



# La Carrera Académica en la Universidad Tecnológica Nacional (Argentina): un análisis de las normativas, discusiones, implementación y avances

DAVID MARTÍN RINCÓN

Docente e investigador universitario (UTN). Magister en Gestión Ambiental del Desarrollo Urbano. Especialista en la Enseñanza Universitaria de la Arquitectura y el Diseño. Paritario del Convenio Colectivo de Trabajo por FAGDUT (2011-2015).

El presente artículo tiene como objetivo analizar las etapas implementadas en la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), en la República Argentina con relación a la puesta en marcha de la Carrera Académica (CA).

Se identificarán aspectos complementarios entre normativas que orientan los lineamientos de este proceso, a la vez que la adquisición y mejora de derechos y condiciones de trabajo. El resultado se verá a través de la consulta exploratoria en documentos clave. Se analizarán los acuerdos paritarios particulares a fin de visibilizar avances y tensiones emergentes a lo largo de su tratamiento, igual se observará cómo se han afrontado temas como la estabilidad laboral, la promoción, la formación continua y la participación en la toma de decisiones.

## Contexto institucional y normativo

El marco institucional es la Universidad Tecnológica Nacional, antigua Universidad Obrera Nacional (UON), creada por el Art. 9° de la Ley 13229, cuyo nombre y régimen jurídico de autarquía fue establecido por la ley 14855 e incorporada plenamente al sistema universitario argentino en total equidad jurídica con otras universidades nacionales por Ley 16712 que comprende “[...] una impronta totalmente diferente al resto de las UUNN<sup>1</sup>, y con presencia en todo el país, lo que la ha dotado de un marcado carácter federal que mantiene hasta nuestros días” (Paz, 2023).

La UTN tiene por misión formar profesionales en el campo de la ingeniería y cuenta con 29 facultades distribuidas en todo el territorio argentino. Su Asamblea Universitaria es el órgano supremo. El Consejo Superior junto con el rector de la universidad

ejerce el gobierno y la jurisdicción universitaria, asimismo, la UTN en su totalidad se rige mediante Estatuto Universitario.

En este contexto se aprueba la Ordenanza 1182/08 que estableció el marco de la CA sobre la base de antecedentes, lo que precedió a otras normativas relevantes que corresponde considerar.

La CA es un sistema que regula el acceso, permanencia y promoción a través de la evaluación periódica, constituido como en una herramienta pedagógica y de gestión, además como dispositivo para la mejora de la docencia y la excelencia institucional. En el proceso de evaluación de los postulantes se consideran los antecedentes, la formación académica, los resultados de los informes anuales y el plan de actividades para el siguiente periodo.

Se accede de conformidad con el Art. 51 de la Ley de Educación Superior 24521 (LES) –mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición– que, en su Art. 78, establece que las UUNN deben tener, al menos, 70% de su planta docente concursada. En Rovelli *et al.* (2016) señalan cierta amplitud en el sistema universitario argentino sobre los criterios que rigen, en general, la permanencia y promoción.

El primer instrumento consultado es el Decreto 1470/98 que homologa un acuerdo entre el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y las federaciones gremiales docentes de las universidades nacionales argentinas a los fines de mejorar la calidad de las actividades de enseñanza, investigación, creación artística y extensión. Comprende aspectos como: obligaciones, perfeccionamiento, carga horaria, régimen de incompatibilidades, planta docente, estructura salarial y cuota de solidaridad. Se facultaba, a partir de ese momento, al Ministerio de Cultura y Educación de la Nación a adoptar las medidas necesarias para la distribución de los fondos previstos por la Ley 24938. En consulta a la literatura existente, Nosiglia *et al.* (2018) y Paz (2023), se reconoce a este decreto como el primer antecedente de un convenio colectivo de trabajo para las Universidades Públicas Nacionales.

Por su parte, la mencionada Ordenanza 1182/08 adecua y actualiza la CA, de esta forma, deroga la ordenanza 1009/04 considerando que “debe constituir para el docente un sistema que contemple el ingreso, la permanencia y la modificación de su jerarquía académica, hasta el retiro, en la búsqueda de los objetivos y fines especificados en el Estatuto de la Universidad Tecnológica Nacional” y que debe abarcar toda actividad académica a través de un plan de trabajo anual que se aprobará en los Consejos Departamentales.

