

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE  
ADMINISTRACIÓN**

# **Las Relaciones Laborales en Uruguay. Análisis de un grupo particular: La Enseñanza**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA  
PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE CONTADOR  
PÚBLICO  
MAYO DE 2009**

**RODRIGO DÍAZ**

**C.I. 4.407.743-1**

**TUTOR: DRA. TERESITA LOPRETE**

## Agradecimientos

Este trabajo no hubiera sido posible sin la intervención de varias personas quienes sacrificaron su tiempo y me brindaron el respaldo necesario.

En primer lugar, un especial agradecimiento a la Dra. Teresita Loprete, por sus consejos y su dedicación en este trabajo.

Agradecimientos especiales para la Profesora Cristina Torterolo del SINTEP y la Esc. Liliana de Marco del MTSS, por su disposición para entregarme sus conocimientos y opiniones. Al Profesor Juan de Marsilio, delegado del FENAPES, al Dr. Gonzalo Aiello delegado de ADUR y al Dr. Luis Calegari Pro Rector de Enseñanza de UDELAR, por cederme generosamente su tiempo y apreciaciones personales. A Natalia, Pablo Grasso y la Sra. Mónica Yanneo de ATYR; a la Sra. Graciela Arán de UDELAR y a Susana del CEP por responder a mis consultas.

A mis compañeros de trabajo por escucharme, especialmente a Claudia por su tolerancia.

A las maestras Laura y Karina, la profesora Lucía y a Alicia por ayudarme cuando se los solicité.

A mis padres por su apoyo y especial consideración, y a mi hermano por sus consejos y ayuda.

Para finalizar, el eterno agradecimiento a Mariana, por su incondicional apoyo, su valiosa ayuda y las incalculables horas dedicadas.

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

|  |   |
|--|---|
| <b>1. Presentación</b> .....                   | 1 |
| <b>2. Objetivo y alcance del trabajo</b> ..... | 2 |
| <b>3. Fundamento del tema</b> .....            | 3 |
| <b>4. Metodología de análisis</b> .....        | 3 |
| <b>5. Estructura</b> .....                     | 4 |

### **CAPÍTULO II: EL SISTEMA EDUCATIVO URUGUAYO**

|   |    |
|---|----|
| <b>1. Concepto de Sistema Educativo</b> .....   | 7  |
| <b>2. Principios fundamentales</b> .....  | 7  |
| <b>3. Normativa</b> .....   | 11 |
| <b>4. Estructura y organización</b> .....   | 12 |
| 4.1. <u>Educación Inicial</u> .....   | 13 |
| 4.2. <u>Educación Primaria 6 a 11 años (obligatorio)</u> .....  | 14 |
| 4.3. <u>Educación Media</u> .....   | 15 |
| 4.4. <u>Educación Terciaria</u> .....   | 16 |
| <b>5. Características y evolución en los últimos años de las principales variables del Sistema Educativo uruguayo</b> ..... | 17 |
| 5.1. <u>Matrícula por Nivel Educativo</u> .....   | 18 |
| 5.2. <u>Matrícula por Grandes Áreas</u> .....   | 20 |
| 5.3. <u>Matrícula por Forma de Administración</u> .....   | 21 |
| 5.4. <u>Salarios docentes</u> .....   | 22 |
| 5.5. <u>Alfabetización general</u> .....  | 23 |
| 5.6. <u>Igualdad en la distribución del capital educativo</u> .....   | 24 |
| <b>6. Principales actores institucionales</b> .....   | 25 |
| 6.1. <u>Ministerio de Educación y Cultura (MEC)</u> .....   | 25 |
| 6.2. <u>Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)</u> .....   | 26 |
| 6.3. <u>Universidad de la República (UDELAR)</u> .....  | 28 |
| 6.4. <u>Comisión Nacional de Educación (COMINE)</u> .....   | 32 |
| 6.5. <u>Comisión Coordinadora del Sistema Nacional de la Educación Pública</u> .....  | 32 |

|  |           |
|--|-----------|
| 6.6. Congreso Nacional de Educación.....                                   | 33        |
| 6.7. Comisiones Departamentales de Educación.....                          | 33        |
| <b>CAPÍTULO III: CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN</b>                    |           |
| <b>1. Salario.....</b>   | <b>34</b> |
| 1.1. Concepto.....   | 34        |
| 1.2. Modalidades de salario.....   | 34        |
| 1.3. Partidas que conforman el salario y beneficios salariales.....        | 34        |
| 1.4. Mecanismos de fijación de salarios.....                               | 47        |
| <b>2. Particularidades de la jornada de trabajo en la Enseñanza.....</b>   | <b>48</b> |
| 2.1. Sector Privado.....   | 48        |
| 2.2. Sector Público.....   | 49        |
| <b>3. Horas Extras.....</b>  | <b>50</b> |
| 3.1. Sector Privado.....   | 50        |
| 3.2. Sector Público.....   | 51        |
| <b>4. Descanso Semanal e Intermedio.....</b>                               | <b>52</b> |
| 4.1. Sector Privado.....   | 52        |
| 4.2. Sector Público.....   | 53        |
| <b>5. Feriados.....</b>  | <b>53</b> |
| 5.1. Sector Privado.....   | 53        |
| 5.2. Sector Público.....   | 53        |
| <b>6. Sueldo Anual Complementario.....</b>                                 | <b>54</b> |
| 6.1. Sector Privado.....   | 54        |
| 6.2. Sector Público.....   | 55        |
| <b>7. Licencia.....</b>  | <b>55</b> |
| 7.1. Sector Privado.....   | 56        |
| 7.2. Sector Público.....   | 60        |
| <b>8. Suma para el mejor goce de la Licencia (Salario vacacional).....</b> | <b>69</b> |
| 8.1. Sector Privado.....   | 69        |
| <b>9. Inicio y Finalización de la Relación Laboral.....</b>                | <b>69</b> |
| 9.1. Sector Privado.....   | 69        |
| 9.2. Sector Público.....   | 77        |

## **CAPÍTULO IV: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Normativa y situación en Uruguay</b> .....   | 83 |
| 1.1. <u>Negociación colectiva</u> .....            | 83 |
| 1.2. <u>Organizaciones sindicales</u> .....        | 83 |
| 1.3. <u>Convenios colectivos</u> .....             | 84 |
| <b>2. Sector Privado</b> .....                     | 85 |
| 2.1. <u>Consejos de salarios</u> .....             | 85 |
| 2.2. <u>Sujetos negociadores</u> .....             | 88 |
| 2.3. <u>Principales convenios colectivos</u> ..... | 92 |
| <b>3. Sector Público</b> .....                     | 93 |
| 3.1. <u>Introducción</u> .....                     | 93 |
| 3.2. <u>Fijación de salarios</u> .....             | 94 |
| 3.3. <u>Negociación colectiva</u> .....            | 95 |
| 3.4. <u>Sujetos negociadores</u> .....             | 98 |

## **CAPÍTULO V: PARTICULARIDADES DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL**

|  |     |
|--|-----|
| <b>1. Definición de Seguridad Social</b> .....                                   | 103 |
| <b>2. Particularidades del Régimen de Aportación a la Seguridad Social</b> ..... | 104 |
| 2.1. <u>Conceptos preliminares</u> .....   | 104 |
| 2.2. <u>Afiliación de los trabajadores al Banco de Previsión Social</u> .....    | 105 |
| 2.3. <u>Régimen de Aportación de la Enseñanza Privada</u> .....                  | 106 |
| 2.4. <u>Régimen de Aportación de la Enseñanza Pública</u> .....                  | 119 |
| <b>3. Régimen de Jubilaciones</b> .....  | 124 |
| 3.1. <u>Ley 16.713 y Ley 18.395 Régimen Actual Jubilación</u> .....              | 124 |
| 3.2. <u>Jubilación anticipada</u> .....  | 127 |
| 3.3. <u>Bonificaciones</u> .....   | 127 |
| 3.4. <u>Incompatibilidades</u> .....   | 133 |
| 3.5. <u>Acumulaciones jubilatorias</u> .....                                     | 135 |
| 3.6. <u>Cómputo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia</u> .....    | 136 |

## **CAPÍTULO VI: RELEVAMIENTO DE LA SITUACIÓN**

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| <b>1. Educación</b> ..... | 140 |
|---------------------------|-----|

|   |     |
|---|-----|
| 1.1. <u>Calidad de la Enseñanza Pública</u> .....   | 140 |
| 1.2. <u>Deserción y Rezago Escolar en la Enseñanza Media Pública</u> .....                            | 142 |
| 1.3. <u>Sobrepoblación Estudiantil y Nuevas Modalidades de Enseñanza en UDELAR</u> .....              | 143 |
| 1.4. <u>Nueva Ley de Educación</u> .....  | 145 |
| <b>2. Normativa Laboral</b> .....   | 147 |
| 2.1. <u>Licencias Especiales y su Utilización en la ANEP</u> .....                                    | 147 |
| 2.2. <u>Aplicación de las Normas Laborales en la Enseñanza Privada</u> .....                          | 150 |
| 2.3. <u>La Carrera Docente en UDELAR</u> .....  | 151 |
| <b>3. Condiciones Laborales</b> .....   | 152 |
| 3.1. <u>Condiciones de Trabajo y Satisfacción de los Docentes de la ANEP</u> .....                    | 152 |
| 3.2. <u>Condiciones de Trabajo de los Docentes de UDELAR</u> .....                                    | 156 |
| 3.3. <u>Condiciones de Trabajo de los Docentes de la Enseñanza Privada</u> .....                      | 157 |
| 3.4. <u>Violencia e Inseguridad en los Centros Educativos</u> .....                                   | 158 |
| 3.5. <u>Feminización de la Enseñanza y Segregación por Género</u> .....                               | 159 |
| 3.6. <u>Nivel Salarial</u> .....  | 160 |
| 3.7. <u>Multiempleo del Trabajador Docente</u> .....  | 162 |
| <b>4. Relaciones Colectivas de Trabajo</b> .....  | 165 |
| 4.1. <u>Consejos de Salarios</u> .....  | 165 |
| 4.2. <u>La CSEU y la Unidad Sindical en la Enseñanza</u> .....  | 166 |
| 4.3. <u>Conflictividad Laboral</u> .....  | 167 |
| 4.4. <u>Sindicatos de la Enseñanza</u> .....  | 170 |
| <b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>   |     |
| <b>1. Educación</b> .....   | 173 |
| 1.1. <u>Calidad de la Enseñanza Pública</u> .....   | 173 |
| 1.2. <u>Nueva Ley de Educación</u> .....  | 173 |
| <b>2. Normativa Laboral y Régimen de Seguridad Social</b> .....                                       | 174 |
| 2.1. <u>Importancia de la Función Docente</u> .....   | 174 |
| 2.2. <u>Licencias Especiales en los Entes de Enseñanza</u> .....                                      | 174 |
| 2.3. <u>Normativa Laboral en la Enseñanza Privada</u> .....   | 175 |
| 2.4. <u>La Exoneración de los Aportes Patronales de las Instituciones Privadas de Enseñanza</u> ..... | 175 |

|  |            |
|--|------------|
| 2.5. <u>Las Partidas Salariales no Gravadas para las CESS</u> .....            | 176        |
| 2.6. <u>La Carrera Docente en UDELAR</u> .....                                 | 176        |
| <b>3. Condiciones Laborales</b> .....  | <b>177</b> |
| 3.1. <u>Las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción de los Docentes</u> ..... | 177        |
| 3.2. <u>La Violencia en los Centros Educativos</u> .....                       | 177        |
| 3.3. <u>Evolución del Nivel Salarial</u> .....                                 | 178        |
| <b>4. Relaciones Colectivas de Trabajo</b> .....                               | <b>179</b> |
| 4.1. <u>Los Consejos de Salarios</u> .....                                     | 179        |
| 4.2. <u>La CSEU y la Unidad Sindical</u> .....                                 | 181        |
| 4.3. <u>Conflictividad Laboral y Sindicatos de la Enseñanza</u> .....          | 181        |
| 4.4. <u>Regulación de la Negociación Colectiva</u> .....                       | 181        |

## **ANEXOS**

|  |            |
|--|------------|
| <b>Anexo I – Escala de Sueldos Docentes del CEP -ANEP-</b> .....   | <b>183</b> |
| <b>Anexo II – Escala de Sueldos Docentes de UDELAR</b> .....   | <b>193</b> |
| <b>Anexo III – Convenio Vigente del Grupo 16, Subgrupo 02 “Enseñanza Preescolar Primaria, Secundaria y Superior”</b> ..... | <b>198</b> |
| <b>Anexo IV – Convenio Vigente de los Funcionarios de la ANEP</b> .....  | <b>205</b> |

## **BIBLIOGRAFÍA**



## **CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN**

### **1. PRESENTACIÓN**

La relación entre el Sistema Educativo y el desarrollo productivo de un país es cada vez mayor, máxime en un momento en el cual el conocimiento y la información pasan a ocupar papeles determinantes.

Dicha relación, genera que las Relaciones Laborales existentes entre los Actores de un Sistema Educativo no sólo se enmarquen en las condiciones de trabajo o remuneraciones de los trabajadores, sino que también se refieran a temas como el diseño, la organización y el gobierno del Sistema, en el cual los funcionarios de la Enseñanza solicitan cada vez una mayor participación.

La influencia de temas como los principios y las políticas educativas de un país sobre las relaciones laborales de la Enseñanza, ha tomado especial vigencia en la actualidad, a raíz de la Reforma de la Educación, que ha concluido con la promulgación el 12 de diciembre del año 2008 de la Ley 18.437, la cual derogó la Ley de Emergencia 15.739 del año 1985. Si bien al día de la fecha la Ley todavía no ha sido reglamentada ni puesta en práctica en su totalidad por el gobierno, ha sido objeto de críticas por parte de los gremios de enseñanza, destacándose el episodio sucedido el 10 de diciembre de 2008 en la sesión de la Cámara de Senadores, con incidentes en las barras cuando la Ley tuvo sanción definitiva.

Con respecto al Sector Privado, este se encuentra en un período de recuperación, luego de la profunda recesión económica que afectó al país a partir del año 2002, y que provocó la caída en la matrícula de estudiantes en los establecimientos privados y obligó a varias instituciones a congelar el valor de las cuotas, hechos que resultaron en un detrimento en la remuneración de los docentes en términos de poder adquisitivo. Desde el 2005, además, con la reinstauración de los Consejos de Salarios, las relaciones laborales poseen un ámbito propio de negociación, lo que las ha dotado de mayor frecuencia e intensidad.

El Sector Público también se encuentra en un proceso de mejora salarial en términos reales, luego del congelamiento de las partidas salariales producto de la necesidad de reducir el gasto fiscal que provocó la recesión económica mencionada. Dicha mejora ha sido muy importante en los últimos años como consecuencia del crecimiento económico del país, que ha generado superávit fiscal, permitiendo un mayor gasto público en términos absolutos, y de la intención del gobierno actual de llevar el gasto público en educación al 4,5% del PBI, hechos que notoriamente han mejorado la remuneración de los trabajadores.

