

Asociación de Docentes de la Universidad de la República

ADUR-PIT CNT

Junio de 2009

BASES PARA LA ADOPCIÓN DE PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SOBRE CARRERA DOCENTE

Introducción

En el marco del proceso de reforma universitaria, la resolución 2 del CDC extraordinario del 15/4/07 señala "Establecer que la carrera docente debe apuntar a mejorar el desempeño de las funciones fundamentales de la Universidad, estimulando la capacitación de los docentes para el ejercicio de la enseñanza, la investigación y la extensión, promoviendo su activa participación en la gestión colectiva de la institución y evaluándolos en función del conjunto de sus tareas" y "actualizar la integración de la Comisión de Asuntos Docentes encargándole que: (i) aborde de inmediato la elaboración de criterios para la promoción, orientación e implementación a largo plazo de la Carrera Docente en la UR, teniendo en cuenta, como uno de sus insumos, el documento respectivo presentado por ADUR;".

Para el cabal cumplimiento de la misión, fines y funciones de la Universidad de la República (UR) es esencial la profesionalización del cuerpo docente. En este concepto se incluye tanto la carrera docente, como las condiciones de trabajo y salud laboral.

El cuerpo docente de la UR está conformado por docentes con diferentes dedicaciones horarias que aportan a la enseñanza universitaria en función de su formación y principal centro de actividad. Esta composición horaria del cuerpo docente contribuye significativamente a asegurar la calidad de la enseñanza, sin desmedro de que la UR promueva la expansión de las altas cargas horarias y regímenes de dedicación total, consolidando un plantel docente que representa la columna vertebral de su funcionamiento institucional.

Entendemos como carrera docente el conjunto de criterios, normas y procedimientos que regulan el ingreso, la movilidad escalafonaria y el cese de los docentes universitarios, igualmente reconocidos por todos los servicios que integran la institución. La UR debe expresarlas en forma precisa y ser de público conocimiento, de manera que los docentes conozcan con claridad las disposiciones institucionales que pautan su trayectoria académica en la institución.

Este documento desarrolla una propuesta referida a esta definición. No fue objeto de estudio específico el régimen de DT, ni los diferentes regímenes actuales de compensaciones. Sin embargo, se considera imprescindible presentar propuestas modificativas en el corto plazo, principalmente de los regímenes de compensaciones ya que, tal cual se aplican en forma predominante en la actualidad, contribuyen a distorsionar la relación grado – tareas – remuneración.

La aprobación y aplicación de este conjunto armónico de reglas deben contemplar, tanto los objetivos y políticas institucionales reflejadas en la calidad y

pertinencia de las funciones esenciales, como también los derechos de los docentes en tanto trabajadores asalariados de la UR- normas y procedimientos que organizan el progreso escalafonario, considerando la formación y trayectoria académica.

El presente documento de trabajo tiende a facilitar un trámite razonablemente rápido para la resolución sobre carrera docente por parte de la UR. Intenta organizar y orientar la toma de decisiones sobre diversos tópicos en discusión. Posteriormente, se podrán agregar diversas opciones e iniciativas sobre estos puntos.

Una vez el CDC tome resolución sobre los contenidos y procedimientos que terminen configurando la carrera docente, será necesario introducir las modificaciones que correspondan en el Estatuto del Personal Docente y en la Ordenanza de Organización Docente.

1. Aspectos claves en la organización de la carrera docente

1.1. Los criterios, reglas y procedimientos generales serán válidos para toda la UR. Podrán existir reglamentos específicos en función de las particularidades de cada área del conocimiento o servicio, siempre que éstas no contravengan a aquéllos, ni obstaculicen la instrumentación de la carrera docente en toda la institución.

1.2. La forma de instrumentar la aplicación de este cuerpo normativo debe reconocer la actual realidad institucional en este tema, compleja y heterogénea, a efectos de avanzar efectivamente a través de procedimientos flexibles que tengan en cuenta las realidades particulares sin desnaturalizar las normas aprobadas. Por lo menos en una primera etapa de transición, es fundamental que la Comisión Central de Asuntos Docentes cumpla con el cometido de planificar, orientar, monitorear y evaluar la instrumentación progresiva de la carrera docente. Por la misma razón, la UR deberá crear un fondo central que permita complementar las disponibilidades de cada área de conocimiento o servicio, tomando en cuenta cada situación concreta.