El gremio docente FAGDUT planteó observaciones referidas a la Ordenanza 1182, argumentó que la modificación de la jerarquía académica, por medio del concurso abierto y público de antecedentes y oposición, ignoraba el esfuerzo, la experiencia, el valor humano y la trayectoria en las cátedras, objetó que la competitividad fuera el único elemento de progreso reconocido y propuso un sistema de promoción que contemplara la experiencia, antigüedad y excelencia de los conocimientos validados en un concurso interno para el cargo de mayor jerarquía.

Tanto el Decreto 1470/98 como la Ordenanza 1182 de la UTN tienen en común aspectos referidos a la CA, por ejemplo, la importancia de la formación y actualización continua, al igual que las responsabilidades y obligaciones de los docentes en las universidades.

El Decreto 1470/98 menciona que cada universidad instrumentará medidas de capacitación gratuita para el personal docente respecto a su formación específica en el área en que fueron designados. De manera similar, la Ordenanza 1182/08 de la UTN instruye para que se desarrollen políticas institucionales que promuevan actividades de actualización y perfeccionamiento docente. En ambas se alude a la evaluación y en el caso de la 1182/08 se establece que es un proceso permanente y fundamental en la instrumentación de la CA, e incluye a todos los docentes concursados e interinos, este último aspecto de gran relevancia y precedente institucional.

En sendos documentos se mencionan las obligaciones docentes y la importancia de la dedicación horaria así como, la relación entre esta y la remuneración (Decreto 1470/98) que establece salarios básicos para cada una de las categorías docentes, además, que reconozcan la diferencia de formación y responsabilidades que existe entre la máxima categoría (profesor titular) y la categoría inicial (ayudante de 1ª). Los dos instrumentos proporcionan un marco de referencia para la CA en la Universidad Tecnológica Nacional.

El Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes Universitarios (CCT-Decreto 1246) fue publicado en el Boletín Oficial el 1 de Julio de 2015, se constituyó en una herramienta que alcanza el rango de ley, regula las condiciones de trabajo de aplicación obligatoria, reconoce los derechos laborales de la docencia universitaria en el país y establece reglas sobre la relación entre los sindicatos y la parte empleadora. Se convino –según expresa su Art. 1– en acuerdo al Art. 14 bis de la Constitución Nacional, los Convenios 151 y 154 de la OIT, las leyes 23929, 24185, 24447, 24521, el Decreto Reglamentario 1007/95 y el referido Decreto 1470/98.

Después de cuatro años de arduas negociaciones entre las representaciones gremiales y de los rectores, el texto se terminó de redactar en abril de ese año con una acordada previa del 19 de agosto de 2014. El día 16 de octubre de 2014, FAGDUT formalizó una presentación donde solicitó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que registrara y publicara en el Boletín Oficial el texto del CCT que había quedado homologado tácitamente por el mero vencimiento de los plazos. Luego del consenso inicial celebrado entre las partes, el Consejo de Rectores presentó reservas, situación que obstaculizó la firma del documento, por lo que las federaciones gremiales solicitaron al Poder Ejecutivo que lo homologara de oficio. La UTN adjuntó cerca de seis folios de reservas. Estas reservas –y las de todas las UUNN– quedaron por fuera de lo firmado en el Ministerio de Trabajo.

El CCT comprende 11 capítulos y un anexo para el nivel pre-universitario. Los apartados que tienen relación de manera directa o indirecta con la CA, y con la ampliación de derechos, son

los números II, III, IV, VI y IX que gravitan en la estructuración y regulación de la carrera docente, de esta forma definen aspectos fundamentales como categorías, derechos, deberes, jerarquización y términos de la relación laboral.

## El proceso de implementación del CCT en UTN y la ampliación de derechos

La implementación del CCT en la UTN comenzó en 2018 con una reunión paritaria entre autoridades y el gremio FAGDUT. En este acto se conformó la Comisión Negociadora De Nivel Particular (CNNP), según el Art. 70 del Anexo II del CCT. La acción se concretó el 9 de mayo, tras varias dilaciones, a pesar de la participación activa de la UTN en la discusión del convenio.