Ambos sectores involucran un gran porcentaje de la población de trabajadores activos, teniendo un peso aún más importante sobre la población femenina, ya que dadas las características del trabajo, es un sector que sin lugar a dudas ha sido ocupado históricamente por una gran cantidad de las mujeres que trabajan en nuestro país, fundamentalmente en la enseñanza inicial, primaria y secundaria.

Para analizar las relaciones laborales en el Sistema Educativo Uruguayo, es pertinente marcar desde ya las diferencias sustanciales que existen entre el sector público, donde participa el Estado como empleador a través de los Entes de Enseñanza (ANEP, UDELAR) que se rigen por el Derecho Público, y el sector privado, donde los institutos de enseñanza se rigen por el Derecho Privado.

Esta participación estatal lleva a que las relaciones laborales se rijan por distintos regímenes jurídicos que sin duda, terminan definiendo diferencias sustanciales en cuanto a aspectos laborales entre docentes que realizan una misma tarea en los Entes de Enseñanza Pública y en los institutos de Enseñanza Privada.

## 2. OBJETIVO Y ALCANCE DEL TRABAJO

El **objetivo principal** del presente trabajo es investigar cómo se desarrollan las relaciones laborales en el sistema educativo actual, considerando el momento por el cual atraviesa dicho sistema.

Esto se llevará a cabo analizando la normativa laboral y su aplicación, el sistema de remuneración, los beneficios laborales, el régimen de aportación a la Seguridad Social, la negociación colectiva y el régimen jubilatorio, haciendo hincapié en aquellas particularidades respecto a otro tipo de actividades o servicios. También se desarrollará el Sistema Educativo Nacional actual, ya que se considera importante entender el marco dentro del cual se encuentran las relaciones laborales.

Se describirá la situación laboral del sistema educativo uruguayo, tanto en el sector privado como en el sector público, estableciendo en el transcurso del trabajo las diferencias en las relaciones laborales, y la normativa laboral entre los empleados públicos y los empleados privados.

En cuanto a los trabajadores, la investigación se limitará a la actividad docente, dejando a un lado a aquellos trabajadores no docentes que desempeñan actividades en el sector.

Por otro lado, dado lo complejo del sector, nos centraremos en la enseñanza formal (educación inicial, primaria, secundaria y terciaria), no profundizando en la

enseñanza no formal, dada la especificidad y gran variedad de ofertas que esta presenta.

### 3. FUNDAMENTO DEL TEMA

Se eligió describir y recopilar en un solo trabajo las relaciones colectivas de trabajo en la Educación, así como la normativa laboral y el régimen de Seguridad Social existente dado que:

➤ Ha aumentado la conflictividad de dichas relaciones (fundamentalmente en el ámbito público), a raíz de la Reforma Educativa aprobada en diciembre del año pasado y no solo por los temas característicos, como las condiciones de trabajo o la remuneración de los trabajadores.

➤ Las relaciones colectivas de trabajo en el ámbito privado se han tornado más frecuentes e intensas, producto de que encuentran un ámbito propio de negociación, luego de la reinstalación de los Consejos de Salarios en el año 2005.

➤ Se ha modificado la normativa en materia laboral y de seguridad social, desde la asunción del actual gobierno.

➤ El tema nunca ha sido expuesto en un único documento anteriormente, quizás por la complejidad y variedad que involucra.

➤ Los docentes de enseñanza formal comprenden una importante proporción en el total de la fuerza laboral del país.

### 4. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

A la hora de realizar una investigación monográfica, previo a comenzar el trabajo, se deberá destinar el tiempo suficiente a la elección del tema. Dicha elección implicará un trabajo exploratorio de aquellas temáticas que no han sido estudiadas como un todo, o si bien han sido estudiadas todavía quedan espacios vacíos y que por su actualidad o importancia resulte interesante investigarlas. A partir de ese momento comenzará la planificación del trabajo en si.<sup>1</sup>

En primer lugar, se realizará una exhaustiva revisión del estado del conocimiento del tema: normativa vigente, artículos y libros relacionados con la temática, páginas web de organismos vinculados con la temática e instituciones

---

<sup>1</sup> Apuntes y material elaborado por la Cátedra Metodología de la Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la República. <http://www.ccee.edu.uy>

que conforman el sistema educativo. Al mismo tiempo se llevará a cabo un acercamiento con las instituciones y actores referentes, para aprovechar su conocimiento sobre el tema elegido.

Una vez reunida la mayor cantidad de información posible sobre el tema a tratar se procederá a su organización, definiendo los subtemas y el alcance de cada uno, con el fin de facilitar el análisis y su comprensión, dado el caudal de datos con los que cuenta el tópico.

A continuación, basándonos en la profundización de los conocimientos adquiridos y en el trabajo de investigación realizado previamente, se aplicará lo obtenido al análisis crítico. El mismo podrá conllevar a nuevas interrogantes sobre la información que esté siendo analizada, caso en el cual se procederá también a su investigación para su posterior análisis, buscando enriquecer el contenido del trabajo.

Para finalizar se expondrán las conclusiones surgidas del trabajo de investigación.

## 5. ESTRUCTURA

En el **Capítulo I** se realiza una **introducción** del tema elegido, comenzando con una **presentación**, posteriormente se especifica el **objetivo** y el **alcance** del trabajo, el **fundamento** del tema seleccionado para su investigación, la **metodología** de análisis a utilizar y la **estructura** en la que se presenta el trabajo monográfico.

El **Capítulo II** refiere al **Sistema Educativo Uruguayo**. En primer lugar, se mencionan los **principios fundamentales** y la **normativa vigente** que lo rige, comentando brevemente la nueva Ley de Educación aprobada. A continuación se describe la **organización** del sistema educativo formal (Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Media y Educación Terciaria) y se realiza un resumen de las principales **variables** del sistema educativo (matrícula de estudiantes, salario docente, nivel de alfabetización de la población y distribución del capital educativo por nivel socioeconómico). Para finalizar el capítulo, se exponen la estructura y las funciones de los principales **actores institucionales** (Ministerio de Educación y Cultura, la Comisión Coordinadora de la Educación, la Administración Nacional de Educación Pública y la Universidad de la República). Este capítulo se entiende fundamental, ya que describe el marco dentro del cual se desarrollan las relaciones laborales, que impacta sobre las particularidades que estas poseen y las diferencian de lo que son dichas relaciones en otros sectores o actividades.

El **Capítulo III** referirá a las **particularidades de la remuneración**, introduciéndonos en la normativa laboral del sector. El capítulo inicia con el concepto **de salario**, sus **modalidades**, las **partidas** que lo conforman, los **beneficios** salariales y las **diferentes formas en que se fija**. Posteriormente se aborda toda la normativa referente a **jornada laboral**, **horas extras**, **descansos**, **feriados**, **sueldo anual complementario**, **vacaciones anuales pagas** y **suma para el mejor goce de la licencia**. Por último se expone de qué forma y cuáles son los requisitos para poder **iniciar la relación laboral** y cuáles son las causas por las cuales se **finaliza** dicha relación y sus posibles consecuencias.

En el **Capítulo IV**, luego de haber descrito las particularidades de la normativa laboral para la enseñanza, es pertinente referirse el tema de la **negociación colectiva**, ya que como se desprende del capítulo anterior, gran parte de la normativa vigente y fundamentalmente el salario, se fija luego de una negociación colectiva (formal o no). Antes de comenzar dicha descripción, se enuncian brevemente algunos **conceptos generales** y se señala la **normativa y situación en Uruguay** respecto a negociación colectiva, organizaciones sindicales y convenios colectivos.

En cuanto a la **enseñanza privada** se aborda la negociación colectiva a través de los **Consejos de Salarios** en el **subgrupo 2 “Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior”** que forma parte del Grupo 16 “Servicios de Enseñanza”, exponiendo qué **categorías** existen, los **sujetos negociadores**, la **situación actual** y los principales **convenios colectivos**.

Respecto a la **enseñanza pública**, se hace mención a temas recientes como los **consejos de salarios públicos**, el **proyecto de negociación colectiva pública** y el **acuerdo marco** entre el gobierno y las organizaciones sindicales que nuclean a todos los funcionarios públicos. Se finaliza con una síntesis sobre la **negociación específica** que se realiza dentro de cada Ente y los **sindicatos públicos** que nuclean a los trabajadores docentes de la enseñanza.

En el **Capítulo V**, particularidades del **Régimen de Seguridad Social**, se entiende que es el complemento para terminar de comprender el régimen laboral en el que se enmarcan las relaciones laborales de la Enseñanza en nuestro país. En este capítulo hay dos partes claramente diferenciadas.

La primera parte hace referencia al régimen de **aportación** de los trabajadores, de las instituciones privadas y de los Entes de enseñanza a la seguridad social, mencionando sus particularidades y desarrollando en forma resumida –dada su actualidad– las nuevas reformas que entraron en vigencia (**IRPF** y **SNIS**).

La segunda parte continúa con el desarrollo de las particularidades del **régimen de jubilaciones**, iniciando con una breve descripción sobre los **requisitos y clases de jubilación**, para luego profundizar en aquellos temas que

son específicos de la enseñanza o que se consideran especialmente relevantes para los trabajadores docentes. De esta forma se tratan temas como los **servicios bonificados** para actividades docentes; las **incompatibilidades** existentes que no rigen en el caso de la actividad docente, entre jubilación y actividad remunerada amparada por el mismo organismo, y entre jubilación y actividad remunerada amparada por otro organismo, la **acumulación de servicios entre diferentes cajas** y el **cómputo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia**, de reciente vigencia.

El **Capítulo VI**, se hace un **Relevamiento de la Situación**, sobre aquellas temáticas que luego serán expuestas en las Conclusiones. El objetivo es plantear una serie de estudios y de opiniones de los diferentes actores de la enseñanza para complementar aquellos puntos que luego serán tratados en las conclusiones. Los puntos a tratar se clasifican en 4 ítems: **la educación; la normativa laboral y la seguridad social; las condiciones laborales y las relaciones colectivas de trabajo**.

Finalmente, en el **Capítulo VII**, las **Conclusiones**, a partir de la información recabada a lo largo del trabajo monográfico, se analizan los principales temas desarrollados, comparando cuando es pertinente el sistema público y privado y realizando algunas sugerencias.

## **CAPÍTULO II**

### **EL SISTEMA EDUCATIVO URUGUAYO**

#### **1. CONCEPTO DE SISTEMA EDUCATIVO**

De las diversas definiciones de Sistema Educativo que se pueden encontrar, parece interesante la que realiza la Ley de Educación de Guatemala que menciona que es *“un conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural”*<sup>2</sup> cuya función fundamental es *“investigar, planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar el proceso educativo a nivel nacional en sus diferentes modalidades.”*<sup>3</sup>

En Uruguay el Sistema Educativo se integra con los siguientes componentes:

- Las instituciones del Estado responsables de coordinar y ejecutar las políticas educativas; los principales son: el Ministerio de Educación y Cultura, la Administración Nacional de Educación Pública, la Universidad de la República.
- La Comunidad Educativa: es la unidad que interrelacionando los diferentes elementos participantes del proceso enseñanza-aprendizaje contribuye a la consecución de los principios y fines de la educación, conservando cada elemento su independencia. Se integra por educandos, padres de familia, educadores y las organizaciones que persiguen fines eminentemente educativos.
- Los Centros Educativos: son establecimientos de carácter público o privado a través de los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar. Están integrados por educandos, padres de familia, educadores, personal técnico, personal administrativo y personal de servicio.

#### **2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

La educación en el Uruguay está basada en principios plasmados en la Constitución de la República y en la normativa legal vigente. Ambas recogen principios que desde el nacimiento de nuestra nación han sido considerados fundamentales<sup>4</sup>: libertad de pensamiento, de enseñanza, de cátedra, obligatoriedad, universalidad, diversidad e inclusión educativa, participación,

---

<sup>2</sup> Artículo 3 del Decreto Legislativo No. 12-91 Ley de Educación de Guatemala, <http://www.mineduc.gob.gt>

<sup>3</sup> Artículo 7 del Decreto Legislativo No. 12-91 Ley de Educación de Guatemala, <http://www.mineduc.gob.gt>

<sup>4</sup> World Data on Education (UNESCO). Sexta Edición 2006/07, pág. 1, <http://www.ibe.unesco.org>

gratuidad, laicidad y principio de autonomía de la enseñanza con respecto al Poder Ejecutivo.

**LIBERTAD DE PENSAMIENTO:** Garantizada por el artículo 29 de la Constitución, tiene entre sus consecuencias la libertad de enseñanza y ésta, como corolarios, el derecho de enseñar y el derecho de aprender.

**LIBERTAD DE ENSEÑANZA:** Consagrada por la Constitución de la República, en su artículo 68, inciso 1º, en Uruguay la libertad de enseñanza constituye uno de los cimientos fundamentales del Estado, garantizando el ejercicio de los derechos humanos a todos los habitantes de su territorio.

Con respecto a los niños, el derecho a aprender está reconocido directa y expresamente, pues se establece que los padres y tutores tienen el derecho de elegir para la educación de sus hijos o pupilos los maestros o instituciones que deseen. En consecuencia, la libertad de aprender, en el caso de los menores, es ejercida por quienes los representan y no por el Estado. La libertad de enseñar, que es el complemento de la libertad de cultura, está reconocida en el referido artículo 68, y supone la libertad de crear, de establecer institutos privados de enseñanza, de elegir los métodos, el plan, los programas y la orientación que se considere conveniente y solamente puede ser limitado mediante leyes fundadas en razones de interés general (*“la Ley reglamentará la intervención del Estado al solo objeto de mantener la higiene, la moralidad, la seguridad y el orden público.”*<sup>5</sup>)

Asimismo, si no se atenta contra los valores públicos, la Ley tampoco puede prohibir la enseñanza de religiones, filosofías, políticas, orientaciones sociales o económicas, corrientes ideológicas, prácticas, hábitos, costumbres, arte, ciencia o técnica.

Como actividad privada la enseñanza en el Uruguay goza, además, de otras garantías constitucionales. En los artículos 10 y 36 de la Constitución queda garantizada la enseñanza como actividad privada, por ser un derecho inherente a la persona humana desarrollar todas sus facultades y aplicarlas mediante el trabajo, al comercio, la industria, la cultura, la profesión o cualquier otra actividad.

Como la más importante delimitación constitucional al contenido de la enseñanza, se puede señalar que *“En todas las instituciones docentes se atenderá especialmente a la formación del carácter moral y cívico de los alumnos.”*<sup>6</sup> Dentro de los fines de la enseñanza de cualquier institución docente esto constituye un mandato de carácter prioritario.

