

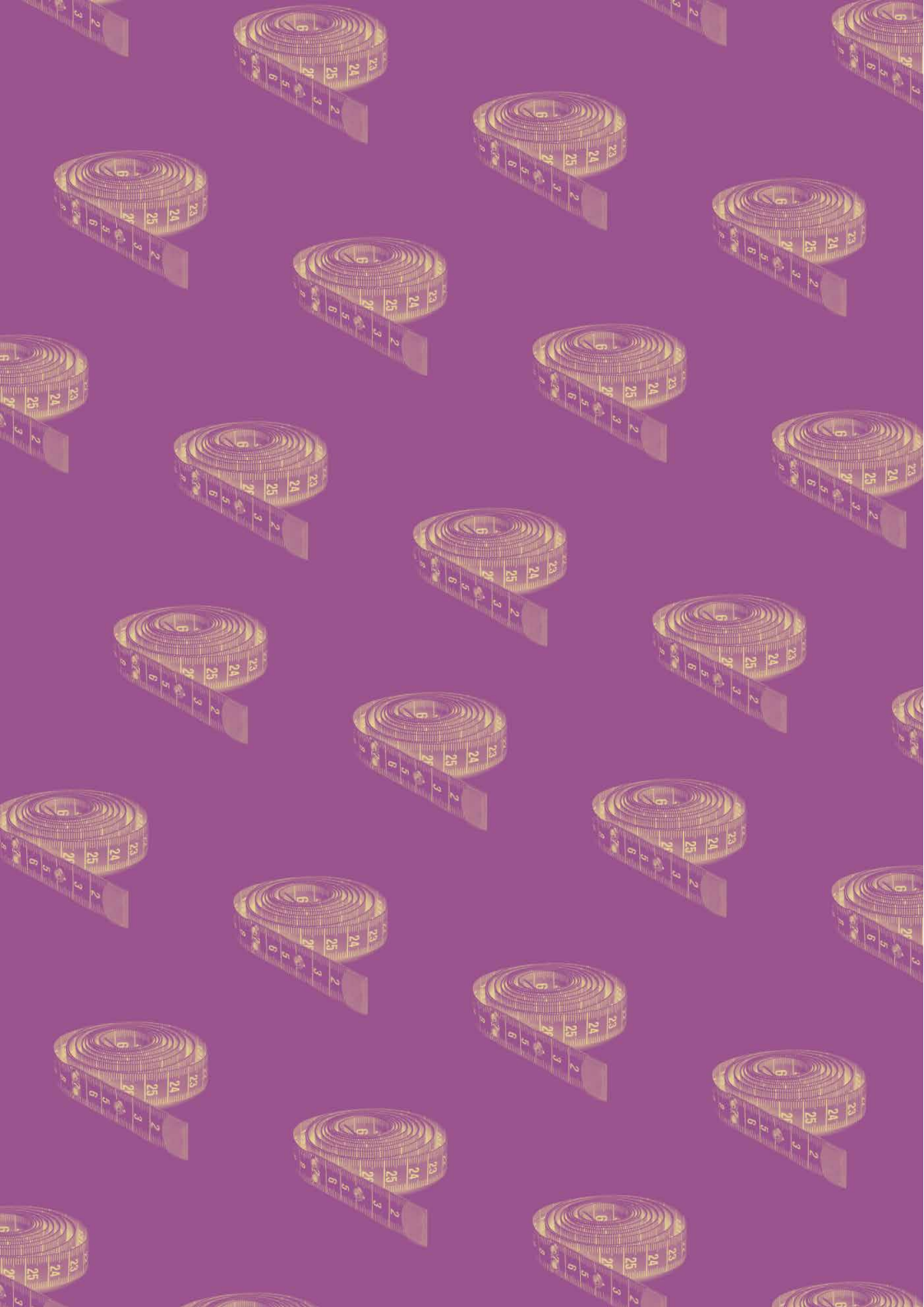
02 DOCUMENTOS PARA LA ACCIÓN

adiuc

LA CARRERA DOCENTE EN LA UNIC

A vertical yellow ruler is positioned on the left side of the page, with its scale visible from 2 to 20. Several yellow folding rulers are scattered across the middle of the page, overlapping the large purple text. The rulers are in various orientations, some horizontal and some diagonal.

CLAVES PARA UNA AGENDA DE ACCIÓN GREMIAL



02 DOCUMENTOS PARA LA **ACCIÓN**

adiuc

LA CARRERA DOCENTE EN LA UNC

CLAVES PARA UNA AGENDA DE ACCIÓN GREMIAL

Junta Ejecutiva ADIUC

Secretaría General

Leticia Medina

Secretaría Adjunta

Paula Abate

Secretario Gremial

Pablo González

Secretaría de Administración y Finanzas

Valeria Plaza

Secretaría de Acción Social

Valeria Juárez

Secretario de Comunicación, Cultura y Derechos Humanos

Nicolás Gerez Cuevas

Secretario de Políticas Universitarias

Pablo Requena

Secretario de Escuelas Preuniversitarias

Pablo Sebastián Vreys

Vocales Titulares

Alberto Edel León

Juan Balussi

Eugenia Gómez

Córdoba, marzo 2026

Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba

La carrera docente en la UNC : claves para una agenda de acción gremial ;
Editado por Valeria Meirovich ; Leticia Medina. - 1a ed. - Córdoba : ADIUC, 2026.

Libro digital, PDF - (Documentos para la acción / Valeria Meirovich ; 2)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48184-5-4

1. Universidades Públicas. 2. Organización del Trabajo. 3. Docentes. I. Meirovich,
Valeria, ed. II. Medina, Leticia, ed.

CDD 378.05

ÍNDICE DE CONTENIDOS

01	PRESENTACIÓN	PÁG 02
02	DEFINICIONES PRELIMINARES: QUÉ ENTENDEMOS POR CARRERA DOCENTE	PÁG 06
03	REGLAMENTACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE EN EL ÁMBITO DE LA UNC	PÁG 10
04	CARRERA DOCENTE EN DEBATE	PÁG 15
04.1	SOBRE EL NUEVO PROYECTO DE EVALUACIÓN DE CARRERA DOCENTE PROPUESTO EN LA UNC	PÁG 15
04.2	CARRERA DOCENTE EN LOS COLEGIOS PREUNIVERSITARIOS: UNA CONQUISTA COLECTIVA DE DERECHOS LABORALES	PÁG 38
05	HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA AGENDA PARA LA ACCIÓN GREMIAL	PÁG 41
06	BIBLIOGRAFÍA	PÁG 43

01

PRESENTACIÓN

La carrera docente constituye uno de los ejes estructurales del trabajo universitario y, en consecuencia, una dimensión central de las políticas laborales y académicas en la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). En ella se integran las condiciones de ingreso, permanencia, promoción y retiro de quienes ejercemos la docencia universitaria, junto con los modos en que la institución reconoce, organiza y valora nuestro trabajo. Por ello, la carrera docente no puede ser pensada como un asunto meramente administrativo o técnico, sino como una cuestión de política universitaria y, particularmente, de derechos laborales.

En la actualidad, la comunidad de la UNC -tanto en los órganos de cogobierno como en las instancias de discusión paritaria- se encuentra abocada al debate de una serie de transformaciones que inciden de manera directa en el porvenir de nuestro trabajo: la regulación del régimen de carrera docente, la implementación del Sistema Argentino de Créditos Académicos Universitarios, las condiciones de virtualización de la enseñanza y la reglamentación de diversos artículos del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). Estos procesos, lejos de desarrollarse de manera aislada, configuran un escenario complejo que interpela el modo en que se concibe y se gestiona la tarea docente en la universidad pública.

Desde ADIUC, entendemos que estas transformaciones plantean desafíos sustantivos para el ejercicio cotidiano de la docencia universitaria. En ese marco, nos preguntamos por los mecanismos que permitan articular de manera virtuosa los procesos de cambio institucional con el desarrollo de la carrera académica y con el fortalecimiento de las condiciones laborales. Y, en relación con ello, sostenemos que toda innovación debe partir de considerar al colectivo docente no como objeto de regulación, sino como sujeto activo de dichas transformaciones, portador de saberes y experiencias para su implementación.

Esta preocupación fue expresada recientemente en el Primer Congreso Nacional de Innovación Universitaria organizado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), donde advertimos la llamativa ausencia del trabajo docente en los debates sobre las condiciones de despliegue de las innovaciones. Allí señalamos que las y los docentes suelen ser convocados únicamente como ejecutores de políticas ya definidas, sin que se problematice suficientemente el impacto de esas transformaciones sobre sus condiciones de trabajo ni se incorpore su voz en los procesos de reflexión, evaluación y proyección institucional. En este sentido, afirmamos que las organizaciones sindicales que nuclean a las y los trabajadores docentes deben ser partícipes necesarias de estos debates, y no actoras marginales o meramente consultivas.

