

# Procesos paritarios del trabajo docente en Entre Ríos AGMER 2012 - 2015

Procesos, disputas y sentidos en torno a una negociación colectiva de trabajo

**Autores:** Lía Fimpel (AGMER), Perla Florentín (AGMER) y Sebastián Telechea (AGMER)

## Palabras clave:

*Trabajo docente - paritarias - representación.*

## Introducción

El presente trabajo retoma las acciones político gremiales planteadas por la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (AGMER) como objetivos de gestión 2012-2015. En este sentido, se circunscribe -dentro de las múltiples dimensiones del trabajo docente- en los procesos paritarios de condiciones laborales que hacen pie en esa multiplicidad y no solamente en la referencia, como elemento de lucha o disputa, en forma exclusiva a la dimensión salarial.

Como génesis de este proceso, se presentan a los trabajadores mediante reiterados documentos y declaraciones públicas, como ejes de campaña del espacio agrupacional *Integración por un AGMER de todos (1)*, líneas propositivas de política gremial que establecen con claridad algunas definiciones estratégicas, abandonadas por la conducción en funciones. Estas debían ser recuperadas por la organización sindical, para volver a ocupar el lugar de protagonismo histórico que como mayor sindicato docente de la provincia habíamos perdido. Tales líneas político-gremiales retoman la centralidad de establecer:

1) La necesidad de reconstruir la unidad interna del sindicato y de re-articular el consenso social en torno a las luchas docentes en el marco del fortalecimiento de la CTA Entre Ríos.

2) La necesidad de afrontar los procesos de lucha desde la lógica confrontación-negociación y con una perspectiva integral de discusión con nuestra patronal, que no estuviera centrada solamente en lo salarial, sino que condujera a la ampliación de derechos en relación a la mejora de las condiciones de trabajo.

Desde esta lógica, y mediante la herramienta paritaria como instrumento de objetivación de esas definiciones, se intentan retomar desde la conducción del sindicato los sentidos iniciáticos de nuestra entidad, en sus poco más de 30 años de historia, abandonados en años anteriores. La apuesta es recuperar la iniciativa, exigir y sustanciar acuerdos paritarios que ya no atiendan las condiciones laborales sólo en clave unidimensional, sino también el reconocimiento y mejoramiento de nuestras herramientas concursales de ingreso y de ascenso, asegurando la estabilidad; y la formación de compañeros y compañeras que dirijan las instituciones educativas desde nuevas miradas, nuevas formas y modos, como punto de partida, proponiendo además nuevas concepciones de formación

1. El Frente Integración está constituido en la provincia de Entre Ríos por las agrupaciones internas del sindicato: Celeste, Compromiso y Paulo Freire.

que impliquen la continuidad de estos tránsitos desde una visión de procesos de formación, como verdaderos trayectos, entre otros.

## Contexto, conquistas y representación. El poder de lo colectivo

Es importante reseñar el contexto provincial al momento de la asunción de la gestión gremial 2012-2015, con una paritaria nacional irresuelta en la definición del piso salarial unificado, motivo por el cual no se llegó a firmar ningún acuerdo entre el Gobierno Nacional y la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA). Esto llevó a medidas de acción directa que superaron el 95% de acatamiento, y movilizaciones provinciales y nacionales del colectivo docente.

En este marco, los congresos de la entidad, como máximo órgano de representación, retoman lo ya planteado en documentos anteriores (2) como ejes de campaña del Frente Integración (ahora asumiendo la conducción del sindicato): la necesidad de la herramienta de la negociación colectiva y alcanzar convenios laborales, conquista histórica del movimiento obrero que reconoce y fortalece el carácter colectivo del trabajo, al tiempo que consagra la participación en un pie de igualdad con la patronal.

Como ya expresáramos en párrafos anteriores, considerábamos que, sin abandonar la disputa salarial, era fundamental incluir en la agenda pública en materia de políticas educativas provinciales, las demás dimensiones que encierra el trabajo docente y cuyas reivindicaciones se encontraban en un punto muerto. Se proponía esta vez, como conducción, legitimar a través de la apertura de mesas paritarias en diferentes temáticas una mirada integral, cohesionada, que definiera marcos normativos que reconocieran el valor y las condiciones de trabajo, y posicionaran nuevamente al sindicato como actor fundamental y con real incidencia en esas nuevas conquistas. En este sentido, se abrieron las mesas de vivienda, infraestructura, transporte escolar y condiciones laborales como parte de una estrategia de lucha integral.