Por último *“Las instituciones de enseñanza no podrán constituir organizaciones sociales o políticas que, por medio de la violencia, tiendan a destruir las bases fundamentales de la nacionalidad.”*<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Artículo 68 de la Constitución de la República, Inciso 2º

<sup>6</sup> Artículo 71 de la Constitución de la República

<sup>7</sup> Artículo 80 de la Constitución de la República



**LIBERTAD DE CÁTEDRA:** La libertad de pensamiento trae como consecuencia que el contenido de la enseñanza, en toda materia, no puede ser objeto de censura, *“el docente, en su condición de profesional, es libre de planificar sus cursos realizando una selección responsable, crítica y fundamentada de los temas y las actividades educativas, respetando los objetivos y contenidos de los planes y programas de estudio. Asimismo, los educandos tienen la libertad y el derecho a acceder a todas las fuentes de información y de cultura, y el docente el deber de ponerlas a su alcance.”*<sup>8</sup>

**OBLIGATORIEDAD:** El principio de obligatoriedad trata de asegurar la efectivización de la educación como derecho humano fundamental.

La Constitución garantiza la libertad de aprender lo que se desee, donde y como se quiera y de elegir las instituciones o maestros que se prefieran; no obstante, no consagra la libertad de no aprender, la libertad de ignorar, *“Son obligatorias la enseñanza primaria y la enseñanza media, agraria o industrial.”*<sup>9</sup>

Es un deber de los padres el cuidado y la educación de los hijos para que éstos logren un desarrollo integral y alcancen su plena capacidad corporal, intelectual y social, considerándose para ello indispensable que reciban enseñanza primaria y media (ya sea secundaria, industrial o agraria). El nuevo trayecto de educación obligatoria comprende *“la educación inicial para los niños y niñas de cuatro y cinco años de edad, la educación primaria y la educación media básica y superior.”*<sup>10</sup>

**GRATUIDAD:** El principio de gratuidad de la educación es una condición imprescindible para *“el cumplimiento efectivo del derecho a la educación y la universalización del acceso.”*<sup>11</sup>

Por ello la Constitución declara *“de utilidad social la gratuidad de la enseñanza oficial primaria, media, superior, industrial y artística y de educación física.”*<sup>12</sup> La gratuidad es extensiva en el Sistema Educativo Uruguayo al Segundo Ciclo de Educación Media y a la Educación Superior: Universidad de la República, Institutos de Formación Docente, Escuelas Militares y Escuela Nacional de Policía.

**UNIVERSALIDAD:** El principio de universalidad en el derecho a la educación surge de los principios de obligatoriedad y gratuidad, los cuales hacen efectivo dicho principio. Dicho principio fue recogido por la Ley 18.347 Ley General de Educación que consagra que *“todos los habitantes de la República son titulares del derecho a la educación, sin distinción alguna.”*<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> Artículo 14 de la Ley 18.437

<sup>9</sup> Artículo 70 de la Constitución de la República

<sup>10</sup> Artículo 7 de la Ley 18.347

<sup>11</sup> Artículo 16 de la Ley 18.347

<sup>12</sup> Artículo 71 de la Constitución de la República

<sup>13</sup> Artículo 6 de la Ley 18.347

**DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EDUCATIVA:** Si bien emana de la Constitución, este principio fue especialmente recogido por la Ley 18.347 que establece que *“El Estado asegurará los derechos de aquellos colectivos minoritarios o en especial situación de vulnerabilidad”,* ya que es imprescindible para *“asegurar la igualdad de oportunidades en el pleno ejercicio del derecho a la educación.”*<sup>14</sup>

**PARTICIPACIÓN:** *“El educando debe ser sujeto activo en el proceso educativo para apropiarse en forma crítica, responsable y creativa de los saberes.”*<sup>15</sup>

**LAICIDAD:** El principio de laicidad permite garantizar plenamente la independencia de la conciencia moral y cívica del educando. Implica *“el tratamiento integral y crítico de todos los temas en el ámbito de la educación pública, mediante el libre acceso a las fuentes de información y conocimiento que posibilite una toma de posición consciente de quien se educa.”*<sup>16</sup> Es la defensa de la individualidad de cada niño y niña, hombre y mujer y la sociedad civil de influencias religiosas y políticas; es una condición para que puedan desplegarse los derechos de hombres y mujeres.

**AUTONOMÍA DE LA ENSEÑANZA:** Otro principio constitucional que distingue y caracteriza al sistema educativo uruguayo es el de autonomía de los Entes de Enseñanza (Entes Autónomos) con respecto al Poder Ejecutivo. *“La Enseñanza Pública Superior, Secundaria, Primaria, Normal, Industrial y Artística, serán regidas (administradas) por uno o más Consejos Directivos Autónomos.”*<sup>17</sup> Dicha autonomía es técnica y administrativa, pero no financiera.

La aplicación de este principio tiene distinto alcance en cada uno de los Entes, logrando su mayor amplitud en la Universidad de la República: *“La Universidad se desenvolverá en todos los aspectos de su actividad con la más amplia autonomía.”*<sup>18</sup>

Los Entes Autónomos de Enseñanza solo pueden tener los cometidos relativos a la enseñanza, o sea, impartir la enseñanza pública y ejercer el control de la enseñanza privada.

Por otro lado, por su condición, los Entes de la Enseñanza tienen todos los poderes de administración, sin perjuicio de que es competencia del legislador precisar los poderes de los Consejos mediante mayoría absoluta de votos del total de componentes de cada Cámara.<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> Artículo 8 de la Ley 18.347

<sup>15</sup> Artículo 9 de la Ley 18.347

<sup>16</sup> Artículo 17 de la Ley 18.437

<sup>17</sup> Artículo 202 Inciso 1º de la Constitución de la República

<sup>18</sup> Artículo 5 de la Ley Orgánica N° 12.549 de 29 de octubre de 1958

<sup>19</sup> Artículo 204 de la República

En lo que tiene que ver con su Presupuesto, los Entes de la Enseñanza lo proyectan y lo presentan al Poder Ejecutivo (Ministerio de Educación y Cultura), que lo incluye en el Presupuesto Nacional.<sup>20</sup> El Poder Ejecutivo puede hacerles modificaciones y, en tal caso, envía al Parlamento el proyecto originario y las modificaciones sugeridas. El Poder Legislativo puede aceptar el proyecto preparado por el Ente o el del Ejecutivo, o también puede aceptar fórmulas intermedias.

El régimen de presupuesto por partidas globales asegura la autonomía técnica de los entes docentes, pues les permite distribuir los fondos disponibles con total libertad en atención a las exigencias técnicas del servicio, con la única limitación de no excederse de los fondos votados, respetar las jerarquías funcionales existentes y las escalas de aumentos que la ley establezca para todos los funcionarios incluidos en el Presupuesto General de Gastos.

Otra competencia de los Consejos Directivos de los Entes de la Enseñanza es establecer el Estatuto de sus funcionarios.<sup>21</sup> Les compete tanto el de los funcionarios docentes como el de los no docentes.

### 3. NORMATIVA

La normativa de rango constitucional, legal y reglamentaria en nuestro país recoge los derechos de los alumnos/as (niños/as y adolescentes), docentes (funcionarios/as) y regula la vigencia de principios filosóficos y de convivencia democrática, fundamentales en el ámbito educativo.

Además de los principios enunciados en la Constitución de la República (destacándose los artículos 68, 69, 70, 71, 202, 203, 204 y 205), la educación se rige por la siguiente normativa:

La Ley de Emergencia 15.739 de 28 de marzo de 1985 (reglamentada por el Decreto 395/985 de 30 de julio de 1985). Dicha ley creó el Ente Autónomo "Administración Nacional de Educación Pública" (ANEP) y sus órganos, estableció los cometidos de cada uno, explicitó las bases del Estatuto del Funcionario e indicó la integración y competencias de la Comisión Coordinadora de la Educación. Esta ley fue modificada recientemente por la Ley 18.437, la cual deroga parte de su articulado.

La Ley Orgánica 12.549 del 29 de octubre de 1958 que rige la Universidad de la República, estableció sus fines, sus órganos, la integración de los mismos y sus competencias.

---

<sup>20</sup> Artículo 220 de la Constitución de la República

<sup>21</sup> Artículo 204, Inciso 2º de la Constitución de la República

La educación privada se rige por el artículo 68 de la Constitución, por el cual se garantiza la libertad de enseñanza. El Estado interviene a través de la ANEP, el MEC o la UDELAR al solo efecto de *“mantener la higiene, la moralidad, la seguridad y el orden público.”*<sup>22</sup> En tal sentido podemos encontrar:

La Ley 15.739, que establece la regulación y fiscalización de la ANEP para las instituciones de enseñanza privada primaria, secundaria, técnica y de formación docente, con las modificaciones establecidas por la Ley 18.437.

El Decreto-Ley N° 15.661, de 29 octubre de 1984 y el decreto 308/95 de Ordenamiento del Sistema de Enseñanza Terciaria Privada, por el cual el MEC procede a la acreditación, control y supervisión de universidades, institutos terciarios universitarios e institutos privados de nivel terciario.

La Ley 18.437 regula la Educación Inicial, derogando la Ley 16.802 de 19 de diciembre de 1996 (la llamada Ley de Guarderías), que regulaba los Centros de Educación Inicial Privada, “Guarderías” y Jardines de Infantes.

Otras leyes a destacar son la Ley N° 16.137 “Convención de los Derechos del Niño” de setiembre de 1990; la Ley N° 17.823, “Aprobación del Código de la Niñez y Adolescencia” de setiembre de 2004 y la Ley N° 18.154, “Obligatoriedad de Educación Inicial para los niños de 4 y 5 años; de la educación primaria y de los primeros tres años de Educación Media” (derogada recientemente por la Ley 18.437).

Como se mencionó, actualmente el Sistema Educativo se encuentra en un proceso de cambio, con la promulgación el 12 de diciembre del año 2008 de la Ley 18.437, la cual derogó explícitamente los artículos 1° a 4°, 6° a 28 y 44 a 50 de la Ley N° 15.739 y las Leyes N° 16.115, N° 16.802 y N° 18.154.

La nueva ley entre otras disposiciones, reafirma e introduce nuevos principios respecto a la Educación, mientras que introduce cambios en todo el sistema educativo (educación no formal, educación rural, educación inicial, y todos los niveles que estaban bajo la regulación de la ANEP). Solamente la Educación Universitaria no se ve afectada, estableciendo la propia ley que la Universidad de la República se seguirá rigiendo por su Ley Orgánica.

#### **4. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN**

En el Sistema Nacional de Educación de un país pueden distinguirse dos clases de Educación, la Educación Formal y la Educación No Formal. La primera es aquella que está *“organizada en niveles y modalidades que conforman las diferentes etapas del proceso educativo, que aseguran su unidad y facilitan la*

---

<sup>22</sup> Artículo 68 de la Constitución de la República

*continuidad del mismo*<sup>23</sup> y es la que nos interesa, ya que son las relaciones en dicha educación, las que integran el alcance de este trabajo.

La Educación no formal por su parte, es aquella que comprende “*todas aquellas actividades, medios y ámbitos de educación, que se desarrollan fuera de la educación formal, dirigidos a personas de cualquier edad, que tienen valor educativo en sí mismos y han sido organizados expresamente para satisfacer determinados objetivos educativos en diversos ámbitos de la vida social.*”<sup>24</sup> Por ejemplo, la capacitación laboral, la educación artística, tecnológica, lúdica o deportiva.

La nueva Ley General de Educación cambió la estructura clásica de la Enseñanza Formal, fijando la siguiente estructura:

#### **Nivel Descripción**

- 0 Educación inicial:** 3, 4 y 5 años de edad
- 1 Educación primaria**
- 2 Educación media básica**
- 3 Educación media superior:** La cual incluye tres modalidades: educación general, educación tecnológica y formación técnica profesional
- 4 A) Educación terciaria:** incluye cursos técnicos no universitarios, tecnicaturas y educación tecnológica superior  
**B) Formación en educación con carácter universitario**  
**C) Educación terciaria universitaria:** incluye carreras de grado
- 5 Educación de postgrado**<sup>25</sup>

Pasaremos a desarrollar la actual estructura del Sistema Educativo Uruguayo, mencionando cuando sea necesario las modificaciones que introduce la Nueva Ley General de Educación.

#### **4.1. EDUCACIÓN INICIAL**

Dentro de la oferta de educación inicial podrían distinguirse dos grandes grupos:

La EDUCACIÓN EN PRIMERA INFANCIA (0 a 3 años), que como se mencionó no integra el ciclo formal.

---

<sup>23</sup> Artículo 21 de la Ley 18.437

<sup>24</sup> Artículo 37 de la Ley 18.437

<sup>25</sup> Artículo 22 de la Ley 18.437

La EDUCACIÓN INICIAL O PREPRIMARIA (3 a 5 años), que con la entrada de la Nueva Ley pasa a formar parte de la educación formal. De hecho, a partir de este año la ANEP deberá incorporar a la escuela a todo niño de cuatro años de edad, cuyos padres o responsables legales hayan solicitado su matriculación, mientras que el nivel de cinco años es obligatorio desde el año 2003.

En cuanto a la oferta Educativa en estos dos primeros niveles podemos identificar en función de los órganos competentes, encontrándose el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), la Administración Nacional de la Educación Pública (ANEP) y el Ministerio de Educación y Cultura, los siguientes Centros:

**A. Centros administrados o supervisados por el Consejo de Educación Inicial y Primaria (CEIP) de la ANEP:**

➤ Clases de educación inicial en establecimientos de educación primaria públicos o privados. Se trata de escuelas y colegios que cuentan con clases jardineras del propio establecimiento.

➤ Jardines de infantes gestionados o supervisados por el Consejo de Educación Inicial y Primaria (CEIP). Son jardines de infantes administrados por la ANEP o jardines privados autónomos aunque asociados a algún colegio que brinda educación primaria.

**B. Centros del Plan CAIF:** Son centros privados que forman parte de una red financiada y supervisada por el Plan de Centros de Atención a la Infancia y la Familia del INAU.

**C. Centros de Educación Infantil (CEI):** El resto de los Centros de educación infantil privados (guarderías) –incluyendo instituciones oficiales, Intendencias Municipales o empresas públicas–, y que no sean habilitadas o supervisadas por la ANEP o el INAU, función que cumple el MEC.

#### **4.2. EDUCACIÓN PRIMARIA 6 a 11 años (obligatorio)**

Atiende en las modalidades de educación común y especial (que atiende a niños con discapacidades). Es impartida de forma gratuita desde la órbita pública y es de carácter obligatorio.

La oferta educativa se compone de:

**Ámbito Público:** Establecimientos del CEIP

**Ámbito Privado:** Establecimientos privados bajo supervisión de la ANEP



### **4.3. EDUCACIÓN MEDIA**

Dentro del subsistema de educación media es posible encontrar dos grandes tipos de oferta: la enseñanza media general (oferta del Consejo de Educación Media Básica y Consejo de Educación Media Superior) y la enseñanza técnica (Consejo de Educación Técnico Profesional).