El reconocimiento y la regulación de la carrera docente constituyen, en este contexto, una conquista colectiva de alcance nacional, impulsada históricamente por las federaciones docentes universitarias como parte de una agenda de ampliación y consolidación de derechos laborales. Si bien en la UNC este reconocimiento se materializa de manera anticipada respecto de otras instituciones del sistema universitario argentino, no puede comprenderse por fuera de ese debate nacional más amplio, que instaló la carrera docente como una política estructural orientada a garantizar estabilidad y previsibilidad para el conjunto de la docencia universitaria.

En el ámbito de nuestra universidad, la discusión sobre la carrera docente se expresa actualmente en distintos espacios institucionales. En la mesa paritaria local, y tras años de trabajo gremial sostenido, en diciembre de 2025 se aprobó un régimen de carrera docente para los colegios preuniversitarios. Asimismo, en el Honorable Consejo Superior (HCS) la gestión universitaria ha presentado recientemente un nuevo proyecto de reglamentación de la carrera docente para el nivel universitario, actualmente en tratamiento en comisión. Ambos procesos constituyen hitos relevantes que requieren ser analizados de manera articulada, en tanto forman parte de una misma disputa por el sentido y el alcance de la carrera docente como política universitaria.

Desde ADIUC consideramos que la regulación de la carrera docente expresa el modo en que se concibe y gestiona nuestro trabajo. Por ello, entendemos como una tarea central del sindicato promover un análisis informado, colectivo y participativo que permita construir un posicionamiento común y actualizado, orientado a garantizar la progresividad de los derechos alcanzados y los por conquistar.

Precisamente, ADIUC viene sosteniendo desde hace más de una década una agenda sistemática de trabajo en torno a este asunto. A partir de 2011, impulsamos debates, diagnósticos y acciones orientadas a visibilizar los límites del modelo vigente de evaluación y a promover una concepción integral, transparente y formativa de la carrera docente. Entre estas acciones se destacan la organización de encuentros y conversatorios, la participación constante en la discusión paritaria local, la creación del sistema de veedurías gremiales, la elaboración de diagnósticos participativos junto a las delegaciones gremiales y la reciente presentación pública de la posición del sindicato ante el proyecto de nueva reglamentación.

Este documento se inscribe en ese recorrido. Su objetivo es sistematizar y actualizar los principales debates en torno a la carrera

docente en la UNC, aportando elementos para la reflexión colectiva y la acción gremial. Su elaboración se inscribe en una estrategia de formación política y sindical que busca fortalecer la capacidad de análisis y de acción del colectivo docente, promoviendo el reconocimiento, ejercicio y demanda de derechos a partir de una reflexión crítica sobre los mecanismos de evaluación y gestión universitaria.

El texto que sigue está organizado en tres grandes bloques: un primer apartado que comparte las distintas perspectivas y definiciones en torno a la noción de carrera docente; un segundo apartado que presenta el marco regulatorio vigente en la UNC; y, por último, se analizan y debaten los proyectos y reglamentaciones de la carrera docente en el nivel universitario y preuniversitario, haciendo foco en los desafíos actuales y en posibles líneas de acción gremial orientadas a ampliar, fortalecer y consolidar nuestros derechos laborales.

**“POR ELLO, LA CARRERA
DOCENTE NO PUEDE SER PENSADA
COMO UN ASUNTO MERAMENTE
ADMINISTRATIVO O TÉCNICO,
SINO, COMO UNA CUESTIÓN DE
POLÍTICA UNIVERSITARIA Y,
PARTICULARMENTE, DE DERECHOS
LABORALES”**

02 DEFINICIONES PRELIMINARES

QUÉ ENTENDEMOS POR CARRERA DOCENTE

Desde el punto de vista institucional, la carrera docente se concibe como el ciclo de actividad que desarrollan los y las docentes en la universidad, desde su ingreso hasta su desvinculación por jubilación. En este recorrido se distinguen cuatro momentos consecutivos y de duración variable: ingreso, permanencia, promoción y retiro. Bajo esta concepción, la noción de carrera remite a un tránsito lineal y ascendente, articulado a través de jerarquías que se expresan en lo que conocemos como el escalafón docente.

Desde ADIUC consideramos que esta noción resulta insuficiente para reflejar lo que ocurre en nuestra actividad real. Con el propósito de precisar una definición más acorde con la práctica cotidiana, proponemos incorporar la noción de *trayectoria*, entendida como el conjunto de movimientos y decisiones que realiza cada docente

dentro de la institución. Articular las nociones de carrera y trayectoria nos permite reflexionar sobre el desarrollo docente en términos de un itinerario que integra tanto las dimensiones institucionales como las decisiones individuales que orientan nuestro recorrido profesional. Es importante señalar, en este sentido, que dichas decisiones siempre se encuentran condicionadas por los marcos y regulaciones institucionales.

Desde una perspectiva gremial, sostenemos que el énfasis debe ponerse en el modo en que la institución gestiona la carrera docente ya que la mera existencia de un marco normativo no garantiza, por sí sola, el cumplimiento efectivo de los derechos y obligaciones que éste implica. **La forma en que se administra y gestiona institucionalmente tiene efectos directos sobre las posibilidades de acción y decisión de los y las docentes, lo que define -al menos parcialmente- las condiciones y la calidad del trabajo académico.** Por ello, nuestra mirada se centra en el modo en que la institución gestiona la carrera docente, ya que se configura como un factor determinante que puede favorecer u obstaculizar el desarrollo profesional y el bienestar del colectivo docente.

UNA CONCEPCIÓN INTEGRAL DEL TRABAJO ACADÉMICO

Desde el movimiento sindical universitario se ha sostenido históricamente que la carrera docente debe entenderse como una construcción asentada en nuestros derechos laborales; en este sentido, se demanda el reconocimiento de la integralidad de las funciones docentes, la estabilidad laboral y un marco de previsibilidad que permita proyectar el desempeño académico individual y colectivo.

Este enfoque, impulsado por CONADU en el contexto de debate para la aprobación de un CCT nacional (IEC, 2012) y por nuestro sindicato a nivel local, plantea que la carrera docente no puede reducirse a

“ARTICULAR LAS NOCIONES DE CARRERA Y TRAYECTORIA NOS PERMITE REFLEXIONAR SOBRE EL DESARROLLO DOCENTE EN TÉRMINOS DE UN ITINERARIO QUE INTEGRA TANTO LAS DIMENSIONES INSTITUCIONALES COMO LAS DECISIONES INDIVIDUALES QUE ORIENTAN NUESTRO RECORRIDO PROFESIONAL”



un mecanismo administrativo ni a un sistema de control individual, sino que debe constituir una política institucional de jerarquización del trabajo académico, capaz de articular docencia, investigación, extensión y gestión como dimensiones inseparables de una misma práctica.

Desde esta perspectiva se entiende a la evaluación del desempeño laboral como una instancia con sentido formativo y de mejora, no punitivo. En consecuencia, se desplaza el foco desde los mecanismos de control hacia una concepción orientada al desarrollo profesional. No se trata solo de evaluar lo hecho, sino de acompañar las trayectorias y reconocer la multiplicidad de tareas que componen nuestro trabajo.

En este marco, uno de los aportes más significativos que hemos generado desde ADIUC respecto a la carrera docente tiene que ver con su reconocimiento como un asunto que requiere de una gestión institucional activa. Esto significa que la existencia de un régimen y una reglamentación, si bien son necesarias, no garantizan su cumplimiento ni la vigencia de los derechos que ésta contempla. En esta línea, la acción gremial cobra una relevancia decisiva.

03

REGLAMENTACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE EN EL ÁMBITO DE LA UNC

La carrera docente en la UNC se sostiene sobre un entramado normativo que combina tres disposiciones generales: (a) el CCT de las y los docentes, (b) el Estatuto Universitario y (c) la Ordenanza 06/2008 con su Texto Ordenado de 2017 sobre renovación de las designaciones por concurso. A ellas se suman las reglamentaciones particulares de las facultades que componen la UNC, previstas en la Ordenanza 06/2008.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

La UNC fue una de las primeras del sistema universitario argentino en contar con un Convenio Colectivo de Trabajo propio. Este fue aprobado por el HCS en 2014 (Res. HCS N° 1222/14), luego de un extenso proceso de negociación paritaria.

Nuestro convenio se aprobó antes que el CCT nacional para el conjunto de las universidades nacionales (Res. 1231/14 del Ministerio de Trabajo), constituyendo una referencia y un antecedente inmediato. Aunque ambos comparten estructura, principios y definiciones, nuestro CCT conserva el carácter de norma local con vigencia plena

en el ámbito de la UNC. El CCT fija las condiciones generales de trabajo del personal docente universitario y preuniversitario, estableciendo derechos, deberes y procedimientos básicos aplicables a toda la UNC.

