

## **Opinión sobre el nuevo Estatuto del Personal Docente propuesto.**

El Estatuto del Personal Docentes (EPD) es un instrumento fundamental para construir la Universidad que queremos. En particular nos permite definir con claridad qué docentes queremos. Nos permite fijarnos objetivos y trabajar a largo plazo para alcanzarlos. No todo lo que acá se defina será posible lograrlo de inmediato pero la institución puede acercarse a lo que aspira si lo define y expresa claramente.

En mi opinión hay algunos criterios generales que debemos tener presentes al discutir este nuevo Estatuto.

a) Hasta ahora el docente de nuestra Universidad no tiene lo que se puede llamar una carrera docente, que se piense globalmente como tal. El EPD trata más bien este asunto como la suma de numerosas designaciones cuyo hilo conductor es la existencia de un docente que va ganando sucesivamente los llamados. Es importante incorporar cierta idea de “carrera docente”, en la cual sea posible seguir una trayectoria a lo largo de la vida, en la medida en que se cumpla con las aspiraciones que la institución tiene de sus funcionarios. Hemos experimentado herramientas como los llamados a oportunidades de ascenso (LLOA) que han permitido aliviar ciertas situaciones pero a la vez han limitado la capacidad de los servicios para pensarse como tales. Se debe incorporar en este nuevo EPD una noción de Carrera Docente que de a los docentes la posibilidad de pensar una carrera en la institución y a la institución la posibilidad de pensar la carrera de sus docentes a largo plazo, sin que ello implique renunciar a la renovación regular de los docentes que tenemos hoy y que es una buena herramienta para mantener y mejorar la calidad de nuestro cuerpo docente. En ese sentido es un aporte importante el “Sistema de Movilidad de la Carrera”.

b) La institución debe decir con claridad qué espera de sus docentes y luego debe ser coherente en la selección y evaluación de los mismos. Esto incluye dos aspectos que deben ser incorporados al EPD:

b.1) Las funciones universitarias y tareas que debe cumplir un docente deben estar en relación con el grado y la dedicación horaria. No se puede exigir de un docente de baja dedicación el cumplimiento de todas las funciones universitarias y se debe exigir de un docente de alta dedicación (y más aún en Dedicación Total) el trabajo serio en todas ellas. Esto no quiere decir que todos deban hacer todo, la institución debe exigir de cada uno lo mejor de sí en aquello en que somos mejores y debe generar las condiciones para que, a través del trabajo colectivo, nuestro trabajo sea útil en las más diversas dimensiones del quehacer universitario. Pero si no decimos con claridad qué esperamos de la gente ello se presta a la arbitrariedad a la hora de la reelección y entrega mensajes confusos a los docentes en cuanto a qué esperamos de ellos.

b.2) Los criterios de evaluación de la actividad docente son una herramienta fundamental y deben explicitarse. Si damos la señal de que queremos que la enseñanza se tome en serio ello debe reflejarse en la evaluación; si queremos que la investigación sea seria, que se evalúe más la calidad que la cantidad, que no se eviten los problemas difíciles o que se aborden ciertos asuntos complejos de manera interdisciplinaria, los criterios de evaluación tienen que promover eso y no penalizarlo. Si la institución quiere promover la extensión y el uso socialmente valioso del conocimiento, los criterios de evaluación de la actividad docente deben valorar esas actividades. Este asunto, que es de la mayor importancia, fue ampliamente discutido en nuestra Universidad y el CDC resolvió unánimemente en 2012 una serie de criterios orientadores al respecto (Resolución 4 del 31 de Julio de 2012). Los aspectos medulares de esa resolución se deben incorporar al EPD.