#### **A. ENSEÑANZA SECUNDARIA (CEM Básica y CEM Superior)**

La Educación Secundaria se divide en el Ciclo Básico (1er a 3er año) que atiende a la población estudiantil egresada del ciclo de primaria, es común a todas las orientaciones y es de carácter obligatorio. Actualmente está bajo la órbita del Consejo de Educación Media Básica.

Mientras que el Segundo Ciclo, que consta también de tres años (4to a 6to grado), constituye la continuación del Ciclo Básico y se cursa en liceos con la modalidad de Bachillerato Diversificado. El ciclo no es obligatorio, pero la culminación de este ciclo es requisito para el ingreso a estudios terciarios. Actualmente está bajo la regulación del Consejo de Educación Media Superior.

Ambos niveles se imparten en los liceos públicos o privados habilitados, supervisados y regulados por el respectivo Consejo de la ANEP.

#### **B. ENSEÑANZA TÉCNICA (CETP)**

Una de las características más salientes de la oferta del CETP es su enorme complejidad; la enseñanza técnica tiene distintas modalidades y ofertas tanto en términos de áreas disciplinarias como de requisitos de ingreso y títulos habilitantes.

En esta modalidad conviven el Ciclo Básico de educación media (similar al ofrecido por enseñanza secundaria) con cursos correspondientes al Segundo Ciclo de la educación media (Bachillerato Tecnológico) que habilitan el ingreso a estudios universitarios y de formación docente, o bien cursos terciarios propiamente dichos.



#### 4.4. EDUCACIÓN TERCIARIA

##### A. INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

En la órbita pública, la institución de nivel terciario universitario es la Universidad de la República (autónoma y gratuita). La enseñanza de grado es gratuita, aunque la ley le otorga la potestad de cobrar matrícula a los estudiantes, y el ingreso no está limitado.

Dentro del sector privado, las instituciones de tipo universitario son las universidades privadas y los institutos universitarios privados. Las primeras son aquellas instituciones autorizadas por el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) *“para realizar actividades de enseñanza, investigación y extensión en tres o más áreas disciplinarias no afines orgánicamente estructuradas en Facultades, Departamentos o Unidades Académicas equivalentes...”*. Mientras que los institutos universitarios son aquellos que no cumpliendo con lo anterior, *“...dictan al menos una carrera completa de primer grado, una maestría o un doctorado.”*<sup>26</sup>

##### B. Formación en educación con carácter universitario

A partir de la nueva Ley de Educación, los Institutos de Formación Docente pasan a tener el carácter de formación universitaria, ya que *“la formación en educación se concebirá como enseñanza terciaria universitaria y abarcará la formación de maestros, maestros técnicos, profesores, profesores de educación física y educadores sociales, así como de otras formaciones que el Sistema Nacional de Educación requiera.”*<sup>27</sup>

##### C. Otras instituciones de nivel terciario

El sector Terciario no Universitario público comprende al Centro de Diseño Industrial, la Escuela Militar, la Escuela Militar de Aeronáutica, la Escuela Naval (Ministerio de Defensa), la Escuela Nacional de Policía (Ministerio del Interior), la Escuela Municipal de Arte Dramático (Intendencia Municipal de Montevideo) y el Centro de Formación y Estudios de INAU (Instituto Niño y del Adolescente del Uruguay).

A su vez, las instituciones de tipo no universitario (u “otros terciarios”) en el sector privado son los llamados institutos de enseñanza terciaria no universitaria,

---

<sup>26</sup> Artículo 4 del Decreto N° 308/995

<sup>27</sup> Artículo 31 de la Ley 18.347

los que solicitan al MEC el reconocimiento del nivel académico adecuado de la enseñanza impartida y de los títulos expedidos por ellos, según pautas de valoración generalmente aceptadas en el ámbito nacional e internacional.

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE EDUCACIÓN (IUDE) e INSTITUTO TERCARIO SUPERIOR (ITS):** La nueva ley crea dos nuevos institutos de enseñanza terciaria pública, los cuales van a tener a su cargo la formación docente y la enseñanza terciaria técnica pública, que en la actualidad están a cargo de la ANEP a través de la Dirección de Formación y Perfeccionamiento Docente y del Consejo de Educación Técnico Profesional respectivamente.

El IUDE tiene el cometido de formar *“maestros, maestros técnicos, educadores sociales y profesores.”*<sup>28</sup> El gobierno de dicho instituto será conformado por *“representantes electos por docentes, estudiantes y egresados, y representantes de la ANEP y UDELAR.”*<sup>29</sup> En cierta forma, suplantará a la DFPD.

El ITS reemplazaría al CETP, debiendo *“formar técnicos en diversas áreas de la producción y los servicios”*<sup>30</sup> A los efectos de crear ambos institutos se crearon en ambos casos una comisión de implantación que deberá *“elaborar, antes del 30 de abril de 2010, una propuesta general para la estructura académica y curricular, la cuantía y características del personal, el patrimonio, el presupuesto y finanzas necesarios para la instalación y puesta en marcha, el marco legal, fines, organización y dirección”*<sup>31</sup> de ambos institutos. Hasta tanto no estén en funcionamiento, seguirán en el ámbito de la ANEP.

## 5. CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL SISTEMA EDUCATIVO URUGUAYO

Desde el retorno a la democracia, en el año 1985, los gobiernos que se han ido sucediendo, han ido priorizando a su manera, el mejoramiento de la educación. Diversos estudios y diagnósticos han señalado que por la vía de la segmentación, la desactualización y la rigidez, se han generado enormes espacios de inequidad, provocando educación de mala calidad y no siempre pertinente.

Las políticas implementadas en los últimos años por los principales actores institucionales de la enseñanza (ANEP, MEC, UDELAR) se basan en tratar de

---

<sup>28</sup> Artículo 84 de la Ley 18.437

<sup>29</sup> Artículo 85 de la Ley 18.437

<sup>30</sup> Artículo 87 de la Ley 18.437

<sup>31</sup> Artículos 85 y 88 de la Ley 18.437

brindar educación de calidad y pertinente, logrando la mayor equidad, otorgando educación compensatoria cuando sea necesario.

En este proceso de reforma se puede señalar un conjunto de elementos que se han ido considerando:

- La significación de la educación inicial, entendiéndola como la etapa más importante en el desarrollo de la capacidad humana y teniendo en cuenta su amplitud de roles.
- La importancia de la escuela de tiempo completo para anular los efectos negativos de la fuerte concentración de las situaciones de pobreza.
- El proceso permanente y acelerado de reconversión tecnológica (aquí se destaca el Plan Ceibal, brindando computadoras portátiles a los niños de las escuelas públicas del país, así como también otorgando facilidades para la adquisición de los docentes de institutos públicos y aquellos niños de escuelas privadas que demuestren no poseer los medios suficientes para su adquisición).
- Impulsar la introducción de idiomas como el inglés y el portugués en todos los niveles de enseñanza básica.

Luego de la reforma de fines de siglo XX, Uruguay se ubicó en el mundo en los primeros lugares en materia de alfabetización y cobertura, tal como surge del Índice de Desarrollo Humano elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.<sup>32</sup>

Sin embargo, la enseñanza media no ha llegado a los niveles de cobertura satisfactorios ni en Ciclo Básico obligatorio, ni en Segundo Ciclo. Por otro lado, la calidad de la educación uruguaya observada a través de los resultados de pruebas estandarizadas de evaluación de aprendizajes (como la tasa de repetición escolar, la asiduidad de asistencia a los centros educativos, o la tasa de graduación de los decentes) reflejó un panorama preocupante.

### 5.1. MATRÍCULA POR NIVEL EDUCATIVO

En el año 2007 se matricularon en el sistema educativo uruguayo algo menos de 950.000 estudiantes en sus diferentes niveles y modalidades.

---

<sup>32</sup> World Data on Education (UNESCO). Sexta Edición 2006/07, <http://www.ibe.unesco.org>

**CUADRO Nº 1**

| <b>MATRÍCULA DEL SISTEMA EDUCATIVO POR NIVEL<br/>(2000-2007)</b> |                |                |                |                |                |                |                |                |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>AÑO</b>   | <b>2000</b>    | <b>2001</b>    | <b>2002</b>    | <b>2003</b>    | <b>2004</b>    | <b>2005</b>    | <b>2006</b>    | <b>2007</b>    |
| <b>TOTAL SISTEMA EDUCATIVO</b>                                   | <b>866.443</b> | <b>880.259</b> | <b>942.510</b> | <b>948.983</b> | <b>954.037</b> | <b>936.894</b> | <b>946.753</b> | <b>948.443</b> |
| EDUCACIÓN EN LA PRIMERA INFANCIA                                 | s/d            | s/d            | 38.096         | 30.345         | 35.413         | 28.069         | 34.429         | 34.429         |
| EDUCACIÓN INICIAL  | 105.790        | 105.797        | 106.223        | 103.619        | 105.215        | 105.571        | 106.636        | 106.878        |
| EDUCACIÓN PRIMARIA   | 359.759        | 358.231        | 365.004        | 365.495        | 367.428        | 365.840        | 365.879        | 360.653        |
| EDUCACIÓN MEDIA CICLO BÁSICO                                     | 173.103        | 177.538        | 182.818        | 185.899        | 182.460        | 176.311        | 179.364        | 178.906        |
| EDUCACIÓN MEDIA CICLO SUPERIOR                                   | 131.457        | 137.253        | 148.997        | 157.737        | 156.690        | 153.146        | 150.157        | 144.438        |
| EDUCACIÓN TERCIARIA NO UNIVERSITARIA                             | 17.700         | 21.762         | 21.611         | 26.026         | 27.181         | 25.554         | 26.539         | 27.743         |
| EDUCACIÓN UNIVERSITARIA  | 78.634         | 79.678         | 79.761         | 79.862         | 79.650         | 82.403         | 83.749         | 95.396         |

**FUENTE: Anuario Estadístico de Educación 2007. MEC.**

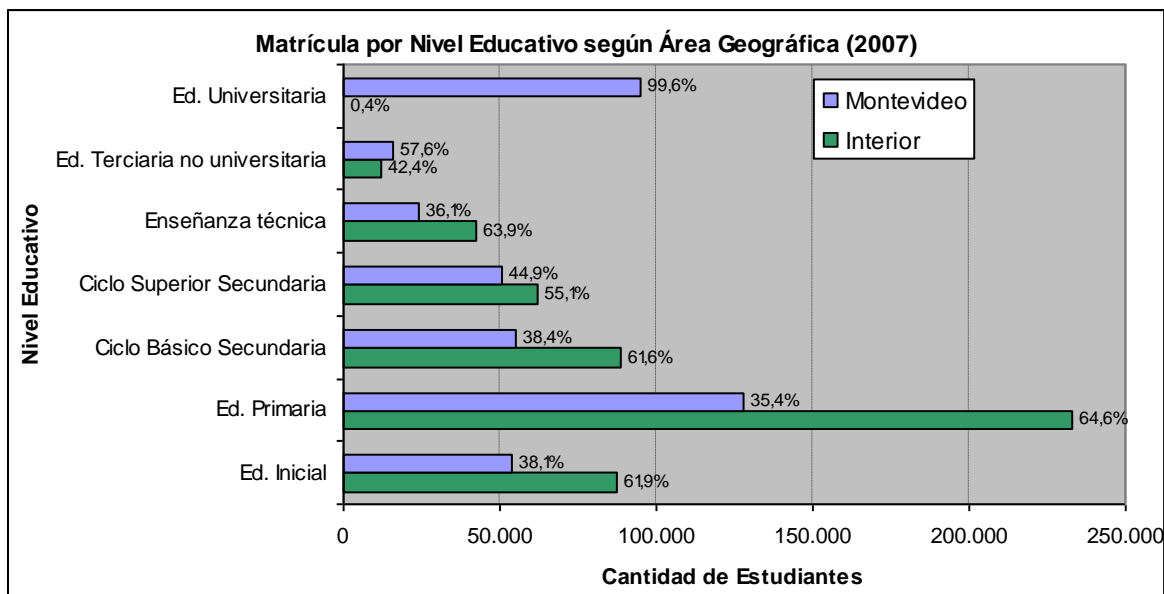
La evolución de la matrícula es una muy buena aproximación a aspectos de participación y permite cuantificar la magnitud del sistema, por lo que resulta de vital importancia para describirlo.

Al observar el cuadro se ve que mientras que los últimos años de Educación Inicial, Ciclo Básico de Educación Media y Educación Terciaria muestran una cierta estabilidad en su matrícula en el corto y mediano plazo, la Educación Universitaria se caracteriza por su tendencia incremental.

En cambio Educación Primaria levemente, y particularmente el Ciclo Superior de Educación Media, muestran una tendencia decreciente, lo que sin dudas enciende una luz de alerta sobre el grado de cobertura educacional del último nivel.

## 5.2. MATRÍCULA POR GRANDES ÁREAS

### GRÁFICO Nº 1



FUENTE: Anuario Estadístico de Educación 2007. MEC.

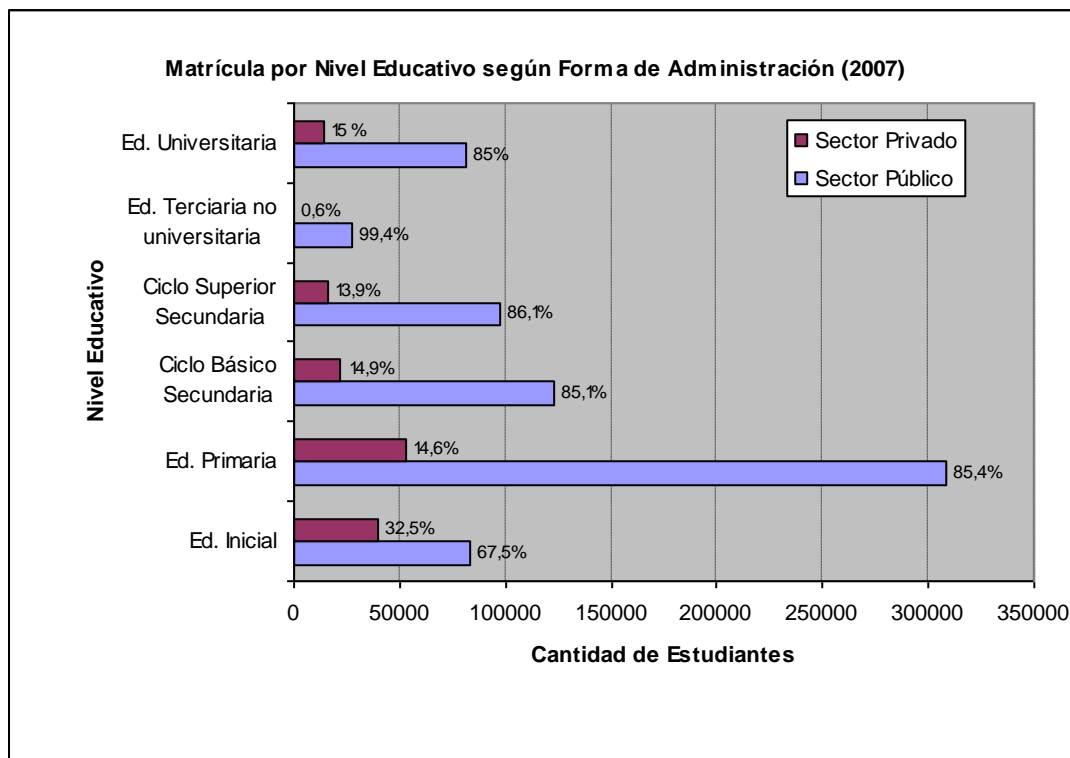
Respecto a dónde asisten geográficamente los estudiantes, se registra una estructura de prácticamente un tercio en Montevideo y dos tercios en el resto del país.

