



## **Grupo Temático N° 19: Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo**

**Coordinadores: Guillermo Gianibelli, Adriana Valinotti, Eugenio Biafore.**

---

### **La regulación del trabajo académico y la percepción de docentes e investigadores**

**Autor/es:** Marisa Iacobellis

**E – mails:** marisa.iacomail.com

**Pertenencia institucional:** CBC-UBA

#### **Resumen**

Los contenidos de esta presentación provienen de una investigación recientemente finalizada, dirigida a comprender la configuración y cambios entorno a la profesión académica<sup>1</sup>. En el contexto de masividad de la educación universitaria, la fragmentación de la profesión académica, los nuevos roles asociados a la gestión de la investigación y el papel del conocimiento en la universidad, constituyen conjuntamente con la implementación de distintas políticas orientadas a la evaluación de la actividad académica centrada en la investigación, nuevas demandas sobre el trabajo de los académicos. Del estudio realizado, desde una doble clave interpretativa que toma en cuenta tanto aspectos estructurantes y de agencia, se analizan aspectos y cuestiones aludidas por los entrevistados, docentes e investigadores pertenecientes a distintos campos disciplinares y que se desempeñan en Facultades de la Universidad de Buenos Aires, identificados como obstáculos o obturadores para el logro de una carrera docente estable. En diálogo con lo las percepciones relevadas, se revisa y evalúa el marco regulatorio que ordena la relación laboral de los docentes universitarios, en particular el parcialmente implementado Convenio Colectivo de Trabajo.

---

<sup>1</sup> “*Los académicos en construcción. Trayectorias de profesionales académicos en la UBA*”. Aprobado y subsidiado por UBACYT 2011/14.



## **Introducción**

Las instituciones universitarias y con ello la profesión académica universitaria, enfrentan en la actualidad un conjunto de cambios que vienen modificando las condiciones del trabajo de profesores e investigadores universitarios. La heterogeneidad intra e interinstitucional, y la expansión no planificada del cuerpo docente ( Marquina, 2007), producto de la ampliación de la matrícula aparecen como características principales de la profesión académica consolidando a la vez que un mercado académico.

Asimismo, la implementación de políticas orientadas a la evaluación de la actividad académica a partir de los años noventa, centrada en la investigación, la certificación de posgrado, entre otros, son algunos de los hechos que fueron transformando la profesión académica, desplazando antiguos criterios y procesos de reconocimiento académico, al tiempo que se registran problemas y tensiones para lograr una carrera académica estable.

Estos cambios tienen lugar sobre una configuración de la profesión académica no homogénea, diferenciándose a su interior por la centralidad y/o combinación de actividades en docencia e investigación, de la disciplina en la que fueron formados y que practican centralmente o por la institución universitaria en la que se encuentran insertos. Diversidad que refleja una amplia gama de situaciones ocupacionales, con puestos de trabajo estratificados tanto en la docencia como en investigación.

Cuantitativamente, la expansión matricular continuidad del proceso de masificación iniciado en la década del sesenta, significó un avance de la profesionalización del cuerpo docente y del número de personas que se dedican a la docencia y la investigación, a la vez que se diversifica nuevas organizaciones universitarias y campos de conocimiento.

En este contexto los docentes universitarios constituyen desde las últimas décadas una preocupación recurrente no solo para organismos internacionales, los gobiernos nacionales e instituciones universitarias sino también para los propios docentes y organizaciones gremiales. Dicha preocupación se tradujo en el plano político e institucional, con la implementación de políticas para el sector orientadas a la evaluación y cuantificación de la actividad académica<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> La centralidad de la evaluación de la actividad académica se relaciona fundamentalmente con las políticas estatales neoliberal que a nivel mundial y en nuestro país fueron aplicadas durante el gobierno de Menem.

Dispositivos como el sistema de categorización de investigadores<sup>3</sup>, la certificación de posgrado, la cantidad de publicaciones logradas con referato, configuran una nueva matriz de desempeño académico que clasifica jerárquicamente a los individuos, modifica los procesos de reconocimiento académico y, fundamentalmente, transforma la vida académica, en un “panóptico” desplazando los viejos códigos de reconocimiento académico (Suasnabar,1999).

Para el conjunto de los académicos cuya ocupación esta centrada en la docencia, estas exigencias suscita la segmentación y discriminación de los mismos a la vez que son percibidas como obstáculos para acceder y desarrollar una carrera estable. En este sentido *“al introducirse los elementos de un ethos y una identidad científicos (de comunidad científica) a través del fomento de las actividades de investigación en la universidad se produce una suerte de superposición y tensión entre profesión académica y profesión científica”* (Vacarezza, 2007).