Los trabajadores de Entre Ríos no contábamos en nuestro recorrido histórico con muchas experiencias de llevar adelante reclamos y reivindicaciones a través de discusiones paritarias. Si bien esta herramienta fue utilizada por las organizaciones sindicales con mucha fuerza desde mediados de la década del 40 hasta el golpe militar de 1976, en nuestra provincia -paradójicamente y a pesar de haber logrado la Ley Provincial N° 9624/05 de Convenciones Colectivas de Trabajo Docente-, no había muchos antecedentes, por lo que tal variable implicaba desafíos en varios sentidos a transitar por nuestro sindicato.

Uno de los retos centrales que afrontábamos a partir de la apertura de espacios de negociación paritaria sobre diferentes temáticas incluía inexorablemente el problema de la integración de compañeros de diferentes partes de la provincia que dieran la disputa en ese ámbito. La formación para la discusión, en organizaciones que tienen como norte y eje constitutivo la lucha, lo colectivo no sólo atiende a la base de conocimiento del sistema, de la regulaciones del trabajo docente o el grado de formación académica, sino que implican un desafío aún mayor: la consideración que cada cuadro político representante de la organización en el ámbito de disputa y discusión tiene de la idea de representación de un colectivo. En este punto fundamental fue importante detenerse y problematizar como sindicato sobre las miradas que construimos en torno a las regulaciones -la normativa- del trabajo docente; la mirada particular, dependiendo si es conveniente o no a una situación laboral personal; o la mirada general sobre el conjunto -colectiva-, en donde la misma se transforme en un instrumento justo para la mayoría de los/las docentes. Esta lectura de la situación particular en la legislación es algo a lo que no se es ajeno, aún antes de asumir una representación: está internalizada y hasta en cierto punto naturalizada y justificada. El corrimiento de esta mirada implicó un proceso de problematización de la

función que se cumple, cuando justamente *representamos* y no *nos representamos*. De este modo, la mirada sobre el colectivo no es una opción, sino una responsabilidad que se debe asumir como miembro de cualquier espacio de negociación en el que se participe. Este proceso aparentemente sencillo no lo es, ya que se producen tensiones internas y externas ante esta naturalización, y la pugna de la mirada individual sobre la colectiva, que quizás el propio sistema promueve.

Es importante e irrenunciable posicionarse en el conjunto, porque esto implica que cuando se discute, por ejemplo, la competencia de un espacio o cargo, no se lo hace a título personal; se discute el derecho de la totalidad de los/las compañeros/as que representan esa titulación. Del mismo modo, cuando se debate un requisito para el ingreso, se define la posibilidad de acceso a la docencia de todos los/las docentes que inician su actividad laboral; cuando se discuten privilegios según la titulación y la modalidad, se discute el derecho estatutario de cada compañero/a a ascender, y se discute la escuela que queremos, los/las docentes que queremos y los/las estudiantes que queremos formar, bajo la premisa histórica de nuestro sindicato de la defensa irrestricta del título docente y de la escuela pública no arancelada.

Esta postura y esta mirada que se plantean como objetivos de la conducción gremial hacia el interior del sindicato, requerían espacios de aportes y de discusión, que permitieran el reconocimiento de parte de los compañeros y compañeras de toda la provincia que iban a ejercer la función de representación de los trabajadores de la educación. Estos espacios debían promover, para la creación de esa conciencia, la convicción de que el conocimiento es una herramienta. A partir del compromiso asumido de formar compañeros desde una perspectiva política, sindical y pedagógica que fortalezca la pertenencia histórica como trabajadores de la educación, debían además suscitar el debate de la escuela pública para la transformación de la realidad y la liberación de los pueblos.

