

Propuesta Fondo de derechos laborales de docentes en la Universidad de la República
ADUR Marzo 2025
(Mariana Achugar y Alejandro Maiche)

Objetivo: crear un fondo para cubrir derechos laborales de docentes en la Universidad de la República

Fundamentación

Como gremio de trabajadores/as docentes de la Universidad de la República tenemos el compromiso de defender los derechos de quienes se desempeñan como docentes en la institución. Los derechos laborales son derechos humanos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas ha definido valores y derechos que se expresan a través de normas internacionales y nacionales con el fin de promover la igualdad y la dignidad en contextos laborales. Los derechos humanos en el trabajo incluyen: “el derecho a trabajar, el derecho a la seguridad social, el derecho a las condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a salarios justos y a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; el derecho al descanso, a la limitación razonable de horas de trabajo y a vacaciones periódicas remuneradas, así como el derecho a la protección de la maternidad“ (<https://www.ilo.org/es/resource/article/las-normas-internacionales-del-trabajo-como-derechos-humanos>). Estos derechos tienen que ver con un horizonte de justicia social que se ve como aspiración a que se pueda tener una justa participación en las riquezas que se contribuye a crear. Estos derechos del mundo del trabajo implican obligaciones para el Estado y los empleadores.

En este momento los/as trabajadores docentes en Udelar experimentamos situaciones laborales precarias y falta de garantías para el cumplimiento de derechos laborales reconocidos por el Estado para todos/as los/as trabajadores/as. A continuación, presentamos dos ejemplos de situaciones que evidencian áreas que necesitan ser reforzadas para garantizar el derecho a un trabajo digno.

1- El tipo de contratación que existe actualmente para docentes hace que cuando no se renueva un contrato de una persona contratada sucesivas veces o se deja cesar el cargo de un trabajador o trabajadora, este o esta no recibe ningún tipo de **compensación por no renovación** (equivalente a un despido o seguro de paro).

2- En caso que una persona solicite **licencia por maternidad**, y dado que no existe en la Institución la figura de docente sustituto, las prácticas institucionales suelen ser el traslado del trabajo realizado por esa persona a otros/as trabajadores sin una remuneración extra o contraprestación. Asimismo, esta falta de reconocimiento y pago por trabajo extra realizado se da en el caso de la cobertura de tareas de enseñanza durante **el año sabático de un docente**. Lo mismo sucede en la mayoría de casos de **licencias prolongadas por enfermedad o sociales**. En la mayoría de estos casos, se ha naturalizado la práctica del traslado de las responsabilidades de enseñanza a otros/as docentes del equipo o del servicio, sin ningún tipo de contraprestación o remuneración extra. Como consecuencia de esta forma de proceder los y las trabajadoras se ven sobre exigidos y en situaciones que generan conflictos o problemas en el ambiente de trabajo.

Los derechos laborales son reconocidos como derechos humanos en la Constitución y están protegidos, por ejemplo el derecho al trabajo incluye subsidios por desempleo o la compensación por trabajo extra. También la normativa sobre derechos humanos reconoce que existe la obligación de la progresividad, la no regresividad y el uso máximo de los recursos disponibles. Es decir, aunque estos derechos no estén todavía garantizados el gasto para atenderlos debería aumentar.

Por todo lo anterior, ADUR quiere proponer la creación de un fondo para atender este tipo de situaciones o, más genéricamente hablando, un fondo de derechos laborales de docentes de Udelar. A continuación, ofrecemos una propuesta para comenzar un diálogo que permita la pronta construcción de una respuesta a estos problemas.

Diseño del Fondo de Derechos Laborales

Para la implementación de esta propuesta consideramos importante que se aplique el criterio de interpretación *in dubio pro operario*, es decir optar por la interpretación más favorable a la persona y a la realización del derecho. Como organismo público la universidad debe garantizar y promover los derechos humanos.

El fondo puede ser utilizado para garantizar los derechos laborales de docentes de Udelar en cualquiera de sus servicios. En el caso de los dos primeros escenarios, pago por suplencias de quienes están haciendo usufructo licencias por maternidad o por sabático, los servicios solicitarán recursos para compensar a quienes realicen las tareas de suplencia para cubrir estas licencias.

La propuesta para el diseño de este fondo de derechos laborales incluye dos grandes escenarios para su aplicación y un análisis de costos estimados de la cobertura de los mismos.

Cobertura de tareas de enseñanza asociadas con licencias (maternidad, sabáticos y enfermedad prolongada):

- a. A fin de cubrir las funciones de enseñanza de todas las docentes en usufructo de licencia maternal o sabático, los servicios podrán disponer del equivalente a un gr2, 20hs por cada uno de los meses que en que los docentes en usufructo de licencia tenían asignada tareas de enseñanza..
- b. El servicio puede vehiculizar estos fondos a través de la designación por art 46 de un docente gr2, 20hs con capacidad para cubrir las horas de enseñanza de la docente u otras formas de compensación que se entiendan adecuadas en cada caso (compensadas, extensiones, etc).
- c. Cada servicio podrá presentar **antes del 30 de octubre de cada año a la cpp**, la información relativa a las sustituciones concedidas para cubrir tareas de enseñanza en este tipo de licencias, adjuntando toda la documentación pertinente tanto de la licencia otorgada como de la compensación por sustitución. La cpp procurará devolver a los servicios esas erogaciones en la apertura presupuestal siguiente.

Una estimación preliminar de los fondos que requerirá este nuevo procedimiento (basado en los datos de personal en cuanto a la cantidad de licencias maternales y sabáticos solicitadas) implica asumir **un fondo de 40 millones de pesos** por año como máximo para cubrir este tipo de sustituciones.

Cobertura de compensación por no renovación de cargo

En los casos de compensación por no renovación, podrán solicitar la prestación quienes hayan tenido hasta tres contrataciones sucesivas en el cargo que cesa sin perspectivas de continuidad en la UdelaR. En esos casos se calculará la compensación en relación a la antigüedad de la persona en el cargo. Por ejemplo, calculando el monto considerando un mes de sueldo por cada año o fracción con un máximo de seis años (como se hace en el ámbito privado).

Se entiende que esta cobertura es un derecho de los trabajadores con respecto a su empleador. En este sentido, será el servicio contratante el encargado de cumplir con las obligaciones de dicho derecho ante el reclamo de un docente. Sin perjuicio de ello, el servicio podrá solicitar los recursos erogados por este concepto a la cpp antes del 30 de octubre de cada año y la cpp procurará en todos los casos atender el máximo posible de dichas solicitudes.

La estimación de los fondos que requerirá esta nueva compensación es prácticamente imposible porque no existen estadísticas reales (no es lo mismo la no renovación en las situaciones actuales). De todas maneras, y a fin de iniciar el procedimiento, estimamos la disposición de **un fondo de 30 millones de pesos** por año como máximo para cubrir este tipo de compensaciones.

Financiación del Fondo de Derechos Laborales

El financiamiento del fondo provendrá en principio de economías y remanentes del presupuesto anual de la Udelar. Luego se buscará obtener recursos propios permanentes para que sea sostenible. Mientras el fondo se cubra con economías, se tenderá a preservar los recursos en dicho fondo incluso si no fueran gastados en el año en curso, en el entendido que la implementación de la política va a demandar un uso creciente del recurso.