

## **Síntesis de la discusión de ADUR-Agronomía sobre nuevo estatuto del personal docente de la UDELAR**

**Asamblea del 3 de marzo de 2008**

### **1. Introducción**

En la reunión extraordinaria del CDC de marzo de 2007 se fijaron los temas y prioridades de trabajo hacia la reforma universitaria. Entre los temas importantes, a propuesta de ADUR, quedó la reforma del estatuto del personal docente. La discusión y elaboración de una propuesta al respecto se le encomendó a la Comisión Central de Asuntos Docentes (CCAD), que en mayo del 2007 comienza a trabajar en este tema. Las propuestas elaboradas entrarán a consideración del CDC a fines de marzo. Se requiere de todos los servicios opinión sobre estos temas. Para discutir y elaborar una propuesta colectiva de los docentes de agronomía nos reunimos el lunes 3 de marzo y nos volveremos a reunir el próximo lunes 10. Este documento es la síntesis de la primera reunión y tiene el propósito en primer lugar de presentar el avance alcanzado en la primera reunión, para poder concretar y aprobar propuestas en la próxima reunión, y en segundo lugar pretende dar oportunidad de enterarse y opinar vía electrónica a aquellos docentes que no pudieron participar en la reunión. Nuestro objetivo final es hacer llegar nuestra opinión y propuestas al CDC a través del consejo y decano, y a través de la delegación de ADUR.

### **2. Métodos**

En base a los documentos disponibles, uno redactado por la delegación de ADUR y otro por la propia Comisión Central de Asuntos Docentes, y al informe que realizó en sala el Decano, las preguntas centrales que se discutieron en la reunión fueron las siguientes:

- ¿cuándo comienza la ‘carrera’<sup>1</sup> docente?
- ¿debe ser el concurso abierto el único mecanismo posible de ascenso para los docentes?
- ¿debemos distinguir categorías de docentes según franjas de dedicación horaria?
- ¿debemos continuar los docentes sin algunos derechos básicos que disfrutaban otros trabajadores?

Se funcionó en plenario, tomándose nota de los puntos principales de cada intervención.

### **3. Resultados y discusión**

#### *3.1 ¿Cuándo comienza la ‘carrera’ docente?*

Hubo consenso en que los grados 1 y 2 deben ser a término, como lo establece la nueva reglamentación de FAGRO que entró en vigencia el 1º de enero de 2008. Se manifestaron algunas diferencias en la duración máxima que deben tener estos cargos (actualmente el reglamento de FAGRO establece 3 y 7 años para grado 1 y 2, respectivamente), sugiriéndose un plazo mayor. Los grados 3, 4 y 5 son grados de permanencia sin límites de tiempo.

---

<sup>1</sup> El término ‘carrera’ fue bastante controvertido. Muchas intervenciones se refirieron a que no existe una verdadera carrera y se hizo evidente que el concepto no está claro. Usamos el mismo término para referirnos a ideas distintas. Acá lo usamos para representar la trayectoria normal de un docente a partir de que la institución asume un compromiso de mantenerle el cargo mientras el cumplimiento de sus responsabilidades sea satisfactorio.

## BORRADOR

Existieron dos posiciones respecto a que ocurre con un docente grado 2 al aproximarse al final de su período máximo. Una posición es coincidente con el actual reglamento de FAGRO<sup>2</sup>, estableciendo que la institución debe dar oportunidad de concursar por un grado 3 a todos los docentes grado 2 que hayan cumplido satisfactoriamente con su plan de formación y reúnan las condiciones mínimas para aspirar al grado superior. La otra posición mantiene que, al igual que con los grados 1, la apertura de un llamado al grado superior no depende de la actuación del docente sino de la necesidad de la institución de cubrir un cargo vacante o crear uno nuevo.

Quienes argumentaron a favor de esta segunda posición lo hicieron planteando la evolución que el país debe seguir respecto a la formación de posgrados y la disponibilidad de recursos para los mismos. Ven al grado 1 como el estudiante recientemente recibido que aspira a obtener un grado de maestría y a los grados 2 como los mejores ‘M.Sc.’ que ingresan a un programa de doctorado. Ambos niveles de formación mejorarían las posibilidades laborales de quienes salen de la institución con un posgrado, sin ingresar a la carrera docente. Son requisitos para que este sistema pueda funcionar, la existencia de posgrados nacionales en ambos niveles, la existencia de programas de becas que apoyen la formación de posgrado, sin ser la institución la que con recursos propios financie esta formación, y la existencia de un mercado laboral que demande estos niveles de formación. Otro problema que se planteó como posible traba a esta propuesta es la edad de egreso del grado (o la duración real de la carrera).