El Capítulo III de nuestro CCT se refiere a la carrera docente. La normativa remite a lo establecido en los arts. 61 al 80 del Estatuto de la Universidad, donde se definen categorías, mecanismos de ingreso, permanencia, evaluación y renovación de los cargos.

Uno de los aspectos más relevantes de nuestro CCT es la incorporación de la participación sindical en los procesos de evaluación y concursos, a través de la figura del veedor gremial, que actúa como garante de la transparencia de los procedimientos en instancias de evaluación y concursos docentes. Asimismo, el Convenio define mecanismos para el ascenso entre categorías y la cobertura transitoria de vacantes (arts. 13 y 14), fortaleciendo la carrera docente en la UNC.

Es importante destacar que el CCT establece un piso de derechos común para todos los y las docentes de la UNC, lo que implica que la carrera docente deja de depender exclusivamente de las regulaciones internas de cada unidad académica y pasa a estar amparada por un instrumento colectivo de mayor alcance. En este marco, celebramos que durante 2023 se haya concretado, mediante un acuerdo paritario, la promoción de Ayudantes B a Ayudantes A. Esto resulta un avance significativo en la regularización y jerarquización de la planta docente ya que garantiza el encuadramiento de numerosos trabajadores en las categorías establecidas en nuestro CCT. Asimismo, en relación con los arts. 13 y 14, ADIUC continúa trabajando en su reglamentación en el ámbito de la paritaria local desde 2024, encontrándose actualmente a la espera de su aprobación en dicha instancia.

ESTATUTO UNIVERSITARIO

Como señalamos anteriormente, la carrera docente en la UNC está regulada en el Estatuto. El sistema que establece la normativa se fundamenta en los principios de mérito, transparencia, estabilidad relativa y evaluación periódica.

Las categorías docentes comprenden a los profesores regulares (titulares plenarios, titulares, asociados y adjuntos), los profesores auxiliares (asistentes y ayudantes de primera y segunda categoría) y los profesores consultos, eméritos, honorarios, visitantes o contratados. Cada uno de estos cargos se rige por procedimientos de designación y evaluación, todos ajustados al marco general estatutario.

El Estatuto indica que el ingreso a la carrera docente se realiza exclusivamente mediante concursos públicos de antecedentes y oposición, garantizando la participación de jurados calificados y externos a la unidad académica. Asimismo, establece que los y las docentes son designados por un período determinado y deben someterse a una evaluación de desempeño antes del vencimiento de su designación. En líneas generales, el Estatuto establece que la carrera docente implica un proceso de desarrollo académico progresivo, en el cual el ascenso de categoría se obtiene por concurso y mérito. En cuanto a la dedicación (simple, semiexclusiva o exclusiva), se indica que se rige por los regímenes docentes, donde se define la carga horaria y las obligaciones que cada quien debe cumplir.

En todos los casos, la permanencia en la UNC está sujeta a la evaluación periódica del desempeño y al cumplimiento de los deberes docentes.

ORDENANZA 06/2008 Y TEXTO ORDENADO (RES. UNC 465/2017)

La Ordenanza HCS N° 6/2008 regula la renovación de las designaciones por concursos de los y las docentes de la UNC. Tras sucesivas modificaciones, aclaraciones y supresiones de esta normativa, en 2017 el HCS de la UNC aprobó un nuevo Texto Ordenado (TO). Su objetivo es, precisamente, unificar y sistematizar la normativa vigente, garantizar transparencia y calidad académica en los procesos de evaluación y designación.

La normativa establece que todo profesor designado por concurso será evaluado en forma independiente en cada cargo que posea dentro de cada unidad académica. A su vez, aclara que para efectuar la evaluación de su desempeño, es indispensable que el evaluado haya ejercido efectivamente la docencia en ese cargo, al menos, durante el 60% del periodo por el que fue designado.

Las renovaciones de las designaciones deben realizarse mediante la presentación oportuna de una solicitud acompañada de antecedentes y un plan de actividades, que son valorados por un Comité Evaluador. Para tal fin, se establece un régimen de plazos y modalidad de presentación.

El Comité Evaluador está integrado por cuatro docentes que revisten la misma jerarquía o superior a la del cargo que se evalúa (de los docentes, al menos uno es externo a la UNC), un estudiante y, en algunos casos, un veedor graduado con voz pero sin voto. Se prevén además mecanismos de recusación y reemplazo de sus integrantes, así como plazos estrictos e improrrogables para las distintas etapas del proceso.

En línea con lo establecido en el Estatuto, el desempeño se califica como “satisfactorio”, “satisfactorio con observaciones” o “no satisfactorio”; solo el primero habilita la renovación plena del cargo. Para los casos con observaciones, el docente puede presentar un plan

“LA CARRERA DOCENTE NO PUEDE REDUCIRSE A UN MECANISMO ADMINISTRATIVO NI A UN SISTEMA DE CONTROL INDIVIDUAL, SINO QUE DEBE CONSTITUIR UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE JERARQUIZACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO”

de mejora que, de ser aprobado, permite la renovación en el cargo por dos años. Mientras que una evaluación no satisfactoria impide la renovación.

La resolución también dispone que las unidades académicas mantengan actualizado el legajo de cada docente y garanticen la recolección y procesamiento de la información necesaria para la evaluación. En síntesis, la normativa consolida un marco institucional para asegurar la transparencia, objetividad y continuidad académica en la carrera docente universitaria.

04

CARRERA DOCENTE EN DEBATE

4.1. SOBRE EL NUEVO PROYECTO DE EVALUACIÓN DE CARRERA DOCENTE PROPUESTO EN LA UNC

La regulación de la carrera docente constituye materia propia del CCT de los y las docentes de la UNC, y su tratamiento corresponde al ámbito paritario. En este marco, toda propuesta de modificación normativa debe ser discutida y acordada en paritarias, ya que allí se garantiza la participación del sindicato como representación colectiva de los trabajadores y las trabajadoras. Sólo a través de ese ámbito legítimo se asegura que la regulación de la carrera docente se construya como una política común, orientada por el principio de progresividad de derechos.

La posición de ADIUC se inscribe en el mismo espíritu que anima a nuestro CCT: garantizar estándares comunes para la docencia universitaria en tanto colectivo de trabajo. Esto supone evitar fragmentaciones normativas que generen desigualdades entre unidades

académicas, y sostener un piso de derechos y garantías homogéneo para el conjunto de los y las docentes de la UNC. Al mismo tiempo, implica reconocer la especificidad de la tarea docente y la integralidad de sus funciones, de modo que la carrera docente no sea reducida a un procedimiento de control, sino que posibilite el desarrollo académico y laboral.

Es desde esta perspectiva que se presentan a continuación algunos aportes para contribuir al debate sobre el régimen de carrera docente en la UNC.

Consideraciones sobre este nuevo proyecto desde una perspectiva gremial

La experiencia de aplicación del régimen de evaluación de carrera docente ha evidenciado dificultades estructurales y desigualdades entre unidades académicas, tanto en la interpretación de los criterios, como en los procedimientos y plazos, lo que impulsó la necesidad de revisión integral del régimen. Recientemente, la UNC presentó un proyecto de modificación de dicho régimen con el objetivo declarado de “incorporar la experiencia acumulada y garantizar mayor celeridad y adecuación a las particularidades de las unidades académicas”.

El debate sobre este nuevo proyecto abre un escenario de revisión profunda sobre el modo en que se regula la carrera docente. El proyecto introduce modificaciones sustanciales en el modo en que se considera y valora el trabajo docente. Por ello, desde ADIUC, creemos imprescindible analizar críticamente sus implicancias.

En esta sección se sintetizan los principales nudos críticos identificados por el sindicato, que orientan la intervención gremial en esta etapa del debate.

Un diagnóstico gremial para la acción sindical

En 2023, la conducción de ADIUC junto a las delegaciones gremiales elaboró un diagnóstico participativo sobre la gestión de la carrera docente en el ámbito de la UNC.

Una primera cuestión que se observó en aquel diagnóstico es que **la normativa vigente se asienta en una concepción restringida de carrera docente, reducida al mecanismo de evaluación periódica para la permanencia en el cargo concursado**. Esta concepción conduce a la invisibilización de problemas estructurales que requieren de políticas activas: regularización laboral mediante llamados a concursos de manera sistemática, mecanismos de promoción real, acompañamiento al retiro, entre otras iniciativas.

Dado que la carrera docente representa el ciclo completo que se despliega desde el ingreso hasta el retiro, se aspira a que sus regulaciones se orienten a hacer de ese ciclo una totalidad integrada y coherente. Desde esta perspectiva, compartimos a continuación una síntesis de los problemas que fueron diagnosticados en relación con cada etapa de la carrera docente:

Ingreso: la normativa da por supuesto el concurso como vía de acceso, pero no incorpora soluciones a las irregularidades que se evidencian en su aplicación ni a la prolongación de interinatos y contrataciones, cuestión central en la experiencia docente.