1.3. Las normas y procedimientos que reglamentan los llamados a aspirantes y los concursos deben aplicarse por igual en todos los servicios y ser de público conocimiento. Los dictámenes de los tribunales de concurso y los informes de las comisiones asesoras son documentos públicos y estarán disponibles en tiempo y forma.

1.4. La UR debe explicitar claramente las correspondencias entre grados, dedicación horaria, funciones/ tareas a desempeñar y remuneración.

La enseñanza de grado será una tarea obligatoria para todos los docentes efectivos e interinos de la UR, salvo excepciones debidamente fundamentadas.

1.5. Los cargos ocupados en efectividad son los tenidos en cuenta para la carrera docente.

1.6. La UR tiene la responsabilidad de organizar e implementar programas de formación científica de posgrado y formación pedagógica–didáctica, de tal manera que se puedan alcanzar los requisitos de formación exigidos para cada grado de la carrera docente.

2. Tipos de cargos docentes

1. *Cargos docentes efectivos:* Estos cargos serán provistos mediante llamados abiertos a la libre aspiración, siendo el concurso cerrado de méritos en el marco de la Carrera Docente la única excepción. Los cargos de grados 1 y 2 se proveerán por concursos de méritos y pruebas. Los cargos de grados 3 a 5 podrán proveerse por designación directa si entre los presentados a un llamado abierto existiesen aspirantes con méritos y antecedentes francamente suficientes para ocupar el cargo y ampliamente superiores a los de otros aspirantes; de lo contrario, dichos cargos serán provistos por concurso de méritos y pruebas.
2. *Cargos docentes interinos:* designados para ocupar cargos efectivos vacantes, mientras éstos no sean ocupados en efectividad. Los cargos interinos serán designados por un máximo de un año, y podrán ser renovados por una única vez por un segundo período no mayor a un año, sólo si existe justificación fundada.
3. *Cargos docentes contratados:* a término, con docentes designados para cumplir funciones específicas, tales como atender la masificación de cursos iniciales, o a cumplir funciones en proyectos de investigación y convenios de servicio. Se reglamentará el art. 9 del actual Estatuto, de manera que convierta las contrataciones sin llamado a aspirantes en verdaderas excepciones, por el nivel del contratado o circunstancias muy especiales de la contratación. En todos los otros casos, los cargos serán provistos por llamado a aspirantes. Las designaciones serán por un periodo inicial no mayor a un año, con o sin la posibilidad de renovación. Las renovaciones podrán ser por hasta dos períodos adicionales de no más de un año, y no más allá de la culminación de los proyectos y convenios específicos que motivaron la creación del cargo, cuando corresponda. Tendrán cargas horarias adaptadas a los requerimientos funcionales que se procura atender. A efectos de su renovación, estos docentes serán evaluados principalmente en función del cumplimiento de las tareas para las cuales fueron designados.
4. *Cargos de Profesores Visitantes Regulares.* Dirigidos a docentes e investigadores que residen en el extranjero, permitiéndoles establecer una relación estable con la institución en base a un plan de trabajo anual aprobado, que considere tanto el período fuera del país como el de estancia en el país. Serán provistos por los mecanismos previstos para los cargos efectivos, y renovados según los procedimientos del grado que ocupen. Serán remunerados según el grado que ocupen, con una carga horaria de 40 horas semanales, durante su estancia en ejercicio de funciones en el país.

En general, se considera que todos los cargos docentes, y ciertamente aquellos que son efectivos, deben incluir la actividad de enseñanza entre sus tareas. Los cargos contratados para funciones específicas pueden permitir una excepción, de acuerdo a los requerimientos de cada proyecto o convenio. Estas excepciones podrían también contemplarse en otro tipo de cargos, de carácter técnico, por ejemplo, a efectos de converger hacia el imperativo de que la actividad de enseñanza es condición imprescindible de los cargos docentes. Respecto a este asunto en particular, ADUR propondrá un análisis de aquellos cargos técnicos que figuran inadecuadamente en el escalafón docente y propugnará las reformas estatutarias que mejoren esta situación.

Cada servicio deberá reglamentar la participación de los docentes en las tareas de enseñanza, incluyendo las de grado, y comunicar esas reglamentaciones al CDC para su consideración.

