

Informe del Grupo de Trabajo sobre el Estatuto del Personal Docente

11 de mayo de 2023

Este documento compila las actividades realizadas, los principales resultados alcanzados y algunas propuestas a sugerir en nombre del grupo de trabajo sobre la implementación y contenidos del nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD), que entró en vigencia el 1 de enero de 2021. Fue generado como insumo para las asambleas de G1, G2 y contratadxs en los diferentes servicios universitarios de cara a la Asamblea Nacional del 26 de mayo.¹

El grupo comenzó sus actividades en febrero de este año, con reuniones periódicas mensuales (presenciales y virtuales), manteniendo a su vez el intercambio mediante un grupo de Whatsapp y una lista de correos, que optimizan la comunicación y la división de tareas. Integran este grupo de trabajo docentes de varios servicios: Escuela de Nutrición, Facultad de Agronomía, Facultad de Ciencias, Facultad de Enfermería, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Facultad de Información y Comunicación, Facultad de Ingeniería, Facultad de Química y Oficinas Centrales Udelar.

Contenidos

| | |
|---|----|
| 1. Correo de contacto | 2 |
| 2. Reunión con la Comisión Central de Implementación del EPD | 2 |
| 2.1. Plazos de permanencia en el cargo | 3 |
| 2.2. Carga horaria | 5 |
| 2.3. Docentes con perfil técnico y profesional contratados | 7 |
| 2.4. Grupo de ADUR sobre implementación del EPD | 8 |
| 3. Asesoramiento jurídico | 9 |
| 4. Apoyo en encuesta planteada por el Grupo de Trabajo de Diagnóstico | 9 |
| 5. Consideraciones de ajustes al nuevo EPD para discutir | 10 |

¹ Por consultas asociadas a los contenidos de este documento, pueden comunicarse con nosotros al correo epd.grados12c@gmail.com.

1. Correo de contacto

Se creó el correo epd.grados12c@gmail.com para recabar información sobre posibles casos en los que las condiciones laborales de docentes G1, G2 o contratadxs se hayan visto perjudicadas por la implementación del nuevo EPD. Creemos que de esta forma podemos llegar a conocer posibles implicancias negativas del nuevo EPD en los distintos servicios, que sirvan de insumo para posibles propuestas de modificaciones al estatuto. Por esta vía, fueron varixs lxs docentes de distintos centros que aportaron información sobre situaciones complejas asociadas a la implementación del nuevo EPD, a quienes a su vez se intentó orientar, de acuerdo al caso y con base en los datos que hemos recabado. De todas formas, es importante subrayar que el objetivo de este correo no es asesorar jurídicamente a cada docente sobre la implementación del EPD.

2. Reunión con la Comisión Central de Implementación del EPD

A nivel de la Udelar, existe una Comisión Central de Implementación del EPD, establecida en la Transitoria 3a del nuevo EPD, en la cual participan delegadxs por los órdenes, las áreas académicas, Rectorado, las regionales (algún director de Cenur), el departamento de Jurídica de la Udelar y la Dirección General de Personal. Por el orden docente, los delegados que participan son Gregory Randall y Alejandro Bielli.

Es importante aclarar que el objetivo de esta Comisión Central es asesorar en la implementación del EPD, pero no discutir sobre la pertinencia de lo establecido en el Estatuto.

El jueves 13 de abril mantuvimos una reunión con dicha comisión, para conocer el trabajo que han venido realizando y generar un vínculo de intercambio de opiniones e información sobre la correcta implementación del EPD.

La Comisión Central comenzó a sesionar hace dos años y medio, manteniendo reuniones semanales con participación de titulares y alternxs. A su vez, han realizado reuniones informativas en algunos servicios, a solicitud de los Consejos o de los Adures del servicio. Aunque han evitado que las consultas lleguen individualmente desde cada docente, aclaran que están disponibles para seguir organizando instancias informativas en los servicios.

Durante la reunión con la comisión, planteamos algunas consultas de interpretación del EPD e intercambiamos opiniones sobre algunas propuestas. El resultado de estos intercambios se refleja en los puntos 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4 de este documento.