Algunos opinaron que si bien esta segunda posición es compartible como meta de largo plazo, hoy no existen las condiciones necesarias para que pueda ser aplicada exitosamente y por lo tanto se inclinan por la primera posición como vía de ir avanzando en esa dirección.

### *3.2 ¿Debe ser el concurso abierto el único mecanismo posible de ascenso para los docentes?*

En este punto también se manifestaron dos posiciones. La primera argumentó que si los concursos no son abiertos, entonces no son concursos. Existe un riesgo muy grande de que, teniendo los docentes un peso tan grande en el co-gobierno, el eliminar el concurso abierto para los ascensos puede transformar a la carrera docente en una mera carrera administrativa que se recorre calentando una silla por el tiempo suficiente. Se argumenta también sobre la imagen de la Universidad y de los docentes al eliminar un mecanismo que da transparencia al proceso de ascenso. El eliminar el concurso por miedo a que aparezca alguien mejor calificado no es una buena señal. Se plantea el riesgo de ‘endogamia’ o encierro que implica la eliminación de la posibilidad del concurso abierto. Se argumenta que en la realidad ocurre en muy escasas ocasiones que en grados altos el docente pierda un concurso de ascenso frente a un candidato externo. La falta de recursos es lo que obliga a poner a disposición el cargo en un ascenso, en realidad si el docente salva el concurso pero pierde con otro aspirante no tendría que dejar su cargo anterior.

La segunda posición argumentó que los concursos de ascenso se llaman porque hay un docente que con su trabajo y esfuerzo generó esa posibilidad. Si el docente tiene una

---

<sup>2</sup> El actual reglamento establece como únicas excepciones a la duración de 3 y 7 años para grados 1 y 2, respectivamente, el estar con un posgrado en curso. En ese caso se prorroga el cargo hasta la alcanzar el plazo máximo del programa de postgrado establecido por la Universidad o Instituto en el que el docente realiza el postgrado. Para el caso de los grados 2 el artículo 9 dice: ‘*Si dentro de los plazos establecidos por el Art. 7 el docente cumple con el plan de post-graduación y formación, tiene evaluaciones satisfactorias en sus reelecciones y reúne las condiciones mínimas necesarias para acceder al grado superior, el Consejo de Facultad deberá garantizar al docente la oportunidad de concursar por el grado superior antes del vencimiento del período de su segunda reelección*’.

## BORRADOR

evaluación positiva de su trabajo por sus superiores y/o sus pares y cumple con los requisitos para acceder al grado superior debería poder ascender sin necesidad de concurso y sin dar oportunidad a otro a que aproveche la oportunidad que el mismo se generó. La enorme mayoría de los concursos para cargos definitivos que se han hecho en los últimos años han sido de ascensos y por transformación de grado. El docente pone su cargo en juego para poder ascender. No se está eliminando el concurso abierto, la institución es libre de hacerlos cuando lo considere necesario, y en todos los casos de ingreso a la carrera docente y en la creación de nuevos cargos, pero nunca habrá carrera docente si cada vez que se quiere ascender a un docente que lo merece este debe poner a disposición su cargo o concursar como si se estuviera ante un cargo nuevo cuando en realidad es un llamado originado en el buen trabajo de un docente. Como una variante de esta segunda posición se plantea que en el nuevo escenario generado por el cambio en las reglas de juego para grados 1 y 2, las situaciones de ‘ascenso’ cambian notablemente respecto al pasado, posibilitándose una situación mixta:

- Pasaje de grado 1 a 2 ya no es más un ascenso. El grado 1 es a término y los llamados abiertos a grado 2 se hacen cuando la institución necesita un cargo nuevo.
- Pasaje de grado 2 a 3. En la reglamentación actual todavía puede considerarse un ascenso, pero el grado 2 es a término y quien ingresa al cargo sabe que si cumple con los requisitos en el lapso de tiempo pre-establecido podrá concursar por un grado 3, el cuál es el primer nivel permanente de la carrera docente. En este caso se mantendría el concurso abierto.
- Pasaje de grado 3 a 4 se justifica cuando el docente con su trabajo ha generado los ‘méritos’ imprescindibles para aspirar al grado superior y además está dispuesto a aceptar las responsabilidades adicionales que el mismo implica. En la medida que se garantice la evaluación objetiva por pares, en este caso no se justifica el concurso ya que la nueva posición es generada exclusivamente por el trabajo y esfuerzo del docente. Si se tratara de una posición nueva, obviamente se hará un concurso abierto.
- Pasaje de grado 4 a 5. El grado 4 no tiene ‘sobre-calificación’, por lo tanto no se generan méritos académicos superiores a su rango. El grado 5 es el grado de responsabilidad máxima en el liderazgo académico, planificación y organización del trabajo de grupos humanos en las tres funciones principales universitarias y en la gestión de la institución. Es deseable que este grado se otorgue en concurso abierto por evaluación de méritos a cargo de evaluadores externos a la institución.

