

LA CARRERA DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

Documento elaborado por el IEC-CONADU
Aprobado por el Congreso Extraordinario de CONADU, Formosa, 22 de junio de 2012

FUNDAMENTOS

La demanda del establecimiento de un régimen de Carrera Docente en las Universidades Nacionales surge fundamentalmente de la necesidad de **asegurar la estabilidad laboral** a los trabajadores y trabajadoras docentes de estas instituciones. Este dispositivo, además de **evitar la arbitrariedad a la que están expuestos tanto los docentes interinos como quienes tienen que renovar periódicamente sus cargos a través de concursos abiertos**, procura proporcionar un **marco de previsibilidad en el cual los trabajadores puedan proyectar su desarrollo académico personal**, y permite a las instituciones contar con un principio que contribuye a **planificar el crecimiento ordenado de las plantas**. La Carrera Docente, finalmente, permite que la evaluación y la planificación concurren al **mejoramiento de la enseñanza y del conjunto de las actividades académicas**, al permitir identificar déficits, resolver necesidades y aprovechar potencialidades en el desempeño de los docentes, en las modalidades planteadas para el ejercicio de sus tareas, y en las estructuras institucionales en las que se desarrolla el quehacer universitario.

La estabilidad laboral es un derecho consagrado por nuestra Constitución Nacional, que en el Artículo 14 bis garantiza la “protección contra el despido arbitrario” y la “estabilidad del empleado público”. Los docentes de las universidades nacionales somos empleados del sector público, una condición que no puede ser puesta en cuestión en razón de la autonomía universitaria. Si bien CONADU reclama una nueva LES que unifique la responsabilidad patronal en el Poder Ejecutivo Nacional, aún en el marco legal vigente, que atribuye a las universidades la potestad de *“establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente”* (Art. 29, Inc. h), nuestra estabilidad como empleados públicos debe ser asegurada.

Evidentemente, este derecho requiere, para ser efectivizado en el ámbito universitario, encontrar una fórmula que lo exprese en términos adecuados a la peculiar condición de la actividad académica, fuertemente determinada por el criterio meritocrático que signa las tareas y la asignación de funciones en las universidades, y por la prerrogativa de la libertad académica que los propios universitarios exigimos como condición para el adecuado ejercicio de la docencia y la investigación. Reconociendo que el **concurso público y abierto de oposición y antecedentes** es, si se proveen las condiciones que aseguren transparencia y la reducción de los márgenes para la discrecionalidad y manipulación de los procedimientos, el mejor mecanismo para el ingreso, se trata de poner límites claros a la designación de docentes interinos, y de evitar que los docentes concursados se encuentren, una y otra vez, en función de los plazos de validez de los concursos, en situación de tener que volver a ingresar en el sistema en condiciones de competencia abierta que los exponen a quedar afuera aún habiendo desempeñado satisfactoriamente su función y demostrando su idoneidad para el cargo. El concurso, por otra parte, aunque es en general reconocido como el mejor modo de **evaluar la idoneidad para acceder a un cargo**, consiste en una prueba puntual realizada en condiciones artificiales. En este sentido, el concurso es una herramienta de evaluación cuyas limitaciones lo tornan inapropiado para **juzgar el desempeño del docente en un cargo y su continuidad en el mismo**. La **evaluación periódica** procura resolver este problema, invirtiendo la “carga de la prueba”: un docente sólo puede ser cesado en su cargo si se demuestra de manera suficiente y fundada a través de un mecanismo público, transparente y apelable, que no ha desempeñado adecuadamente su tarea. Una tarea que, por otra parte, debe ser previamente definida en términos suficientemente claros como para resultar evaluable y exigible. Finalmente, este esquema debe completarse con un **mecanismo de promoción**; esto es, una regla que defina de qué manera se avanza desde una categoría a las siguientes. No en todos los casos se requiere que el ascenso se produzca a través de los concursos. Pero para evitar que la promoción se resuelva de hecho y de manera discrecional, y para que los docentes sepan qué expectativas ciertas pueden tener en relación a la mejora futura de su situación y posición

académica, es preciso estipular los pasos que articulan el paso de una categoría a otra y los requisitos exigibles para acceder al cargo. **La carrera debe definir una trayectoria posible** para que el docente proyecte su propio crecimiento profesional, con un mínimo de garantías de que su esfuerzo de actualización y perfeccionamiento será reconocido, y de que un mayor compromiso con su quehacer tendrá como contraparte la asignación de mayores responsabilidades dentro de la institución.