En ese sentido, **el ingreso es una de las fases más precarizadas en el ejercicio laboral: concursos escasos, interinatos prolongados, discrecionalidad en criterios de selección y evaluación de los postulantes, sobreexigencias y un vacío normativo respecto al trabajo en modalidad virtual e híbrida**, configuran los problemas más extendidos y sustanciales. Sobre este último -el trabajo en virtualidad- nos detendremos más adelante en la medida que constituye un problema que atraviesa la labor docente en todas sus etapas.

Permanencia: la evaluación se configura más como un control de gestión que como una instancia virtuosa que posibilite el desarrollo académico, jerarquizando la labor. En contrapartida, el sistema vigente constituye un modelo formalista basado en el recuento curricular que poco reconoce la integralidad del trabajo docente. Esto implica que **el énfasis está puesto en verificar lo actuado más que en acompañar y orientar las trayectorias laborales.**

Entre los problemas que se reconocen, están las exigencias iguales para dedicaciones y roles diferentes, un desbalance en la valoración de las actividades (investigación sobre docencia y extensión), grandes demoras en los plazos de evaluación en algunas unidades académicas, junto al uso del SIGEVA y sus notables desajustes (este aspecto se retoma más adelante).

Promoción: hay un vacío normativo respecto a los mecanismos de movilidad ascendente. El art. 14 del CCT, concebido como recurso transitorio, en la práctica se utiliza de manera precaria y en base a interpretaciones de lo más diversas, generando cadenas de interinatos sin proyección de estabilidad. En este marco, el estancamiento jerárquico desmotiva a los y las docentes al tiempo que contradice la propia noción de carrera entendida como desarrollo progresivo. La cuestión de la movilidad se vuelve cada vez más problemática, porque el modo en que se ha expandido la formación de posgrado y los procesos de internacionalización de las carreras impacta en la sobrecalificación de la docencia en una estructura de pocos puestos y posibilidades de desarrollo de la carrera.

A esta situación se suma la aplicación del art. 13 del CCT, que habilita la posibilidad de promoción interna mediante evaluaciones periódicas y reglamentaciones específicas. Tanto en el caso del art. 13 como del 14, el problema central radica en la falta o en la deficiente reglamentación para hacer efectivos estos mecanismos, de manera que la promoción se convierte en un recurso excepcional o discrecional y no en un derecho al que pueda accederse en virtud de criterios regulados y transparentes.

Retiro: sobre esta etapa, se evidencia una marcada ausencia de políticas de transición o de fases prejubilatorias, a diferencia de lo que ocurre en otros sistemas universitarios. El sistema debería posibilitar un retiro progresivo, reconfigurando o reasignando tareas o, incluso, escalonando el abandono de las actividades más exigentes; favoreciendo la transmisión intergeneracional de saberes, la formación de formadores, las actividades de evaluación, de diseño, entre otras. **En el esquema actual, la jubilación implica un corte abrupto en el ejercicio laboral derivado de la no-gestión de esta fase.** La única atención está puesta en la existencia de figuras honoríficas (por ejemplo, la designación como profesor plenario), pero resultan discrecionales y ligadas a méritos extraordinarios, noción que resulta extremadamente ambigua.

La virtualidad como dimensión no regulada del trabajo docente

La pandemia de COVID-19 instaló de manera irreversible el uso de tecnologías digitales y modalidades de enseñanza virtual e híbrida en la docencia universitaria. Desde entonces, la virtualidad se ha convertido en una mediación estructural del trabajo docente, que atraviesa no solo las prácticas de enseñanza, sino también aquellas vinculadas con la extensión, la investigación, la formación de recursos humanos y la gestión académica. Sin embargo, pese a su centralidad, no existen regulaciones claras que reconozcan ni orienten esta dimensión en el marco del trabajo docente. El panorama se complejiza aún más si consideramos que las modalidades de enseñanza virtual se despliegan, mayormente, en condiciones de trabajo remoto y, por lo tanto, en esos casos, la institución debería garantizar el cumplimiento de las condiciones fijadas por la Ley de Teletrabajo N° 27.555.

Esta situación produce múltiples efectos problemáticos a lo largo de todas las fases de la carrera docente:

Ingreso: en los concursos de antecedentes y oposición, no está definido cómo se valora la experiencia en educación virtual ni qué se espera en la producción de propuestas de enseñanza mediadas tecnológicamente. Los y las postulantes desconocen si deben incluir recursos virtuales en sus programas de clase, cómo ponderarlos frente a las prácticas presenciales o de qué manera se reconocerán sus antecedentes en formación o producción de materiales digitales, generando un escenario de incertidumbre.

Permanencia: en las evaluaciones de desempeño, el trabajo en entornos virtuales o híbridos carece de indicadores específicos. La carga de trabajo vinculada a la preparación de materiales digitales, tutorías en línea, seguimiento asincrónico de estudiantes y gestión de plataformas no está contemplada como tal en los instrumentos de evaluación, lo que conduce a su invisibilización. Esta omisión provoca que buena parte del esfuerzo docente no sea reconocido ni ponderado en relación con otras funciones.

Promoción: la falta de regulación también afecta la movilidad ascendente. Los antecedentes vinculados con educación virtual no tienen un lugar definido en los criterios de jerarquización. Al no estar normados, quedan sujetos a la discrecionalidad de cada comité evaluador.

Retiro: las condiciones de transición y acompañamiento al retiro tampoco consideran la virtualidad como un ámbito donde docentes con vasta trayectoria podrían seguir aportando en tareas de formación, tutoría o evaluación mediante entornos digitales, con una carga más flexible y compatible con esa etapa de la vida laboral.

Frente a este panorama, resulta imprescindible actualizar tanto el CCT como las normativas específicas de la UNC para incorporar la virtualidad como una dimensión reconocida y regulada del trabajo docente.

Esto implica:

- Definir criterios de valoración de antecedentes en educación virtual e híbrida en los concursos docentes, con pautas claras y homogéneas.
- Incorporar indicadores específicos en las evaluaciones de desempeño que reconozcan la preparación, la interacción y la innovación pedagógica en entornos virtuales.
- Garantizar formación y acompañamiento institucional para el trabajo en virtualidad, con recursos y tiempos asignados.
- Regular la carga de trabajo vinculada a la docencia virtual, evitando que la digitalización derive en sobrecarga laboral. Esto supone reconocer que las tareas en entornos digitales suelen expandir los tiempos de dedicación -respuestas a toda hora en foros, mensajería instantánea, corrección en plataformas- y, por lo tanto, deben ser objeto de pautas claras. En este marco, resulta indispensable garantizar el derecho a la desconexión, estableciendo límites horarios para la disponibilidad docente en entornos virtuales y promoviendo criterios institucionales que respeten la jornada laboral, a fin de resguardar la salud y el bienestar de los y las docentes.
- Explorar modalidades de transición al retiro que reconozcan la posibilidad de continuidad parcial mediante tutorías, asesorías o participación en programas en línea; o de reasignación de tareas como, por ejemplo, la edición de contenidos o el diseño y desarrollo de productos audiovisuales, documentos de trabajo o instrumentos de evaluación.

En suma, la virtualidad debe dejar de ser un vacío normativo y transformarse en un aspecto explícito de la carrera docente. Reconocer y regular esta dimensión permite sostener criterios comunes, garantizar previsibilidad en el trabajo y fortalecer el carácter integral de la docencia universitaria.

Sobre el proyecto de nueva reglamentación de la carrera docente en la UNC

Al analizar la propuesta de nueva ordenanza de carrera docente de la UNC (2025), se observan los siguientes elementos en relación con los puntos críticos detectados en el diagnóstico gremial:

Ingreso: la propuesta no introduce mecanismos para regularizar concursos ni garantizar su periodicidad; si bien mantiene el concurso como única vía para el ingreso (acorde al Estatuto de la UNC y al CCT de los trabajadores y trabajadoras docentes), no prevé medidas contra la prolongación de interinatos. Tampoco incorpora ninguna mención a las modalidades de trabajo virtual o híbrida, en tanto condiciones del desempeño laboral.

Al respecto, desde ADIUC se propone establecer para cada unidad académica la obligatoriedad de **elaborar y transparentar cronogramas de concursos con mecanismos de control institucional sobre su cumplimiento**. Por otra parte, se demanda el reconocimiento formal de la docencia virtual e híbrida como condición del trabajo regular.

Permanencia: el proyecto incorpora un mayor detalle de las tareas comprendidas en los módulos de evaluación, al tiempo que se diferencian criterios según dedicación (simple, semiexclusiva y exclusiva), dando respuesta a uno de los problemas diagnosticados por ADIUC. También reconoce contextos personales (cuidado, salud, etc.) en la evaluación, lo que constituye un avance en perspectiva de derechos. Por último, se mejoran los plazos para impugnaciones de dictámenes (de cinco a diez días), fortaleciendo el derecho a defensa.