c) Una de las grandes riquezas de nuestra Universidad es su diversidad. A lo largo de más de 160 años se han construido tradiciones culturales, escuelas de pensamiento, modalidades de entender y practicar la vida universitaria. El EPD nos permitirá avanzar en algunas direcciones que entendemos necesarias (aumentar la dedicación horaria de nuestros docentes, cultivar la investigación de calidad en todas las áreas del conocimiento, profesionalizar la labor de enseñanza y diversificar sus modalidades, entre otras) pero debemos hacerlo y a la vez cuidar esta diversidad como una flor tierna. Al respecto es importante no imponer sobre todo el corpus de nuestra Universidad ciertos criterios de práctica común en algunas partes de la misma. Es necesario promover la mayor capacitación de todos nuestros docentes: en algunas áreas del conocimiento ello significa que se debe apuntar a la formación de posgrado de todos, en otras no es el posgrado la forma de demostrar capacidad creativa. Por otro lado debemos poner siempre el centro en lo sustancial y no en lo formal. No es con un cúmulo de papelitos o de títulos que podemos acercarnos a tener los docentes que queremos. Nada sustituye la valoración cualitativa y rigurosa de cada caso.

La Universidad necesita abordar problemas de esta envergadura y lograr acuerdos constructivos que nos permitan retomar la senda de la transformación institucional. Esta es una oportunidad muy valiosa en ese sentido.

Me parece que para que este proceso avance debemos retomar las discusiones que ya nos dimos y sobre las cuales hay resoluciones del CDC que expresan acuerdos sobre muy numerosos temas. Es claro que sobre algunos puntos hay discrepancias. En ese caso acordemos sobre todo el resto y concentremos nuestras energías en aquellos puntos en los que nos debemos aún alguna discusión. Al respecto me parece valioso el Distribuido 760.14 del CDC del 29 de Julio de 2014, que incluye un articulado acordado a lo largo de varios años de discusión democrática, y contiene ya los aportes de la Dirección General Jurídica.

### **Sobre el articulado propuesto.**

Me permito a continuación acercar algunas ideas en relación con el articulado propuesto. En lo sucesivo cada vez que me refiera a “la propuesta de la DGJ” se refiere a la 3era. Columna del distribuido Distribuido 760.14 del CDC del 29 de Julio de 2014.

#### **Artículo 1. Funciones de un docente universitario.**

La propuesta de rectorado simplifica demasiado. Elimina toda especificación de qué significan los conceptos allí enumerados, como se hacía en el EPD vigente. Hubo amplias discusiones en el CDC y de acuerdo a ello se conflujo a una versión que fue enriquecida por la DGJ. Prefiero el texto sugerido por DGJ.

#### **Artículo 2.**

Se define qué es un docente. La propuesta de rectorado introduce un cambio muy significativo respecto a lo que se discutió y acordó en el pasado, y no es un cambio menor. En conjunto con la modificación propuesta del Art. 1 significa la desaparición de la noción de integralidad de funciones mediante la minimización de la extensión, poniéndola en la misma categoría que la gestión universitaria. De esa manera sale de la triada enseñanza-investigación-extensión en que hasta ahora la hemos considerado. Para decirlo de manera un tanto caricatural, se señala que “En ningún cargo docente, excepto los especificados en el artículo 3o, podrán predominar en forma permanente las funciones enumeradas en el inciso c), d) y e) del artículo 1o”. Creo que no se aceptaría una redacción como la siguiente: “En ningún cargo docente, excepto los especificados en el artículo 3o, podrán predominar en forma permanente las funciones enumeradas en el inciso b), c), d) y e) del artículo 1o”. Este asunto es complejo y resbaloso y para avanzar creo que lo más conveniente es mantener la redacción sugerida por la DGJ en base a los acuerdos alcanzados en el CDC.

#### **Artículo 3.**

De acuerdo con la redacción (que coincide con la de DGJ) pero agregando entre las excepciones a los directores de CENURES y de Centros y Casas Universitarios.

#### **Artículo 4. Grados**

Se elimina referencia a la Ordenanza de Organización Docente (habría que consultar a la DGJ si esto es conveniente).