EL DESPIDO PERIÓDICO Y EL INTERINATO

El régimen conocido como “**periodicidad de cátedra**”, errónea o maliciosamente atribuido al ideario reformista del '18, constituye, en realidad, el régimen del “**despido periódico**”. Desde el punto de vista de la condición laboral, el sistema que prevé la designación por concurso a término (entre dos y siete años, de acuerdo al cargo, y con variaciones entre las instituciones) representa, cada vez que se cumple el plazo legal y se llama nuevamente a concurso, un despido sin causa y sin indemnización, que obliga al docente, no sólo a demostrar que es capaz de seguir ocupando un cargo para el cual había sido designado por otro jurado, sino que es mejor que cualquier otro nuevo candidato a ocupar ese lugar. El resultado de una competencia abierta en estas condiciones puede ser la pérdida del trabajo de alguien que no era incompetente, y que desempeñaba adecuadamente su labor, pero cuyos antecedentes y desempeño en ocasión de una prueba de oposición fueron juzgados inferiores a los de otro aspirante.

En 1918, cuando se produjo el movimiento de la Reforma Universitaria, los profesores universitarios eran designados por el Ministerio de Educación de la Nación. La Ley Avellaneda (1.597) establecía que, para cubrir las cátedras vacantes, “la facultad respectiva votará una terna de candidatos que será pasada al Consejo superior, y si éste la aprobare será elevada al poder Ejecutivo quien designará de ella al profesor que deba ocupar la cátedra”. Los reformistas impulsaron el concurso como mecanismo para la elaboración de las ternas que luego eran elevadas al Poder Ejecutivo, y proponían un segundo concurso para asegurar luego la estabilidad del docente el cargo que había sido cubierto de aquel modo. El Poder Ejecutivo mantuvo la potestad de tomar la decisión final y otorgar el nombramiento hasta la sanción de la Ley Guardo de 1947 (13.031), que transfirió esa competencia a las universidades, que aún debían elevar las ternas y designaciones al Ejecutivo. Bajo esta legislación, los profesores sólo podían ser separados de sus cargos por condena criminal, abandono del cargo, o violación del régimen de incompatibilidades y defensa de intereses ajenos a la nación, provincias o municipios. La ley de 1954 (14.297) mantiene estos lineamientos. Con el golpe de Estado de 1955, se da lugar a una contra-reforma en las universidades, que entre muchas otras cosas implicó, en relación al tema que nos ocupa, que la designación de los docentes fuese transferida definitivamente a las universidades y se implementara el régimen de “periodicidad absoluta” que aún rige en nuestro sistema universitario. Con ello, se tergiversa y adapta la idea originaria de los reformistas, para generar un sistema de control periódico de control de las plantas docentes.

El **sistema universitario público nacional**, que en 1918 contaba solamente con cuatro instituciones, se ha expandido notablemente, y hoy reúne 47 universidades y 7 institutos universitarios. Las plantas suman aproximadamente 140.000 docentes. Ha habido, además, un cambio sustantivo en la vinculación de los propios docentes universitarios con su tarea y con la institución académica, y en la imagen que tienen de sí mismos y de su quehacer. De manera creciente, los universitarios - que solían ser profesionales que dedicaban a la tarea académica sólo un tiempo menor de su actividad - procuran consolidar su situación laboral como docentes de tiempo completo en las instituciones, expectativa que se incrementa en la medida en que la actividad académica se profesionaliza y mejoran las condiciones salariales y las oportunidades de desarrollo personal que esta ocupación ofrece. Poco a poco, **los docentes universitarios se han constituido como un sector del trabajo**, y, al hacer de la docencia su principal fuente de ingresos y el organizador de su proyecto personal, necesitan asegurarse condiciones de previsibilidad y estabilidad.