El ordenamiento y las restricciones propuestos más arriba están dirigidos a diferenciar claramente los tipos de cargos y acotar su uso. Los cargos contratados son el instrumento idóneo para el cumplimiento de funciones parciales (por ejemplo, en el marco de un proyecto o servicio externo), que no necesariamente implican el involucramiento con otras actividades de los cargos regulares. Los cargos presupuestados deben normalmente ocuparse en efectividad, siendo el interinato una forma excepcional de cubrir vacantes en dichos cargos. El cambio de grado en la carrera docente, que se describe más adelante, está limitado a docentes que ocupan cargos efectivos de grados 3 y 4. En todo otro caso los cargos se proveerán por llamados abiertos. No existirán cargos docentes honorarios, no debiéndose confundir esta calidad con la de docentes honoríficos. Cualquier trabajo que se realice bajo contrato, debe ser remunerado y cubierto por la seguridad social.

Por último, cabe agregar que se considera una anomalía la existencia de docentes con más de un cargo, especialmente en un mismo servicio. Esta situación promueve la dispersión de actividades de los docentes, repercutiendo negativamente en la calidad de su trabajo, y genera injusticia remunerativa en términos comparativos (a igual carga horaria total). Se deberá subsanar esta situación a través de la unificación de los cargos. En una primera etapa, es preciso unificar los cargos dentro de un mismo servicio.

3. Perfiles de los cargos efectivos e interinos

3.1. Grado 1 (Ayudante):

Los Ayudantes se integrarán a unidades académicas y colaborarán en tareas de enseñanza, investigación y extensión. Sus supervisores estarán encargados de orientar dichas tareas y estimular y facilitar las actividades de formación de grado y postgrado, tanto disciplinares como de formación para la enseñanza. Para el ingreso a los cargos de Ayudante se valorará particularmente la formación general y específica de grado y postgrado y la formación y experiencia en la enseñanza. Los cargos efectivos de Ayudante podrán ocuparse por un período inicial de dos años, con la posibilidad de una única renovación por un segundo período de igual duración.

3.2 Grado 2 (Asistente):

Los Asistentes se integrarán a unidades académicas y colaborarán en tareas de enseñanza, investigación y extensión. Sus supervisores estarán encargados de orientar dichas tareas y estimular y facilitar las actividades de formación de grado y postgrado, tanto disciplinares como de formación para la enseñanza. Para el ingreso a los cargos de Asistente se valorará la formación general y específica de grado y, particularmente, de postgrado, así como la formación y experiencia en la enseñanza. Los cargos efectivos en este grado podrán ocuparse por un período inicial de dos años, con la posibilidad de una única renovación por un segundo período de tres años, excepto si el Asistente ocupase el cargo en Régimen de Dedicación Total, en cuyo caso podrá ser renovado por nuevos períodos de tres años.

3.3. Grado 3 (Profesor Adjunto):

Los Profesores Adjuntos desarrollarán tareas de enseñanza de grado y postgrado, investigación y extensión, y colaborarán con actividades de cogobierno y gestión académica. Para el ingreso a los cargos de Profesor Adjunto se valorará particularmente la formación de postgrado y las actividades de creación de conocimiento, así como los antecedentes de enseñanza, actividad profesional (cuando correspondiese) y otros méritos y reconocimientos relevantes para el cargo. Los Profesores Adjuntos ocuparán sus cargos por un período inicial de dos años, pudiendo ser renovados por sucesivos períodos de cinco años. La renovación por un período menor al antes señalado podrá ocurrir una única vez durante el desempeño del cargo.

3.4. Grado 4 (Profesor Agregado):

Los Profesores Agregados desarrollarán tareas de enseñanza de grado y postgrado, investigación y extensión, así como actividades de cogobierno y gestión académica. Para el ingreso a los cargos de Profesor Agregado se valorará particularmente la formación de postgrado, las actividades de creación de conocimiento, y los antecedentes en formación de recursos humanos, particularmente a nivel de postgrado, así como los antecedentes de enseñanza, actividad profesional (cuando correspondiese) y otros méritos y reconocimientos relevantes para el cargo. Los Profesores Agregados ocuparán sus cargos por un período inicial de dos años, pudiendo ser renovados por sucesivos períodos de cinco años. La renovación por un período menor al antes señalado podrá ocurrir una única vez durante el desempeño del cargo.