2.1. Plazos de permanencia en el cargo

Con la implementación del nuevo EPD, los cargos interinos (de cualquier grado) pasan a tener un límite máximo de permanencia en el cargo. Lo mismo ocurre con los cargos efectivos de G1 y G2 (sin Dedicación Total), y con lxs docentes que se encuentran bajo contrato.

El anterior EPD no establecía límites de permanencia, pero dejaba a libertad de cada servicio la decisión de implementar dichos límites mediante la Ordenanza del servicio. Es por esto que algunos servicios ya contaban con un límite de permanencia en el cargo para G1, G2 o contratadxs.

Dado que el nuevo EPD entró en vigencia hace solamente 2 años (1/1/21), no deberían existir cargos que ya hayan alcanzado el plazo de permanencia máximo establecido por el nuevo EPD y que por lo tanto no puedan ser renovados. Esto fue confirmado en la consulta a la Comisión Central de Implementación del EPD. Sin embargo, para cargos asumidos con el anterior EPD, en aquellos servicios en los que su Ordenanza establecía límites de permanencia, el plazo de permanencia en el cargo se sigue contabilizando con la Ordenanza asociada al anterior EPD. Este criterio, *a priori* arbitrario, está establecido en la Transitoria 12 del nuevo EPD.² Entendemos que esto explica que haya cargos a los cuales se les haya vencido recientemente el plazo de permanencia, aun cuando el nuevo EPD tiene solo dos años de vigencia.

Propuesta: Teniendo en cuenta lo anteriormente explicado, se propone que se aplique el plazo de permanencia del nuevo EPD o de la vieja Ordenanza del servicio según cuál sea más favorable para el/la trabajador/a. Esto implica modificar el criterio establecido en la Transitoria 12 del EPD.

² Transitoria 12 (texto completo): “Para los servicios que no cuenten con límites para la reelección o para la ocupación total de cargos, los plazos de reelección y las limitaciones previstas en el artículo 43 serán aplicables a las reelecciones que se dispongan a partir de la fecha de vigencia del nuevo Título I del Estatuto del Personal Docente.

Los servicios que tengan límites de reelección o de ocupación total de cargos seguirán rigiéndose por las Ordenanzas respectivas, hasta el cese de los docentes en el cargo que ocupan. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Especial Segunda, el artículo 43 del nuevo Título I se aplicará a quienes resulten designados en los llamados dispuestos a partir de la vigencia del Título referido”.

Sobre esta propuesta consultamos a la Comisión Central de Implementación y, en una primera instancia, nos indicaron que podría implicar un tratamiento jurídico diferencial para lxs docentes que ya perdieron su cargo debido al criterio aplicado hasta el momento, establecido en la Transitoria 12.

Por otro lado, desde la Comisión Central nos aclararon que no es correcto aplicar los plazos del nuevo EPD de forma retroactiva. Es decir: en aquellos servicios en los que no existían plazos de permanencia con el anterior EPD, se comienzan a contabilizar desde cero los plazos establecidos por el nuevo EPD, a partir de su entrada en vigencia (o desde el 1/1/23 para los cargos interinos).

Otro aspecto vinculado al plazo de permanencia es la diferencia que existe entre cargos interinos y efectivos al momento de indicar cuándo inicia dicho plazo. En concreto, la Transitoria 13³ establece que para los cargos interinos, el plazo de permanencia “comenzará a regir una vez finalizado el segundo año contado a partir de la vigencia del nuevo EPD”; es decir, a partir del 1/1/23. Sin embargo, no existe una disposición similar para los cargos G1 y G2 efectivos, por lo que el plazo de estos últimos comienza a regir al entrar en vigencia el nuevo EPD (a partir del 1/1/21).

Propuesta: Incorporar una Transitoria donde se establezca que el plazo de permanencia de los cargos G1 y G2 efectivos comience a contabilizarse desde el 1/1/23, al igual que para los interinos.

Finalmente, recordamos que existe una propuesta a consideración del Federal de ADUR, elaborada durante nuestra primera Asamblea Nacional, la cual transcribimos a continuación.⁴

Propuesta: Establecer una cláusula en el EPD para que se prorrogue el plazo de permanencia de los cargos de quienes se encuentren en condiciones de ascender, en los casos en los que no es posible realizar llamados de ascenso.