Pese a que la Ley de Educación Superior establece que **las designaciones interinas deben ser excepcionales**, y fija un porcentaje de cargos interinos admisibles en las instituciones, lo cierto es que esta modalidad de contratación **se ha consolidado como la forma normal de**

vinculación del docente a la universidad.¹ Actualmente, los docentes no regulares u ordinarios representan más del 60% en el conjunto del sistema. En algunas universidades el porcentaje supera el 70%. El interinato debería ser la excepción que permite cubrir vacantes de manera inmediata y provisoria, a los efectos de asegurar la continuidad de las actividades cuando se abren nuevas carreras o asignaturas, o cuando un cargo es liberado de manera imprevista. Pero la falta de llamado a concursos, y la reiteración (sin garantías) de la contratación interina de un mismo docente en un mismo cargo año tras año, ha dado lugar a una expansión desmesurada de esta forma de contratación, que se ha vuelto predominante en el sistema, generando una situación de precarización laboral generalizada que se torna manifiesta cada vez que se niegan a los docentes interinos los derechos – limitados por la sujeción al régimen del “despido periódico” - que se reconocen a los ordinarios. Es el caso de la imposibilidad de participar plenamente en el co-gobierno, la negativa de algunas universidades a reconocer a los interinos los derechos previsionales consagrados por Ley, o, más sencillamente, cuando se suspende arbitrariamente una contratación interina que estaba siendo reiterada cada año, o se llama a concurso abierto el cargo en que alguien se desempeñaba como interino desde hacía varios – a veces muchos – años. Es evidente que los docentes interinos se encuentran en una situación aún más vulnerable; por ello la implementación de la Carrera Docente debe contemplar esta situación irregular ya devenida estructural, y ofrecer el marco que permita reordenar el sistema.

LA CARRERA DOCENTE EN LA PARITARIA NACIONAL

Un primer relevamiento de la información pública disponible muestra que 21 universidades nacionales han reglamentado algún Régimen de Carrera Docente, aunque no en todas ellas se está implementando. Además, en la Universidad Nacional de San Juan, el proceso de debate para la modificación estatutaria necesaria para implementar la Carrera, iniciado hace diez años, se encuentra aparentemente próximo a concluir, y en otras dos (Santiago del Estero y Patagonia San Juan Bosco) se han presentado proyectos. Dado este panorama, la incorporación del Régimen de Carrera Docente en el Convenio Colectivo de Trabajo que se está discutiendo entre los sindicatos y el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) resulta un paso fundamental para obligar a las instituciones a abrir el debate, formular un proyecto específico y realizar las modificaciones estatutarias que sean necesarias para incluirlo en la reglamentación particular de cada universidad. En este sentido, el acuerdo logrado en la última negociación paritaria en la que se discutía también la recomposición salarial es un logro histórico, y constituye un paso que allana el proceso de discusión del Convenio Colectivo, en tanto deja resuelto este capítulo.

El Acta Acuerdo de la paritaria nacional que se firmara el 17 de abril de 2012, establece en el punto 6 (“Carrera Docente”):

“Las partes acuerdan que en el marco del Convenio Colectivo que se encuentra en proceso de negociación entre el Consejo Universitario Nacional y las Federaciones Docentes, se incluirá un régimen de Carrera Docente que contenga las siguientes características mínimas:

- 1) El ingreso a la carrera Docente se realizará por concurso abierto y público de oposición y antecedentes.*
- 2) La permanencia en el cargo que el docente hubiera alcanzado estará sujeta a un mecanismo de evaluación periódica que las universidades deberán reglamentar en el marco de sus disposiciones estatutarias.*
- 3) Deberá prever un régimen de promoción que las universidades reglamentarán en el marco de sus disposiciones estatutarias.”.*