En este sentido, y asumiendo conciencia de ese proceso de desarticulación y gradualidad de las líneas de formación de cuadros, se define la creación -en el año 2012- del Instituto de Investigaciones y Estadísticas de AGMER (IIE AGMER), y -en la misma línea- se propone la creación de la Escuela de Formación Pedagógica y Sindical (EFPyS AGMER). Ambos proyectos se formulan como instancias que articulen a ese presente las miradas para la participación en las mesas paritarias. Si bien se vislumbran posicionamientos político-pedagógicos que se mantienen inalterables a pesar de las diferentes perspectivas en distintos momentos históricos y políticos de la entidad, vemos que pocas veces se han sostenido en el tiempo programas de formación articulados y con lógicas graduales de formación. El proceso paritario necesita como espacio nodal un modo de generar ámbitos institucionales concretos para la implementación de procesos más abarcativos, que recuperen esos sentidos planteados como desafíos internos hacia la militancia.

La visualización de estos factores fue lo que nos permitió recorrer en forma colectiva la experiencia paritaria para la incidencia efectiva como trabajadores en las políticas educativas provinciales a partir del año 2012. Esta incidencia se plasmó, en primer lugar, en la conformación de una agenda con cinco temáticas prioritarias, como lo son:

- » Sistema de oposición para cargos directivos;
- » Reglamento de concursos para el nivel inicial, primario y secundario;
- » Competencia de título para el desempeño en el nivel secundario;
- » Categorización de escuelas; y
- » Cambio de funciones para el personal en tareas pasivas.

Dicha conformación derivó en un acuerdo paritario homologado mediante Resolución 0783/12 del Ministerio de Trabajo, que permitió avanzar en conquistas y abrió el camino para la confección de credenciales actualizadas en

Educación Secundaria, la organización del sistema de oposición para la estabilidad de los docentes de los niveles de educación obligatoria, la reglamentación de una normativa concursal unificada, y la dignificación de la tarea pasiva de los compañeros y compañeras estableciendo funciones específicas en relación al respeto de su dignidad como trabajador. El proceso continuó y continúa con la titularización más importante de trabajadores de la educación secundaria entrerriana, y la realización -por primera vez- de un Concurso de Antecedentes y Oposición para Cargos Directivos de todos los niveles de la escolaridad obligatoria que permitió la formación y estabilidad de más de 1.000 docentes.

En el camino de lo propuesto en la génesis de este proceso en términos de unidad interna, las distintas mesas paritarias se conformaron respetando la representación de mayorías y minorías, reflejando el compromiso asumido por la conducción, de fortalecer los mecanismos de consenso que se deben generar al interior del sindicato, entendiendo que es la clave para plasmar en conquistas las demandas del colectivo docente.

Si bien, como se mencionara, la apertura de la discusión implicaba la constitución de cuatro mesas, el presente trabajo focaliza su análisis en el proceso de negociación de la paritaria de Condiciones Laborales y -en particular- en el que se dio en dos de sus comisiones. Dada la complejidad del trabajo docente y la dispersión de regulaciones que se presentaba en cuanto a estas temáticas, era necesaria una discusión integral de estas variables, con el fin de unificar, actualizar y centralizar la normativa. Nuevas leyes -la Ley Nacional y la Ley Provincial de Educación-, nuevos financiamientos, la modificación de estructuras curriculares y la obligatoriedad extendida, entre otros varios factores, hacían indispensable este debate con la participación e incidencia de los trabajadores de la educación como actores fundamentales.

Como se señalaba anteriormente, es intención del presente trabajo realizar un recorte del proceso reseñado y centralizar el análisis en dos (2) de las cinco (5) comisiones conformadas al respecto:

- »Sistema de oposición para cargos directivos y
- »Reglamento de concurso para los niveles inicial, primario y secundario.

El recorte en estas dos temáticas específicas obedece a que las mismas guardan una interrelación con las demás en términos de incidencia y de lo que disponen. Es que ambas necesitan, en cuanto a su efectivización, la concurrencia de lo establecido en las restantes. A su vez, dicha concurrencia -en cuanto a categoría de escuelas, cambio de funciones y competencia de títulos- se manifiesta en forma concreta en la norma concursal que se pudiera acordar.

El término "acordar", mencionado en el párrafo anterior, fue también un punto importante en la elección de ambas temáticas, ya que sistema de oposición y reglamento de concursos fueron dos negociaciones en las cuales se arribó a un acuerdo, lo que significa que en el cuerpo del acta paritaria se refleja la incidencia, la palabra y los posicionamientos construidos en forma colectiva por los trabajadores de la educación a través de la organización sindical.