En este marco, desde hace dos décadas<sup>4</sup> distintos gremios universitarios, vienen planteando atender la especificidad de la ocupación docente en particular las condiciones vinculadas a la estabilidad laboral. La LES dispone y la mayoría de los estatutos universitarios que los académicos debe acceder al cargo por concurso abierto de antecedentes y oposición, por otro lado otorga autonomía a las universidades para establecer las condiciones de permanencia y promoción en la carrera docente, por lo tanto la modalidad de contratación y de las condiciones de estabilidad que cada estatuto universitario establezca. La mayoría de las universidades establecen que para permanecer en sus puestos, los académicos deben presentarse periódicamente a nuevos concursos abiertos para el cargo que ocupan, la inclusión de la carrera docente que se promueve regula la formas de movilidad y vía evaluaciones periódicas, garantiza la estabilidad laboral.

Bajo lo anterior, a continuación se aborda los cambios y atributos que definen el trabajo de los docentes e investigadores, problematizando el concepto de profesión académica en el cual se destaca la heterogeneidad. Posteriormente se señalan algunos rasgos que estructuran el trabajo de los profesores universitarios y la opinión relevada a un grupo de profesores sobre la relación docencia e investigación. Finalmente y a la luz de los anteriores se señalan los distintos aspectos que a través del CCT pretende subsanar para los docentes universitarios.

---

<sup>3</sup> El Programa de Incentivos a Docentes Investigadores de Universidades Nacionales se crea 1993,el objetivo fue promover la investigación integrada a la docencia en las universidades nacionales, a fin de contribuir a la excelencia en la formación de los egresados.

<sup>4</sup>

## De profesión académica

Una rápida revisión bibliográfica, revela las dificultades por condensar el trabajo de docentes e investigadores universitarios bajo un concepto inequívoco. La pertenencia disciplinar, determinante de la forma de ser y hacer los académicos impide comprender a los académicos como un único grupo profesional<sup>5</sup>. Becher señala que la profesión académica se parece a un conglomerado de tribus, en la cual cada disciplina tiene sus propios códigos y normas específicas. Light<sup>6</sup> por su parte señala que las actividades profesionales giran en torno a las características propias de cada disciplina, debería entonces hablarse de múltiples profesiones académicas según las disciplinas existentes.

A nivel nacional, bajo el reconocimiento de las diferencias que supone el trabajo de los académicos, la “profesión académica” (Pérez Centeno, 2009; Chiroleu, 2003; Prego y Pratti, 2006, Vacarezza, 2007, entre otros) comprende tanto la enseñanza en el nivel universitario y como la práctica institucionalizada de investigación científica. En la perspectiva de la sociología de las profesiones (Fanelli, 2009) si bien se reconoce la heterogeneidad mencionada sin embargo más allá de la dedicación y de la centralidad del trabajo académico en la actividad profesional, conforma una profesión en la medida que la práctica académica requiere de un entrenamiento especial y la sujeción a los códigos de la buena práctica de la docencia y la investigación universitaria *“se puede afirmar que el ejercicio de la profesión docente en la universidad requiere normalmente de un entrenamiento general, que coincide con aquel que corresponde a la carrera científica o profesional universitaria, al cual se adiciona el entrenamiento en el lugar del trabajo bajo la guía de los profesores e investigadores. En algunos sistemas de educación superior se imponen además exigencias de máximo título (doctorado) o entrenamientos particulares que habiliten pedagógicamente al candidato/a”*<sup>7</sup>.

Cualquiera sea el acento puesto sobre el trabajo de los académicos, estos se distribuyen en un conjunto de puestos ocupacionales en organizaciones que interactúan en un mercado de trabajo donde se enfrentan empleadores que compiten por profesionales con capitales sociales diferenciales y académicos que compiten por los puestos de prestigio diferenciados, y una

---

<sup>5</sup>Si bien B.Clark, no desarrolla el concepto de profesionales académico, las disciplinas, con sus propias historias, características epistemológicas y estilo intelectual explica las diferentes prácticas académicas sea nivel de las actividades que se realizan en la enseñanza y la investigación.

<sup>6</sup> Chiroleu (2002)

<sup>7</sup> Fanelli, (2009)



comunidad de miembros académicos aceptados como tales, no sólo por la posesión de un cargo universitario, sino por el capital simbólico que lo legitima como miembro de la comunidad académica (Brunner y Flisfich, 1989).