Esta tendencia se revierte en el nivel terciario universitario, donde Montevideo concentra casi 9 de cada 10 matriculados. Es necesario tener presente que este dato hace referencia a la localización del establecimiento en el que están matriculados los estudiantes y no su residencia de origen.

Si bien en la educación universitaria algo más de 4 de cada 10 estudiantes proviene del interior, casi el 90% de la matrícula se concentra en establecimientos de Montevideo, dada la centralización de esta oferta existente en la capital del país.

### 5.3. MATRÍCULA POR FORMA DE ADMINISTRACIÓN

GRÁFICO Nº 2



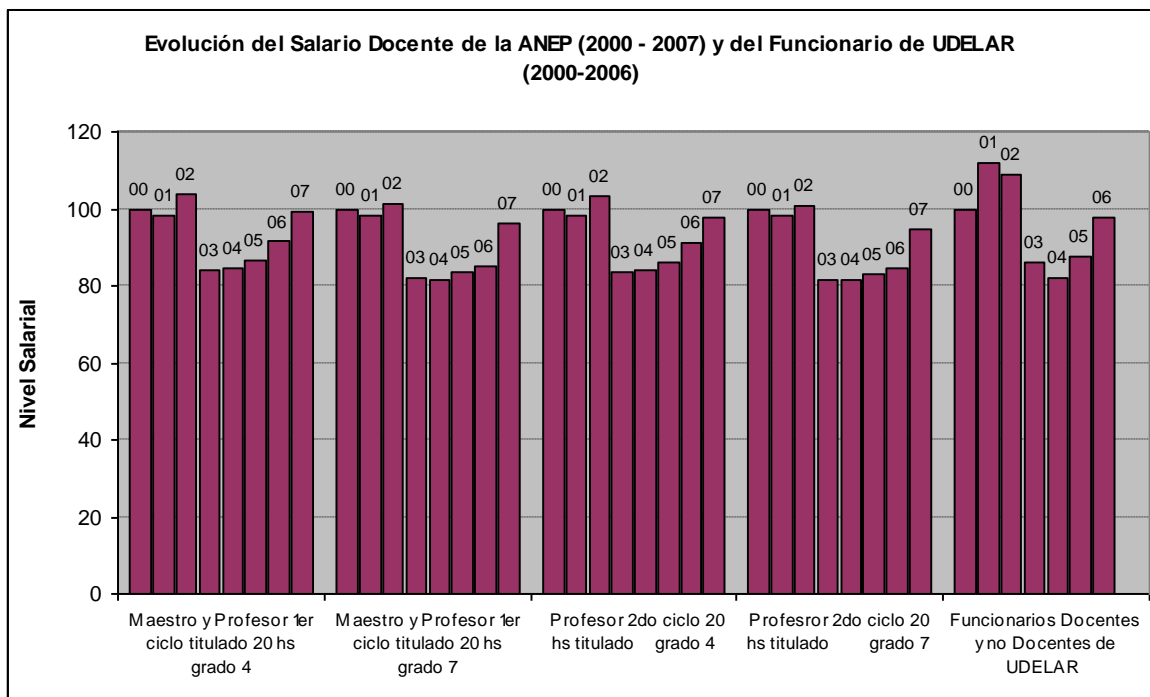
FUENTE: Anuario Estadístico de Educación 2007. MEC.

Al considerar la composición de la matrícula del sistema por forma de administración, queda puesto de manifiesto un categórico predominio del sector público. A excepción de la educación inicial, en todos los niveles al menos el 85% de los alumnos matriculados en el sistema lo están dentro de la oferta de este sector. La mayor contribución relativa del sector privado se encuentra en la educación inicial, al tiempo que la mayor contribución de la oferta pública es en la educación terciaria, donde abarca más de 9 de cada 10 alumnos matriculados.

Por último vale destacar que la penetración de los centros privados es, en términos proporcionales, mucho mayor en Montevideo que en el interior, en la Enseñanza Inicial, Primaria y Media.

## 5.4. SALARIOS DOCENTES

### GRÁFICO Nº 3



FUENTE: Anuario Estadístico de Educación 2007. MEC.

Evolución del Índice del Salario Universitario (<http://www.universidad.edu.uy>)

El gráfico anterior muestra la evolución de los salarios docentes (expresado en términos constantes con base 100 en el año 2000) para 4 escalafones docentes de la ANEP, representativos de lo que ha sucedido con la evolución del salario real de los cargos docentes en dicho Ente y de los funcionarios de UDELAR (tanto docentes como no docentes).

Es preciso realizar dos precisiones respecto a los datos: en primer lugar los índices fueron los registrados en el mes de enero de cada año y en segundo lugar los datos fueron extraídos de diferentes fuentes, según se trate de ANEP o UDELAR (en este segundo caso solo se presentan los datos hasta el año 2006 y no hasta el 2007 como en los restantes).

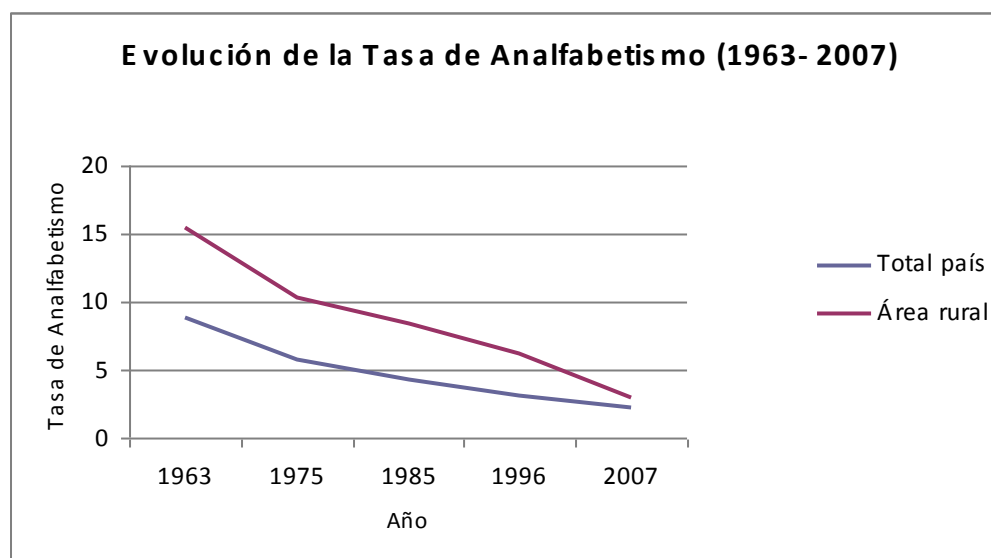
Respecto al nivel salarial y su evolución, no solo es un factor clave al momento de analizar las relaciones laborales en un sector, sino que también indica la inversión en las personas que trabajan en él.

Los datos presentados sugieren que a partir del año 2001 existió un proceso de deterioro muy fuerte que se detiene en 2004 y se revierte en los años subsiguientes. Al considerar toda la serie, desde el año 2000 hasta el 2007 el salario docente perdió entre un 5% y un 1% de su valor real. Este hecho se da a

partir de una recuperación muy acelerada, tanto en la ANEP como en UDELAR. Si bien no se muestran los datos en el gráfico N° 3, la tendencia a la recuperación del salario docente en ambos Entes continuó durante el año 2008, alcanzando valores más altos a los registrados en el 2000. Se puede presumir que dicho proceso se comenzará a enlentecer en la medida que se empiecen a manifestar los efectos de la crisis internacional.

## 5.5. ALFABETIZACIÓN GENERAL

**GRÁFICO N° 4**



**FUENTE: Anuario Estadístico de Educación 2007. MEC.**

Al analizar la evolución del analfabetismo en Uruguay es posible constatar cómo en los últimos 40 años la tasa de analfabetismo se redujo a una cuarta parte de la existente en el año 1963. En efecto, la misma descendió de 8,8% en 1963 a 2,2% en 2007. Puede observarse además que para todos los puntos en el tiempo con que se cuenta con información, la tasa de analfabetismo es muy superior en el área rural respecto a la urbana.

Adicionalmente, hay que tener en cuenta que este fenómeno se concentra de forma muy marcada en los grupos etarios más altos y que a medida que las generaciones son más jóvenes, los niveles educativos máximos alcanzados son más altos.

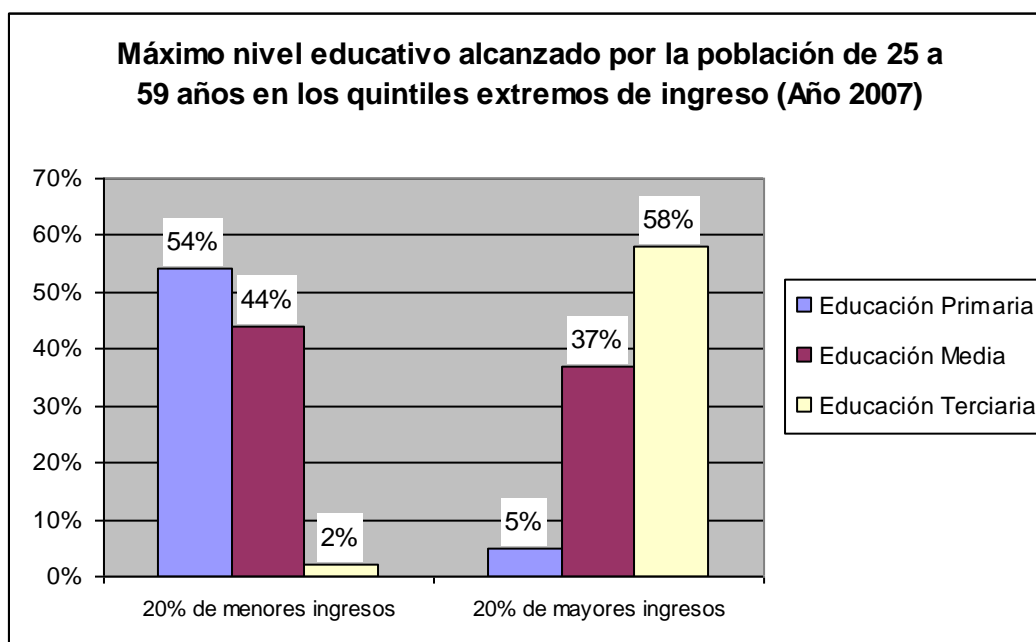
Esta correlación modera las posibles lecturas negativas respecto al logro educativo de la población. Sin embargo, hay que considerar que en la etapa escolar de las generaciones más longevas el sistema educativo no había alcanzado su madurez.



Por otro lado es posible identificar algunos sectores en edad activa donde la proporción de personas con bajísimo logro educativo es significativa. Por ejemplo, casi el 22% de los jóvenes de entre 25 y 29 años tienen como nivel máximo completo los seis años de enseñanza primaria. Este grupo de personas ya se encuentra fuera del circuito de la educación básica debido a su edad pero al mismo tiempo no cuenta con niveles mínimos de acreditación para acceder a muchísimas ocupaciones. Por ende, su condición los vuelve altamente vulnerables a la marginalidad.

## 5.6. IGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DEL CAPITAL EDUCATIVO

GRÁFICO Nº 5



FUENTE: Anuario Estadístico de Educación 2007. MEC.

El gráfico anterior es una muestra de cuán desigual es la distribución del capital educativo de acuerdo al nivel económico de los hogares.

En el primer conjunto de barras se presenta la distribución del nivel educativo entre las personas de 25 a 59 años que residen en el 20% de los hogares de menores ingresos. En el segundo conjunto de columnas se observan los individuos pertenecientes a los hogares del 20% de mayores ingresos.

La distribución del nivel educativo en las dos categorías extremas de ingresos presenta diferencias muy significativas en la dirección esperada: en los hogares con más bajos ingresos hay, en términos relativos, una sobre-representación de personas con bajo nivel de instrucción y, a la inversa, en los

hogares más ricos el sector sobre-representado es el las personas con formación por lo menos terciaria. Por ejemplo, mientras que el 58% de los individuos de 25 a 59 años en los hogares de mayores ingresos acceden a formación terciaria, solo el 2% lo logra en los hogares de menores ingresos.

Este desequilibrio entre los extremos de acceso a la educación al comparar los extremos de ingreso de los hogares, representa un mapa de la distribución desigual, no solo del nivel de instrucción como factor cultural de la población, sino también de su impacto en las posibilidades que se tienen al momento de mejorar las oportunidades, por ejemplo, laborales.

## 6. PRINCIPALES ACTORES INSTITUCIONALES

**Desde el punto de vista institucional**, el sistema educativo uruguayo es centralizado, ejercido mediante organismos cuyo alcance y decisiones tienen alcance nacional.

El sistema se escapa del común de los países donde los ministerios de educación son los directamente encargados del diseño y ejecución de las políticas educativas. La autonomía de la ANEP y de la UDELAR, respecto al Poder Ejecutivo, determina que sean dichos Entes los que establecen los lineamientos operativos y la orientación general a la que deben ajustarse los planes educativos de los niveles que administran.

### 6.1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (MEC)

*“El MEC es el responsable de la coordinación de la educación nacional y de la promoción del desarrollo cultural del país y de la preservación del patrimonio artístico, histórico y cultural de la nación, así como de la innovación, la ciencia y la tecnología y de la promoción y fortalecimiento de la vigencia de los derechos humanos...”*<sup>33</sup>

Otras funciones del MEC que se destacan son: relevar y difundir la información estadística y documentación educativa, facilitar la coordinación de las políticas educativas y desarrollar los principios generales de la educación.<sup>34</sup>

Asimismo, dentro del Ministerio es su Dirección de Educación la que juega un papel significativo respecto al sistema educativo. El objetivo estratégico formulado por esta repartición es: *“Impulsar y coordinar a todos los actores del ámbito de la educación para lograr educación para todos durante toda la vida en*

---

<sup>33</sup> Misión del MEC, <http://www.mec.gub.uy>

<sup>34</sup> Artículo 51 de la Ley 18.437

todo el país, mediante la conformación de un verdadero Sistema Nacional de Educación.<sup>35</sup> Es en la órbita de esta Dirección donde funciona la supervisión de los centros privados de educación en la primera infancia y el Consejo Consultivo de Enseñanza Terciaria (autorización para funcionar y reconocimiento de nivel académico).