Un antecedente en la institucionalización de este proceso lo constituye –en el año 2012– una decisión donde, a partir de las gestiones del gremio docente, la UTN se convirtió en la primera universidad en aplicar una normativa de ascenso ante la vacancia: “[...] debatimos [...] convencidos que se debe privilegiar a los docentes que trabajan en la misma cátedra, de acuerdo al orden que establece su jerarquía”, manifestaba en su momento el Ing. Marostica, secretario general de FAGDUT, a la vez que afirmaba que “[...] hace casi tres décadas que planteamos la necesidad de una carrera docente [...] porque se trabaja mejor cuando hay estabilidad laboral”. Es así que se resolvió la designación del ascenso en forma interina y hasta la sustanciación del concurso de antecedentes y oposición.

Este acuerdo fue pionero, ya que precedió al CCT, y sentó bases para un futuro acuerdo paritario en 2023 dentro de UTN. Específicamente, se refiere al Art. 14 del CCT sobre la promoción transitoria. Se agregó una frase aclaratoria en el cuerpo del texto final que expresa: “la cobertura de vacantes, ya sea de manera transitoria o definitiva, deberá realizarse mediante promoción transitoria de aquellos docentes ordinarios o regulares de la categoría inmediata inferior, en la misma cátedra”. En lo demás, los paritarios coincidieron en seguir aplicando literalmente el Art. 14 del Convenio Colectivo de Trabajo. En 2019, tras una reunión de la CNNP, se instrumentó el Art. 73 del CCT en la UTN, aprobada unánimemente por el Consejo Superior.

La implementación del CCT en la UTN es un proceso complejo, con múltiples causas e implicancias políticas, administrativas, estatutarias y de gestión. A pesar de esta realidad se han logrado avances en los últimos años, enfocados en aspectos de la Carrera Académica y en la mejora de las condiciones de trabajo. Ello implica corregir ciertas inequidades porque “ha sido el persistente flagelo de la precariedad laboral de los docentes universitarios el principal impulsor del CCT” (Paz, 2023), en tanto, la redesignación de los interinos quedaba bajo el arbitrio de la autoridad.

La primera etapa del CCT dimensiona que el Art. 73 es la cláusula que más esfuerzo demanda reglamentar y que apuntala a un gran número de docentes con más de cinco años de antigüedad que, al 31 de marzo de 2021 y en calidad de interinos, no tuvieron oportunidad de concursar y que –tal como señala Berardi (2019; p.191-194)– es un pilar en el reconocimiento de los derechos de los docentes universitarios respecto de la estabilidad laboral con la única excepción de los mecanismos de reválida previstos en el Art. 12. Se establece que la situación de revista y condiciones de trabajo no pueden ser modificadas en detrimento del docente, lo cual consagra un procedimiento que alcanza a docentes interinos e instruye a la universidad a cumplir con el Art. 11 del CCT con la exclusión de situaciones contempladas en el Art. 6 Inc. C y en el Art. 15.

Es así que docentes que se encuentren en las condiciones señaladas tendrán garantizada su estabilidad y en lo sucesivo quedan sometidos a las reglas de la CA para su permanencia en el cargo. Por otro lado, aquellos que hayan cambiado de categoría a una superior dentro de la misma asignatura, sin retener el cargo inferior, serán considerados dentro de la regla, siempre y cuando cumplan con el requisito de tener una antigüedad mínima de cinco años como interino entre ambos cargos hasta el 31/03/2021. De esta manera, ingresarán a la CA por el cargo superior; se entiende que esta categoría es la menos restrictiva y por su aplicación constituye la cláusula más favorable para el trabajador.

