

## Asamblea de grados 1 y 2 de Facultad de Ingeniería - 12/09/17

El Estatuto del Personal Docente (EPD) es uno de los documentos más importantes al momento de establecer los derechos y obligaciones de los docentes de la UdelaR. En el año 2014 el gremio docente ADUR aprobó algunas modificaciones importantes para el actual estatuto, el cual data de 1968. Recientemente, un grupo de trabajo conformado por rectorado ha realizado una propuesta concreta de reforma del EPD, la cual pretende reflejar varios de los cambios propuestos por ADUR.

El día 12/09/2017 se realizó una asamblea de grados 1 y 2 de Facultad de Ingeniería. Asistieron cerca de 40 docentes pertenecientes a los institutos: IIE, IMERL, INCO, IIQ, IIMPI, IMFIA, IFFI, IET, e IEM. Entre ellos, había diferentes realidades: grados 1 y 2, en las distintas modalidades: efectivos, interinos, contratados, y con DT.

A través del presente documento queremos expresar nuestras consideraciones en relación a la reforma del EPD y en particular a algunos aspectos planteados en la propuesta de rectorado, que afectan de forma directa a los docentes grados 1 y 2 de la Universidad.

### Contexto

Actualmente, los cargos docentes grado 1 y 2 representan el 63% del total de docentes de la UdelaR. En particular en Ingeniería los grados 1 y 2 representan el 54% de sus docentes. La función docente que insume la mayor parte del tiempo de estos grados es, en general, la enseñanza directa, por lo que es fácil comprender la importancia de los mismos para el cumplimiento de dicha función en los distintos servicios de la UdelaR.

Servicio	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	Total
UdelaR*	3220	3689	2644	808	652	11013
Ingeniería*	253	222	265	77	65	882

\* Datos abril 2016 elaborados por la Dirección General de Planeamiento de la UdelaR

El EPD es uno de los documentos más importantes al momento de establecer los derechos y obligaciones de los docentes. Muchos de quienes ocupamos un cargo grado 1 o 2, por estar dando los primeros pasos en nuestra carrera docente, tenemos reivindicaciones propias al momento de elaborar un EPD. Es por esto que resulta necesario organizarnos como colectivo al momento de plantear e impulsar nuestras reivindicaciones.

Antes de comenzar a listar nuestras propuestas de cambio al documento puesto a consideración, queremos hacer el siguiente énfasis. En la propuesta de EPD se prevén extensiones en el plazo de duración del cargo de aquellos docentes que hayan tenido licencia por maternidad, paternidad o adopción durante su último periodo. Estas extensiones serán de 1 año para el caso de maternidad y 6 meses para paternidad o adopción. A su vez, para quienes se encuentren bajo una licencia de este tipo durante el vencimiento de su cargo, se propone extender dicho cargo hasta el final de la mencionada licencia. Esta es una reivindicación que ha sido impulsada en los distintos ámbitos gremiales y genera amplio consenso. Significa sin dudas un avance en los derechos laborales de los docentes de la UdelaR y por lo tanto celebramos la propuesta concreta.

A continuación se presentan distintos temas con sus propuestas de cambio al documento de EDP en discusión:

## 1- Colaboradores Honorarios

En la actualidad existen servicios de la UdelaR que sostienen parte de las tareas de enseñanza directa mediante cargos honorarios (no remunerados). La no remuneración es en sí misma un problema que va en contra de cualquier reglamentación laboral. Por otro lado, es evidente que la experiencia en dichos cargos genera méritos para ser tenidos en cuenta al momento de presentarse a un llamado. Esto genera una desigualdad al aspirar a un cargo, entre quienes necesitan percibir un salario para mantenerse y quienes pueden permitirse realizar una tarea en forma honoraria.

La propuesta de EPD de rectorado mantiene la existencia de dichos cargos, limitando la duración de los mismos a un año y sin posibilidad de renovación. Si bien esto representa una mejora con respecto al actual EPD, entendemos que la figura de colaborador honorario debería ser eliminada del EPD.

Como forma de evitar un cambio abrupto en el funcionamiento de aquellos servicios que cuenten con colaboradores honorarios, se propone además incluir en las disposiciones transitorias la posibilidad de mantener este tipo de cargos por cierto plazo, por ejemplo unos 5 años.

Propuesta:

- Eliminar del EPD el artículo 38 (colaboradores honorarios).
- Agregar una disposición transitoria para mantener la figura de colaborador honorario durante cierto tiempo.

## 2- Personal ejerciendo la tarea docente de manera libre

La propuesta de EPD de rectorado prevé la existencia de cargos que realicen tareas docentes en forma libre y propone que dichos cargos no sean remunerados. Esto no excluye la posibilidad de que dichos cargos sean asignados a quienes aspiran a iniciar su carrera docente, por lo que podría derivar en situaciones como la descrita para los colaboradores honorarios. Entendemos que esto debería ser evitado, destinando este tipo de cargos únicamente a quienes poseen experiencia y formación equivalente a la de un docente grado tres o superior.