El Acta en cuestión fue rubricada por las representaciones de CONADU, FEDUN, CTERA, UDA y FAGDUT, por el Presidente del CIN y el Secretario de Políticas Universitarias. En el acto de firma del Acta también estuvieron presentes, respaldando el acuerdo, el Ministro de Educación

¹ El artículo 51 de la Ley 24.521, que determina el ingreso a la carrera académica universitaria a través del concurso público y abierto de oposición y antecedentes, señala también las condiciones excepcionales en las que pueden designarse docentes interinos. “[...] Podrán igualmente prever la designación temporaria de docentes interinos, cuando ello sea imprescindible y mientras se sustancie el correspondiente concurso. Los docentes designados por concurso deberán representar un porcentaje no inferior al setenta por ciento (70%) de las respectivas plantas de cada institución universitaria.”.

y el Jefe de Gabinete de Ministros. No es ocioso recordar, visto el intento de distintos sectores de devaluar esta conquista, que el Acta compromete a las organizaciones e instituciones firmantes, y el artículo en cuestión es explícito en cuanto a su alcance. Una vez que se complete la discusión de la totalidad del CCT, y se homologue el acuerdo, éste cobrará fuerza de Ley. **Más tarde o más temprano, la discusión y definición de un Régimen de Carrera Docente será ineludible en todas las universidades; acelerar ese proceso depende de nuestra iniciativa, y garantizar el cumplimiento de este compromiso - como ocurre con la defensa de todo derecho - depende de nuestra militancia. Es nuestra responsabilidad, además, asegurar que los términos que definan en cada universidad el Régimen específico de Carrera Docente, contemplen las garantías necesarias para que el trabajo docente se realice en condiciones adecuadas.**

CLAVES PARA LA DISCUSIÓN DE UN MODELO DE CARRERA DOCENTE

La formulación de una normativa de Carrera Docente, que implica el establecimiento de una serie de dispositivos, procedimientos y criterios de evaluación, es una tarea compleja que exige tomar en consideración los múltiples aspectos que configuran la actividad académica. Es preciso considerar, además, de qué modo la implementación de este régimen puede impactar sobre otras condiciones institucionales, o encontrar en ellas una limitación para su aplicación, o un factor distorsivo que podría producir efectos perjudiciales para los docentes. Este es el caso, especialmente, de la dificultad que supone implementar un régimen de promoción en el marco de una estructura académico-institucional basada en las cátedras.

Algunas de las cuestiones que deben ser debatidas para resolver un modo específico de implementación de la Carrera Docente admiten distintas soluciones, siempre debatibles y mejorables. Es importante considerar que desde el punto de vista de la acción sindical, estas cuestiones pueden ser secundarias, y no deberían distraernos de lo que constituye nuestra tarea fundamental: asegurar la protección de los derechos laborales docentes. En este repaso descriptivo de los momentos que articulan la Carrera Docente (ingreso, permanencia, promoción) y de los procedimientos a través de los cuales podrían realizarse, proponemos identificar aquellas exigencias mínimas que todo régimen de Carrera Docente debería cumplir para que los derechos docentes estén garantizados en un marco regulatorio adecuado y dentro de un esquema sustentable.

1. INGRESO

1.1. Concurso

En términos generales, **el acceso a la carrera docente debe efectuarse mediante el concurso público y abierto de antecedentes y oposición.**

Es posible discutir cuáles son las condiciones que deben cumplirse en el llamado y la sustanciación de los concursos, para asegurar la mayor transparencia y objetividad posibles. También es posible discutir **el modo en que se constituyen las comisiones evaluadoras y el carácter de su actuación y dictamen.** Si ellas deben incluir integrantes de la propia institución y/o externos, y en qué proporciones. Si ellas deben incluir jurados de todos los claustros y en qué proporción. Si se trata de comisiones asesoras de los cuerpos colegiados del gobierno de la institución, o si su veredicto es vinculante y las instancias políticas sólo intervienen en caso de verificarse irregularidades o para resolver impugnaciones.