Los docentes de materias electivas que desempeñaron su labor, durante cinco años o más, quedan regularizados por el Art. 73 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para el caso de los docentes *ad honorem*, contratados, becados y los códigos 504 y 605, se considerará el tiempo desempeñado en dicha condición únicamente para el cálculo de la antigüedad a efectos de la aplicación del Art. 73. Esto no implica un cambio en la modalidad contractual del docente, ni la validación de dicha forma de contratación, se debe recordar que la función docente se considera una actividad onerosa, de acuerdo con el Art. 25 del CCT, excepto los casos comprendidos en el Art. 6 Inc. D.

En esta primera etapa, el Art. 73 no se aplica a los docentes de nivel preuniversitario, tecnicaturas y otras licenciaturas, ni a los docentes suplentes (según el Art. 6 Inc. C. del CCT) tampoco a docentes de carreras a término, temporarias o dependientes de programas temporales (según el Art. 15 del CCT).

Se avanzó en los derechos políticos y laborales, según Art. 18 del CCT, para los docentes regularizados o en condiciones de ser regularizados, a través del Art. 73 del CCT en idénticas condiciones a los docentes ordinarios, lo que implica la posibilidad de participación en la toma de decisiones y en el ejercicio de cargos de representación, es decir de la ciudadanía universitaria. Se constituyó una comisión ad hoc para el análisis y tratamiento del alcance del ejercicio de los derechos políticos. Se planteó la necesidad de avanzar, tanto en el ámbito universitario como preuniversitario con relación a los docentes precarizados. Se exhortó a las Facultades Regionales para que las media dedicaciones (0,5 DS), se conviertan en dedicaciones simples (1DS). Con esto se procura garantizar condiciones laborales más estables y equitativas.

En caso de dudas, se deberá considerar la norma más favorable aplicable (según los artículos 69 y 72 del CCT, así como, la interpretación que obrare de la Comisión de Seguimiento e Interpretación (CSI) que contempla el Art. 71 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Es cierto que aún hay infinidad de situaciones particulares que resolver, en tanto refiere Paz (2023) que con relación al CCT ha generado “un sinnúmero de conflictos normativos derivados de la colisión del Derecho Laboral, Colectivo y Previsional con el Derecho Administrativo y cuyas consecuencias [...] se espera que se prolonguen por un largo tiempo”, también algunos autores lo definen como una disminución en la autonomía.

Berardi (2019, p. 200) destaca que algunos sectores perciben la negociación colectiva, el rol de los gremios y el CCT como una amenaza a la autonomía universitaria; por su parte, Nosiglia *et al.* (2018, p.59) sostienen que la aprobación del CCT y la influencia de los gremios en la definición de la CA generan tensiones frente a la autonomía de las universidades. Esto plantea interrogantes sobre cómo el colegiado toma decisiones afectadas por la selección y promoción del cuerpo académico desde afuera de las instituciones.

Complementariamente, y en una mención hacia la jerarquía de normas y acuerdos internacionales a los que adscribe nuestro país, Paz (2023, p.87) nos sitúa sobre la Recomendación UNESCO de 1997 relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior que establece que “[l]as instituciones de enseñanza superior no deben utilizar la autonomía como pretexto para limitar los derechos del personal docente de la enseñanza superior”, y en otra parte de su ensayo (p.75) afirma que “[...] el alcance de la autonomía universitaria [AU] se ha reducido en fecha relativamente reciente, presentando complicados escenarios litigiosos”.

Se entiende, desde las primeras conclusiones de este trabajo, que la jurisprudencia existente quien respaldó que, desde el Ejecutivo, se desestimaran las reservas a favor del supuesto avasallamiento a la autonomía que intentaron imponer las universidades, ante la inminente homologación del Contrato Colectivo de Trabajo.

El derecho a la estabilidad, a la promoción profesional, a la formación continua y la participación y toma de decisiones son prioritarios para los docentes, ya que cada uno de ellos comprende a diferentes aspectos de su desempeño dentro de la universidad. La garantía de estabilidad permite direccionar los esfuerzos del trabajador sobre lo académico, la investigación, la transferencia y la capacitación continua para alcanzar la excelencia en su campo, a la vez que proporciona seguridad y tranquilidad para considerar su labor como una profesión estable. A este respecto, Berardi (2019, p.195) destaca la importancia de los acuerdos que reconocen los derechos laborales de los docentes universitarios, asimismo, objeta la persistencia de cierta reticencia de algunos a asumir su condición de trabajadores.