Se prohíbe que un docente tenga más de un cargo en un servicio. Acuerdo con la idea pero no me queda claro el cómo o la legalidad de esto. ¿Un docente que tiene un cargo en un servicio tiene prohibido presentarse a otro? Y si lo gana, ¿qué pasa? ¿Qué pasa con los cargos entre servicios? ¿No habrá que pensar en la existencia de un docente de la Universidad? Veremos que en varios lugares nos quedamos cortos en las propuestas porque seguimos siendo una Federación de Facultades y no hemos dado el paso necesario hacia una Universidad unificada, con una estructura académica adecuada a ello. Hacerlo requerirá modificar la Ley Orgánica y por ello entiendo que acá se debe avanzar hasta donde podamos. Ello no quiere decir que no podamos abrir espacios premonitorios de esa Universidad unificada que deseamos. Así como fuimos capaces de crear un Espacio Interdisciplinario o unos CENURES, ¿por qué no podemos crear la noción de docente universitario que lo sea de la Universidad más que de un servicio?.

#### **Artículo 5. Traslado.**

Me parece correcta la nueva redacción propuesta, que elimina la necesidad de que el traslado de un docente de un servicio a otro pase por el CDC. Me parece de todos modos que igual debería haber informe al CDC

sobre el particular, a fin de que la UR sepa donde están los docentes (aspectos presupuestales por ejemplo). El tema de los PDU no está contemplado (traslado con fase temporal de 2 años para eventual retorno), debe señalarse que ese régimen subsiste (como sugiere la DGJ).

#### Artículo 6. Docentes

Esta redacción simplifica pero tiene consecuencias. Respecto al EPD vigente o a la propuesta de la DGJ, esta versión deja fuera a los docentes libres, visitantes o contratados y los de gestión académica. Es claro que el Art. 2 ya impone que un docente no puede hacer solo gestión académica sino que debe cumplir las diversas funciones de un docente.

Prefiero la redacción de la DGJ que incluye a todos. Podría ser de recibo no considerar como tal a los contratados pero no estoy seguro de la bondad de esta medida.

#### Artículo 7. De acuerdo. Sin cambios propuestos

#### Artículo 8. No discriminación. Es nuevo. De acuerdo.

#### Artículo 9 (anterior 8).

Se propone una redacción más compacta pero que creo es esencialmente la misma, evitando decir taxativamente las razones por las que está vacante el cargo efectivo. Estoy de acuerdo con la idea. Se debe permitir que los grados 1 sean interinos por periodos mayores a 4 años, en general vinculados a la formación de posgrado (prorrogas asociadas a culminación de posgrado por ejemplo). Sugiero respetar los periodos de grados 1 y 2 ya acordados en la resolución 9 del 10/4/2012 del CDC.

#### Artículo 10 (anterior 9).

La redacción es más compacta y tiene 2 diferencias con la propuesta anterior:

a) No considera docentes a los profesores libres, visitantes o contratados. Esta diferencia me genera dudas importantes pues creo que un docente honorario o libre es un docente y los aspectos de participación electoral están regulados por ordenanza.

b) Deja fuera a los docentes de gestión académica y de gestión “de servicios de alta especialización técnica”. Entiendo que los segundos (director del HC o de SECIU) pueda ser razonable, no en el primer caso (coordinador o miembro de la Unidad Académica de CSIC, CSE, etc.). Aquí aparece el problema de no tener la noción de docente de la Universidad, que podría trabajar en cualquier unidad central.

Es importante que una redacción como esta no inhiba que sean docentes los dependientes del Espacio Interdisciplinario, de las Casas y Centros del interior mientras se arman los CENURES, los docentes de Unidades Académicas centrales, etc.

#### Artículo 11 (anterior 10).

No se sugieren cambios. Yo sugeriría abrir la puerta para que los docentes centrales, o universitarios, puedan ser designados y renovados por otro órgano específico, por ejemplo un Servicio de Unidades e Institutos Centrales (SUIC) como propuso en su momento Ingeniería.

#### Artículo 12 (anterior 11).

Sin cambios. De acuerdo con la sugerencia.

#### Artículo 13 (anterior 12) Libre aspiración y restricciones a ese principio, incluyendo límite de edad y sistema de movilidad de carrera.

De acuerdo.

Noto que se ha eliminado el inciso (c) de la versión acordada y sugerida por DGJ en el distribuido 760.14. me parece que sería bueno ponerlo de nuevo.