En nuestro país, los puestos en la universidades nacionales son ocupados por académicos que mayoritariamente cumplen la función docente, a su vez, dependiendo principalmente de la disciplina y la dedicación, se identifican distintas modalidades: un grupo menos numeroso reparten su trabajo en actividades de enseñanza e investigación, su renta es pagada por la universidad o el centro científico en el que trabaja, cuenta con la formación y la disponibilidad de tiempo para producir y transmitir conocimiento, otro grupo mas significativo cuantitativamente se dedican principalmente a la docencia, actividad adicional al ejercicio de su profesión liberal y otro también significativo es el profesor taxi o del sistema (Bernasconi 2003) el cual vive esencialmente de la docencia y la desempeña en distintas instituciones universitarias.

Más allá de intereses compartidos en tanto académicos, se verifica la heterogeneidad que internamente caracteriza a la profesión. La dimensión disciplinaria, como es señalado por la literatura, fragmenta a la profesión y también operan la segmentación dentro y entre instituciones de educación superior, los distintos planos jerárquicos, como la especialidad, la organización y el rango en la carrera docente, lo que en conjunto determinan diferencialmente las condiciones de trabajo y el prestigio.

La necesidad de atender a una población estudiantil en aumento, sin la disponibilidad de recursos financieros que crecieran a la par, ha dado por resultado la expansión de los cargos docentes de tiempo parcial, con contratos laborales a término o inestables a la vez que se condicionan las posibilidades de movilidad a la demanda creciente de “publicar o perecer”, demandas de formación avanzada en el nivel de posgrado y la pertinencia o impacto social de las producciones científicas.

### **La académicos: problemáticas entorno a la docencia**

De acuerdo a las entrevistas realizadas<sup>8</sup>, una serie de tensiones o problemáticas condiciona, en mayor o menor grado según el campo disciplinar, el desarrollo de una carrera docente.

i) *el acceso a cargos docentes por concursos*: los docentes entrevistados consideran que el sistema de concursos no garantiza la igualdad de oportunidades para la competencia, puesto que existen condiciones asimétricas que favorecen a los candidatos que tuvieron becas o que viajaron a formarse al exterior, o bien que tuvieron cargos de dedicación exclusiva que les permitieron dedicarse a la investigación. En esta competencia por los cargos, otra figura amenazante para los docentes que no se desempeñan en investigación, es el investigador del CONICET, en contrapartida para aquellos profesores universitarios se dedicaron a la investigación el ingreso al CONICET resulta una estrategia para compensar los obstáculos para ascender en la jerarquía docente.

ii) *Políticas de evaluación del trabajo de los académicos*: las políticas de evaluación sobre el trabajo académico centrada en la investigación ha ido desplazando más allá de sus propios intereses o preferencias la actividad docente. La naturalización con la que se fue imponiendo como plano de fondo a la actividad docente, para algunos esta se reduce a una obligación normativa, para otros garantía de pertenencia identitaria disciplinar.

iii) *Movilidad y credencial*: los criterios de evaluación, sea en el caso de presentaciones de investigación o los concursos docentes, atribuible a la organización por cátedras o escasez de recursos económicos es una creciente proporción de docentes que, teniendo méritos académicos y experiencia suficiente como para pasar de claustro, continúan desempeñándose como auxiliares.

Lo expuesto entendemos obliga a revisar la relación docencia e investigación.

iv) *Meritocracia-estabilidad*: el principio meritocrático, que rige la vida académica, los criterios evaluativos ya comentados, no solo genera diferencia a los académicos en términos de reconocimiento o prestigio, sino que obtura la posibilidad de acceder a la estabilidad laboral.

La enumeración de problemáticas que condicionan la función docente de los académicos, pone en cuestión el tipo ideal promovido del *investigador-docente* a partir de las políticas implementadas en

---

<sup>8</sup> Este trabajo se elaboró en base al análisis y la interpretación de entrevistas en profundidad realizadas durante el año 2012. Los profesionales académicos que se tomaron como casos de análisis, son todos docentes e investigadores de la Universidad de Buenos Aires, pertenecen a distintos campos de conocimiento: 6 de la Facultad de Arquitectura, 7 de la Facultad de Derecho y 8 de la Facultad de Ciencias Exactas.



los 90, en tanto constituye una figura limitada que no expresa ni cuantitativamente ni cualitativamente la heterogeneidad que comprende como grupo profesional a los académicos ni a sus funciones, mas cercano en todo caso al *docente-investigador*. Además, resulta paradójal si se considera que lo que caracteriza la formación en las Universidades públicas de Argentina es la masividad, lo que obliga contar con académicos de calidad y comprometidos con la actividad de docencia.