- Ø CONADU cree que es conveniente que se exija la **incorporación de la figura del veedor gremial**, a requerimiento de alguno de los docentes postulantes, para que presencie el procedimiento y acceda a la totalidad de la documentación disponible y producida, al los efectos de proporcionar un testimonio externo a la comisión evaluadora, en salvaguarda de los derechos del docente.
- Ø CONADU considera que es imprescindible que esté contemplada reglamentariamente la existencia de **instancias de apelación** que permitan al postulante impugnar el dictamen, y que esta intervención esté disponible para ser considerada por la instancia que resuelve la designación, antes de que ésta se produzca.
- Ø Es fundamental **que el reglamento de concursos establezca con claridad los diferentes requisitos que corresponde exigir a los postulantes**, de acuerdo con la categoría que se concurra, la dedicación que se propone, el tipo de asignatura de que se trate y su modalidad de enseñanza, etc. Ello requiere, finalmente, una **adecuación de los**

reglamentos de concursos a la definición de funciones docentes cuyos lineamientos básicos deben estipularse en el Convenio Colectivo de Trabajo.

1.2. Interinos

En sentido estricto, la cuestión de los interinos no forma parte del Régimen de Carrera Docente. Pero la implementación de la Carrera exige, al mismo tiempo, dar una respuesta a esta situación. **No es admisible que la carrera docente sea opcional, o que se defina el ingreso de tal modo que haya en una institución dos clases de docentes con regímenes laborales distintos.** La carrera docente es el modo de asegurar la estabilidad laboral, pero también es el instrumento que permite ordenar las plantas, proyectar las carreras académicas individuales y planificar el desarrollo institucional de acuerdo con objetivos definidos. El mantenimiento de un sector de la planta docente bajo el viejo régimen de la periodicidad, o, peor aún, bajo el interinato, reserva un campo para la arbitrariedad patronal y la manipulación política de las designaciones.

La apertura de un proceso de **normalización general**, que implicaría el llamado a concurso de todos los cargos actualmente interinos, puede conducir a situaciones injustas al exponer a docentes que, tras muchos años de interinato, desempeñan adecuadamente su función, a competir en un concurso abierto y perder su trabajo.

Una **normalización limitada** podría permitir discriminar estas situaciones, en la medida en que se determine que se llamarán a concurso los cargos más recientemente asignados, y que en cambio los docentes interinos con cierta antigüedad en su cargo accederán a la carrera a través de un mecanismo diferente, que les permita regularizar su situación preservando su trabajo.

Este mecanismo de **regularización "protegida"** puede ser automático o puede suponer un proceso de reválida. En el primer caso, son homologados a la condición de ordinarios, y acceden sin otro requisito a la carrera docente, todos aquellos docentes que revistan como interinos con una antigüedad mínima (2 años). En el segundo caso, estos docentes acceden a la carrera luego de un proceso de reválida que puede llevarse a cabo como un concurso cerrado, o un coloquio, o alguna otra modalidad en la que el postulante no compite con otros, sino que demuestra ante una comisión evaluadora que está en condiciones de desempeñar el cargo en cuestión, legitimando una situación de hecho preexistente.

No parece adecuado establecer, con la intención de evitar la perpetuación de las designaciones interinas, la obligación para las instituciones de otorgar la designación ordinaria o regular a todo docente que se hubiera desempeñado como interino durante un período determinado, porque esta regla, ideada para resguardar al docente, puede convertirse en un instrumento de manipulación de las plantas por las autoridades. Es necesario resolver la situación actual por la aplicación de un mecanismo transitorio, de "emergencia", y definir reglas claras para el futuro. Una manera de evitar, en lo sucesivo, el incremento de las designaciones interinas y la recreación del problema, es establecer la simultaneidad entre el acto administrativo de la designación de un cargo interino y el llamado efectivo a concurso de ese mismo cargo.