#### Artículo 14 (anterior 13)

Es importante que en general se digan las funciones pero me parece excesivo el **deberá** asociado a las actividades concretas que realizará. Un docente no se contrata para un conjunto de tareas específicas, estas pueden cambiar y es importante que ello sea muy claro a fin de que con el tiempo alguien no diga que las tareas que se le exigen no estaban precisamente definidas en el llamado.

Creo más pertinente poner un artículo específico indicando qué se espera de un docente según grado y dedicación, refiriéndose a las funciones en general, que especificar que se contrata para tal curso o actividad.

Artículo 15, 16 y 17 (anteriores 14 a 16).  
No se sugieren cambios. De Acuerdo.

Artículo 18 (anterior 17)

Acá la sugerencia implica un cambio fuerte. No se retoma ninguna de las formulaciones acordadas previamente o sugeridas por la DGJ.

Para los Gr 4 y 5 se rige por los artículos 19 a 25, igual que antes pero ahora incluyen en igualdad de condiciones los Gr 3. Esto no se si es correcto, a priori no veo inconveniente pero debería ser estudiado.

Para los Grados 1 y 2 antes se decía que era por concurso abierto de méritos y pruebas, ahora dice concurso abierto. Me parece mejor que sea así (no exige siempre pruebas) pero me parece exagerado el plazo de 60 días para los grados 1 y 2.

Artículo 19.

Es más simple que antes y me parece bien.

Artículo 20.

Se incluye ya por defecto la presentación de la relación de méritos y no la exigencia de los méritos mismos, esto es un gran avance que antes era opcional (a partir de un pedido específico hace algunos años). Por otro lado me parece que los 60 días están bien pero no para los grados 1 y 2, pero como en el artículo 18 se dice que regirán las mismas disposiciones esto es confuso.

Artículo 21. (antes 20)

De acuerdo en general. Me preocupa la nueva frase que dice que el Consejo deberá resolver aún sin informe de la Comisión Asesora cuando se llega al plazo. Creo que sería conveniente consultar los riesgos de arbitrariedad que acarrea esta modificación.

Artículo 22 (antes 21)

De acuerdo en general, aunque acá hay sugerencia de DGJ de flexibilizar para que no sea considerado omisión sino falta. Sugiero cambiar para que no se deba esperar a la sesión siguiente si hay quorum.

Artículo 23 (antes 22)

En general de acuerdo pero se debe ver la observación que hace jurídica a la segunda oración del primer párrafo, en que se juega a cartas vistas.

Artículo 24 (antes 23)

De acuerdo

Artículo 25 (antes 24)

El plazo de 4 meses es para un concurso de méritos y pruebas. Para un concurso de méritos puede ser inmediato. Esto no lo veo regulado.

Artículo 26 (antes 25)

Sin cambios. De acuerdo

Artículo 27 (antes 26) Designación inicial.

Se unifica en 2 años. Me parece bien la propuesta

Artículo 28 (antes 27)

De acuerdo con la redacción, salvo que:

- a) Sugiero incluir también para los grados 2 la excepción que se acepta para los grados 1 cuando están haciendo posgrados.
- b) En el párrafo 2 el límite de edad no debe aplicarse a los grados 2 que tengan DT.

Artículo 29 (antes 28)

De acuerdo

Artículo 30 (antes 29)

El plazo para asumir el cargo se amplió a 90 días, antes era 30... me parece exagerado.  
Si hay lista de prelación debería seguirse la lista y designar al siguiente.

Artículo 31 (antes 30)

De acuerdo. Acá se debe trabajar pues la DGJ dice que esto equivale a otra forma de ingreso a un cargo y por tanto debe regularse acá y no por ordenanza.

Artículo 32 (evaluación)

Este artículo es extremadamente escueto y ha eliminado toda idea de qué se evalúa. En mi opinión es central dar orientaciones sobre qué se espera de un docente según grado y dedicación. Respecto al grado y dedicación debería haber una indicación. Respecto a criterios debería recoger los puntos acordados en la resolución 4 del 31 de Julio de 2012 sobre criterios de evaluación de la actividad docente. Como sugerencia de redacción del artículo me parece de recibo la propuesta que aparece en la columna segunda del documento 760.14

Artículo 33 (cese)

De acuerdo

Artículo 34 (límite de edad)

De acuerdo en general pero me parece inconveniente la última frase que limita el número de renovaciones de estos contratos.