Las propuestas anteriores asumen la existencia del plazo máximo de permanencia en el cargo. Entendemos que dicha existencia, y en ese caso los plazos de permanencia que

³ Transitoria 13 (texto completo): “El periodo de cuatro años previsto en el artículo 45 comenzará a regir una vez finalizado el segundo año contado a partir de la vigencia del nuevo Título I del Estatuto del Personal Docente.

Los servicios deberán hacer llamados en efectividad para todos los cargos financiados con fondos presupuestales no contingentes que a la fecha de entrada en vigencia del nuevo Título I del Estatuto del Personal Docente hayan sido ocupados interinamente por una misma persona por más de ocho años continuos”.

⁴ Con una pequeña modificación, ya acordada en reunión de delegados por servicio y en el grupo de trabajo de EPD. Esta consiste en cambiar “que no se abran”, por: “que no es posible realizar”. A su vez, se sugiere cambiar “vencimiento” por “plazo de permanencia” en la redacción original.

deberían asignarse, es una de las cuestiones importantes a discutir desde nuestro colectivo. En particular, porque esta política afecta principalmente a los cargos G1, G2 y contratadxs, y no así a los cargos efectivos de G3 o superiores, que pueden ser renovados la cantidad de veces que se considere oportuno.

2.2. Carga horaria

El artículo 14 del nuevo EPD establece tres categorías horarias para los cargos docentes. Estas determinan las funciones que se espera que realice cada docente, según se detalla a continuación:

1. Dedicación alta: carga horaria semanal de 30, 35, 40 o 48 horas. Deben cumplir integralmente las funciones docentes, desarrollando todas ellas a lo largo del período de desempeño.
2. Dedicación media: carga horaria semanal de 16, 20 o 24 horas. Deben desarrollar en profundidad al menos la función de enseñanza y otra de las funciones.
3. Dedicación baja: carga horaria semanal de 6, 10 o 12 horas. Deben desarrollar principalmente tareas de enseñanza.

Para los cargos que ya estaban ocupados antes de la entrada en vigencia del nuevo EPD, la Transitoria 9⁵ establece que los servicios deben proceder a adscribir cada cargo a una de

⁵ Transitoria 9 (texto completo): “El artículo 14, tanto en lo relativo a categorías horarias como a cargas horarias específicas, será aplicable en forma inmediata a los cargos cuyo procedimiento de provisión se inicie a partir de la vigencia del nuevo Título I del Estatuto del Personal Docente.

Para los cargos que ya estén ocupados, los servicios deberán proceder dentro del plazo de un año a partir de la aprobación del nuevo Título I del Estatuto del Personal Docente a adscribir cada cargo a una categoría horaria, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) serán cargos de Dedicación Baja en la modalidad c.2) del artículo referido aquellos cuya carga horaria sea menor a 16 horas

b) serán cargos de Dedicación Media aquellos cuya carga horaria sea mayor o igual a 16 horas y menor a 30 horas

c) serán cargos de Dedicación Alta aquellos cuya carga horaria sea mayor o igual a 30 horas

La adscripción será resuelta por el Consejo del Servicio previo informe de la dependencia administrativa correspondiente y propuesta de la Unidad Académica respectiva. A tales efectos la Unidad Académica deberá tener en cuenta el promedio de horas propias del cargo, incluyendo solamente las extensiones horarias permanentes dispuestas en los dos años previos a la aprobación del nuevo Título I del Estatuto del Personal Docente. Se deberá conferir a cada docente vista previa de la propuesta a elevar al Consejo, por el término de diez días hábiles. En esta oportunidad el docente podrá solicitar permanecer en la categoría de Dedicación Baja, aplicándose en caso de que sea necesario, una reducción horaria permanente (artículo 52).

Las obligaciones correspondientes a cada categoría horaria comenzarán a regir a partir de la primera reelección o prórroga que tenga lugar luego de la entrada en vigencia del nuevo Título I del Estatuto del Personal Docente.

las tres categorías horarias. Esto no necesariamente implica modificar la carga horaria del cargo docente (hay que diferenciar entre categoría horaria y carga horaria).

Nuestro grupo de trabajo constató que en algunos servicios el Consejo ha reducido la carga horaria de docentes G1 y G2, alegando que lo hacían *para adecuarse al nuevo EPD*.