Sin embargo, el proyecto también presenta problemas de distinto tipo (imprecisión en el uso de las fuentes de información que forman parte de la evaluación, dificultades que presenta SIGEVA como sistema para la comunicación de antecedentes, entre otros), los cuales

serán presentados en el apartado siguiente, acompañados de propuestas para su abordaje.

Promoción: la nueva reglamentación no incorpora mecanismos de movilidad ascendente. Reafirma que la renovación siempre será en el cargo concursado, incluso si el docente desempeñó interinamente funciones de mayor jerarquía. Esto mantiene el vacío normativo identificado en el diagnóstico.

Retiro: incorpora un límite de edad (70 años) para la renovación de designaciones, lo que contradice el CCT (art. 63) y puede considerarse regresivo en términos laborales. Adicionalmente, no prevé políticas de transición al retiro ni de reconocimiento de las trayectorias laborales.

Al respecto, se sugiere:

- Eliminar la referencia al límite etario de 70 años.
- Incorporar una fase prejubilatoria regulada con reducción progresiva de tareas o reasignación a actividades de formación, extensión o evaluación. Esta fase prejubilatoria podría ser diseñada por el propio docente, e incorporada en el plan de trabajo que integra la presentación para la renovación de su designación, para su valoración por parte del comité evaluador.
- Reemplazar figuras que se basan en distinciones honoríficas por otras que constituyan derechos alcanzados por los y las docentes (por ejemplo, reconocimiento a la trayectoria como una condición automática para quienes hayan completado 25 o más años de docencia en la UNC, sin necesidad de evaluación por “méritos extraordinarios”).
- Disponer de mecanismos de transición previo y a partir del momento en que se accede a la jubilación (por ejemplo, la continuidad parcial en proyectos de investigación y/o extensión durante el primer año posterior al retiro).

Nudos críticos y sugerencias para su abordaje desde una perspectiva gremial

A partir del análisis de la normativa vigente, del proyecto de reglamentación y del contraste con el diagnóstico elaborado por ADIUC, se identifica una serie de nudos críticos que requieren atención prioritaria. Estos se organizan en dos grandes dimensiones: por un lado, los vinculados al **procedimiento de evaluación** (conformación, función y composición del comité evaluador, criterios, procedimientos e instancias previstas, entre otros aspectos); y, por otro, aquellos relativos a la **valoración del trabajo docente en su integralidad**, es decir, cómo se reconocen y ponderan las distintas funciones que configuran la tarea universitaria (docencia, investigación, extensión y gestión).

Desde una perspectiva gremial, el señalamiento de estos nudos no se limita a la descripción de problemas, sino que busca fundamentar propuestas que aporten eficiencia al mecanismo al tiempo que aseguren el cumplimiento de los principios consagrados en el CCT y la defensa de los derechos laborales del colectivo docente.

a. Consideración de la tarea de evaluación como una instancia entre pares

La evaluación de desempeño docente en la UNC es, por definición, un proceso entre pares: son docentes quienes valoran la trayectoria, las funciones y el compromiso académico de sus colegas. Este carácter debe ser explicitado en la normativa, porque es lo que le otorga legitimidad al procedimiento y garantiza que la evaluación se realice desde un conocimiento situado de la tarea docente.

En este marco, también es necesario reconocer que la labor de los comités evaluadores implica una carga significativa de trabajo

académico y administrativo, que se suma a las tareas habituales. Para que esta función pueda cumplirse con calidad y en condiciones justas, proponemos incorporar las siguientes iniciativas:

- Formación específica para evaluadores: garantizar instancias de capacitación que permitan reconocer y comprender, en su integralidad, el espíritu de este procedimiento, las normativas y regulaciones que lo ordenan, así como la función y las tareas del comité evaluador. Esto permitirá unificar criterios, fortalecer la perspectiva de derechos y asegurar una aplicación consistente de la normativa. Dichas actividades deberán desarrollarse dentro del horario de trabajo y ser reconocidas como parte de la actividad laboral.
- Suspensión o reducción de tareas docentes durante el período de evaluación: reconocer que la dedicación a las tareas de evaluación insume tiempo y esfuerzo que deben ser contemplados institucionalmente. Esto contribuirá a evitar la sobrecarga laboral y a garantizar procesos de evaluación más cuidadosos.

Con estas medidas, se jerarquiza la tarea de evaluación entre pares, se cuida a quienes asumen esa responsabilidad y se refuerza la legitimidad del proceso evaluador como pilar de la carrera docente.

b. Sobre la composición del comité evaluador

En la normativa vigente, el comité encargado de la evaluación de desempeño se compone de cuatro docentes y un estudiante. Respecto de la función del estudiante, se prevé su participación con voz y voto limitado: en el dictamen, su intervención se circunscribe exclusivamente a la actividad docente del profesor evaluado (art. 16). Adicionalmente, se permite que las reglamentaciones de las unidades académicas prevean la designación de un veedor egresado, con voz, pero sin voto.

Si bien el nuevo proyecto mantiene la composición anterior (cuatro docentes, un estudiante y la posibilidad de que la unidad académica designe a un veedor egresado, con voz y sin voto), las funciones del estudiante se modifican: participa con voz y sin voto. Es decir, pierde formalmente su capacidad de incidir en la calificación. Además, se agrega la cláusula de continuidad aun si se gradúa, lo que estabiliza su participación, pero refuerza su rol como observador más que como evaluador.

Al respecto, desde un punto de vista gremial, debemos poner en evidencia la restricción que se produce sobre la participación estudiantil, en la medida en que se transforma su rol, ahora de carácter meramente consultivo. La composición de los comités evaluadores con otros actores no se limita a una cuestión de tradición universitaria, sino que cumple funciones sustantivas para garantizar el derecho a una evaluación justa, transparente y legítima. Esta participación, además de garantizar un control democrático del proceso, posibilita poner en juego diversas perspectivas que se conjugan para comprender, en su complejidad, cada una de las trayectorias docentes a ser evaluadas.

En el caso de la *veeduría gremial*, se trata de una figura que vela por la transparencia, el respeto de las normativas vigentes y la protección de los derechos laborales. Su función no es intervenir en los contenidos académicos ni en la valoración disciplinar, sino observar, registrar y controlar que se cumplan las normativas de manera igualitaria y los principios del CCT. Al garantizar igualdad de oportunidades, prevenir arbitrariedades y documentar irregularidades, **las veedurías refuerzan la confianza en el procedimiento y brindan a las y los docentes la certeza de que sus trayectorias serán evaluadas en condiciones justas y objetivas.**

“EL CCT ESTABLECE UN PISO DE DERECHOS COMÚN PARA TODOS LOS Y LAS DOCENTES DE LA UNC”



Propuestas de modificación respecto de las veedurías gremiales docentes:

- Incluir en la normativa lo ya aprobado sobre la incorporación de un veedor gremial en términos del acta paritaria N° 24/2018.
- Establecer que el informe del comité evaluador incluya de manera obligatoria una constancia de participación de la veeduría gremial, en caso de que se haya integrado un/a veedor/a en la comisión.
- Crear un canal institucional para que las observaciones gremiales sean tratadas por la CAED, garantizando seguimiento.

c. Ineficiencia en el sistema de evaluación de desempeño docente en la UNC

Actualmente, los y las docentes que poseen dos o más cargos concursados en una misma unidad académica deben afrontar evaluaciones separadas para cada cargo. Esto implica la sobrecarga de trabajo para los comités evaluadores, que deben analizar por separado las trayectorias de un mismo docente; demoras prolongadas en la tramitación de evaluaciones, generando incertidumbre y precarización; y la duplicación de trámites administrativos y burocráticos tanto para la institución como para los y las docentes.

ADIUC propone que **los y las docentes que tengan dos o más cargos concursados en una misma unidad académica puedan solicitar, a partir de la segunda evaluación de desempeño, la unificación de las evaluaciones.** Esto significaría que, en una misma convocatoria y con un mismo comité evaluador, se analice integralmente su desempeño en todos los cargos de la unidad académica. La primera evaluación de cada cargo se mantendría independiente, de modo de establecer una base de referencia para cada designación. A partir de allí, las siguientes evaluaciones se realizarían de forma unificada.

Esta propuesta se fundamenta, en primer término, en una perspectiva de trayectoria docente que permite valorar la integralidad del trabajo en lugar de fragmentarlo en cargos aislados. Esto resulta coherente con el CCT, reforzando la noción de función docente integral. En términos institucionales, presenta una solución al exceso de burocratización e ineficiencia que caracteriza estos procedimientos, reduciendo el número de comités evaluadores y expedientes y beneficiando, de esta manera, tanto a la institución como a los y las docentes. Al tiempo que se mantiene la evaluación de cada cargo, se simplifican los procesos, liberando recursos para un análisis integral y profundo de las trayectorias, por sobre la repetición de procedimientos formales.

d. Fragmentación y desigualdad producto de criterios, procedimientos y exigencias heterogéneas

La normativa vigente descentraliza la reglamentación de evaluación de carrera docente, permitiendo regulaciones diferenciadas por unidad académica, siempre con aval del HCS (arts. 1 y 5).