2. PERMANENCIA

2.1. Evaluación periódica

La estabilidad se garantiza fundamentalmente a través del establecimiento de un **mecanismo de evaluación periódica que acredita el adecuado desempeño y justifica la continuidad del docente en el cargo, y que puede además acreditar su idoneidad para ser promovido de categoría, en algunos casos que deben definirse.**

Esta evaluación puede constituirse como una **instancia presencial** (coloquio, reválida, entrevistas, etc.) o **no presencial** (informes, encuestas, etc.). O bien puede ser una combinación de ambas modalidades.

Ø CONADU propone que se establezcan **dispositivos intermedios de seguimiento** por parte del área o cátedra a la que pertenece el docente, antes de la evaluación individual, que permitan realizar modificaciones en el desempeño o proveer los recursos necesarios para cumplir con las tareas que luego serán objeto de evaluación, y que pueden requerir apoyo institucional para poder ser llevadas a cabo.

Ø CONADU considera, además, que es necesario que se acompañe a las trayectorias individuales con una **oferta institucional de capacitación adecuada a las exigencias de la función desempeñada.**

Ø Las evaluaciones deben realizarse sobre la base de **requerimientos explícitos** que el

docente debe conocer en el momento en que accede al cargo, **en el marco de las funciones generales definidas por el Convenio Colectivo de Trabajo.**

∅ Los procedimientos de evaluación deben admitir la presencia del **veedor gremial.**

2.2. Dispositivos generales de evaluación

- Evaluación por pares (es importante que los evaluadores estén bien informados de los criterios propuestos, y de las exigencias estipuladas para el cargo)
- Evaluación externa (es conveniente que sean docentes de unidades académicas o universidades que posean Carrera Docente)
- Autoevaluación
- Encuestas estudiantiles (es conveniente que incluyan una foto del docente, y que el momento y forma de realización de la encuesta permita que la opinión del estudiante esté bien fundada y libre de condicionamientos. La evaluación estudiantil debería aplicarse al funcionamiento de la cátedra, y situar el juicio sobre los docentes individuales en ese marco de referencia)

2.3. Posibles criterios de evaluación

Docencia

- Clases
- Número de alumnos atendidos y carga horaria
- Indicadores estadísticos de alumnos a cargo del docente
- Asistencia y puntualidad
- Programas o plan de actividad, según corresponda
- Disposición para atender consultas de los alumnos
- Criterios de evaluación de los estudiantes
- Dirección de pasantes, tutorías, trabajos de campo
- Actualización disciplinar, profesional o pedagógica (seminarios, cursos, simposios, conferencias, jornadas, etc.)
- Formación de posgrado del docente
- Formación de adscriptos o ayudantes alumnos
- Encuestas estudiantiles
- Elaboración de material didáctico (material de trabajo con contenidos disciplinares, o sobre los objetivos de la asignatura o área, instrumentos de evaluación, etc.)

Investigación y extensión

- Participación y/o dirección de programas o proyectos acreditados
- Publicaciones, presentaciones a congresos, producciones artísticas, innovación tecnológica (proyectos, convenios, patentes, etc.)
- Becas de investigación obtenidas
- Pasantías
- Dirección de becarios o pasantes
- Participación en convenios de asistencia técnica y transferencia tecnológica avalados por la institución
- Dirección o participación en actividades de voluntariado universitario

Profesional y formación de recursos humanos

- Ejercicio profesional o asistencial en organismos dependientes de la Universidad
- Ejercicio profesional o asistencial de modo independiente relacionado con el cargo
- Actividades de transferencia de la experiencia profesional en grado y posgrado (publicaciones, seminarios, cursos, eventos, etc., vinculados al ejercicio profesional y destinados a colegas y/o alumnos de grado y posgrado)
- Dirección de becarios. Dirección de trabajos finales de grado y tesis de posgrado.

Gestión

- Participación en órganos de gobierno de la universidad (fuera o dentro del cargo)
- Participación en comisiones de evaluación, reforma curricular, proyectos académicos, etc., vinculados al cargo docente.
- Funciones o actividades de gestión vinculadas al cargo docente.
- Participación en la actividad gremial

3. PROMOCION

3.1. Carrera

El régimen de promoción debe establecer en qué casos el ascenso a una determinada categoría está sujeto a concurso público y abierto de oposición y antecedentes, y cuándo la movilidad entre una categoría y la siguiente puede producirse sin mediar concurso, sobre la base de los resultados de la evaluación periódica. En este caso, debe definirse expresamente qué otros requisitos, si los hubiera, deben cumplirse para adquirir el derecho a la promoción.