En consulta con la Comisión Central de Implementación del EPD, nos informaron que el nuevo EPD no obliga a modificar la carga horaria de los cargos docentes que ya existían con el anterior estatuto, aun cuando la carga horaria sea distinta a las establecidas en las nuevas categorías horarias. Lo que sí deben hacer es *adscribir* su cargo a una categoría horaria del nuevo EPD, tal como establece la Transitoria 9a. Pero esta adscripción se hace solamente para asignarle una categoría por la cual será evaluado al momento de considerar la renovación del cargo. Entendemos que es posible que en algunos servicios se haya malinterpretado la Transitoria 9a, al suponer que *adscribir* implicaba la modificación de la carga horaria.

Por el momento, el caso más relevante del que tenemos conocimiento es el de una resolución del 23/11/22 del Consejo de Medicina, en el que se redujo la carga horaria de 21 cargos interinos G1 y G2 de la EUTM, usando como argumento “las adecuaciones según el nuevo EPD del volumen horario”.

Propuesta: Para los casos de reducciones de carga horaria en los que se haya alegado una supuesta adecuación al nuevo EPD, buscar revertir la reducción horaria sufrida por los docentes (siempre que estos estén de acuerdo).

Por otro lado, en algunos servicios se han observado inconvenientes asociados a la adecuación de ciertos reglamentos con las nuevas disposiciones del nuevo EPD.

En la Facultad de Información y Comunicación, ante una propuesta de Decanato enmarcada en las decisiones de transición hacia el nuevo EPD, algunos docentes accedieron a reducir su carga horaria para evitar adscribirse a una categoría horaria que implique mayores exigencias en las funciones a realizar. Esta es una alternativa amparada por la Transitoria 9, según la cual “el docente podrá solicitar permanecer en la categoría de Dedicación Baja, aplicándose en caso de que sea necesario, una reducción horaria permanente”. Sin embargo, teniendo en cuenta que en general existe una sobrecarga laboral en los cargos G1, G2 y contratados, parece inviable que esta reducción “voluntaria” en la carga horaria se traduzca en una reducción proporcional de tareas. En estos casos, la

La adecuación en una carga horaria de las previstas en el artículo 14, será obligatoria a partir de la fecha que fije el Consejo Directivo Central, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal”.

adscripción a una categoría horaria podría implicar una reducción de la carga horaria, y por lo tanto del salario, manteniendo las mismas tareas que se realizaban con el anterior EPD.

En la Facultad de Derecho, por resolución del Consejo n.º 75 de 2021, se modificó la paramétrica vigente aplicable a las extensiones horarias sobre los cargos base para que estas se ajusten a las nuevas categorías horarias definidas en el EPD. Esta modificación en la paramétrica asociada a los cursos podría generar que por la misma carga de trabajo se vean reducidas las horas pagadas al docente en hasta un 17 %.

Entendemos que la implementación del EPD en estos casos profundizó la problemática de sobrecarga laboral que poseen mayoritariamente los cargos de grado bajo, ocasionando posiblemente una reducción salarial por el desarrollo de las mismas tareas.

Abordaje: Consideramos que este tipo de situaciones necesitan un mayor estudio a nivel jurídico, y podrían llegar a abordarse por diferentes vías.

2.3. Docentes con perfil técnico y profesional contratados

El nuevo EPD establece que para el grado 3 (o superior) se requiere “capacidad probada que corresponda al nivel de conocimientos que proporciona una formación de posgrado o equivalente” (art. 13). Sin perjuicio de lo anterior, para los cargos docentes de dedicación baja (hasta 12 horas semanales), se establecen dos modalidades. Una de ellas requiere, para los grado 3, “capacidad probada mediante experiencia relevante en el área de desempeño, conocimiento solvente y actualizado de ella” (art. 14). Es decir que estos cargos, de baja carga horaria, admiten la incorporación de docentes que no posean formación de posgrado ni equivalente.