Agregaría además que el CDC puede designar a esos docentes para cumplir funciones de construcción universitaria por periodos acotados de tiempo a fin de poder aprovechar la experiencia institucional acumulada. Esto sería muy valioso por ejemplo en el interior (y en ese caso no debe valer el límite por un tiempo)

Artículo 35 a 37 (De acuerdo)

Artículo 38 (colaboradores honorarios)

No tengo claro el punto

Artículo 39 y 40 (De acuerdo)

Hay en esta propuesta algunos artículos que estaban en el documento 760.14 y que faltan: Ha desaparecido de la propuesta los artículos sugeridos referidos a los PDU y la propuesta de ADUR de incompatibilidad para ejercer a la vez funciones de cierta naturaleza en otras instituciones privadas. Creo que deberían reincorporarse.

Artículo 41 De acuerdo

Artículo 42 (definición de los grados)

Debemos validar lo sustancial y no los papelitos, en particular cuando ello atenta contra la diversidad disciplinar. Por ello sugiero no exigir estudios de posgrado terminados, si promoverlos. En el 4 agregué relacionamiento con el medio. Sugiero una redacción como la que sigue donde mis cambios están en subrayado:

**Art. 42°.-** De acuerdo con el art. 4o del presente Estatuto estarán distribuidos en 5 grados, según los siguientes criterios:

Grado 1 (Ayudante): Actuará siempre bajo la dirección de docentes de grado superior, asistiendo a grupos de estudiantes. Podrá desempeñar además las otras funciones docentes especificadas en el art.1o del presente Estatuto, siempre que éstas estén orientadas fundamentalmente hacia su propia formación.

Grado 2 (Asistente): Ejercerá fundamentalmente tareas de colaboración, orientadas hacia su formación incluyendo el desarrollo de estudios de posgrado. Se procurará encomendar al docente tareas que requieran iniciativa y responsabilidad.

Grado 3 (Profesor Adjunto): A partir de este grado, inclusive, se promoverá poseer formación de posgrado concluida u otras formas de validación de la capacidad creativa, de acuerdo a las formas específicas propias del área de conocimiento en que se desempeñe. También a partir de este grado, inclusive, además del dictado directo, deberá asumir tareas de coordinación de cursos. Implicará actividades de investigación u otras formas de creación original. Podrá encomendarse ocasionalmente la orientación de otros docentes y la colaboración en actividades de gestión académica.

Grado 4 (Profesor Agregado): Tendrá los cometidos docentes siguientes: enseñanza en todos sus aspectos, investigación u otras formas de creación original y extensión y relacionamiento con el medio. Se distingue también del grado precedente porque las funciones de orientación de las tareas de enseñanza e investigación pasan a ser de carácter permanente. El docente de grado 4 será responsable de la formación de otros docentes. Tendrá cometidos de gestión académica y excepcionalmente podrá asumir actividades de dirección, de acuerdo con la organización de la dependencia en que actúe.

Grado 5 (Profesor Titular): Tendrá los cometidos docentes siguientes: enseñanza en todos sus aspectos, investigación u otras formas de creación original y extensión. Será responsable de la formación de otros docentes. Deberá asumir funciones de orientación de las tareas de enseñanza, investigación y extensión. Se distingue también del grado precedente porque por corresponderle la máxima responsabilidad de las funciones de dirección, orientación y planeamiento de las actividades generales de la unidad docente y del servicio.

La mayoría de los cargos grados 3, 4 y 5 de toda unidad docente deberán tener media o alta dedicación horaria.

Artículo 43.

Se debe incluir una definición más precisa de qué significa ser docente de baja, media o alta dedicación. Sugiero la siguiente redacción a partir de la resolución 4 del 31 de Julio de 2012 .