3.5. Grado 5 (Profesor Titular):

Los Profesores Titulares desarrollarán tareas de enseñanza de grado y postgrado, investigación y extensión, con responsabilidad en el desarrollo de actividades de cogobierno y gestión académica. Para el ingreso a los cargos de Profesor Titular se valorará particularmente la formación de postgrado, las actividades de creación de conocimiento, y los antecedentes en formación de recursos humanos, particularmente a nivel de postgrado, así como los antecedentes de enseñanza, actividad profesional (cuando correspondiese) y experiencia de dirección de proyectos y programas, así como otros méritos y reconocimientos relevantes para el cargo. Los Profesores Titulares ocuparán sus cargos por un período inicial de tres años, pudiendo ser renovados por sucesivos períodos de cinco años. La renovación por un período menor al antes señalado podrá ocurrir una única vez durante el desempeño del cargo.

4. Tiempo de permanencia en cada grado (años)

Grado	Período inicial (renovaciones)	Duración máxima
1	2 años (2 años)	4 años
2	2 años (3 años)	5 años (sin límite en régimen de DT)
3	2 años (5 años)	
4	2 años (5 años)	
5	3 años (5 años)	

Se mantendrán los cinco grados existentes. Se reforzará el concepto de que los grados 1 y 2 están asociados a la formación, con énfasis creciente en la formación de posgrado a medida que se desarrolle la oferta a ese nivel en el país. Para ello, es necesario que estos cargos tiendan a la efectivización. En este contexto, se fomentará tanto la adquisición de formación disciplinar específica, como de las disciplinas relacionadas y pedagógica. Los grados 3 y superiores implicarán la capacidad de desarrollo autónomo de todas las funciones docentes por quienes los ocupen.

5. Franjas o categorías horarias

5.1. La dedicación horaria de los docentes a la UR es un factor importante en determinar las funciones (enseñanza, investigación, extensión, gestión) y tareas a desempeñar. La dispersión actual de cargas horarias es perjudicial tanto para los propios docentes, como para la institución. Es preciso agrupar a los docentes en rangos más estrechos de dedicación horaria o categorías y estipular las tareas mínimas a realizar para cada franja. Esto permitirá que la carrera docente considere el desempeño de los docentes según la dedicación horaria. Este agrupamiento del cuerpo docente en franjas o categorías no está en contradicción con la exigencia de excelencia y calidad en el desempeño de las tareas universitarias. Todos los docentes efectivos e interinos deben desarrollar tareas de enseñanza de grado, cualquiera sea la franja horaria en que se ubiquen, bajo las condiciones indicadas ut supra.

5.2. Se propone la existencia de 4 categorías de dedicaciones:

- o Docentes de Dedicación Total. Deberán cumplir la integralidad de las funciones señaladas en el Estatuto del personal Docente para cada grado, en base a planes de trabajo aprobados y evaluados periódicamente.
- o Docentes de Dedicación Integral. No incluyen a los que están en régimen de Dedicación Total. Alta carga horaria. Deberán cumplir en forma

equilibrada actividades de enseñanza y por lo menos otra función que implique creación de conocimiento.

- o Docentes de Dedicación Parcial. Docentes con carga horaria intermedia. Deben cumplir cabalmente al menos una de las funciones docentes.
- o Docentes de Dedicación Simple. Docentes con una carga horaria baja. Esta categoría es básicamente para docentes que vuelcan en la UDELAR su experiencia técnica o profesional. A estos docentes se les exigirá el cumplimiento de un subconjunto de funciones docentes, a ser específicamente requeridas al llamar el cargo a aspirantes.

Cuadro resumen de las franjas o categorías horarias (no incluye a DT).

Denominación	Franja	Categoría	Funciones mínimas
Integral	40 o más	40	Dos
Parcial	20 a 24	20	Una
Simple	4 a 15	10	Las requeridas en el llamado a aspirantes

Se entiende como mejor criterio la adopción de la categoría horaria, en lugar de la franja. Sin embargo, no existen actualmente condiciones institucionales para pasar abruptamente a esta categoría. Para llegar a este objetivo es conveniente transitar primero por las franjas horarias.

Todos los llamados a cargos efectivos o interinos, que se hagan a partir del cumplimiento de 6 meses de entrada en vigor de la nueva normativa, deberán atenerse a los horarios mencionados.

Se respetará los derechos adquiridos: los docentes que hoy ocupan un cargo efectivo con cierto horario tendrán derecho a conservarlo mientras permanezcan en ese cargo. En el caso de que el horario de los docentes no esté entre los que están indicados líneas arriba, su ubicación en cada una de las franjas se hará de acuerdo a los criterios establecidos en este documento.