Propuesta:

Modificar el Artículo 10 literal C, de forma que los cargos para desempeñar tareas docentes en forma libre sean destinados únicamente a quienes poseen experiencia y formación equivalente a la de un cargo grado 3 o superior

## 3- Cargos contratados

En el actual EPD y el propuesto por rectorado, además de los cargos de tipo interino y efectivo, se permite la existencia de cargos contratados (en la propuesta de EPD, estos pasan a denominarse Personal Contratado, explícitamente no docente). En la propuesta se especifica que estos pueden asignarse mediante contratación directa o mediante un llamado abierto a aspirantes. La posibilidad de realizar una contratación directa se entiende necesaria para resolver situaciones excepcionales, donde se dispone de poco tiempo como para realizar un llamado. Por otro lado, los cargos contratados que se asignan mediante llamado a aspirantes, suelen ser utilizados en nuestra facultad para desempeñar tareas vinculadas a un proyecto de investigación/extensión, financiado con fondos económicos

extrapresupuestales. Es importante aclarar que existe un buen número de estos cargos en la facultad, donde además de las tareas de investigación/extensión, se les asignan tareas de enseñanza directa.

En junio de 2016, los docentes contratados en Facultad de Ingeniería representaban el 15.7% del total. Dentro de los docentes contratados, la amplia mayoría eran grado 1 (65.9% del total de contratados), seguidos por los grado 2 (18.8%). Por otro lado, dentro del grupo de docentes grado 1 de Ingeniería, los contratados representaban el 36.0% del total y dentro de los grado 2, el 11.7%.

Servicio	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	Total
Ingeniería*	253	222	265	77	65	882
De los cuales Contratados**	91 (36.0%)	26 (11.7%)	11 (4.15%)	4 (5.19%)	6 (9.23%)	138 (15.7%)

\* Datos abril 2016 elaborados por la Dirección General de Planeamiento de la UdelaR

\*\* Datos junio 2016 elaborados por la Sección Personal de FIng

Entendemos que es necesario diferenciar dentro de los cargos contratados, entre aquellos que son contratados mediante designación directa y quienes lo son mediante un llamado a aspirantes. Los **cargos contratados mediante designación directa**, por tratarse de una situación excepcional, no deberían superar un año ni ser renovables. Se entiende que durante este año debería regularizarse la situación que originó la contratación; por ejemplo mediante la realización de un llamado interino o efectivo para cubrir el cargo. De todas formas, previendo la posibilidad de que dicho llamado se extienda por un plazo mayor a un año, proponemos que en ese caso se pueda extender la permanencia en el cargo contratado, no más allá de la finalización del llamado en curso.

Entendemos que hay una zona difusa en el caso de personal contratado que realiza tareas de enseñanza, dado que esto quiere decir que dos personas pueden estar realizando las mismas tareas pero sin embargo estar en otra relación respecto a la institución, en particular unos son considerados docentes y otros personal contratado. Las categorías deberían estar definidas en función de las funciones que cumplen y no por otro tipo de razones, por ejemplo de tipo contable. En este sentido y según un relevamiento realizado, no hay impedimento formal en la provisión de cargos interinos cuya financiación provenga de recursos extrapresupuestales o de fuente acotada en el tiempo.

En cuanto a los **cargos contratados mediante llamado a aspirantes**, se busca resolver el problema mencionado anteriormente: dos personas realizando las mismas tareas pero en diferente relación respecto a la institución. Para ello se propone, que cuando un cargo esté pensado para desarrollar funciones de enseñanza (más allá de las funciones de extensión o investigación) debe ser provisto como cargo docente interino o efectivo.

Propuesta:

Modificar el artículo 10 literal A, diferenciando los contratados según el tipo de designación:

- A) Personal Contratado: Podrán contratarse a personas que posean capacidad probada e idoneidad moral para desempeñar transitoriamente funciones docentes determinadas. La contratación podrá realizarse por llamado abierto a aspiraciones o en forma directa según las necesidades del servicio.

En lo que refiere a la remuneración y grado, se le aplicará los mismos criterios que al personal docente.

- A1) En caso de que la contratación se realice mediante llamado abierto a aspiraciones:

- La contratación inicial no podrá superar un año, pudiendo ser renovado hasta por dos períodos adicionales, cada uno no mayor de un año.
- No podrán desempeñar funciones de enseñanza (en caso de tareas de enseñanza están los docentes interinos o efectivos).

A2) En caso de que la contratación se realice en forma directa:

- La contratación no podrá superar un año.
- Se podrá renovar por única vez en caso de la existencia de un llamado a aspiraciones o concurso, hasta la finalización del mismo.

Observación 1: Además, en caso de considerarse esta propuesta, los llamados deberían indicar explícitamente si son para cargos interinos o contratados, no permitiéndose la realización de llamados genéricos para listas de prelación de las que luego pueden salir cargos de los dos tipos, cosa que actualmente ocurre en Facultad de Ingeniería.

Observación 2: Todos los demás casos no incluidos en los puntos anteriores deberán ser por cargos interinos o efectivos.