Resumiendo, los cambios producidos entorno al trabajo de los académicos y las emergentes problemáticas registradas, obstaculizan el desarrollo de una carrera académica medianamente previsible ante un mercado académico restrictivo y segmentado.

### **Propuesta gremial y regulación del trabajo docente**

Distintas agrupaciones gremiales y el CIN<sup>9</sup> han avanzado por la implementación de un sistema de carrera docente a nivel nacional, que garantice la estabilidad laboral de los docentes universitarios<sup>10</sup>. Reclamo histórico del sector, se argumenta que el vigente sistema de ingreso y promoción en la carrera académica vulnera los derechos constitucionales a la “protección contra el despido arbitrario” y la “estabilidad del empleado público” (Constitución Nacional, Artículo 14 bis). “*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.*”<sup>11</sup>

La propuesta de la carrera docente pretende reemplazar la periodicidad absoluta o régimen de cátedra por mecanismos de evaluación periódica. Sostiene el sector gremial que la condición

<sup>9</sup> El Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) creado en 1985, es el organismo que nuclea a las Universidades Nacionales Argentinas.

<sup>10</sup> La cuestión de la estabilidad de docentes e investigadores en los puestos de trabajo es una cuestión controversial. Por un lado, se considera que este es el elemento que permite sostener el compromiso y la calidad en la tarea docente así como constituye en una garantía de libertad académica en tanto impide que los profesores universitarios sean despedidos por factores extra académicos. Las críticas sobre la estabilidad sostienen que este sistema no permite generar incentivos para asegurar la calidad en las actividades de enseñanza e investigación, con lo cual da poco lugar a la innovación y flexibilidad en las instituciones, además los docentes estables pueden reducir sus esfuerzos una vez que obtienen la estabilidad de por vida en el cargo.

<sup>11</sup> CONADU, “La Carrera Docente en las Universidades Nacionales” Documentos de debate.



laboral se ve vulnerada toda vez que el régimen de cátedra (que prevé la designación en el caso de auxiliares por dos años y siete años para profesores, con variaciones entre las instituciones universitarias) representa, “cada vez que se cumple el plazo legal y se llama nuevamente a concurso, un despido sin causa y sin indemnización. Esto 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”. Se considera entonces la ‘periodicidad de cátedra’ como una ‘periodicidad de despido’ y las ‘designaciones interinas’ como una modalidad de contratación que se ha consolidado como la ‘forma normal de vinculación del docente a la universidad’ y de flexibilidad laboral.

En la paritaria del sector celebrada en abril del 2012 los gremios junto con el CIN acordaron incluir en el Convenio Colectivo de Trabajo, actualmente a la espera de su homologación, una fórmula general de Carrera Docente, una base inicial a partir de la cual las universidades definan y reglamenten su aplicación en cada una de las instituciones. Los tres principios convenidos fueron: ingreso por concurso abierto público de oposición, permanencia sujeta a evaluaciones periódicas que las instituciones deben reglamentar en el marco de sus estatutos y promoción también reglamentada por las instituciones.

En abril de 2014, la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de los docentes universitarios, integrada por las representaciones de seis federaciones gremiales<sup>12</sup> y de las instituciones universitarias nacionales (CIN), finalizó la redacción final de la norma. No obstante el acuerdo, hasta el momento de las 47 universidades nacionales, 29 presentaron “reservas estatutarias”, 10 no presentaron reservas y el resto no se pronunció. En el caso de la UBA retiró a su representante en CIN argumentando discrepancias con el Estatuto Universitario.

En un escenario altamente diferenciado, así como la LES dispone que la mayoría de los académicos debe acceder al cargo por concurso abierto de antecedentes y oposición, por otro lado reconoce la autonomía de las universidades para establecer las condiciones de permanencia y promoción en la carrera docente, en arreglo de la modalidad de contratación y de las condiciones de estabilidad que cada estatuto universitario establezca<sup>13</sup>. No obstante los diferentes perfiles institucionales y

---

<sup>12</sup> Las agrupaciones gremiales presentes fueron: Conadu, Fedun, Fagdut, Conadu Histórica, UDA y Ctera.