Es conveniente, además, que se establezca cuáles son las formas en que está previsto el egreso de un docente de la Carrera. Dichas formas de egreso, que deben ser adecuadamente reglamentadas, serían, en términos generales: la renuncia, la jubilación, la cesantía por juicio académico desfavorable y la pérdida del cargo por reiteración de evaluaciones negativas.

3.2. Dispositivos

En el caso de la promoción sin concurso, que requiere haber sido evaluado satisfactoriamente en los procedimientos regulares de evaluación periódica, es necesario establecer:

- qué cantidad de evaluaciones debe haber superado satisfactoriamente, y si existe alguna calificación mínima requerida
- si el docente debe haber revistado cierto tiempo como mínimo en un cargo para poder aspirar a ascender
- si se requiere, además, alguna evaluación presencial diferente del concurso: coloquio o entrevista
- si se le pide que presente un proyecto para el desempeño del nuevo cargo.

3.3. Derecho a la promoción

El cumplimiento de determinados requisitos puede generar el **derecho a ascender**, o bien el **derecho a solicitar el ascenso**. En el primer caso, se prioriza la carrera individual por sobre el planeamiento institucional del desarrollo de las plantas. Esta variante puede encontrar limitaciones derivadas de la insuficiente disponibilidad de cargos, con el riesgo de hacer la Carrera inaplicable o no sustentable. En el segundo caso, se otorga un derecho que no implica inmediatamente el ascenso, y deja a la institución la potestad de resolver en qué momento se habilita la promoción, no sólo en virtud de la disponibilidad de cargos sino en función de las necesidades de desarrollo de las áreas, carreras, etc. Ambas modalidades admiten un paso intermedio, que consiste en otorgar al docente que ha adquirido el derecho a ascender o a solicitar el ascenso, una vez cumplidos los pasos necesarios estipulados (entrevista o coloquio, antigüedad, etc.), la categoría requerida, aún cuando siga desempeñando tareas correspondiente al cargo inferior. Esta solución puede dar satisfacción parcial al requerimiento individual, aunque implica un uso ineficaz de los recursos de la institución y del sistema.

En buena medida, **las dificultades de implementación del régimen de promoción derivan de la rigidez de la estructura de cátedras**. En principio, la organización por áreas o departamentos admite una mayor flexibilidad en la composición de los planteles. Desde el punto de vista del interés general, permite un mejor aprovechamiento de recursos humanos formados en la institución, y desde la perspectiva del interés particular del docente, abre un horizonte mucho más amplio de oportunidades de desarrollo y reconocimiento.

- Es necesario **asegurar la oferta académica de perfeccionamiento**, y las oportunidades de acceso a ella, para que los docentes cuenten con las condiciones necesarias para planificar su avance en la Carrera. Esta condición refuerza el reclamo histórico de CONADU, que sostiene que los docentes de las universidades nacionales deben tener asegurada la **gratuidad de los estudios de posgrado** que pudieran realizar dentro del sistema público nacional, con vistas a cumplir con la exigencia de perfeccionamiento continuo.
- Es fundamental que la reglamentación de Carrera Docente establezca con claridad, en la instancia de promoción, al igual que en el acceso y la permanencia, **qué se espera del docente en cada categoría y de acuerdo a la dedicación**. Estos requerimientos deben adecuarse a las funciones que se definan como marco de referencia en el CCT. Pero también pueden variar – dentro de esos límites – en relación con las particularidades del proyecto institucional, departamental, o de área. En este aspecto

también las exigencias (la idea del “docente esperado”) tienen que explicitarse con antelación a cualquier evaluación.