## 6.2. ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA (ANEP)

### 6.2.1. PRESENTACIÓN

La ANEP es el organismo estatal responsable de la planificación, gestión y administración del sistema educativo público y el control de la privada, en sus niveles de educación inicial, primaria, media, técnica y formación docente terciaria en todo el territorio uruguayo.

### 6.2.2. ORGANIZACIÓN

La nueva Ley de Educación modificó los órganos que integran la ANEP, estableciendo los siguientes Consejos:

*“A) El Consejo de la Educación Inicial y Primaria (CEIP) tendrá a su cargo la educación inicial y la educación primaria.*

*B) El Consejo de Educación Media Básica (CEM Básica) tendrá a su cargo la educación media básica.*

*C) El Consejo de Educación Media Superior (CEM Superior) tendrá a su cargo la educación media superior general (bachilleratos diversificados).*

*D) El Consejo de Educación Técnico-Profesional (UTU) tendrá a su cargo la formación profesional (básica y superior), la educación media superior técnica tecnológica (bachilleratos tecnológicos), la educación media superior orientada al ámbito laboral y la educación terciaria técnica (tecnicaturas).<sup>36</sup>*

Con respecto a la antigua estructura de la ANEP, existen dos grandes diferencias, la primera es que el Consejo de la Educación Primaria (CEP) deja lugar al CEIP. La segunda diferencia es la división del Consejo de la Educación Secundaria (CES) en dos nuevos consejos: el CEM Básica y el CEM Superior.

El Consejo Directivo Central (CODICEN) es el máximo órgano administrador de la educación pública en los niveles a cargo de la ANEP, siendo el encargado de

---

<sup>35</sup> Objetivo Estratégico Dirección de Educación, <http://www.mec.gub.uy>

<sup>36</sup> Artículo 62 de la Ley 18.437

establecer la orientación general a que deberán ajustarse los planes y programas de estudios primarios, secundarios y de la educación técnico-profesional y establecer lineamientos generales para la supervisión y fiscalización de los institutos privados habilitados.

La nueva ley estableció una nueva forma de designación de los cinco miembros del CODICEN, los cuales serán elegidos de la siguiente forma:

*“Tres de sus miembros serán designados por el Presidente de la República actuando en Consejo de Ministros, previa venia de la Cámara de Senadores...”*, por mayoría de 3/5 de los votos de sus integrantes. La novedad se encuentra en la designación de los otros dos miembros los cuales *“...serán electos por el cuerpo docente del ente, según la reglamentación que oportunamente apruebe el Poder Ejecutivo...”*<sup>37</sup>, con lo cual se le da participación a los docentes de la ANEP en el gobierno del Ente.

Entre sus facultades se distinguen las de aprobar los estatutos de los funcionarios docentes y no docentes; designar el personal del Ente, así como determinar las destituciones del personal del organismo o de los Consejos desconcentrados.

Mientras, los Consejos desconcentrados ejercen la supervisión y fiscalización de los institutos habilitados y de los establecimientos públicos de la rama respectiva. En cuanto a sus miembros *“Dos de ellos serán designados por el Consejo Directivo Central por cuatro votos conformes y fundados. De no haberse realizado las designaciones a los sesenta días de instalado el Consejo Directivo Central o en el mismo plazo en caso de vacancia definitiva, la designación podrá ser realizada por mayoría absoluta de integrantes del Consejo.”*<sup>38</sup>

*“El tercer miembro de cada Consejo será electo por el cuerpo docente del mismo.”* Siguiendo con la mayor participación que dicha norma otorga en la ANEP a los docentes y estudiantes *“los Consejos de Educación Media Superior y de Educación Técnico-Profesional (UTU) podrán incorporar con voz y sin voto a un representante estudiantil del nivel, que no haya cumplido los veinte años de edad, electo por la Comisión Consultiva respectiva.”*<sup>39</sup>

Como se mencionó, la nueva ley da una mayor participación a la Comunidad Educativa (docentes, estudiantes y padres).

Respecto a los educandos, tendrán derecho a *“Agremiarse y reunirse en el local del centro educativo, participar, emitiendo opinión y realizando propuestas a las autoridades de los centros educativos y de los Consejos de Educación, en*

---

<sup>37</sup> Artículo 58 de la Ley 18.437

<sup>38</sup> Artículo 65 de la Ley 18.347

<sup>39</sup> Artículo 66 de la Ley 18.347

aspectos educativos y de gestión del centro educativo” y “Emitir opinión sobre la enseñanza recibida.”<sup>40</sup>

Además se crean los Consejos de Participación, estipulando que “En todo centro educativo público de Educación Inicial, Primaria, Media Básica y Media Superior y Educación Técnico-Profesional, funcionará un Consejo de Participación integrado por: estudiantes o participantes, educadores o docentes, madres, padres o responsables y representantes de la comunidad.”<sup>41</sup> Además, los Consejos de Participación de Centros Educativos de CEM Básica, CEM Superior y CETP deberán incluir entre sus miembros, al menos un tercio de representantes estudiantiles.

Los Consejos podrán “realizar propuestas a la Dirección del centro educativo en relación al proyecto educativo,...a la realización de obras en el centro educativo;...al funcionamiento del centro educativo; ...solicitar informes y realizar propuestas al Consejo de Educación respectivo”... y participar “en los procesos de autoevaluación que desarrolle el centro educativo.”<sup>42</sup>

### 6.3. UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA (UDELAR)

#### 6.3.1. FINES DE LA UNIVERSIDAD

*“La Universidad tendrá a su cargo la enseñanza pública superior en todos los planos de la cultura, la enseñanza artística, la habilitación para el ejercicio de las profesiones científicas y el ejercicio de las demás funciones que la ley encomiende.”*<sup>43</sup>

Es importante diferenciar la Enseñanza Superior de la Enseñanza Terciaria, ya que son conceptos que muchas veces son tomados como sinónimos, no siendo tales.

La enseñanza superior que imparte la Universidad, no puede ser entendida meramente como un tercer ciclo (“ciclo terciario”) que se venga a añadir a la enseñanza primaria y secundaria.

Uno de los rasgos que distinguen a la enseñanza superior de la mera enseñanza terciaria consiste en que la primera crea en las personas no un simple adiestramiento sino además la aptitud para la solución de problemas nuevos para los cuales se requiere que adopten una solución en virtud de su aptitud para pensar por si mismas y de un modo científico y racional.

---

<sup>40</sup> Artículo 72, literales C, D y E de la Ley 18.437

<sup>41</sup> Artículo 76 de la Ley 18.347

<sup>42</sup> Artículos 77 y 78 de la Ley 18.347

<sup>43</sup> Artículo 2o.de la Ley Orgánica N° 12.549, de 29/10/958

La Universidad debe ser fundamentalmente creadora de conocimiento y uno de los centros de crítica del propio conocimiento humano. La generación de conocimiento producida a través de la investigación científica es una de las razones básicas de la existencia de la Universidad, y posiblemente el terreno que más desafíos encierra para ella y para el país.

### 6.3.2. FORMA DE GOBIERNO Y ESTRUCTURA GENERAL DE LA UDELAR

La Universidad de la República es un Ente cogobernado, lo que significa la participación de los órdenes que componen la Universidad (estudiantes, egresados y docentes) en las decisiones de gobierno que afectan a la institución.

**CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL:** El Consejo Directivo Central ejerce la administración y dirección general de la Universidad y la superintendencia directiva, disciplinaria y económica de todos los servicios (Facultades, Institutos y otros servicios).

El Consejo dirige las relaciones externas de la Universidad; ejerce la potestad reglamentaria dictando las ordenanzas generales y los estatutos del personal docente y no docente y fija el precio (“proventos”) de bienes o servicios no docentes que presta la Universidad.

La Constitución de la República establece que *“El Consejo Directivo de la Universidad de la República será designado por los órganos que la integran, y los consejos de sus órganos serán electos por docentes, estudiantes y egresados.”*<sup>44</sup>

De esta disposición surge que el Consejo Directivo Central no se integra mediante elecciones, sino por designación que en sesión especialmente convocada al efecto deben hacer los órganos que componen la Universidad.

**ASAMBLEA GENERAL DEL CLAUSTRO:** La Asamblea General del Claustro tiene como principales fines el de designar al Rector y a nueve miembros del CODICEN: 3 docentes, 3 egresados, 3 estudiantes.

También asesora al Consejo Directivo Central en la determinación de la orientación de los planes de estudio de cada Facultad o Servicio docente y en la creación, supresión, fusión o división de Facultades, y en la asimilación a estas de Institutos o Servicios.

La elección de miembros de la Asamblea General del Claustro de toda la Universidad se deberá realizar por voto obligatorio y secreto, o sea se realiza por elección. En las mismas elecciones se designa a los miembros de los Consejos Directivos y las Asambleas del Claustro de cada Facultad.

---

<sup>44</sup> Artículo 203 de la Constitución de la República

**RECTOR DE LA UNIVERSIDAD:** El Rector de la Universidad representa a la Universidad y a su Consejo Directivo Central, el cual preside. Como se mencionó, es designado por la Asamblea General del Claustro de toda la Universidad, en sesión especialmente convocada al efecto.

**CONSEJO DIRECTIVO DE CADA FACULTAD (o instituto asimilado):** Los Consejos Directivos son los encargados de dictar los reglamentos necesarios para la organización y funcionamiento de su Facultad.

Designan a su personal docente; sancionan al personal de su Facultad. Sus miembros son elegidos mediante voto obligatorio en elecciones.

**ASAMBLEA DEL CLAUSTRO DE CADA FACULTAD (o instituto asimilado):** Las Asambleas del Claustro son las encargadas de designar al Decano. Como se mencionó, sus miembros son elegidos mediante voto obligatorio.

**EL DECANO DE CADA FACULTAD:** Es designado por la Asamblea del Claustro de su respectiva Facultad, preside y representa al Consejo Directivo de su Facultad y es el encargado de sancionar al personal de su Facultad conforme a ordenanzas, estando a lo que resuelva el Consejo de Facultad. El Decano debe ser profesor titular en actividad en la respectiva Facultad.

### 6.3.3. ACTUALIDAD

La apertura regional ha llevado a la Universidad a un proceso de descentralización abriendo servicios en el interior del país: la Regional Norte, las estaciones experimentales y las casas de la Universidad y Centros Universitarios que se han ido creando en los distintos departamentos.

Uno de los problemas que deben enfrentar las nuevas autoridades es el gran aumento en el número de estudiantes que continuará creciendo en los años siguientes y para lo cual no hay infraestructura suficiente. Los locales no alcanzan para albergar a los estudiantes y tampoco hay suficientes docentes. La relación docente-estudiante se hace crítica en algunos servicios.

Esta situación instala en la Universidad y en el país la discusión acerca de la restricción del ingreso y el cobro de matrícula, discusión aún en trámite aunque en la interna de la Universidad se continúan defendiendo sus principios básicos de autonomía, cogobierno, gratuidad e ingreso libre.

En este marco y para tratar de paliar estas situaciones, se entendió necesario empezar a proyectar una política central de estímulo y apoyo a la incorporación de recursos educativos diversificados que hagan posible el acceso irrestricto a cursos y carreras universitarias. Esto representa una importante estrategia de reafirmación democrática y diversificación curricular, buscando

contribuir a reducir los niveles de desigualdad social y geográfica en el acceso a la enseñanza superior.

Así es que la Universidad de la República trabaja actualmente en un Proyecto denominado “Generalización del uso educativo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en la Universidad de la República”, el cual surge como iniciativa del grupo de trabajo de la Unidad Académica relacionado con esta temática.

Este programa se encuentra hoy radicado en el Pro Rectorado de Enseñanza, e intenta cumplir con el objetivo de expandir los beneficios de una formación avanzada y para toda la vida a todos los interesados, más allá de género, condición social, inserción laboral o lugar de radicación.

El Proyecto, concebido como un ámbito de referencia en el uso de las tecnologías para la enseñanza y su integración en los diseños curriculares; promueve la innovación tecnológica con sentido educativo y pedagógico. Desde el mismo se impulsarán y desarrollarán acciones que hacen a la logística académica, la formación docente, el diseño y producción de materiales educativos; así como el seguimiento y la evaluación curricular de las propuestas.

En la actualidad se ha conformado el equipo central del Proyecto, a partir de la incorporación de la Coordinadora Técnico-Administrativa y la integración del Departamento de Apoyo Técnico Académico (DATA), cuyo principal propósito es que los docentes y estudiantes universitarios se beneficien de la innovación que supone la adecuada integración de las TIC con fines educativos.

Para ello, el DATA brinda un servicio de asesoría, consultoría y apoyo en procesos de incorporación de recursos educacionales y en la diversificación de cursos de grado e integración a la plataforma educativa, gestiona la misma (un conjunto de herramientas y entornos virtuales para el aprendizaje) y realiza actividades de formación docente integradas al Plan de Formación.

Siguiendo la concepción del Proyecto, la Comisión Sectorial de Enseñanza se ha propuesto desarrollar un Programa de Formación Docente llamado "Educación Universitaria, Innovación, TIC". Dirigido a docentes universitarios de todas las áreas, tiene como objetivo principal la “formación de formadores” capaces de impulsar acciones de formación docente en el campo de la innovación educativa y el conocimiento de los aspectos pedagógico-didácticos relacionados con el uso adecuado de los diferentes recursos y materiales educativos de apoyo a cursos, en sus lugares de trabajo, permanentemente y de manera autosostenida.

De esta manera se busca contribuir a la mejora de la docencia y la formación de los docentes universitarios en cuanto a la incorporación tanto de actividades innovadoras que fomenten el aprendizaje activo y responsable de los estudiantes como de estrategias didácticas y modalidades de enseñanza



diversificadas que favorezcan un mejor aprovechamiento de los cursos, y el logro de avances en los procesos de articulación y flexibilidad curricular, entre otros.

A la vez, se pretende aportar renovación a la enseñanza, colaborando con la generación de cambios que impulsen la formación de estudiantes activos, críticos, con iniciativa y un fuerte componente ético en su accionar, fomentando un aprendizaje autónomo y cooperativo apoyado en recursos educacionales abiertos.

La nueva Ley General de Educación creó varios institutos en el marco del Sistema Nacional de Educación, entre ellos se destacan:

#### **6.4. COMISIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN (COMINE)**

Creada por el artículo 42 de la nueva ley, viene a suplantar a la Comisión Coordinadora de la Educación.