En la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE) se emitieron llamados a efectividad para G3 y G2 para la Tecnicatura Universitaria en Corrección de Estilo (TUCE). Se estableció que los llamados solo podían hacerse por G3 12 h (dedicación baja, que no exige formación de posgrado o equivalente, de acuerdo al nuevo EPD) o por G2 20 h; es decir que se les puso un tope horario o de grado, ya que no se les han reconocido los conocimientos equivalentes a un posgrado en su área de experticia.⁶ Esto implica que se

⁶ En otros servicios se han implementado mecanismos para incorporar adecuadamente a los docentes con perfiles profesionales o técnicos (FING, FIC, Escuela Universitaria de Tecnologías Médicas, Facultad de Odontología, Facultad de Psicología, Facultad de Enfermería; dependiendo del servicio, se constatan diferentes soluciones para incorporar a los docentes con perfiles profesionales o técnicos, algunos de larga data y otros recientes, debido a la aplicación del nuevo EPD).

hagan llamados efectividad por grados menores a las responsabilidades que tienen asumidas hoy los docentes, o por menos horas de las que requieren los cursos que tienen asignados, lo cual vulnera los derechos laborales de docentes que vienen sosteniendo la carrera desde hace años, o incluso desde sus inicios, y trunca sus posibilidades de ascenso (además, implica una pérdida considerable de horas docentes para la carrera toda y un riesgo de vaciamiento de docentes idóneos, lo que afectaría el perfil de egreso).

El criterio que se estaría manejando en la FHCE es que el reglamento específico del servicio (no el EPD) restringe los llamados para G3 20 h a quienes tengan título de posgrado, excluyendo a quienes tengan conocimientos equivalentes. Se realizó una consulta a Jurídica de la Udelar por la interpretación del reglamento, y también a un abogado sindical (en ambos casos, se está a la espera de una respuesta), sobre si efectivamente el reglamento del servicio fuerza a esa restricción, que además parece ser contraria a la letra del nuevo EPD (el art. 13 establece que “los Consejos pueden establecer, mediante ordenanza, requisitos más exigentes que los establecidos en este artículo, siempre que se respete el principio de libre aspiración y las características que definen los grados respectivos”).

Propuesta: Habilitar la libre aspiración y ocupación de cargos grado 3 o superior a quienes posean una “formación de posgrado o equivalente”, tal como se establece por defecto en el nuevo EPD. Es decir: impedir que mediante ordenanza del servicio se exija exclusivamente formación de posgrado para ocupar cargos grado 3 o superior, de dedicación horaria media o superior, para evitar que la efectivización termine siendo un factor de mayor precarización incluso que el régimen de contratación anterior, para docentes con perfil técnico o profesional.

2.4. Grupo de ADUR sobre implementación del EPD

Como ya fue indicado en el punto 2, la Comisión Central de Implementación del EPD está integrada por dos delegados docentes Gregory Randall y Alejandro Bielli. A su vez, estos docentes forman parte de un grupo de trabajo en ADUR, donde discutir y resolver consultas que luego serán abordadas en la Comisión Central. Entendemos que sería beneficioso participar de este grupo de trabajo, como una fuente de consulta e intercambio con quienes se encuentran en mayor contacto con el nuevo EPD. Para no sobrecargarnos con tareas extra, pretendemos sumarnos a este grupo únicamente para discutir sobre los temas que

atañen a lxs G1, G2 y contratadx. En esta línea, proponemos a dos miembros de nuestro grupo para que se integren a este otro grupo sobre la implementación del EPD, y así lograr una comunicación más fluida que facilite el trabajo en equipo.

Si bien el grupo de EPD de ADUR tiene cierta autonomía con respecto al Federal de ADUR, consideramos conveniente solicitar al Federal el aval formal para sumarnos a este espacio.

Propuesta: Solicitar el aval de la Asamblea Nacional de G1, G2 y contratadx para integrar el grupo de trabajo de ADUR sobre EPD en las condiciones mencionadas y, de resultar favorable, solicitar también el aval al Federal de ADUR.

3. Asesoramiento jurídico

Por lo expresado a lo largo de este documento, entendemos que la implementación del EPD muestra diferencias entre los servicios de la Udelar. Comprendemos que este aspecto instala una situación compleja y que atenta contra las garantías laborales de lxs docentes.