El *Reglamento de Concursos para la Educación Inicial, Primaria y sus modalidades, y Secundaria y sus modalidades* (3) reconoce como antecedentes una discusión de mucho tiempo, a través de diferentes representaciones de AGMER. En este sentido, es importante remarcar que no se presentaba un vacío legal de fondo en referencia a una actualización de la normativa concursal sino que, por el contrario, existía una Ley de Reglamento de Concursos (Ley Provincial N° 9595 y N° 9605) desde el año 2005, que los diferentes gobiernos no habían reglamentado para efectivizar su cumplimiento en lo procedimental. Esta Ley contiene la mayoría de los puntos demandados históricamente por la parte trabajadora.

Tampoco es menor señalar que la regulación concursal para el nivel inicial, primario y sus modalidades databa del año 1990 (4) y la correspondiente al ni-

vel secundario del año 1995 (5), siendo en este caso un decreto del Poder Ejecutivo y no una norma con participación colectiva y democrática. Además, es importante explicitar que dichas normativas hacían un tratamiento desigual de los trabajadores de acuerdo al nivel educativo de desempeño, por lo que en algunos casos un mismo trabajador que transitaba por distintos niveles lo hacía en la misma función pero con tratamientos diferenciados.

En este sentido, se torna fundamental señalar los avances respecto al acuerdo logrado, que establece una cuestión general unificada para todos los niveles de la escolaridad obligatoria, con igualdad de oportunidades de acceso. Concursos Público: ingreso, reingreso, ascenso, estabilidad, pase, traslado. En este caso se presentaba un importante atraso en los concursos públicos del nivel inicial y primario. En cuanto al nivel secundario, se regula una larga demanda del colectivo docente como lo es el mecanismo de concentración horaria y la titularización con regularidad de los cargos iniciales y horas cátedra mediante concursos públicos y abiertos, en contrario a lo que venía aconteciendo donde el acceso a la estabilidad dependía de una decisión política unilateral y un criterio temporal de ingreso para el acceso absolutamente arbitrario. Del mismo modo, más allá de la unificación necesaria en cuanto a determinadas variables que componen la carrera docente, se presentan en el nuevo acuerdo apartados específicos que regulan las especificidades de los niveles, sus modalidades, el nivel de desarrollo provincial de cada una de ellos y el contexto en el cual se enmarcan. Seguramente, como toda norma nueva que modifica procedimientos y avanza en igualar derechos entre los trabajadores docentes de los distintos niveles, en la puesta en acción deberá ir ajustándose a la dinámica del sistema bajo el marco de nuevos acuerdos que impliquen la participación de los trabajadores y en un sentido que coincida con aquellos que le dieron origen: transparentar el sistema y democratizar el acceso, permanencia, reingreso y ascenso en el sistema educativo provincial.

En concurrencia con el acuerdo de la norma concursal (6) se da en primera instancia un acuerdo para las bases generales del concurso de oposición para la cobertura de cargos de Director/Rector y Vicedirector/Vicerrector de los niveles inicial, primario, secundario y sus modalidades, además de la inclusión de un preacuerdo para las bases particulares. No obstante, las partes coinciden en no proceder a su homologación debido a la actualización y aportes que pudiera recibir, por ejemplo en el apartado bibliografía, por lo cual se acuerda su tratamiento posterior y se deja constancia del consenso en los puntos abordados.

Las bases generales que forman parte del acuerdo incluyen los perfiles requeridos para los cargos a concursar, destinatarios, instancias, desarrollo del ciclo formativo, trabajo integrador y coloquio final, criterios de evaluación y cronograma. Al tratarse el concurso de oposición de una convocatoria extraordinaria necesitará de una norma complementaria que lo reglamente para su organización efectiva.

Es necesario aclarar que es la primera vez en la historia de la educación entrerriana que se implementa un concurso de oposición para cargos directivos en forma simultánea para todos los niveles y modalidades. Los antecedentes temporales del último concurso para alguno de los niveles se remontan a diez años antes y en casos como el de la Modalidad Jóvenes y Adultos a más de dos décadas. En este sentido, se dicta en febrero de 2013 la norma (7) que convoca a inscripción del concurso y que contiene en su Anexo I lo acordado en paritarias y en el resto del articulado demás especificaciones necesarias para su implementación.