Establecida en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 202 de la Constitución, funcionará en el ámbito del MEC, estará integrada por representantes de: la Comisión Coordinadora del Sistema Nacional de Educación Pública; la ANEP; el IUDE, el INAU; la educación privada inicial, primaria, media, técnico profesional y universitaria privada; trabajadores de la educación; estudiantes; empresarios; las organizaciones no gubernamentales vinculadas a la educación.

La COMINE constituirá un ámbito nacional de deliberación sobre políticas educativas del Sistema Nacional de Educación.

#### **6.5. COMISIÓN COORDINADORA DEL SISTEMA NACIONAL DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA**

La Comisión Coordinadora del Sistema Nacional de la Educación Pública, creada por el artículo 106 de la nueva ley, será la vía institucional que funciona como nexo coordinador entre los Entes Autónomos de la Enseñanza y el Poder Ejecutivo.

Se integra con representantes del MEC, de la ANEP y UDELAR. La preside el Ministro o el Subsecretario de Educación y Cultura.

A la Comisión le compete coordinar la política educacional pública, mediante recomendaciones impartidas a los Entes y convocar al Congreso Nacional de Educación.

## **6.6. CONGRESO NACIONAL DE EDUCACIÓN**

Tendrá una integración plural que refleje las distintas perspectivas de la ciudadanía en el Sistema Nacional de Educación, constituyendo un ámbito nacional de debate de dicho Sistema, y tendrá carácter asesor y consultivo en los temas de la aplicación de la presente ley. Será convocado por la Comisión Coordinadora del Sistema Nacional de Educación Pública como mínimo en el primer año de cada período de Gobierno.

## **6.7. COMISIONES DEPARTAMENTALES DE EDUCACIÓN**

Como fuera señalado, el sistema educativo uruguayo se destaca por ser centralizado; es por ello que con la finalidad de comenzar a descentralizarlo territorialmente el artículo 90 de la nueva Ley 18.437 crea las Comisiones Departamentales de Educación. Dichas comisiones son creadas por cada departamento y funcionarán con integrantes de la ANEP, UDELAR, el IUDE, el ITS, del Consejo Nacional de Educación No Formal y del Consejo Coordinador de Educación en la Primera Infancia. Como se desprende, son integradas por representantes de todos los niveles de la Enseñanza Formal y no Formal, su principal función es tratar que las políticas educativas nacionales contemplen las necesidades, intereses y problemas locales.

## **CAPÍTULO III**

### **CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN**

#### **1. SALARIO**

##### **1.1. CONCEPTO**

El salario es toda ventaja económica que obtiene el trabajador en forma normal y permanente como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo.

##### **1.2. MODALIDADES DEL SALARIO**

El salario puede tener distintas modalidades, puede ser en dinero o en especie y calculado por tiempo trabajado o por rendimiento, entre ellos encontramos:

- Salario por tiempo, en general es por días trabajados (que se denomina jornal), o por mes (que se denomina sueldo), pero también se utiliza por hora
- Salario por tarea, se fija un salario por tiempo con el compromiso del trabajador de efectuar un trabajo previamente determinado
- Salario por rendimiento es por ejemplo: la comisión, prima, incentivo o el salario a destajo

En el caso de los trabajadores de la enseñanza, el salario es fijado en forma mensual.

##### **1.3. PARTIDAS QUE CONFORMAN EL SALARIO Y BENEFICIOS SALARIALES**

###### **1.3.1. SECTOR PRIVADO**

###### **1.3.1.1. Sueldo básico**

Liquidación del salario: Si bien el trabajador de la enseñanza privada es mensual, a la hora de liquidar su sueldo básico mensual, este se calcula en base a **la hora semanal mensual**.

La hora semanal mensual, es un concepto que no ha sido definido por ninguna norma legal, a pesar de que se maneja a la hora de fijar los laudos en los convenios colectivos. Según la Esc. Liliana de Marco representante del Poder Ejecutivo en los Consejos de Salarios en el Grupo 16 Servicios de Enseñanza, se puede definir la hora semanal mensual como *“una hora trabajada en la semana durante todas las semanas que tiene el mes”*<sup>45</sup>, por lo tanto para realizar la liquidación mensual se debe considerar la cantidad de horas que el trabajador realiza por semana durante un mes. Esa cantidad de horas se multiplica por el valor de la hora semanal mensual, dando así lugar al sueldo básico mensual. Una hora semanal mensual equivale en un mes de 30 días, a 4,30 horas efectivas de docencia.

Ejemplos:

Considerando que el valor de la hora semanal mensual es de \$ 350.

1. Un maestro que tiene a su cargo un curso de cuatro horas diarias, de lunes a viernes, trabaja por semana 20 horas. Entonces para calcular el salario mensual de dicho maestro se debe multiplicar el valor de la hora semanal por la cantidad de horas trabajadas por semana ( $\$ 350 * 20 \text{ horas} = \$ 7000$ )

2. Un docente que dicta lunes, miércoles y viernes tres horas por día, trabajando por semana 9 horas. En este caso el salario mensual del docente será:  $\$ 350 * 9 \text{ horas} = \$ 3150$ .

Es importante este concepto, ya que un error frecuente es multiplicar estos montos por la cantidad de horas trabajadas en un mes, con lo cual se estaría multiplicando por más de cuatro veces el salario mensual.

Por ejemplo, si un trabajador trabajo 4 semanas en un mes, no se debe realizar:

1.  $\$ 350 * 20 \text{ hs} * 4 \text{ semanas}$  (cantidad de semanas trabajadas en un mes) = \$ 28.000

2.  $\$ 350 * 9 \text{ hs} * 4$  (cantidad de semanas trabajadas en un mes) = \$ 12.600

Otra característica es el hecho de que la hora semanal mensual no es necesariamente una hora reloj, sino que hace referencia al concepto de hora que tenga cada institución, siempre que sea un período mayor a 40 minutos.

---

<sup>45</sup> Esc. Liliana de Marco, representante del Poder Ejecutivo en los Consejos de Salarios en el Grupo 16 Servicios de Enseñanza.

Por ejemplo, en el caso del maestro la hora siempre será de 60 minutos, por lo tanto para él 20 horas semanales mensuales serán 1.200 minutos por semana (20 \* 60 minutos).

Pero si es un docente que dicta horas de 45 minutos, trabajando 9 horas por semana, en realidad estará dictando por semana 405 minutos por semana (9 hs. \* 45 minutos).

### 1.3.1.2. Otras partidas que conforman el salario

La mayor parte de los beneficios salariales de la enseñanza privada fueron establecidos por el Decreto 287/985 de 4 de julio del año 1985, decreto que homologa el acuerdo que surgió de la negociación en los Consejos de Salarios, dentro del Grupo 41 “Actividades Educativas y de Enseñanza”.

#### A) Prima por Antigüedad:

Se estableció *“una prima por antigüedad del 2% anual...”* sobre el sueldo básico mensual, *“...hasta alcanzar un porcentaje máximo del 40%”*, porcentaje que luego fuera extendido al 60%, al cual se llega obviamente luego de 30 años de trabajo. *“Dicha prima se genera desde el día de ingreso a la actividad y comenzará a liquidarse a partir del día siguiente de haber cumplido un año de labor en el mismo Instituto.”*<sup>46</sup>

Para la liquidación se considera los años de trabajo cumplidos en forma continuada sin cese de vinculación posterior por el trabajador desde su ingreso al Instituto, hasta el momento de liquidar, debiéndose discriminar dicho importe del sueldo básico percibido.

#### B) Período de Receso:

Dadas las características de la actividad, existe un período de receso, que abarca desde la finalización del año lectivo hasta el comienzo de un nuevo año de cursos. Este período es variable ya que nunca se repite de uno a otro, no va desde una fecha a otra previamente fijada y además depende del nivel de enseñanza ya que no es igual para la enseñanza primaria que para la enseñanza secundaria o para el nivel terciario.

Por tal motivo, el Decreto 287/985 establece que *“todo el personal docente...”* de Institutos Privados de Enseñanza *“...sean titulares o suplentes en actividad al término de año lectivo que quedasen a la orden del Instituto, percibirá como remuneración durante el período de receso de la Enseñanza Privada, el*

---

<sup>46</sup> Artículo 6. Sección 2. Decreto 287/85 de 4 de julio del año 1985

*promedio resultante de las horas trabajadas durante el año lectivo de acuerdo al valor de la última hora semanal percibida, la cual será incrementada cuando correspondiere, con los aumentos que se determinen durante ese receso.*<sup>47</sup>

### **C) Complemento al Seguro por Enfermedad y Subsidio por Maternidad:**

Se establece que todo funcionario amparado a dichos seguros “se le asegura el pago del complemento entre el subsidio otorgado... y su salario de actividad durante el período en que subsista la cobertura brindada”<sup>48</sup> por el BPS.

En el caso del subsidio por enfermedad el beneficio es del 70% de su salario habitual con un tope máximo por mes calendario de 3 veces el valor de la BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones), más la cuota parte del aguinaldo del período subsidiado. Por lo tanto, el trabajador percibirá el 30% de su remuneración no abonada por el BPS o el complemento en el caso de que el importe a cobrar por el subsidio fuera mayor a 3 BPC.

Mientras que en el caso del subsidio por maternidad, la trabajadora recibe el 100% del promedio de las remuneraciones percibidas en los 6 meses anteriores al mes de inicio de la licencia maternal, abonándose también la cuota parte correspondiente a licencia, sueldo anual complementario y salario vacacional por el período de amparo. Por ende, no existe necesidad de abonar ningún complemento por parte de la institución.

### **D) Uniforme:**

El último convenio colectivo homologado por el Decreto 696/008 de 22/12/2008 estableció que “cuando se exija a los trabajadores el uso de uniforme, la institución estará obligada a proporcionárselo gratuitamente, a razón de uno cada dos años.”<sup>49</sup>

### **E) Asignación Familiar:**

La normativa en el caso de las asignaciones familiares está reglamentada por varias leyes (12.801 del 30/02/1960, 13.737 del 09/01/69, 16.697 del 25/04/1997, 17.856 del 08/12/2004 y 18.227 recientemente aprobada, que otorga el derecho a los hogares que se encuentran en situación de pobreza, tengan o no trabajo formal, público o privado, de bajos ingresos).

La asignación es una partida que se otorga a los empleados públicos y privados cuyo núcleo familiar no supere el ingreso de 10 BPC, que se percibe por

---

<sup>47</sup> Artículo 11. Sección 2. Decreto 287/85 de 4 de julio de 1985

<sup>48</sup> Artículo 12. Sección 2. Decreto 287/85 de 4 de julio de 1985

<sup>49</sup> Artículo 5. Decreto 696/008 de 22 de diciembre de 2008

hijos menores a cargo, hasta el 4° grado de consanguinidad, cuya tenencia esté debidamente comprobada y es otorgada por cada hijo:

- hasta los 16 años del menor, si éste no estudia
- hasta los 18 años comprobando su condición de estudiante
- sin límite de edad en caso de incapacidad total física o psíquica debidamente comprobada
- hasta los 18 años en el caso de los hijos de funcionarios fallecidos

Cuando de un atributario dependan tres o más personas en calidad de beneficiarios, el tope establecido de 10 BPC se incrementará a razón de una BPC por cada uno de ellos que exceda el mínimo de dos beneficiarios.

El monto es de un 16% de una BPC por cada beneficiario, siempre que el atributario perciba ingresos menores a 6 BPC mensuales, y del 8% de una BPC cuando perciba ingresos de 6 y hasta 10 BPC mensuales.

### 1.3.2. SECTOR PÚBLICO (ANEP Y UDELAR)

#### 1.3.2.1. Sueldo básico

Tanto en ANEP como en UDELAR el sueldo básico de los docentes se establece en función del grado del docente (1 a 7 y 1 a 5 respectivamente) y de la cantidad de horas semanales asignadas, lógicamente. Además en ANEP el sueldo básico es diferente en función de que el docente sea efectivo o interino.

En ANEP el salario es igual para los docentes de educación media de Ciclo Básico y los maestros. En el Segundo Ciclo reciben una remuneración levemente superior, y aquellos docentes que trabajan en perfeccionamiento docente perciben un 50% más de sueldo básico respecto a sus similares de magisterio y educación media básica, con el mismo grado.

#### 1.3.2.2. Partidas salariales comunes

**1) Asignación Familiar:** Rige la misma normativa que para el Sector Privado.

**2) Hogar constituido:** El hogar constituido regulado por la Ley 15.728 del 08/02/1985 y su modificativa la Ley 15.748 del 14/04/1985 dispone que los funcionarios públicos tendrán derecho a percibir un beneficio si se da alguna de estas condiciones:

- es casado
- tiene a su cargo un familiar hasta el 2° grado de consaguinidad inclusive
- su cónyuge y/o los familiares a su cargo comparten su domicilio

Deberá tenerse en cuenta que:

- Si acumula más de un cargo público el beneficio es abonado con la retribución mayor que perciba
- Si en el núcleo familiar hay más de un empleado público el beneficio corresponde a aquel que reciba la mayor remuneración

El hogar constituido se abonará en función del total de sus retribuciones mensuales permanentes, sin excepción, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) *“Si no supera una BPC, el beneficio será del 40% (cuarenta por ciento) de éste.*
- b) *Si supera una BPC y no supera 1,3 BPC, será del 38% (treinta y ocho por ciento).*
- c) *Si supera 1,3 BPC y no supera 1,6 BPC, será del 36% (treinta y seis por ciento).*
- d) *Si supera 1,6 BPC y no supera 1,8 BPC será del 32% (treinta y dos por ciento).*
- e) *Si supera 1,8 BPC y no supera 2,2 BPC será del 28% (veintiocho por ciento).*
- f) *Si supera 2,2 BPC, será del 24% (veinticuatro por ciento).<sup>50</sup>*

En los casos de funcionarios cuyas retribuciones sean solo por concepto de horas de clase y en número comprendido entre once y treinta horas, se liquidará la Prima por Hogar Constituido que hubiere correspondido al dictado de treinta horas de clase a los efectos de calcular la escala anterior.

Para aquellos cuyas retribuciones sean solo por concepto de horas de clase y su número sea inferior a once se liquidará la Prima por Hogar Constituido de 20% (veinte por ciento).

---

<sup>50</sup> Artículo 2 del Decreto-Ley N° 15.728 de 8/02/1985, con la redacción dada por los artículos 24 de la Ley N° 15.903 de 10/11/87 y 12 de la Ley N° 16.002 de 25/11/88



**3) Prima por matrimonio:** Establecida por el artículo 53 la Ley 13.737 de Rendición de Cuentas (Ejercicio 1966-1967), es una cantidad fija percibida por el funcionario al contraer matrimonio. Es necesario poseer un año de antigüedad en el cargo a la fecha del casamiento.