<sup>13</sup> A modo de referencia, el estudio realizado por Fanelli (2008) Las universidades de Cuyo, Mar del Plata, Misiones y Quilmes(...) aprobaron regímenes de carrera docente vinculando la permanencia en el cargo no ya a concursos sino a evaluaciones periódicas de desempeño. Las diferencias entre ellas se encuentran en la periodicidad de la evaluación de los informes y sus efectos sobre el desarrollo de la carrera académica y las posibilidades de promoción en la misma. Sólo en una universidad, la UNQ, las evaluaciones de desempeño inciden no sólo sobre la estabilidad en el cargo, sino también respecto de la movilidad ascendente en la carrera. Es decir, si el resultado de un determinado número de





académicos y los objetivos que persigue cada universidad, son condicionantes de la movilidad y estabilidad el presupuesto y la estructura organizacional de las universidades que con la descentralización salarial promovida en la década del 90, el estado fue transfiriendo progresivamente el control de los costos de la gestión a las universidades. Es reconocido el incremento presupuestario que mejoró sustantivamente los salarios docentes durante la última década. Sin embargo se requiere a la par que se avanza en garantizar la estabilidad y movilidad una mejora integral en la asignación de dedicaciones, que permitan ampliar el número de docentes e investigadores, además de evaluaciones periódicas innovadoras que contemple la función de enseñanza promoviendo la capacitación y formación de los mismos.

## Bibliografía

Araujo, Sonia (2003); "Universidad, investigación e incentivos. La cara oscura". LaPlata: Ed. Al Margen.

Bell, Daniel (1991) "El advenimiento de la sociedad post-industrial", Madrid, Alianza Universidad.

Brunner, Joquin: (1999) Educación Superior en una sociedad global de la información, Universidad Piloto-ASCUN, Bogotá.

CONADU (2012). *La carrera docente en las universidades argentinas. Boletín Electrónico 19 del 29 de noviembre de 2012.* Recuperado de: <http://www.adum.org.ar/wordpress/wp-content/uploads/2012/11/Cuadernillo-CARRERA-DOCENTE.pdf>

Chiroleu, A. (2002). "La Profesión Académica en Argentina". Boletín PROEALC. Síntesis Especial América Latina.

Fanelli, Ana Maria (2008); Estructura ocupacional docente y esquema de incentivos en las universidades nacionales: Transformaciones desde los años ochenta. Revista Desarrollo económico Año 2008, Vol. 48, Número 189.

(2008); Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales, CEDES (Centro de Estudios de Estado y Sociedad) Buenos Aires.

---

evaluaciones es satisfactorio, la universidad le garantiza al docente la promoción de categoría. En el resto de las universidades seleccionadas que tienen regímenes de carrera docente vigentes, el resultado positivo en las evaluaciones periódicas de desempeño sólo garantiza a los docentes la estabilidad en los cargos que ocupan.



Fernandez Lamarra, N (2003): La Educación Superior Argentina en debate: situación, problemas y perspectivas. Bs. As. EUDEBA.

Garcia Guardilla Carmen; Configuración de un nuevo perfil de prioridades para las universidades–  
[Http://www.carmengarciaguadilla.com/libros/07/09Cap6ConfiguracionDeUnNuevoPerfil.pdf](http://www.carmengarciaguadilla.com/libros/07/09Cap6ConfiguracionDeUnNuevoPerfil.pdf)

Marquina, M. (2007); El conflicto de la profesión académica: entre la autonomía, la burocratización y la mercantilización. En: E. Rinesi y G. Soprano (Comps.) Facultades Alteradas. Acerca del Conflicto de las Facultades de Immanuel Kant. . UNGS – Prometeo. Buenos Aires.

Perez Centeno,C (2009); Profesión Académica y docencia en la Universidad Argentina. Seminario Internacional “El futuro de la profesión académica: desafío para los países emergentes”. UNTREF-UNGS.

Suasnabar, Claudio (1999); “Las “agendas” de la globalización para la Educación Superior en América Latina. Una revisión crítica de las propuestas de los organismos internacionales y otros actores académicos”, en Tiramonti, Suasnabar y Seoane Políticas de modernización universitaria y cambio institucional. Fac. de Humanidades y Cs. de la Educación, UNLP. La Plata

Vacarezza, L (2007). “Heterogeneidad en la conformación de la profesión académica: una comparación entre químicos y sociólogos. En *Redes Revista de estudios sociales de la ciencia*, Vol. 13, Nº 26, Universidad Nacional de Quilmes.