertos bajo la modalidad virtual, y en otra pregunta los/as estudiantes se refiere que sí pudieron cursar las materias a distancia/virtual de acuerdo con los objetivos planteados, la adaptación o problemas de los procesos administrativos de la universidad de trabajo remoto de los no docentes, o el uso de recursos tecnológicos e informáticos necesarios para el dictado de clases virtuales. Sinceramente sorprenden las repuestas con las encuestas elaboradas conjuntamente por el sindicato, por las entrevistas a informantes claves de la comunidad educativa.

Algunos logros alcanzados durante la pandemia por la Agremiación Docente Universitaria Marplatense fueron la Encuesta sobre las Condiciones y Ambiente de Trabajo (C.y.A.T), Concursos docentes, Vacunación Docente y Vacunatorios, Resoluciones de Mesa Ejecutiva y Delegados/as, Programa de Aumento de Categoría, así como el Protocolo de inicio de clases en el Jardín de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

8. INTERPELARNOS ANTE LOS NUEVOS RETOS

Consideramos vertebral para el sostenimiento de la construcción de los saberes diversos en las universidades argentinas, el estudio del impacto de los riesgos psicosociales de las y los trabajadoras/es docentes en la pandemia y post- pandemia, que adquieren una gran relevancia de los detectores, agentes de cambio y monitoreo de sus condiciones y ambiente de trabajo, a fin de desarrollar propuestas de actuación específicas e instalar una nueva cultura del cuidado y de

prevención en las transformaciones del mundo de trabajo y el diseño de políticas públicas en la prevención de los riesgos psicosociales de la docencia universitaria que visualice la realidad cotidiana.

Nuestro planteo implica un nuevo paradigma en el trabajo conjunto entre el sindicato y la universidad, que permita una construcción de coherencia entre lo denominado “académico” y las prácticas cotidianas, en defensa de los derechos de las/os docentes universitarios/as. Como mencionamos al inicio del trabajo, sostenemos que la articulación entre la teoría y la práctica permite reconstruir el conocimiento científico de amplitud de miradas, crítico, superador y dialéctico donde la teoría se sustancia en las/os trabajadoras/as.

Los sindicatos tienen una militancia cotidiana en la defensa de sus derechos y

reivindicaciones permanentes pero, sin duda, la investigación científica permite obtener los datos reales de las condiciones y ambiente de trabajo, articulados con las voces, las percepciones y representaciones de las/os docentes.

La pandemia presenta diversos desafíos a seguir trabajando, ante este cambio de paradigma, entre ellos el interpelarnos sobre las diferentes estrategias de enseñanza-aprendizaje que la nueva coyuntura amerita, el impacto de los riesgos psicosociales de la docencia universitaria, los ajustes en el proceso de trabajo y monitoreo de sus condiciones y ambientes de trabajo, con el fin de confeccionar propuestas específicas de acción, mejoras e instalar una nueva cultura del cuidado y prevención de los riesgos psicosociales en la docencia universitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baigorria, S., Ortiz, S. & Acosta, C. (2009). Relato de la tragedia en la Universidad Nacional de Río Cuarto (Argentina), signo del deterioro de las universidades públicas. *Fundamentos en Humanidades*, Extra 20, 13-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3189072>.
- Calmfors, L. & Driffill, J. (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 3 (6), 13-61. <https://doi.org/10.2307/1344503>.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos por la que se crea la Organización de los Estados Americanos. https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp.
- Chillagi, C. & Zenobi, D. (2022). Gobernar las “tragedias”. Víctimas, dispositivos y responsabilización en dos casos comparados. *Revista de Ciencias Sociales*, 35 (50), 83-105. <https://doi.org/10.26489/rvs.v35i50.4>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Gaceta Oficial 9460 de 11 de febrero de 1978 (Costa Rica). https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf.
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- Decreto 1.007/1995 por el que se adoptan medidas a efectos de posibilitar la constitución de la Comisión Negociadora del Sector Docente y la conformación de la Comisión Negociadora del Sector no Docente de los niveles General y Particular, de acuerdo a lo previsto en el art. 19 de la Ley 24.447 (Argentina). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1007-1995-24310>.
- Decreto 1.246/2015 por el que se homologa el Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales (Argentina). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1246-2015-248779/texto>.

- Decreto 1.470/1998 por el que se homologa un acuerdo referido a las obligaciones docentes, perfeccionamiento docente, cara horaria, régimen de incompatibilidades, planta docente...(Argentina). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1470-1998-55000#:~:text=Resumen%3A,QUE%20REPRESENTAN%20AL%20PERSONAL%20DOCENTE.>
- Ley 24.521 de Educación Superior (Argentina). [https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24521-1995-25394.](https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24521-1995-25394)
- Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (Argentina). [https://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/legislacion/leyes/ley25877.pdf.](https://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/legislacion/leyes/ley25877.pdf)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas. [https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights.](https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas. [https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights.](https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights)
- Sanllorenti, P. & Romanín, E. A. (2020). *Resultados de la consulta “El trabajo docente en la universidad en tiempo de cuarentena”*. Agreración Docente Universitaria Marplatense. [https://www.adum.org.ar/?p=8164.](https://www.adum.org.ar/?p=8164)
- Schnabel, C., Zagelmeyer, S. & Kohaut, S. (2006). Collective bargaining structure and its determinants: An empirical analysis with British and German establishment data. *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2), 165-188. [https://doi.org/10.1177/0959680106065036.](https://doi.org/10.1177/0959680106065036)