La promoción en la carrera docente se garantiza mediante una formación continua, gratuita y de calidad, que permita adquirir conocimientos, habilidades y competencias. El régimen de ascenso se realiza por concurso público y abierto de antecedentes y oposición, excepto para el cargo de Jefe de Trabajos Prácticos, que se lleva a cabo mediante concurso público cerrado.

Respecto a la promoción con relación a la jerarquización docente en UTN, una medida de reciente aprobación la constituyen sendas resoluciones del Consejo Superior. La Resolución 1060/23 establece condiciones particulares y generales para la implementación del *Plan Extraordinario de Jerarquización Docente*, que tiene como objetivo mejorar la calidad académica de las Facultades Regionales. Se busca reconocer a los docentes que han completado estudios de posgrado y promover la formación continua, a través de respetar lo establecido en la Ordenanza 604. Este plan no limita ni condiciona los concursos docentes en curso o futuros, todo bajo las condiciones de la Ordenanza 1273. Por su parte la Resolución 962/23 –en atribución de la autarquía– es la que aprueba el presupuesto y establece medidas para el proceso de jerarquización docente.

Finalmente, el acceso al derecho para la toma de decisiones implica la participación y contribución del docente en la gestión de las políticas y programas institucionales.

## Conclusiones finales y discusión

La implementación del Convenio Colectivo de Trabajo en la UTN ha sido un proceso complejo, como resultado de la colaboración y compromiso de diversos actores. Ha requerido la gestión de acuerdos, resolución de contradicciones, y la adaptación y promulgación de nuevas normativas con relación a las existentes. Uno de sus resultados es un programa de formación obligatoria dirigido a docentes regularizados por el Art. 73 del CCT, enfocado en procedimientos de concursos y evaluaciones con el respaldo de los gremios.

Sus efectos han incidido sobre las condiciones de trabajo y los derechos laborales, es decir, ha cambiado parte de la estructura y prácticas de la universidad, así como, mejoras en la estabilidad laboral, la promoción, la formación continua, y la toma de decisiones y participación que se apuntalaron a través de este proceso. Estos avances están relacionados con aspectos estructurales de la Carrera Académica (CA). En este sentido, el CCT ha demostrado ser una herramienta esencial para promover el desarrollo profesional y el reconocimiento de los docentes en la Universidad Tecnológica Nacional.

Aún quedan desafíos por resolver, en particular los que comprenden situaciones no resueltas de docentes precarizados u otras cuestiones relacionadas con la regularización por el Art. 73, como las bajas entre 2015 y 2020 o aquellos que, tras ejercer un cargo de mayor jerarquía y estar en licencia, retornan a su cargo anterior.

## Nota

1. UUNN: Universidades Públicas Nacionales.

## Referencias

- Berardi, A. E. (2019). El art. 73 del Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios. La estabilidad como premisa. *Derechos en Acción*, 13(13), Article 13. <<<https://doi.org/10.24215/25251678e336>>>.
- Cabral, P. O. (2019, septiembre). Avances y retrocesos en la aplicación jurisprudencial del Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales (Dec. 1.246/15). *Revista Derechos en Acción*, Año 4, (12).
- Nosiglia, M. C., Trippano, S. y Mulle, V. P. (2018). La gobernabilidad universitaria en Argentina y los nuevos desafíos: El rol de los gremios docentes en la definición de la carrera académica. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 1(13), Article 13. <<<https://doi.org/10.35305/rece.v1i13.324>>>.
- Paz, A. (Ed.). (2022). *Pautas de aplicación de diversos artículos del CCT en la Universidad Tecnológica Nacional*. Actualización julio/2023.
- Paz, A. (2023). El derecho universitario y el estatuto del docente universitario. Parte I. *Revista derecho del trabajo*, 83(3), pp. 75-100.
- Rovelli, L. I., De la Fare, M. y Lenz, S. (2016). *Expansión y nuevas configuraciones en los regímenes de Carrera Académica/Docente en las Universidades Nacionales de la Argentina*. 8(12), pp. 162-178.