**Art. 43°.-** Los docentes de alta dedicación tendrán una carga horaria semanal de 40 o 48 horas. Los docentes de media dedicación tendrán una carga horaria semanal de 20, 24 o 30 horas. Los docentes de baja dedicación tendrán una carga horaria semanal de 10 horas. El otorgamiento de extensiones o reducciones horarias deberá realizarse de acuerdo con estas posibles cargas horarias. Las tareas docentes deberán ser acordes a la carga horaria según los siguientes criterios:

Docentes de Dedicación Total. Son docentes que deben cumplir integralmente con las tres funciones universitarias, en base a planes de trabajo aprobados y evaluados periódicamente y en régimen de dedicación exclusiva a la UDELAR. Asimismo, asumirán responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión.

Docentes de Dedicación Integral: Son docentes de alta carga horaria que deberán cumplir integralmente con las funciones universitarias, con énfasis relevante en dos de ellas. Asimismo deberán asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión. Docentes de Dedicación Media: Son docentes con carga horaria intermedia que deben desarrollar cabalmente al menos dos de las funciones universitarias.

Docentes de Dedicación Parcial: Son docentes con una carga horaria baja. Esta categoría es básicamente para docentes que vuelcan en la UDELAR su experiencia técnica o profesional.

Artículo 47 , 64 , 65 refieren a la DT y creo que se deben discutir en el contexto de todo ese capítulo, no tocado acá.

Respecto al Art 65. Es incorrecto impedir el sabático a los que suspenden su DT para ser decanos, rector, etc. Se debe eliminar esta frase y sustituirla por una que permita que se tomen su sabático (muy necesario para reciclarse luego de aportar años a la institución).

Gregory Randall  
1 de Agosto de 2017.



## **Anexo.**

A continuación se resumen los antecedentes ya acordados a nivel del CDC.

- Resolución 4 del 20 de diciembre del 2011 (19/19) Muchos temas.
- Resolución numero 9 del 10 de abril de 2012 (distintas votaciones por punto) Ingreso, movilidad, evaluación, renovación. Acá por 19 en 19 se aprobó una excepcionalidad por maternidad o paternidad (b.2) y por finalización de posgrado (b.1)
- Resolución numero 5 del 24 de abril de 2012 (distintas votaciones por punto) Oportunidades de ascenso. Mecanismo de transición.
- Resolución numero 9 del 8 de Mayo de 2012 (distintas votaciones por punto) Limite de edad
- Resolución 6 del 5 de junio del 2012 (13/15) Límite de edad.
- Resolución 6 del 23 de Junio 2012. (16/16) Franjas horarias
- Resolución 4 del 31 de Julio de 2012 (18/18). Criterios de evaluación.
- <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/4e1fd2c2a317193a03256dcc003b902f/4caf4bf2d2feffb003257a45005a1677?OpenDocument>
- Resolución 5 del 23 de Julio 2013. (19/19) Aprobación en general de la normativa propuesta. Distribuidos 467 y 482.13. Acuerdo para pasar a votar cada artículo.
- <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e3365ff03c2a3d6103256dcc003b9031/6f010824da91002503257baa006b8f8d?OpenDocument>
- Resolución 9 del 6 de Agosto de 2013. (16/16) Se solicita a DGJ unarevisión y adecuación de los textos en función de lo ya acordado por el CDC.
- <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e3365ff03c2a3d6103256dcc003b9031/b32954821be7fb89403257bb8006c2770?OpenDocument>
- Resolución 8 del 3 de Junio de 2014 (20/20) Se solicita a CCAD y DGJ elaborar un texto único de referencia con comparación artículo por artículo.
- Resolución 18 del 29 de Julio de 2014. Se solicita opinión sobre el nuevo EPD a partir del distribuido 760.14 que compara el EPD vigente, la propuesta preacordada y las sugerencias de la DGJ así como las modificaciones sugeridas por ADUR e Ingeniería.

Sobre la DT

- Resolución 9 del 11 de Febrero de 2014. (18/18) Se discute propuestas de modificación artículos 36 y 38 (Distribuidos 70.14)