Se establecerá un fondo central destinado a atender los requerimientos presupuestales que esta racionalización pudiera implicar, que será distribuido con un formato similar al del programa de extensiones horarias comenzado en 2007, a propuesta de ADUR.

5.3. La carga horaria condicionará las funciones y tareas predominantes a cumplir. La responsabilidad depende del grado. En particular, a los docentes DT y con dedicación integral les corresponde expresamente participar en actividades de gestión y cogobierno.

5.4. La UR estimulará la alta dedicación a la actividad universitaria y para ello podrá elaborar diferentes políticas dirigidas a aumentar el número de docentes con DT o regímenes similares y la Dedicación Integral. Sin desmedro de lo anterior, las políticas sobre dedicación horaria deberán mantener un adecuado equilibrio, con

docentes de baja carga horaria que aportan a la academia desde sus actividades profesionales o técnicas.

5.5. El Régimen de Dedicación Total debe generalizarse a todos los servicios y áreas de conocimiento de la Universidad de la República. Es necesario que la Universidad tenga docentes en régimen de DT que se dediquen a la investigación tanto básica y fundamental como aplicada y tecnológica, en todas las áreas del conocimiento. A estos efectos, se deberá definir con amplitud la noción de actividad creativa y promover la excelencia en la integralidad de las funciones universitarias. Se considera que se han realizado avances importantes en este sentido en años recientes, pero es necesario repensar el régimen de dedicación total, considerando la generación de conocimiento en un sentido más amplio y abarcativo.

6. Evaluación del desempeño de los docentes

6.1. El conjunto de la actividad docente será evaluada periódicamente en las instancias de renovación/reelección en el cargo, valorando integralmente el conjunto de las actividades docentes. Las actividades realizadas deben corresponder al grado que ocupa y a la dedicación horaria. Para tales efectos, se deberán establecer normas y procedimientos que uniformicen el sistema de evaluaciones periódicas.

6.2. En forma complementaria, se implementará una evaluación de los docentes con una periodicidad menor a la de la reelección. Su instrumentación es fundamental para poder disponer de información objetiva que permita tomar decisiones sobre los cambios de grado.

Con este fin, por lo menos se deberá presentar: plan de actividades para el próximo período; informe de actuación del docente del período anterior; evaluación del grado de cumplimiento del plan anual por el superior jerárquico; evaluación estudiantil; balance horario; informe de la Comisión de DT cuando corresponda.

Se diseñarán formularios muy simples para presentar el informe de actuación y el plan de actividades.

6.3. Se establecerá una pauta que incluya los ítems a ser considerados en las evaluaciones. La existencia de un documento público que las explicita claramente permitirá guiar a los tribunales y comisiones asesoras y proporcionará transparencia a las evaluaciones intermedias, reelecciones y concursos, lo cual fortalecerá el proceso de construcción del plantel docente.

Como guía general, se proponen los siguientes ítems a ser evaluados:

- Formación académica, escolaridad, títulos
- Enseñanza
- Actividad creativa: investigación científica, tecnológica, social, humanística, artística
- Extensión y otras formas de servicio a la sociedad
- Actuación Profesional
- Gestión universitaria y otras funciones de dirección académica

- Cogobierno universitario
- Concursos
- Otros méritos y antecedentes

Los ítems cogobierno y gestión universitaria aparecen separados, porque es necesario que la UR reconozca explícitamente las actividades de cogobierno de los docentes. En el debate sobre reforma universitaria se ha identificado como uno de las debilidades institucionales relevantes, el progresivo debilitamiento del cogobierno. Las resoluciones sobre reforma universitaria de los CDC extraordinarios establecen la imperiosa necesidad de revitalizarlo.

Cada área del conocimiento o servicio, en función de sus particularidades, deberá tener en cuenta el peso relativo de cada uno de los ítems señalados, según el grado y la franja horaria, ya que lo que se debe evaluar varía. Con el fin de evitar la excesiva dispersión entre servicios, se propone fijar un rango de valores mínimo y máximo para cada ítem, según el grado del escalafón docente y el tipo de dedicación horaria. Estos mínimos y máximos deberán tener la suficiente amplitud como para contemplar situaciones muy diversas.

En particular, los parámetros utilizados para la evaluación de la actuación científica y la actividad creativa deben reconocer las particularidades de cada área del conocimiento y tipo de investigación.

