

Título II Respuesta de ADFI al documento “Fundamentación y propuestas sobre las excepciones del artículo 76”. Aportes para la discusión.

1. Objeto del documento

Este documento responde al documento de la delegación de Adur al Grupo de Trabajo de Título II (en adelante GT) “Fundamentación y propuestas sobre las excepciones del artículo 76”, a partir de la posición ya transmitida por la Directiva de ADFI al gremio y hace aportes para enriquecer la discusión sobre estos puntos. Para cada problema identificado se plantea la pregunta central que ADFI entiende debe responderse, se exponen argumentos de la Asociación y, propone aspectos a agregar a la redacción del estatuto. Además, se señala en cada caso si entendemos que la propuesta constituye una precisión compatible con lo aprobado por la XXIII Convención (13/4/24) o si introduce un cambio sustancial no previsto en ese marco, en cuyo caso, conforme a lo resuelto por la propia Convención, correspondería informarlo al Consejo Federal o, según su entidad, volver a Convención.

Como en el documento que se responde, todo se ofrece como insumo para la discusión; no sustituyen la deliberación colectiva del gremio ni la revisión jurídica final.

2. Marco: lo resuelto por la Convención y la posición de ADFI

Dos elementos de lo resuelto por la XXIII Convención (13/4/24) son especialmente relevantes para esta respuesta:

- La Convención aprobó las orientaciones generales reflejadas en el articulado de “Propuesta modificación Título II EPD 2024” (resolución 2.2), entre ellas una concepción amplia del RDT, y encomendó a la delegación tomarlas como orientación política (resolución 2.3). Estableció también que, si a juicio del Consejo Federal el rumbo del nuevo Título II se aleja significativamente de esas orientaciones, la discusión debe trasladarse nuevamente a la Convención (resolución 2.5).
- La Convención votó expresamente, respecto del artículo 76 (ex 38), mantener la frase “Quedarán igualmente excluidas de la prohibición del artículo 74 (ex 36), de recibir remuneraciones adicionales” (resolución 3, aprobada 79-0-23). Esto reafirma la voluntad de la Convención de sostener un régimen de excepciones a la exclusividad, y no de vaciarlo.

Desde ADFI hemos transmitido nuestra preocupación por que se estén impulsando cambios sustanciales al régimen de DT que no fueron previamente consensuados y que no surgen del marco acordado en Convención. Entendemos que el criterio para distinguir qué requiere volver a Convención (o, al menos, informarse al Federal) es precisamente el de la resolución 2.5: si una propuesta precisa o clarifica algo ya aprobado, puede resolverse en el grupo de trabajo; si restringe sustantivamente algo que la Convención aprobó sin esa restricción, corresponde el paso adicional.

3. Problemas identificados

3.1. Prohibir taxativamente el cobro por posgrado, proyectos concursables y gestión

El GT en su propuesta incorpora una cláusula negativa expresa: las excepciones del artículo 76 no habilitan remuneración personal adicional por dictado de cursos de grado, posgrado y educación permanente que integren la oferta del servicio; por dirección o ejecución de proyectos de investigación con fondos concursables; ni por tareas de gestión habitual.

3.2. Límites temporales a la participación en convenios

El documento del GT señala que el literal a) (convenios o subsidios) no tiene, en el texto aprobado como orientación por la Convención, límite temporal ni de proporción, a diferencia del literal b) (asesorías), que la propia propuesta de Adur acota al 20% del tiempo de trabajo y al carácter no permanente. Se propone extender a los convenios un límite análogo.

Nos vemos en desacuerdo con limitar la duración.

En la Facultad de Ingeniería, la política de convenios ha sido un elemento dinamizador y sinérgico con la enseñanza, la investigación y la extensión, y ha resultado clave para retener docentes y personal de apoyo en un medio con sueldos muy superiores a los de la Universidad.

Los convenios de la Facultad de Ingeniería suelen tener una escala y una duración muy distintas de una asesoría puntual: parten de equipamiento de medición y de las horas requeridas para desarrollos que pueden extenderse por años, y han sido, sostenidamente, un elemento dinamizador y sinérgico con todas las funciones sustantivas —no una actividad ajena a ellas—. Equiparar su límite temporal al de las asesorías (pensado para tareas puntuales como evaluación de proyectos o integración de tribunales) desconoce esa diferencia de naturaleza y podría, en los hechos, terminar la práctica de convenios sostenidos en el tiempo, con el consiguiente impacto en la retención de docentes de todos los escalafones y de personal de apoyo (TAS).

El texto sobre el que la Convención se pronunció (aprobado como orientación, resolución 2.2) **no** incluye límite temporal para el literal a). Introducirlo constituye, a nuestro criterio, un cambio sustancial no contemplado en ese marco, del tipo que la propia Convención previó en su resolución

3.3. ¿Nuevas excepciones? El caso del cobro por gestión

Desde el GT se plantea si corresponde una nueva excepción para tareas de dirección con carga excepcional.

Nuestra experiencia con los sobresueldos derivados de convenios muestra que un incentivo económico bien diseñado es eficaz para sostener funciones exigentes; en ese sentido, no descartamos de plano explorar una vía de reconocimiento —económico o de descarga horaria en funciones sustantivas— para direcciones de instituto o departamento con carga excepcional, pero entendemos que requiere un criterio común a toda la Udelar, como sugiere el propio documento, y mayor discusión antes de tomar postura.

3.4. Spin-offs e incubadoras

Esto es hoy régimen transitorio (tres años, sin remuneración personal, autorización del CDC por dos tercios); se propone incorporarlo al texto permanente y resolver taxativamente la cuestión del cobro.

3.5. Fundaciones y entidades vinculadas a la Udelar

Desde el GT se destaca esto como una Zona gris: pagos de fundaciones u otras entidades vinculadas podrían eludir las prohibiciones aplicables a pagos directos de la Universidad.

3.6. Encadenamiento de excepciones

Desde el GT se señala que no hay límite a la suma de excepciones sucesivas; se propone un tope global del 20% del tiempo de trabajo anual, que se sumaría a los topes específicos de cada excepción.

3.7. Sanción por incumplimiento o no declaración

Por último, un problema señalado en el documento del GT es que no hay encadenamiento explícito entre el incumplimiento de las obligaciones del artículo 76 y las causales de cese o suspensión de los artículos 90 y 92.