

A todos las asociaciones docentes y al demos universitario, con respecto al proyecto de Estatuto del Personal Docente.

La Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR), junto al resto del demos universitario, lleva más de 10 años discutiendo una reforma del Estatuto del Personal Docente (EPD) de nuestra Universidad y considera muy importante llegar a un acuerdo colectivo que permita aprobar un nuevo texto de Estatuto.

Se ha logrado un cierto nivel de maduración colectiva, en los más amplios ámbitos del demos universitario, en tanto una serie de conceptos centrales han decantado y concitan hoy amplios acuerdos.

Un documento de este tipo tiene una naturaleza doble y por momentos contradictoria: por un lado dibuja un futuro deseable, por otro constituye la norma que regula las relaciones contractuales entre la institución y sus docentes. Para lograr avances en los dos aspectos señalados debemos plasmar en el EPD cierta ambición que nos lleve todo lo lejos que podamos en la senda de una institución unificada, que sea eficaz en el cumplimiento de sus fines, así como moderna y flexible en su formato. Para ello, requerimos de cierto realismo que permita dar pasos importantes y firmes, con períodos de transición adecuados y buscando siempre la inclusión de todos/as y el respeto a la diversidad, siendo ésta una de las riquezas de nuestra Universidad

Esta última etapa de la discusión parte de la puesta a consideración por parte del Rectorado del Documento llamado EPD_24_7 que fue elaborado por un grupo de trabajo formado por G. Bardazano, A. Bielli y N. Wschebor.

En la Convención de ADUR se resolvió avanzar tomando dicho documento como insumo importante, junto al distribuido 760.14 del CDC de Julio de 2014, que incluye un cuadro comparativo con los acuerdos logrados hasta ese momento en la discusión. ADUR nombró una Comisión Ad Hoc con el fin de dinamizar esa discusión, que recibió aportes (accesibles en el sitio web de ADUR). La comisión trabajó durante los meses de setiembre a noviembre, integrando los aportes de diversos individuos y colectivos y generando insumos para la toma de decisión de los colectivos con vistas a la Convención.

En la Convención de ADUR se aprobó la propuesta de EPD que contiene diversas modificaciones respecto al EPD_24_7 y que llamaremos EPD_ADUR. El mismo fue aprobado en casi todos los artículos por **unanimidad de presentes** y por **muy amplias mayoría** en los casos en que hubo votación. La Convención estableció, para esta sesión, un reglamento que exigía una mayoría **de dos tercios de convencionales presentes** para tomar resolución sobre el texto de la propuesta, mayoría que fue superada ampliamente en todas las votaciones.

El clima general de trabajo en todo este proceso, en el que estuvieron representadas todas las posturas existentes, fue de construcción y acuerdo. Las certezas sobre la necesidad de reformar un Estatuto obsoleto varios aspectos, sobre la posibilidad de impulsar transformaciones favorables a los intereses de la Universidad en su conjunto, y sobre la oportunidad de construir una propuesta superadora de la norma actual fueron fundamentales para propiciar y mantener ese clima.

A continuación se resumen los principales aspectos que se incluyen en el documento propuesto por ADUR:

1. El EPD debe decir con claridad cuáles son las funciones de los docentes universitarios, cuáles son las responsabilidades de los mismos en relación a aquellas en función de su grado y dedicación horaria a la institución y cómo deben ser evaluadas. Todo docente tiene la obligación de realizar tareas de enseñanza de grado (ART. 1) y el artículo 43 señala cuales funciones son exigibles en función de las franjas horarias.
2. En referencia a las funciones docentes: (i) se incluye la enseñanza de grado y posgrado; (ii) se incluye la extensión y actividades en el medio. Se entiende que esta formulación es amplia e inclusiva; (iii) se incluyen otras formas de actividad creadora junto a la investigación, buscando amplitud; (iv) se incluye la gestión académica en el entendido de que la misma es una función