6.4. Se buscará la mayor transparencia en la evaluación del cuerpo docente universitario. A este fin se creará una sección en el portal universitario con acceso público a los currícula vitae y carrera docente actualizados, de todo el cuerpo docente de la UR.

6.5. Un docente en RDT tendrá unificadas su evaluación y reelección en el cargo y renovación de la DT, eliminándose la situación vigente actualmente de dos instancias separadas (una en su cargo y otra en el RDT). La opinión de la Comisión Central de Dedicación Total será preceptiva para la decisión de renovación que tomará el Consejo del servicio respectivo.

7. Carrera docente

7.1. Concebimos la carrera docente principalmente como un sistema de estímulos a la dedicación y excelencia en el ejercicio integral de las funciones docentes. Dichos estímulos podrán aplicarse solamente a cargos efectivos, bajo las condiciones que se describen en este documento.

Una propuesta de carrera docente debe procurar un equilibrio armónico entre las políticas y necesidades de desarrollo de la institución y la necesidad de estimular, reconocer y validar la evolución académica de los docentes. Igualmente, es necesario que el sistema de estímulos a la excelencia en el conjunto de las funciones docentes y los mecanismos de promoción de los docentes en ejercicio de sus funciones, mantengan un equilibrio con la política de libre aspiración a los cargos.

Entendemos que son resorte de la institución y sus servicios, en función de sus necesidades, las decisiones de creación de todos los cargos de grados 1 a 3 y su provisión mediante llamados abiertos. Del mismo modo, es necesario mantener los mecanismos vigentes de llamados abiertos para la provisión de cargos en todos los niveles del escalafón docente. Finalmente, las situaciones de desfase entre los niveles de formación y la calidad en el desempeño y los cargos que ocupan los docentes, pueden motivar la realización de llamados abiertos que den oportunidades para que dichos docentes aspiren a grados superiores. Ello es particularmente importante en el caso de docentes que ocupan cargos de Asistentes y han alcanzado un alto nivel de formación, destacada trayectoria académica y compromiso con la institución. La posibilidad de que los Asistentes efectivos en Régimen de Dedicación Total puedan permanecer en el cargo más allá del máximo de cinco años previsto más arriba, puede contribuir a estimular el compromiso de dichos docentes con la institución, pero no ofrece, en sí misma, una perspectiva de carrera docente sostenida.

Dentro de la carrera docente propiamente dicha se propone el siguiente mecanismo de promoción: luego de al menos una renovación en un cargo efectivo, los docentes de grado 3 o superior podrán aspirar a una promoción ante el Consejo del servicio en el que ejercen el cargo, bajo el fundamento de que su desempeño y trayectoria otorgan méritos ampliamente suficientes para el acceso a un cargo de grado inmediatamente superior al que ocupan. De mediar una evaluación positiva de dicha aspiración, el Consejo podrá darle trámite con una recomendación favorable y elevarla a consideración de la comisión central encargada de la Carrera Docente.

7.2. Evaluación de las aspiraciones: La consideración de las aspiraciones de carrera docente estará sujeta a disponibilidad presupuestal. Salvado este punto, las aspiraciones serán evaluadas con criterios exclusivamente académicos. En función de los recursos presupuestales disponibles y en atención a prioridades de desarrollo resueltas por el Consejo Directivo Central, dicha Comisión podrá decretar un Concurso cerrado entre uno o un conjunto de aspirantes a cambio de grado y designar un Tribunal académico, cuyo fallo será inapelable. Un fallo favorable deberá estar fundado en elementos de convicción de que el aspirante reúne ampliamente las condiciones necesarias para acceder al cargo inmediatamente superior al que ocupa.

Una aspiración a promoción en el marco de la carrera docente puede no ser aprobada por razones presupuestales o académicas, pero ello no pone en juego el cargo ocupado por el docente.

En cada caso, los llamados a cargos generados en base a oportunidades de ascenso se harán por el horario total del cargo y, por lo tanto, debe estar asegurado su financiamiento íntegro. No se concuerda con la propuesta de que el ascenso sea acompañado por una reducción horaria del docente.

8. Culminación

Luego de su jubilación, los docentes de Grados 4 o 5 podrán ser contratados por sus servicios en cargos de grado equivalente al que ejercían en el momento de su jubilación, por períodos de hasta 2 años, renovables, con un plan de actividades y funciones adaptadas a dicha dedicación.

Se recomienda la creación un fondo o seguro de ingresos complementarios en casos de jubilación anticipada por razones de salud.