El nuevo proyecto (art. 3) reitera la posibilidad de que las unidades académicas dicten sus propios reglamentos, pero aclara que éstos “no podrán exceder los requerimientos de la presente”; es decir, se establecen límites más explícitos a la autonomía reglamentaria de las facultades. Esto continúa generando, no obstante, un mosaico de criterios, procedimientos y exigencias que fragmenta la carrera docente y produce desigualdades entre facultades. En la práctica, las diferencias normativas habilitan interpretaciones discrecionales que derivan en arbitrariedades y, potencialmente, en vulneración de derechos laborales.

ADIUC sugiere aprobar una reglamentación común de carrera docente para toda la UNC, con carácter general y obligatorio. La misma debería establecer: criterios claros y homogéneos de evaluación

(qué módulos se evalúan, con qué ponderación mínima y obligatoria); procedimientos estandarizados (plazos de convocatorias, integración de comités, reglas de recusación, plazos de dictamen e impugnación); garantías de transparencia y objetividad (obligación de dejar constancia fundamentada de las decisiones, publicidad de resultados y acceso al legajo completo); mínimos comunes para todo el sistema (docencia siempre como módulo central; extensión e investigación obligatorias según dedicación; incorporación de la perspectiva de cuidado, salud y contexto del desempeño); facultades para que las unidades académicas definan particularidades sólo en aspectos disciplinares, pero nunca en procedimientos ni en criterios generales.

La propuesta se fundamenta en la igualdad de trato (condiciones y criterios básicos comunes), reduciendo la discrecionalidad y las arbitrariedades que derivan en conflictos. Adicionalmente, contar con un único reglamento básico general otorga mayor eficiencia a la gestión administrativa, agilizando los tiempos para la resolución de situaciones conflictivas en el ámbito de la CAED y del HCS.

e. Imprecisiones respecto del uso de las fuentes de información en la evaluación docente

Tanto la normativa vigente como el nuevo proyecto mencionan diversas fuentes de información (SIGEVA, informes de responsables, encuestas estudiantiles, plan de actividades, etc.) para llevar adelante la evaluación de desempeño. Sin embargo, no se especifica cómo se pondera cada fuente, cuál es su carácter (obligatorio, complementario, orientativo) ni cómo se resuelven inconsistencias entre fuentes. Esto genera la posibilidad de que algunos comités privilegien un insumo por encima de otro con las consecuentes situaciones de desigualdad.

ADIUC propone establecer en la reglamentación una matriz de incorporación de fuentes de información, con ponderaciones mínimas y obligatoriedad de explicitar su uso en los dictámenes, garantizando así transparencia y objetividad. Esta matriz debería integrar:

- Informes docentes (plan de trabajo, actividades realizadas, SI-GEVA): base obligatoria y prioritaria (dimensión académica y profesional).
- Informe del titular de la cátedra / área / departamento: complementario, obligatorio, pero sujeto a contraste con otras fuentes (para evitar arbitrariedades jerárquicas). Además, se recomienda que, en caso de realizarse informes anuales, el docente titular socialice dicho informe con el docente evaluado inmediatamente después de su elaboración. De este modo, quien es evaluado podrá recibir retroalimentación sobre su desempeño de manera oportuna, lo que le permitirá observar lo actuado y/o reorientar su práctica a partir de la información proporcionada por el/la titular.
- Encuestas estudiantiles: orientativas, con valor estadístico, no decisorio en sí mismo. Deben usarse como insumo para identificar fortalezas y debilidades, no como criterio excluyente.
- Registros institucionales (informe del área de personal, informe elaborado por secretarías, etc.): herramientas administrativas de sistematización, no pueden constituir la única fuente.
- Entrevista personal (cuando corresponda): posibilidad de contextualizar los datos, especialmente cuando existen observaciones o discrepancias, y que ésta sea a pedido del propio docente (retomamos este punto más adelante).

Además, debe garantizarse que todas las fuentes sean puestas a disposición del docente antes de la evaluación, con posibilidad de observaciones.

La clarificación en el uso de las fuentes de información que participan en la evaluación de desempeño responde al enfoque integral sobre la carrera docente: cada fuente aporta un ángulo diferente, debiendo

articularse en conjunto. A su vez, otorga al procedimiento transparencia y previsibilidad: es un derecho del docente saber qué se evalúa, con qué criterios y con qué peso. Finalmente, garantiza la protección frente a posibles arbitrariedades ya que ningún informe aislado puede definir por sí solo una evaluación negativa.

f. El uso de SIGEVA para la comunicación de antecedentes

El uso obligatorio del SIGEVA en la evaluación de carrera docente es una de las tensiones diagnosticadas por ADIUC, con cuestionamientos generalizados en la comunidad docente de la UNC. Como es de público conocimiento, se trata de una plataforma que fue diseñada por el CONICET y adaptada por la Secretaría de Políticas Universitarias para sistematizar antecedentes en investigación (proyectos, publicaciones, becas, etc.). Su principal problema es, precisamente, que se impone su uso para la evaluación de desempeño docente, generando un desajuste estructural:

- Invisibiliza aspectos centrales de la función docente (planificación, estrategias pedagógicas, experiencias de enseñanza, tutorías, etc.).
- Fuerza a los y las docentes que están bajo evaluación, a traducir su trabajo en categorías pensadas para investigadores.
- Genera sobrecarga administrativa y burocrática que no se corresponde con la finalidad de la propia evaluación (en algunos casos, las unidades académicas solicitan los informes anuales de desempeño en un formato diferente al de SIGEVA).

En consecuencia, la UNC necesita un instrumento específico para la evaluación de desempeño docente, que registre con claridad las prácticas y procesos vinculados a todas las funciones que le corresponden. Hasta tanto esto se concrete, se propone:

- Jerarquizar otras fuentes de información para el desarrollo de la evaluación (informes cualitativos, registros propios de la docencia), acorde a lo señalado en el punto anterior.
- Establecer en la reglamentación que el SIGEVA es un soporte administrativo, pero no puede ser la única fuente ni sustituir a los informes cualitativos.
- Brindar instancias de capacitación y de acompañamiento por parte de la institución, para que los y las docentes puedan familiarizarse con la plataforma e informar su trayectoria sin que ello se convierta en una carga de trabajo desproporcionada. Proceder en el mismo sentido con los evaluadores para que puedan considerar adecuadamente la información con la que cuenta el sistema.

g. La entrevista en el proceso de evaluación (art. 20)

El nuevo proyecto de reglamentación plantea que la incorporación de la entrevista como parte de la evaluación quede a criterio de cada unidad académica. Este enfoque resulta problemático dado que carece de sentido que una instancia de evaluación que afecta derechos y garantías de los y las docentes dependa de decisiones fragmentadas y dispares, generando desigualdades entre unidades académicas.

Desde una perspectiva gremial, la entrevista debe concebirse como un derecho del docente evaluado, quien puede solicitarla en caso de considerar necesario contextualizar su trayectoria, ampliar información o responder observaciones. De este modo, se transforma en una herramienta de defensa y de expresión, y no en un requisito variable definido por las unidades académicas.

ADIUC propone establecer en la reglamentación que la entrevista será una instancia a pedido del docente evaluado y no una atribución de la unidad académica. Al mismo tiempo, se deberían definir criterios claros y comunes para su desarrollo (tiempo, modalidad,

finalidad) con el objetivo de asegurar transparencia y evitar usos discrecionales. De este modo, se preserva la igualdad de trato entre docentes de toda la UNC y se consolida la entrevista como una garantía de derecho.

h. Imprecisión en la definición de funciones obligatorias y complementarias (art. 18)

El art. 18 denomina como “pautas” a lo que en realidad constituyen funciones obligatorias del trabajo docente, diferenciadas según la dedicación del cargo (simple, semi y exclusiva). Esta denominación resulta imprecisa, ya que desdibuja el carácter de dichas tareas. En consecuencia, se propone redefinir el art. 18 para que se reconozca expresamente que las funciones allí enumeradas son las obligatorias del cargo docente, de cumplimiento ineludible y directamente vinculadas con la dedicación asignada. Esto permite explicitar y aclarar la distinción entre funciones obligatorias y complementarias, cuyo desarrollo se valorará de manera diferenciada y en coherencia con lo previsto en el art. 19. De este modo, también se logra una mayor coherencia normativa de los arts. 18 y 19.

i. Reconocimiento de la formación de recursos humanos en la función docente

Los arts. 18 y 19 no prevén un módulo específico de formación de recursos humanos, sino que se distribuyen las distintas actividades en los módulos correspondientes (por ejemplo, la dirección de becarios está contemplada dentro del módulo de investigación). Esta fragmentación deja invisibilizadas tareas de formación que, en la práctica, constituyen parte central de la labor docente. En particular, la dirección de trabajos finales de grado y de posgrado es una

actividad directamente vinculada a la función de enseñanza y acompañamiento de trayectorias estudiantiles, por lo que se solicita su incorporación explícita en el módulo, reconociéndola como parte de la función docente obligatoria.

j. Sobre la leyenda “no corresponde” ante las tareas complementarias (art. 26)

El art. 26 del nuevo proyecto de reglamentación establece que, en aquellos casos en que el o la docente acredite antecedentes en módulos que no sean necesarios para la renovación del cargo objeto de la evaluación, el comité evaluador deberá consignar en el espacio destinado a la calificación la leyenda “no corresponde”.