- central de los docentes universitarios. Se entiende que es importante señalar las funciones a fin de poder exigir su cumplimiento.
3. Se promueve la efectivización de los docentes, en particular dando a los servicios un plazo para hacer llamados en efectividad para todos los cargos que hayan sido ocupados interinamente por más de 8 años. Las disposiciones transitorias establecen plazos razonables para que los servicios puedan cumplir con esta exigencia.
 4. Se incorpora el sistema de promoción en la carrera (Artículo 31), que debe ser reglamentado.
 5. Se incorpora para todos los docentes la exigencia de presentar planes de trabajo en las renovaciones y la inclusión de los mismos en las instancias de renovación.
 6. Se unifican los cargos por servicios.
 7. Se promueve la evaluación en base a los conocimientos y experiencia sustantiva de los candidatos. Asimismo se articula la evaluación con las franjas horarias, buscando que la evaluación permita exigir de cada uno en relación con lo que su vinculación institucional habilita.
 8. Se elimina la figura del docente honorario. Se entiende que las tareas asociadas deben ser realizadas por grados 1 y para los grados más altos se debe utilizar la figura del docente libre.
 9. Se incorpora la figura del Profesor Visitante Regular.
 10. Se incorporan medidas de apoyo a la maternidad y la paternidad.
 11. Se generaliza la limitación en el tiempo en que se pueden ocupar cargos de grados 1 y 2.
 12. Se generaliza el límite de edad a todos los servicios, con dos situaciones excepcionales. Por un lado se admite seguir contando con un docente retirado por límite de edad en calidad de libre aunque imponiendo que se le puede pagar solo por un período de 3 años y luego sería una colaboración en calidad de docente libre. Esto pretende habilitar que los viejos docentes sigan vinculados a la institución sin horadar la idea de renovación que está en el cese por edad. A la vez se agrega la posibilidad de que el CDC, por mayorías especiales, contrate a un docente que cesó por límite de edad para realizar tareas en otros servicios universitarios. La idea es poder utilizar esa experiencia en el apoyo a servicios nuevos o débiles (por ejemplo creación de centros en el interior, nuevas facultades, etc.).
 13. Se incluyen los nombres asociados a los grados. Para los grados 3, 4 y 5 en vez de exigir posgrado se exige posgrado o formas equivalentes de capacitación académica, cuando dichos estudios no existan (esto apunta a respetar la diversidad institucional). En el caso de los ayudantes y asistentes se promueve la formación académica y en el caso de los asistentes de media o alta dedicación se la exige. La definición de los grados se concentra en el avance académico y se independiza del ejercicio de tareas de dirección, buscando alejarse del sistema de cátedras.
 14. Se definen las franjas horarias baja, media, alta y dedicación total, no solo en función de las horas dedicadas sino también señalando el mínimo de funciones que se exige de dichos docentes. La idea es que se sincere la institución al respecto y no se exija más de aquello que racionalmente un docente puede hacer en el tiempo contratado. No tiene sentido exigir todas las funciones a un docente de baja dedicación, también es bueno indicar que esperamos que los docentes de alta dedicación realicen las diversas funciones definidas en el artículo primero.
 15. Art. 65 se elimina la última frase que impediría a los compañeros que suspenden su DT para asumir funciones de conducción universitaria (rectorado, decanatos, etc.) poder realizar un sabático al finalizar sus mandatos. Algo que es necesario para que puedan reintegrarse plenamente en sus tareas de investigación.
 16. Artículos transitorios. Con miras a la consideración del sistema de avance en la carrera señalado en art. 31, se incluye la idea de crear una Comisión Central de evaluación de candidaturas, representativa de la diversidad de áreas de conocimiento y que elabore criterios adecuados para evaluar integralmente la función docente. Se agregan varios transitorios para considerar la necesaria gradualidad de algunos de los cambios introducidos, en particular los que refieren a cese por edad y limitación en el tiempo en que se puede permanecer como ayudante o asistente.

Entendemos que esta propuesta recoge discusiones que el demos universitario ha procesado a lo largo de los últimos 10 años y que, sin contemplar el total de las aspiraciones de todos, significa un avance muy significativo hacia la Universidad que queremos.

Poner en práctica un Estatuto como el propuesto implicará importantes erogaciones: para pasar al conjunto de los docentes al sistema de franjas horarias, para permitir que todos aquellos que quieran tengan la posibilidad de culminar su formación de posgrado, para unificar los cargos en los servicios, etc. Un acuerdo

amplio de la institución en torno a una herramienta como esta puede convertirse en la plataforma para exigir y lograr los recursos importantes que ponerla en marcha implica. Tenemos la oportunidad de avanzar y convertir este logro en la base para seguir transformando a la Universidad.

Convocamos a todas las asociaciones docentes que integran ADUR a trabajar en sus servicios para que los Consejos discutan el tema y lleven una posición al CDC que contribuya a lograr la aprobación de un EPD que refleje lo aprobado por la Convención.

Comisión Ad Hoc de ADUR sobre el EPD.