### *3.3 ¿Debemos distinguir categorías de docentes según franjas de dedicación horaria?*

En este punto no hubo discrepancias, todos estuvieron de acuerdo en la conveniencia de establecer categorías por dedicación horaria y que hay que estudiar la propuesta en más detalle definiendo bien las responsabilidades en cada franja. Esto implica diferentes exigencias a la hora de evaluar el trabajo. Las cargas horarias bajas se piensan para el caso de docentes contratados específicamente para cursos, sin responsabilidad de investigación y extensión. Se contratan por su reconocida trayectoria profesional y esa experiencia es la que vuelcan en la docencia. Incluir formalmente en el estatuto estas categorías es reconocer la realidad que hoy tiene la Universidad y ayuda a hacer más claros los mecanismos de evaluación, políticas de formación de RRHH, políticas salariales, etc.

Esto implicaría diferentes carreras según franja horaria.

Varios señalan, que de instrumentarse este sistema, se debe tener mayor cuidado que el actual a la hora de otorgar extensiones horarias, porque implicarían un ‘cambio de vía’, con una carga de responsabilidades completamente diferente. O sea, podría ser que una persona

## BORRADOR

estuviera capacitada para un cargo de una determinada franja horaria y responsabilidad, pero no para una franja horaria superior, aún en el mismo grado.

No se discute en el nivel de detalle que las categorías están descriptas en el documento de ADUR.

### *3.4 ¿debemos continuar los docentes sin algunos derechos básicos que disfrutaban otros trabajadores?*

Aquí sintetizamos una serie de reflexiones vertidas en la reunión sobre nuestra situación como trabajadores:

- somos recursos descartables que no tenemos ningún respaldo a la hora de terminar anticipadamente nuestra actividad laboral por la razón que sea (salud, no reelección, etc.)
- lo más valioso en cualquier institución son los recursos humanos y la nuestra no los cuida.
- como gremio debemos reclamar permanencia y resarcimiento frente al cese.
- nosotros siempre somos contratados. Esta bien que sea así, pero debemos generar derechos, no tenemos ni siquiera un despido o seguro de paro cuando se nos termina ese contrato
- las garantías frente a nuestros cargos a término, nunca se incluyeron en las reivindicaciones salariales. Cuando alguien cesa contra su voluntad, no es justo que no haya algún tipo de 'seguridad social'.
- Hay que pensar también para el nuevo estatuto en aquellos cargos docentes que no cumplen una función típica docente

La discusión de estos temas no avanzó a una etapa de propuestas. En primer lugar debería determinarse que cosas son posibles de incluir en un estatuto del personal docente y que cosas deben solucionarse por otras vías como: negociación con la UDELAR, mecanismos solidarios co-financiados (institución y trabajador), y mecanismos de exclusivo resorte gremial.

### *3.5 Otros temas relevantes mencionados*

El déficit de participación en el co-gobierno y en actividades de gestión universitaria fue señalado como un problema grave. Algunos lo atribuyeron a que es una actividad que 'no se paga'. Otros discreparon con esta afirmación resaltando que es parte importante de las responsabilidades de los grados 4 y 5 la dedicación de tiempo al co-gobierno y a la gestión, pero este criterio no se aplica a la hora de evaluar la actuación de estos docentes. A nadie se lo ha observado o reducido el mandato en su re-elección por no realizar actividades de este tipo.

La vinculación entre el éxito de la estrategia que se plantea en las modificaciones al estatuto del personal docente con la duración real de las carreras de grado y la existencia de programas que apoyen económicamente a los posgrados en el país se señaló como muy relevante.

## **4. Conclusiones**

Parecería que existe una opinión mayoritaria para comenzar la carrera docente en el grado 2 (según las intervenciones registradas en la pasada reunión), de acuerdo al actual reglamento que rige en FAGRO. Se reconoce que la otra posición puede ser la ideal, pero no en las

## BORRADOR

condiciones actuales. Podría discutirse los mecanismos de transición de una situación a la otra.

Las opiniones están bastante divididas con respecto a la validez del concurso abierto para el ascenso. Es necesario discutir en mayor detalle cada situación particular (grado a grado) para poder llegar a un acuerdo.

Hay consenso en la conveniencia de distinguir entre franjas horarias de dedicación, pero es necesario discutir más en detalle la propuesta que está sobre la mesa, para mejorarla si es necesario.

La inestabilidad del trabajo por contrato y la inexistencia de mecanismos que apoyen económicamente a aquellos docentes que cesan en su actividad laboral por problemas de salud o no-reelección es un problema reconocido por todos. Se debería discutir que estrategia seguir para diseñar e implementar soluciones a este problema.