Esta disposición resulta altamente problemática por varias razones:

Al marcar como “no corresponde” todo lo que excede las funciones obligatorias mínimas, se invisibiliza buena parte de nuestro desempeño real. La docencia universitaria se construye en la integralidad de funciones y su evaluación no puede reducirse a un listado mínimo obligatorio.

Asimismo, esta definición acarrea una contradicción con los propios instrumentos de evaluación: los formularios y los informes solicitados a los y las docentes incluyen justamente el registro de estas actividades complementarias. Desconocerlas al momento de la evaluación implica desvalorizar información que la propia institución exige y que conlleva tiempo y esfuerzo.

Por último, esta definición tiene como consecuencia un desincentivo al compromiso laboral: enviar el mensaje de que ciertas actividades “no corresponden” desalienta el desarrollo de tareas docentes que enriquecen la vida universitaria.

ADIUC sugiere sustituir la indicación de “no corresponde” por una valoración/calificación diferenciada que permita reconocer el desarrollo de funciones complementarias, aunque no resulten obligatorias para la renovación del cargo. En concordancia, se propone establecer de manera explícita que toda actividad acreditada por el o la docente debe ser registrada y valorada, ya sea como función obligatoria o como función complementaria.

Por último, se sugiere revisar y asegurar una coherencia absoluta entre lo que se solicita como fuentes para la evaluación (art. 20) y lo que efectivamente se reconoce en los dictámenes. De este modo, se preserva la integralidad del trabajo docente mediante una valoración de todas las tareas realizadas.

k. Limitaciones para la ocupación de cargos interinos mediante licencias en cargos concursados

La normativa vigente (Ordenanza HCS 06/2008 – T.O. 2017, art. 23) reconoce que, cuando un docente concursado es designado interinamente en un cargo de mayor jerarquía, aún en otra cátedra, área o departamento, ese desempeño se computa a efectos de la evaluación, siempre que se complete al menos el 60% del período de designación.

El art. 12 del nuevo proyecto restringe esta posibilidad, limitándola únicamente al desempeño interino en la misma asignatura, espacio curricular, área o departamento. En consecuencia, si un docente concursado cubre interinamente un cargo de mayor jerarquía en otra cátedra o área, esa tarea no se reconoce para la renovación de su cargo concursado.

Este cambio genera visibles problemas: por un lado, desde un punto de vista gremial, esta modificación constituye un retroceso en rela-

ción con derechos adquiridos en la medida que afecta la estabilidad y el desarrollo profesional docente, contradiciendo el principio de progresividad de derechos laborales. La normativa actual contempla un criterio más amplio y garantista, mientras que el nuevo texto implica un recorte que debilita el reconocimiento de la trayectoria laboral.

Por otro lado, esta modificación implica un desincentivo a la movilidad y al compromiso de los y las docentes: los desalienta a asumir cargos interinos de mayor jerarquía, ya que éstos no son reconocidos en la evaluación y ponen en peligro la estabilidad laboral en el cargo concursado. En ese marco, docentes que asumen más responsabilidades terminan en peores condiciones que quienes permanecen en su cargo concursado, configurando una suerte de castigo por aceptar mayores compromisos institucionales. En ese sentido, la propuesta de modificación rompe con el criterio amplio del art. 23 vigente, que reconocía trayectorias reales.

El establecimiento de esta nueva limitación se vincularía con casos de docentes que concursan múltiples cargos, solicitan licencias y acumulan interinatos en distintas áreas, produciendo distorsiones en la nómina y en la organización académica. Sin embargo, la solución planteada es regresiva porque desconoce el derecho de los y las docentes que asumen cargos interinos de mayor jerarquía en situaciones de vacancia, al tiempo que desalienta su disposición a cubrir funciones superiores que la propia universidad necesita.

Al respecto, ADIUC propone:

- Restituir el criterio amplio del art. 23 vigente, garantizando que el desempeño en condición de interino en un cargo de mayor jerarquía se reconozca para la evaluación, sin restringirlo a la misma cátedra, área o departamento.
- Ampliar el reconocimiento a cargos interinos en otras unidades académicas de la UNC, siempre que correspondan al mismo campo disciplinar.

- Incorporar una cláusula expresa que asegure que el desempeño en condición de interino nunca perjudicará la estabilidad ni la renovación del cargo concursado.
- A la vez, establecer mecanismos de control que limiten el máximo de 50 horas de dedicación docente concursada en la UNC.

4.2. CARRERA DOCENTE EN LOS COLEGIOS PREUNIVERSITARIOS: UNA CONQUISTA COLECTIVA DE DERECHOS LABORALES

La creación de un régimen de carrera docente para los colegios preuniversitarios de la UNC constituye un avance histórico en el reconocimiento de los derechos laborales de las y los docentes que allí se desempeñan. Se trata de una deuda largamente postergada, en tanto este colectivo permaneció, hasta el presente, excluido del marco regulatorio que, desde 2009, organiza la carrera docente en la UNC.

Nuestro CCT, aprobado en 2014, estableció el derecho a contar con una carrera docente para todo el personal de la UNC. Sin embargo, los mecanismos previstos en la normativa universitaria nunca se extendieron de manera efectiva al ámbito de las escuelas preuniversitarias. De este modo, un conjunto significativo de docentes no pudo acceder a la estabilidad laboral ni al reconocimiento pleno de sus derechos estatutarios, dependiendo de designaciones interinas y de procesos evaluativos dispares.

A partir de 2021, en el marco de la Comisión Preuniversitaria de la Paritaria Local (creada mediante el Acta Paritaria N° 32), ADIUC impulsó la elaboración de un proyecto que abordara esta situación. La comisión está integrada por representantes de la Secretaría de Asuntos Académicos del Rectorado, la Dirección de Programas Preuniversitarios, las autoridades de cada una de las instituciones

preuniversitarias, representantes de los Consejos Asesores de ambas escuelas y representación gremial de ADIUC. Este espacio de trabajo, que funcionó de manera sostenida durante 2024 y 2025, ha permitido articular distintos antecedentes y unificar criterios en torno a un texto común.

En esa labor confluyeron dos iniciativas previas: el proyecto elaborado por el Consejo Asesor del Colegio Nacional de Monserrat y los aportes realizados por el Consejo Asesor de la Escuela Superior de Comercio Manuel Belgrano. La comisión ad hoc conformada en 2024 logró integrarlos en una versión consensuada y sólida, que constituyó el Proyecto de Reglamentación de la Carrera Docente para los establecimientos preuniversitarios de la UNC. El texto fue luego elevado a la Secretaría de Asuntos Jurídicos del Rectorado para su revisión legal.

El proyecto, aprobado el 16 de diciembre de 2025 en el marco de la mesa paritaria local mediante el Acta N°43, establece un régimen de carrera docente propio para el nivel preuniversitario, en correspondencia con los principios del CCT y el Estatuto Universitario. Su estructura normativa se organiza en tres grandes capítulos:

Evaluación del personal docente preuniversitario titular, donde se definen las condiciones y periodicidad de las evaluaciones, el carácter formativo de las mismas y los criterios de transparencia y participación.

Conformación y funcionamiento de las Comisiones Evaluadoras, incluyendo la creación de una Comisión Permanente de Evaluación Docente (CPED) y Comisiones Evaluadoras por Área, con la participación de veedores gremiales y estudiantiles como garantía de control democrático y legitimidad institucional.

Proceso de evaluación, que regula la documentación a presentar, las etapas, las calificaciones posibles y los mecanismos de notificación, reconsideración e impugnación.

El proyecto incorpora, además, un *Anexo de Regularización de la Planta Docente* que establece la titularización excepcional de docentes interinos en cargos u horas vacantes definitivas con más de cinco años de antigüedad y desempeño satisfactorio (conceptos docentes iguales o superiores a muy bueno). Cabe recordar que, al momento de la firma del CCT, hace ya diez años, la docencia preuniversitaria no fue incluida en el mecanismo de regularización de cargos interinos previsto en su art. 73. En consecuencia, el presente acuerdo viene a saldar una deuda histórica con este colectivo de trabajadores.