Los procesos concursales de esta envergadura implican diversas instancias que conforman un proceso, en donde la organización sindical tiene diferentes niveles de participación y de representación. En ocasiones, estos procesos de representación son continuos, en cuanto a la permanencia de compañeros/as

5. Decreto PEN 2521/95.

6. Dicha norma concursal se plasmó en lo concreto por medio de la Resolución 1000/13 CGE, desconociendo el acuerdo la entonces Presidencia del CGE y el cuerpo de vocales. Esta situación fue denunciada por AGMER.

7. Resolución 500/13 CGE.

3. Resolución 1000/13 CGE.

4. Resolución 862/90 CGE.

que participan, lo que sería la situación ideal. En otros casos esto no sucede y, más allá de que los lugares de representación son del sindicato y no de propiedad individual, no se puede desconocer que en procesos en los que intervienen sujetos, las miradas y aportes varían, se complementan, surgen contradicciones, avances y ajustes que obligan a reformulaciones y reconsideración de posicionamientos. Estas variables no sólo devienen de la representación en particular, sino también de los aportes que -al iniciar un proceso novedoso o abandonado en anteriores gestiones- provienen de las bases y de los compañeros/as docentes de toda la provincia, quienes desde el territorio incorporan temáticas, contradicciones y nuevas situaciones, dinamizando y modificando un concurso de tamaño magnitud e incidencia.

La dinámica que adquiere el proceso concursal de oposición por los factores antes mencionados -que podemos posicionar en la trama interna del sindicato- se conjuga con una etapa de transición de las autoridades del organismo central de Educación de la provincia. Esta situación marca claras contradicciones en los representantes políticos en cuestiones centrales que el sindicato había objetado a parte de la norma que lo reglamenta.

La intencionalidad estratégica y política de la conducción del sindicato no fue nunca obturar el concurso de oposición, ya que el mismo encarnaba una larga demanda del sector docente. Además, su implementación había tomado ya una dinámica propia en el territorio y los compañeros y compañeras se habían apropiado en forma tangible del proceso, divisándolo como posible y cercano de efectivizarse. Esta situación hacía que el no cumplimiento se tornara en un fracaso del colectivo docente y de la lucha sindical.

Bajo este cuadro de situación, la Comisión Directiva de AGMER se enfrentó al desafío de no obturar el proceso, sin que esto implicara abandonar los posicionamientos en los que no había acuerdo y que, en pasos anteriores -de los preacuerdos en donde participan mayorías y minorías - la correlación de fuerza no había destrabado aquellas temáticas en las cuales no se arribó a un consenso.

En esto que denominamos desafío para la entidad sindical y su conducción, entran en escena la Comisión Central de Oposición (8) -órgano creado por la norma de convocatoria- y la Escuela de Formación Pedagógica y Sindical (EFPyS de AGMER), dispositivo que como parte fundamental de la política gremial del Frente Integración, a cargo del sindicato, se crea en función de aquello ya mencionado en este trabajo: *“el proceso paritario necesita como espacio nodal, un modo de generar ámbitos institucionales concretos para la implementación de procesos más abarcativos que recuperen esos sentidos planteados como desafíos internos hacia la militancia”*. En el caso de la oposición, y ante esta situación de desafío y contradicciones, esta premisa adquiere una notable relevancia.

La afirmación de la relevancia de la Comisión Directiva Central y de la EFPyS sustenta sus bases en la articulación que en la mesa de discusión con la patronal, los órganos de gobierno del sindicato, el contacto permanente con las seccionales departamentales y la socialización de los puntos a disputar, con las bases que generan un ida y vuelta, necesaria retroalimentación, participación efectiva y, por ende, presión al poder político, logran destrabar muchas de las cuestiones que no habían podido ser allanadas durante el proceso paritario de confección de las bases, ni del dictado de la norma complementaria. Esto implicó el aumento de topes para la participación de más docentes en el concurso en casi todos los niveles y modalidades, modificación de las formas y modos de evaluación, reformulación de orden de méritos, entre muchas variables que sí, esta vez, la correlación de fuerzas puede destrabar.