LI NEAMIENTOS MÍNIMOS PARA LA REGLAMENTACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE EXIGIDOS POR CONADU

- Ø El acceso a la carrera docente debe efectuarse mediante el concurso público y abierto de antecedentes y oposición.
- Ø Debe ser contemplada reglamentariamente la existencia de instancias de apelación que permitan al postulante impugnar los dictámenes de concursos y de todas las instancias de evaluación que incluya la Carrera Docente.
- Ø Debe incorporarse en los concursos y en todas las instancias de evaluación la figura del veedor gremial.
- Ø Debe determinarse con claridad cuál o cuáles serán los mecanismos para la integración de las comisiones evaluadoras que actuarán en cada una de las instancias de la Carrera.
- Ø El reglamento de concursos, los mecanismos de evaluación periódica y los criterios de promoción deben establecer con claridad las exigencias correspondientes a cada categoría y dedicación, de acuerdo con el tipo de asignatura de que se trate y su modalidad de enseñanza, los objetivos de la institución, etc.
- Ø El reglamento de la Carrera Docente debe adecuarse en todas sus instancias a la definición de funciones docentes que se estipulen en el Convenio Colectivo de Trabajo.
- Ø No es admisible que la carrera docente sea opcional, o que se defina el ingreso de tal modo que haya en una institución dos clases de docentes con regímenes laborales distintos.
- Ø Debe darse solución a la situación de los docentes interinos. Para aquellos que revistan como interinos al momento de reglamentarse la Carrera Docente, debe establecerse un mecanismo de acceso a la Carrera que proteja la continuidad en el cargo para quienes han desempeñado adecuadamente su función. Debe establecerse una reglamentación que limite efectivamente, en el futuro, las designaciones interinas.
- Ø Debe definirse un mecanismo de evaluación periódica que permita acreditar el adecuado desempeño y justificar la continuidad del docente en el cargo, y que pueda además acreditar su idoneidad para ser promovido de categoría.
- Ø Deben establecerse dispositivos intermedios de seguimiento por parte del área o cátedra a la que pertenece el docente, antes de la evaluación individual, que permitan realizar modificaciones en el desempeño o proveer los recursos necesarios para cumplir con las tareas que luego serán objeto de evaluación, y que pueden requerir apoyo institucional para poder ser llevadas a cabo.
- Ø Es necesario que se acompañe a las trayectorias individuales con una oferta institucional de perfeccionamiento adecuada a las exigencias de la función desempeñada.
- Ø Debe asegurarse la gratuidad de la formación de posgrado para que los docentes tengan oportunidades efectivas de perfeccionamiento en el marco de sus carreras.
- Ø El régimen de promoción debe establecer en qué casos el ascenso a una determinada categoría está sujeto a concurso público y abierto de oposición y antecedentes, y cuándo la movilidad entre una categoría y la siguiente puede producirse sin mediar concurso, sobre la base de los resultados de la evaluación periódica.
- Ø La promoción sin concurso, que requiere haber sido evaluado satisfactoriamente en los

procedimientos regulares de evaluación periódica, debe establecer claramente: qué cantidad de evaluaciones debe haber superado satisfactoriamente, y si existe alguna calificación mínima requerida, si el docente debe haber revistado cierto tiempo como mínimo en un cargo para poder aspirar a ascender, si se requiere, además, alguna evaluación presencial diferente del concurso: coloquio o entrevista, si se le pide que presente un proyecto para el desempeño del nuevo cargo.

- Ø El cumplimiento de los requisitos definidos para acceder a una categoría superior debe generar, como mínimo, el derecho a solicitar el ascenso, sea vía concurso o a través del dispositivo de evaluación del desempeño.
- Ø Es fundamental que se constituya, en cada institución, un ámbito representativo que permita realizar un seguimiento y revisión periódica del funcionamiento de la Carrera Docente. El sindicato debe tener presencia en estas instancias.
- Ø Deben estipularse plazos definidos para que las sucesivas instancias institucionales involucradas en la elaboración, consulta, debate y aprobación de un Régimen de Carrera Docente cumplan su función en un período de tiempo razonable.