Desde el punto de vista político e institucional, esta nueva reglamentación expresa una concepción de la carrera docente coherente con el enfoque promovido por ADIUC: ésta no es un mero instrumento administrativo, sino una política de jerarquización del trabajo. En este sentido, la evaluación se concibe como una instancia de reconocimiento y mejora, no de control o sanción, permitiendo a las y los docentes proyectar su desarrollo profesional dentro de la institución.

La reglamentación de la carrera docente preuniversitaria reafirma, además, el principio de igualdad de derechos y deberes entre los distintos niveles de la docencia universitaria, al extender al conjunto de las y los docentes las garantías laborales previstas en el CCT y en el Estatuto de la UNC. Su aprobación constituye una conquista gremial y colectiva que consolida los principios de estabilidad y previsibilidad en el trabajo docente y, al mismo tiempo, fortalece la unidad de la docencia universitaria en torno a un horizonte común de derechos.

05 HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA AGENDA PARA LA ACCIÓN GREMIAL

En el escenario actual, marcado por el ajuste presupuestario, la precarización de las condiciones de trabajo y una fuerte disputa en torno al propio sentido de la universidad pública, la discusión sobre la carrera docente adquiere una centralidad estratégica. No se trata solo de debatir procedimientos de evaluación o aspectos reglamentarios, sino de disputar el modo en que se concibe, organiza y valora nuestro trabajo.

Desde una perspectiva gremial, la carrera docente constituye la materialización de una política laboral y académica que debe garantizar estabilidad, previsibilidad y condiciones de desarrollo profesional, reconociendo la integralidad de las funciones docentes. **En este sentido, la disputa por el modo en que se reglamenta y gestiona la carrera docente es inseparable de la disputa por el modelo de universidad y por el lugar de nuestro trabajo en su proyecto institucional.**

Los nudos críticos aquí identificados y las propuestas formuladas no constituyen un programa cerrado, sino puntos de apoyo para la acción gremial. Su sentido es contribuir a la construcción de una

agenda que nos permita intervenir de manera activa y sostenida en los espacios de negociación y decisión institucional.

Fortalecer la carrera docente como política de jerarquización de nuestro trabajo es una condición indispensable para resguardar derechos, garantizar la igualdad de condiciones entre docentes y sostener una universidad pública comprometida con la producción de conocimiento, la formación crítica y la función social que le es propia. Este documento busca aportar a ese horizonte, como herramienta de trabajo y de acción colectiva.

06 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (2023). *Diagnóstico sobre gestión de carrera docente en el ámbito de la UNC. Documento de trabajo 1*. Córdoba: ADIUC.

García Salord, S. (2020). *Pensar en cambiar. Hacia una evaluación diagnóstica y formativa* [Entrevista]. En J. Blanco y S. García Salord, *La evaluación académica en foco* (2ª ed., pp. 29–41). Instituto Varsavsky – ADIUC. <https://adiuc.org.ar/wp-content/uploads/2020/08/CD1-La-evaluacion-academica-en-foco.pdf>

Instituto de Estudios y Capacitación (2012). *La carrera docente en las universidades nacionales*. En *Documentos para el debate: Carrera Docente*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CONADU. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iec-conadu/20130228025146/Cuadernillo-CARRERA-DOCENTE.pdf>

Universidad Nacional de Córdoba. (2014). *Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de la Universidad Nacional de Córdoba*.

Universidad Nacional de Córdoba. <https://adiuc.org.ar/gremial/convenio-colectivo/>

Universidad Nacional de Córdoba (2008). *Ordenanza HCS N° 6/2008. Régimen de renovación de designaciones por concurso de profesores regulares y auxiliares*. Universidad Nacional de Córdoba.

Universidad Nacional de Córdoba (2017). *Estatuto de la Universidad Nacional de Córdoba*. Universidad Nacional de Córdoba. <https://www.unc.edu.ar/institucional/estatuto>

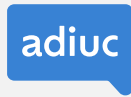
Universidad Nacional de Córdoba (2017). *Resolución RR N° 465/2017. Texto ordenado de la reglamentación sobre renovación de designaciones por concurso de profesores regulares y auxiliares (Ordenanza HCS N° 6/2008 y modificatorias)*. Universidad Nacional de Córdoba.

Universidad Nacional de Córdoba (2024). *Proyecto de carrera docente para los establecimientos preuniversitarios de la Universidad Nacional de Córdoba*. Universidad Nacional de Córdoba.

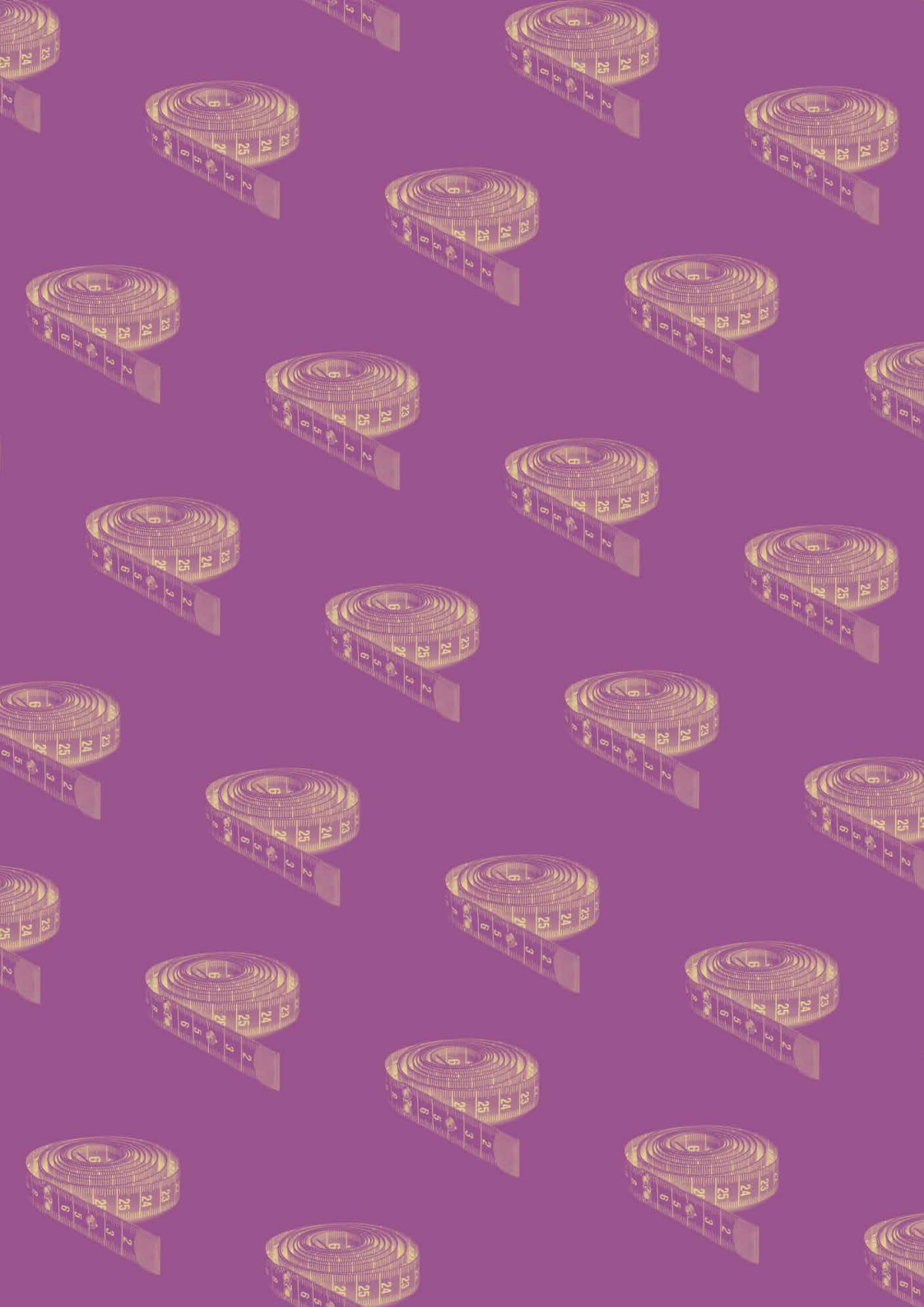
Universidad Nacional de Córdoba (2025). *Exp. IF-2025-00672154-UNC-DGD_SG. Proyecto de modificación del régimen de evaluación de desempeño docente para la renovación de las designaciones por concurso*. Universidad Nacional de Córdoba.

**“SÓLO A TRAVÉS DE
ESE ÁMBITO LEGÍTIMO
SE ASEGURA QUE LA
REGULACIÓN DE LA CARRERA
DOCENTE SE CONSTRUYA
COMO UNA POLÍTICA COMÚN,
ORIENTADA POR EL PRINCIPIO
DE PROGRESIVIDAD DE
DERECHOS”**





ADIUC.ORG.AR





ADIUC.ORG.AR

ISBN 978-987-48184-5-4



9 789874 818454