En el caso de la Escuela de Formación Pedagógica y Sindical (EFPyS de AGMER) se implementa un dispositivo de acompañamiento gremial de formación para el Concurso de Oposición, destinado a todos los compañeros y compañeras que participan. Dicho dispositivo se pone en marcha en todos los de-

partamentos de la provincia y se constituye en una formación de gran convocatoria, valorada por la docencia como más significativa que a la aportada por el propio concurso, formación a cargo del organismo central. En este sentido, y en referencia a los procesos más abarcativos a los que propende la creación la Escuela de Formación del sindicato, el seminario no sólo se dimensiona en clave de formación específica para el proceso concursal, sino que juega un papel sustantivo como componente político para informar, debatir y construir posicionamientos respecto a lo informado por la Comisión Directiva, la Secretaría de Educación y la Comisión Central acerca de los pasos y los logros que se van sucediendo en el proceso de oposición.

### **A modo de conclusión: contradicciones y desafíos. Presente y futuro**

El Concurso de antecedentes y oposición para cargos directivos se inicia en el año 2012, extendiéndose durante el año 2013 y 2014 con la adjudicación de más de 1000 cargos directivos de los diferentes niveles y modalidades. El mismo se presentó finalmente como una fortaleza para la gestión sindical del periodo 2012/2015, con sus marchas y contramarchas, y en muchos casos no desarrollándose bajo el ideario de la entidad de la formación procesual, a cargo de los institutos de formación docente y sin nichos restrictivos para los docentes. El caso más agravado ocurre en el nivel secundario, en donde la titulación no es camino de ingreso, sino obstaculizante para el ascenso, en base a interpretaciones arbitrarias de las regulaciones federales en el territorio provincial, en una segmentación que provoca circuitos diferenciados en la carrera docente, tomando en casos titulaciones de nivel secundario como requisito excluyente para la dirección de una institución educativa.

La defensa irrestricta del título docente es una bandera irrenunciable del sindicato, fruto de luchas históricas del colectivo docente, basadas en la igualdad de oportunidades. Y en los nuevos tiempos de complejidad y transversalidad que suponen las organizaciones escolares, la fragmentación impuesta o la idoneidad “de origen” representan una clara contradicción con lo que las políticas públicas en materia de educación sostienen ya desde la Ley Nacional de Educación, tanto en sus objetivos como en las metas propuestas.

Del mismo modo, estableciendo una mirada desde el presente hacia lo que fue la discusión por el reglamento de concursos y en íntima relación con la exclusión referida a titulaciones de un sector de la docencia, podemos afirmar que dicha prerrogativa se manifiesta en forma cabal en la emisión de los listados provisorios de credenciales para el nivel secundario del presente año, donde se demuestra en forma contundente lo sostenido, advertido, criticado y propuesto por AGMER en todos los ámbitos de negociación. En este mismo camino, de atraso y estancamiento, nos encontramos con los procesos de titularizaciones anteriores al acuerdo, sustanciados por expediente y en forma *on-line* a modo de regularizar situaciones de extemporalidad de la norma.

Asumimos hoy estos nuevos desafíos, sabedores de que son problemas que en su mayoría corresponden a malas decisiones políticas o a falta de ellas, pero que fueron premisas que la conducción actual reelecta siempre sostuvo, con el apoyo de la militancia; premisas que debemos potenciar, unificar y sostener. La intención y propósito del presente trabajo es justamente colaborar con el reconocimiento de los componentes políticos, organizacionales, históricos, de problematización interna y de disputa de sentidos como necesaria interrelación en la consolidación de un proceso paritario, y su sostenimiento como política gremial a través de tiempo.

Podríamos elegir refrendar el proceso exclusivamente en términos numéricos, pero consideramos más valioso ubicarnos en un camino que recorra una lógica que sitúe, revise y problematice el proceso paritario desde una mirada compleja, no aislada y contradictoria. La mera enumeración responde a una vi-

8. La Resolución 725/13 GGE determina la constitución de la Comisión Central de Oposición, su composición y funciones, además de la creación de una Comisión ad hoc, de carácter técnico.

sión éxito-fracaso / todo-nada; es un ciclo que se cierra en sí mismo. Esta lógica no incide, no marca, no libera, inmoviliza. Problematizar obliga a revisar posturas, prácticas y metodologías; implica proceso; implica una nueva forma de -o la forma que creemos- de mirar el Estado y la Escuela Pública. Si se está en ese proceso se está bien. Y como sindicato estamos en ese proceso actualmente, después de muchos años.