#### 4- Límites de permanencia en el cargo

La propuesta de EPD de rectorado establece límites de permanencia en algunos de los cargos docentes. Para los interinos de cualquier grado este límite será de cuatro años. Para los cargos efectivos grado 3, 4 o 5 no se establecen límites en la cantidad de reelecciones. Para los cargos grado 1 se establece que la suma del tiempo de permanencia en carácter interino y efectivo no podrá superar los 5 años. Este límite podrá extenderse un año más en caso de que el docente se encuentre realizando un posgrado. Finalmente, para los docentes grado 2, se propone que la suma del tiempo de permanencia en carácter interino y efectivo no pueda superar los 11 años.

Si bien esto es una novedad para muchos servicios de la UdelaR, en nuestra facultad no lo es, ya que la Ordenanza interna de Facultad de Ingeniería establece límites de permanencia muy similares. La mayor diferencia es que en la actualidad aquellos docentes que cuentan con una DT no están sujetos a ningún tipo de límite de permanencia en el cargo. Entendemos que debe incluirse esta excepción, de forma que el límite de permanencia no sea aplicable a quienes se encuentren en régimen de DT.

Propuesta:

Modificar el Art. 28 numeral 2, agregando que:

Aquellos docentes en régimen de dedicación total no estarán limitados en el número de reelecciones ni el tiempo de permanencia.

#### 5- Movilidad en la carrera

La propuesta de EPD de rectorado establece la existencia de un sistema de movilidad en la carrera, que permite el ascenso de grado. Se prevé que este se implemente en forma periódica, sujeto a la disponibilidad presupuestal. A su vez, podrán aspirar al mismo quienes ocupen en efectividad cargos de grado 2, 3 o 4, y hayan sido renovados al menos una vez por un período completo. Esto representa la institucionalización de los Llamados a Oportunidad de Ascenso (LLOA). Entendemos que los docentes que ocupen un cargo grado 1 deben ser incluidos dentro de quienes pueden aspirar a este sistema de movilidad. Por otro lado, teniendo en cuenta los límites de permanencia en el cargo que se propone

establecer para los grados 1 y 2, corresponde analizar la posibilidad de dar cierta prioridad a estos grados en el sistema de movilidad.

Propuesta:

Incluir a los Grado 1 en el artículo 31.

#### 6 - Necesidad de formación de posgrado

La propuesta de rectorado establece que quienes ocupen un cargo grado 2 deben estar realizando formación de posgrado. Por otro lado, agrega como requisito para ser designado en un cargo grado 3 o superior, el contar con formación de posgrado concluida. Celebramos la valoración de la formación de posgrado al momento de aspirar a un cargo de este tipo, donde se espera que el docente realice "actividades de investigación u otras formas de creación original". Por otro lado, dado que existen áreas del conocimiento donde la existencia de posgrados no está aún instaurada, entendemos que a esta propuesta se debe agregar la posibilidad de que puedan ser designados en este tipo de cargos quienes, aunque no posean un posgrado concluido, puedan demostrar capacidad creativa en su área de trabajo.

Por otro lado, SE DEBE garantizar que todos los docentes puedan acceder en forma gratuita a los posgrados que brinda la UdelaR en su área de formación.

Propuesta:

Modificar el Artículo 42. Donde dice: "A partir de este grado, inclusive, se requerirá para la designación poseer formación de posgrado de al menos dos años concluida", agregar que puedan ser consideradas "otras formas de validación de la capacidad creativa en su área de trabajo".

#### 7- Valoración de la formación en enseñanza

Celebramos la valoración de los posgrados en las distintas etapas de la carrera docente. Dicho esto, entendemos que es importante que también se valore la formación en áreas vinculadas a la enseñanza universitaria, como por ejemplo Didáctica y Pedagogía. Se deben valorar dichos estudios en el momento de asignar cargos y realizar las evaluaciones correspondientes.

Propuesta:

Modificar el artículo 32 incluyendo que:

La evaluación deberá tener en cuenta formación relacionada a la enseñanza universitaria.

---

Anexo:

Preguntas que hay que realizar que surgieron de la asamblea:

- 1) Explicar bien las diferencias de las designaciones, ¿por qué la designación de grados 3, 4 y 5 en efectividad se deben iniciar por llamado a aspiraciones y las de grado 1 y 2 en efectividad deben ser por concurso? ¿no genera burocracia la etapa del llamado a aspiraciones?
  - 2) ¿Cómo se piensa implementar lo del cargo único por servicio a futuro? Ej: Hay un llamado en el instituto tal por 10 horas de un gr 2, si lo gana un docente que supongamos tiene un cargo de gr 2 con 20 horas (podría ser distinto grado) en otro instituto. Claramente es más barato la suma de un cargo grado 2 con 10 horas y otro con 20 horas que un sólo cargo grado 2 con 10+20 horas. ¿Quién paga la diferencia?
  - 3) Respecto a los transitorios. Dice “ 2) A los efectos de la aplicación de los artículos 9 y 10 del presente estatuto no se contabilizarán períodos anteriores a la entrada en vigencia del mismo.” En Ingeniería, que ya teníamos los límites, ¿se resetea?.
-