Se propone que ADUR, y particularmente desde G1, G2 y contratadx organizadx, podamos contar con asesoría jurídica tanto en materia de casos puntuales como sobre el EPD en general, desde una mirada de protección y promoción de los derechos laborales. De igual modo, consideramos pertinente conocer el posible registro a la fecha de consultas llevadas sobre este tema a la asesoría jurídica de ADUR (sin acceder a los datos personales de lxs consultantes), con el objetivo de analizar temas y preocupaciones actuales relativas a la implementación del EPD que ya hayan recibido respuestas u orientaciones.

4. Apoyo en encuesta planteada por el Grupo de Trabajo de Diagnóstico

Uno de los primeros intereses detectados fue la necesidad de establecer un estado de situación de G1, G2 y contratadx con relación a la implementación del EPD, al menos, sobre las condiciones contractuales. Para ello, se propuso realizar una encuesta que abarcara las principales problemáticas que hasta ese momento fueron identificadas. En paralelo, el Grupo de Trabajo de Diagnóstico de la Asamblea se encontraba en la tarea de implementar una consulta similar. Por esta razón, ambos Grupos comenzamos a trabajar de forma conjunta en la realización de una Encuesta a G1, G2 y contratadx. Si bien

mantuvimos varios y extensos encuentros de trabajo e intercambio, dada la proximidad de la Asamblea, decidimos continuar trabajando en la elaboración de la encuesta más adelante.

5. Consideraciones de ajustes al nuevo EPD para discutir

Luego de una primera aproximación a diversos casos fueron constatadas situaciones de implementación dispar del nuevo EPD entre servicios, a veces por interpretaciones erróneas de sus artículos, con algunos resultados negativos para lxs docentes implicados. A su vez, una lectura detenida del texto del EPD, particularmente con foco en la necesidad de salvaguardar los derechos laborales de lxs docentes más precarizados dentro de la Udelar, demuestra que el EPD presenta en su articulado algunas disposiciones que podrían ser en sí mismas regresivas en términos de derechos.

En este sentido, entre las propuestas previamente desarrolladas en este documento, se encontraban algunas relacionadas a posibles cambios específicamente en las Transitorias del EPD (ver 2.1. Plazos de permanencia en el cargo, dos propuestas). Además, proponemos que en la próxima Asamblea Nacional se discuta la posibilidad de que lxs docentes G 1, 2 y contratadxs organizadxs puedan emprender un trabajo de revisión del texto del EPD para la consideración de posibles ajustes en sus disposiciones centrales (sin limitarse a las Transitorias).

Entre los puntos que se han identificado al momento, se encuentran:

- Límites en la permanencia de los cargos grado 1 y 2 (EPD - Capítulo IV - Ingreso y Reección en cargos docentes efectivos. Sección V - Plazos de designación y reelección, art. 43).
- Límite en la cantidad de años de egreso (5) para el acceso a un cargo grado 1 (EPD - Capítulo I - Disposiciones generales, art. 8).

Se propone seguir trabajando desde el Grupo EPD (G1, 2 y contratadxs), o desde el ámbito que la Asamblea resuelva, en el estudio de dichos puntos, con asesoría jurídica especializada en la materia y consultas sobre la normativa de otras universidades públicas de la región vinculada a los aspectos mencionados, para la elaboración de propuestas de ajuste al texto del EPD que sean presentadas y discutidas en una siguiente Asamblea.

La simple consideración de un ajuste a un EPD que ha llevado tanto tiempo en su discusión y trabajo a múltiples docentes es compleja y requiere de cuidados en su formulación, así

como responsabilidad en su abordaje. Reconocemos el aporte que ha significado el nuevo EPD a nuestra institución a partir de la organización de su estructura académica y su personal docente, tanto en términos de derechos como de obligaciones. Sin embargo, creemos que debido incluso a desigualdades estructurales que atraviesan a la Udelar y a su plantel docente, y fundamentalmente a los de grados bajos, la discusión del EPD en sus distintos ámbitos de decisión ha contado con una baja presencia y representación de estas voces. Entendemos que un importante instrumento normativo como el EPD debe ser construido atendiendo a la mayor amplitud de miradas y realidades posibles. Asimismo, con el afán de que mejore en su representatividad democrática y revierta posibles situaciones de injusticia, lxs docentes y la Udelar en general debemos, si es necesario, reconsiderar algunas de sus disposiciones.