**4) Prima por nacimiento:** Al igual que la prima por matrimonio, es una cantidad fija que se percibe por el funcionario al nacimiento de un hijo. Dicha partida no exige antigüedad en el cargo.

**5) Partidas otorgadas a través de leyes presupuestales:** Tanto en el caso de los docentes dependientes de la ANEP como en UDELAR, en general el salario está constituido por un conjunto de partidas mensuales de carácter exclusivamente remuneratorio adicional a los beneficios salariales señalados.

Estas partidas corresponden a aumentos salariales establecidos por el Poder Legislativo en diferentes rendiciones de cuentas y vienen a complementar el sueldo básico, y al igual que éste no están sujetas a ninguna condición especial por parte del trabajador, sino que en si son aumentos salariales a nivel general pero se desagregan del sueldo básico.

En general dichas partidas son materia gravada para la seguridad social (en UDELAR son todas) y por supuesto el IRPF las considera a todas sin excepción, a la hora de calcular el monto imponible.

Dichas partidas representan un importe importante del total de los haberes, (incluso su sumatoria llega a ser mayor al sueldo básico) tanto para los docentes de ANEP como para los docentes de UDELAR. Este hecho, que no ocurre en la actividad privada, es común entre los trabajadores públicos, tanto de los Entes Autónomos, como de la Administración Central o Servicios Descentralizados.

### 1.3.2.3. Beneficios particulares

#### ANEP

**1) Prima por antigüedad:** En el caso de la ANEP, se otorga a partir de los 25 años de servicio (tanto como docente interino, como efectivo) una partida mensual sobre el sueldo básico, a saber:

A partir de los 25 años y hasta los 30, la prima es de un 20% del sueldo

A partir de los 30 años y hasta los 35, la prima es de un 25% del sueldo

A partir de los 35 años, la prima es de un 30% del sueldo

**2) Docencia de Aula y Título:** La Ley de Rendición de Cuentas 16.736 estableció una compensación de 7,5% sobre el sueldo básico, a los docentes de Educación Secundaria, Técnico Profesional y Formación Docente que posean título específico para la asignatura que dictan y a los de Educación Primaria que efectivamente cumplan tareas en el aula (docencia de aula).<sup>51</sup>

**3) Otras compensaciones:** También existen diversas compensaciones, por ejemplo para docentes de escuelas especiales; ubicadas en contextos críticos; rurales; de tiempo completo; de preescolares; de adultos o grupos donde se realiza la práctica docente por parte de los estudiantes de magisterio.

A modo de ejemplo se detalla un recibo de un docente de Magisterio correspondiente al mes de enero de 2009.

---

<sup>51</sup> Artículo 566 de la Ley 16.736

| ADMINISTRACION NACIONAL DE EDUCACION PÚBLICA |         |            |                  |          |         |
|--|---------|------------|------------------|----------|---------|
| CONSEJO DE EDUCACION PRIMARIA                |         |            |                  |          |         |
| NOMBRE                                       |         |            | DOCUMENTO        |          |         |
| XXXXXXXXXXXXXXXX                             |         |            | XXXXXXXXXXXXXXXX |          |         |
| RUBRO  | HABERES | DESCUENTOS | FECHA            | ORIGINAL | FICHA   |
| BASICO DOC.                                  | A       |            | 1/09             | XXXX     | XXX     |
| AUM 5/92 DOC.                                | XXX     |            | RECIBO No.       | DPTO .   | ESCAL . |
| DOC. DE AULA (1)                             | A*7,5%  |            | XXXXXX           | XX       | XX      |
| AUMENTO 5/03 DEC 153/03                      | XXX     |            | X                |          | XXX     |
| RECUP. SALAR                                 | XXX     |            |                  |          |         |
| REC. SAL 1/2                                 | XXX     |            |                  |          |         |
| ARTICULO 301 LEY 18.172                      | XXX     |            |                  |          |         |
| H. CONSTIT. (2)                              | B       |            |                  |          |         |
| CUOTA 3/94 (2)                               | C       |            |                  |          |         |
| ALIMENT 4/01 (2)                             | D       |            |                  |          |         |
| R SAL 1/07                                   | XXX     |            |                  |          |         |
| R SAL 1/08                                   | XXX     |            |                  |          |         |
| R SAL 1/09                                   | XXX     |            |                  |          |         |
| MONTEPIO                                     |         | XXXX       |                  |          |         |
| ADIC. FONASA (1,5 % o 3 %)                   |         | XXX        |                  |          |         |
| S.N.I.S. (3)                                 |         | XXX        |                  |          |         |
| I.R.P.F (4)                                  |         | XXX        |                  |          |         |
| OFICINA CENTRAL                              | XXXXX   | XXXX       | LIQUIDO          | XXXXX    |         |

(1) Partida otorgada en Primaria a aquellos docentes que imparten directamente la docencia. Ley 16.736, art. 566.

(2) Dichas partidas no están gravadas ni para el Montepío, ni para el FONASA, sí para el IRPF. En el caso de la partida por alimentación y la partida por cuota mutual son partidas, en las cuales las respectivas leyes presupuestales dispusieron que serían concedidas con tal fin, para que amparándose en la Ley 16.713 no fueran materia gravada para los aportes jubilatorios. Pero en realidad se tratan claramente de partidas salariales, que a mi juicio deberían estar gravadas para la seguridad social.

(3) S.N.I.S. en caso de corresponder. Detallado en el capítulo sobre Seguridad Social.

(4) IRPF en caso de corresponder. Detallado en el capítulo sobre Seguridad Social.

Las partidas marcadas en rojo corresponden a las partidas otorgadas por leyes presupuestales.

## UDELAR

**1) Prima por antigüedad - Progresivo docente:** Fue establecido por la Resolución N° 99 de 15/09/1986 del Consejo Directivo Central y corresponde a un incremento de salario equivalente a un 1,5% del cargo docente, a partir del tercer año de actividad computado al 1° de enero del año en curso.

**2) Partida bibliográfica:** Es una compensación destinada a la actualización académica del personal docente que se hará efectiva con las retribuciones de los meses de enero, mayo y setiembre de cada año, y cuyo monto será equivalente al 7% del sueldo.

**3) Otras compensaciones:** Los docentes de UDELAR al igual que en la ANEP pueden obtener retribuciones complementarias, cuando cumplen determinados requisitos:

**A) Dedicaciones compensadas para personal docente:** *“El régimen de dedicación compensada tiene la finalidad de compensar el desempeño de tareas docentes vinculadas directamente al cumplimiento de objetivos fundamentales de la actividad universitaria en condiciones tales que las exigencias impuestas al docente exceden las obligaciones normales del cargo.”<sup>52</sup>*

El régimen de dedicación compensada se otorgará a término por el Consejo de Facultad o Instituto correspondiente, por períodos no mayores de dos años, pudiendo ser renovado, previa evaluación de la actuación del docente. La compensación consiste en que se incrementa el sueldo básico en un 45%.

Lógicamente el régimen es incompatible con todo otro sistema de estímulo a la actividad docente, y en particular con los regímenes de dedicación total y de compensación especial por distancia.

**B) Compensación con recursos extra presupuestales:** *“Con cargo a los recursos de origen extra presupuestal se financiarán retribuciones al personal docente y no docente que participe en la realización de las actividades que generen los fondos referidos...”<sup>53</sup>*

Las compensaciones podrán percibirse únicamente durante el período en que se desarrolle la actividad y el monto del personal docente será fijado por los

---

<sup>52</sup> Artículo 1 de la Ordenanza del Régimen de Dedicación Compensada Docente. UDELAR

<sup>53</sup> Artículo 5 de la Ordenanza sobre aplicación de Recursos extra presupuestales. UDELAR

Consejos de cada Servicio, aplicándose un coeficiente sobre la remuneración total (incluye el salario básico y otras compensaciones), que no puede superar de 0,7.

Además la compensación referida es compatible con los regímenes de compensación de Dedicación Total, Dedicación Compensada o Radicación en el Interior.

**C) Dedicación total:** *“La Universidad de la República, con el objeto de fomentar el desarrollo integral de la actividad docente, estimulando dentro de ésta especialmente la investigación... establece un régimen de dedicación total al que podrán aspirar todos sus docentes. Los docentes en régimen de dedicación total deberán consagrarse integralmente a sus tareas, con exclusión de toda otra actividad remunerada u honoraria...”*<sup>54</sup>, salvo:

i) Participar en convenios o subsidios que generan recursos extra presupuestales.

ii) La realización de asesorías especializadas vinculadas a su área de trabajo, que no tengan carácter permanente y no insuman más del 20% del tiempo de trabajo del docente.

iii) Los docentes de Áreas Clínicas podrán optar por realizar actividades adicionales debiendo comunicarlo a su Servicio.

Otras excepciones son bajo ciertas condiciones ejercer funciones de otro cargo docente, por no más de un año y en casos de excepcional interés para la enseñanza, dictar cursos de nivel superior en una institución pública de enseñanza, distinta de la Universidad.

Es por este motivo que se establece un beneficio que incrementa el sueldo básico de 40 horas en un 60% del grado académico que posee, para la sustentación decorosa del docente.

El régimen será concedido por el Consejo Directivo Central por períodos de tres años, renovables por períodos de hasta cinco años.

El horario de trabajo será de cuarenta horas semanales y los docentes dispondrán de doce meses de licencia especial con goce de sueldo luego de cada seis años de trabajo efectivo bajo ese régimen, para concentrar su esfuerzo en estudios u otras actividades complementarias de su trabajo.

**D) Radicación en el interior:** Para compensar los gastos y las dificultades a los que deben hacer frente los docentes radicados en centros universitarios del Interior, se establece una compensación, variando el porcentaje si el docente tiene

---

<sup>54</sup> Artículo 36 del Estatuto del Personal Docente. UDELAR

residencia habitual o no en el centro: si tiene, equivale a un 30% del sueldo básico; si no, equivale a un 15% del sueldo básico durante los dos primeros años.

Para poder acceder a dicho beneficio se debe tener como mínimo un horario de 30 horas semanales (40 horas en el caso de Facultad de Agronomía) y el régimen es incompatible con todo otro sistema de estímulo a la actividad docente, con la dedicación total y la dedicación compensada.

El otorgamiento corresponde al Consejo que designó al docente, debiendo comunicarse al CDC por el período de la designación del cargo correspondiente.

A modo de ejemplo se detalla un recibo de un docente de UDELAR del mes de enero de 2009.

Las Relaciones Laborales en Uruguay. Análisis de un grupo particular: La Enseñanza

| UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA - RECIBO DE PAGO |        |                  |                   |                 |
|--|--------|------------------|-------------------|-----------------|
| NOMBRE DEL FUNCIONARIO                       |        |                  | FECHA             |                 |
| XXXXXXXXXXXXXXXXXX                           |        |                  | ENERO/2009 XXXXXX |                 |
| SERV.  | FUENTE | PUESTO           | C. IDENTIDAD      | Nº ORDEN        |
| XXX<br>XXXX                                  | XXX    |                  | XXXXXXXXXX<br>X   |                 |
|  |        |                  |                   | N. FUN<br>XXXXX |
| HABERES                                      |        |                  | DESCUENTOS        |                 |
| CONCEPTO                                     |        | IMPORTE          | CONCEPTO          | IMPORTE         |
| SUELDO BASICO                                |        | A                | MONTEPIO          | (C-B)* 15%      |
| ANTIGÜEDAD (Progresivo Docente)              |        | A*1,5%*Años Doc. | S.N.I.S.<br>(1)   | (C-B)*4,5%      |
| HOGAR CONSTITUIDO                            |        | B                | I.R.P.F<br>(2)    | D               |
| COMP. 7% (Partida Bibliográfica)             |        | A*7%             |                   |                 |
| AUM. 5/92                                    |        | XXX              |                   |                 |
| PRESUP. / 08                                 |        | XXX              |                   |                 |
| AUM. 1/94                                    |        | XXX              |                   |                 |
| AUM. PRESUP.                                 |        | XXX              |                   |                 |
| PRESUP. / 09                                 |        | XXX              |                   |                 |
| AUM. 1/09                                    |        | XXX              |                   |                 |
| AUMENTO 2%                                   |        | XXX              |                   |                 |
| AUM. 7/05                                    |        | XXX              |                   |                 |
| AUM. 1/06                                    |        | XXX              |                   |                 |
| PRESUP. /06                                  |        | XXX              |                   |                 |
| AUM. 1/07                                    |        | XXX              |                   |                 |
| PRESUP. /07                                  |        | XXX              |                   |                 |
| AUM. 1/08                                    |        | XXX              |                   |                 |
|  |        |                  |                   |                 |
|  |        | SUMA C           |                   | SUMA E          |
| GRAVADO PARA IRPF (2)                        |        | C - B            |                   |                 |
| DEDUCC. PARA IRPF (2)                        |        | E - D            | LIQUIDO A PAGAR   |                 |
|  |        |                  | C - E             |                 |

(1) S.N.I.S. en caso de corresponder. Detallado en el capítulo sobre Seguridad Social.

(2) IRPF en caso de corresponder. Detallado en el capítulo sobre Seguridad Social.

Las partidas marcadas en rojo corresponden a las partidas otorgadas por leyes presupuestales.

#### 1.4. MECANISMOS DE FIJACIÓN DE SALARIOS

Se pueden distinguir “3 mecanismos básicos para la fijación de salarios en Uruguay:

1. *El acuerdo entre el trabajador y el empleador privado, a título individual y que puede quedar plasmado en un contrato escrito o no.*

2. *El acuerdo entre el empleador privado o conjunto de empleadores agrupados en una asociación y un conjunto de trabajadores representados o no por un sindicato (en general siempre están agremiados).*

3. *La fijación de salarios a través de decretos del poder ejecutivo. Hay que diferenciar 3 casos:*

a. *Cuando en la determinación del salario no interviene ninguna agrupación de trabajadores o empleadores privados, como sucede con los salarios mínimos... Por ejemplo: servicio doméstico.*

b. *Cuando a pesar de ser fijados por decreto... trabajadores y empresarios negocian con el gobierno y entre sí los aumentos mínimos...” Por ejemplo: homologación de convenios colectivos en el marco de los Consejos de Salarios.*

c. *“Cuando se trata de trabajadores del sector público. A nivel del Poder Ejecutivo y con aprobación del Parlamento Nacional, se determina el monto de dinero a asignar para los distintos rubros del ente, empresa o sector. Se determina además el monto que se puede asignar específicamente al rubro remuneraciones.*

*Existen dos instancias en las que se determinan dichos montos: el presupuesto quinquenal (duración del período de gobierno) y las rendiciones de cuentas anuales. En ambas ocasiones, si bien no hay negociación propiamente dicha con empleadores ni con trabajadores, existen contactos entre involucrados y gobierno, así como presión colectiva para que el monto sea mayor (huelgas, por ejemplo, durante las etapas de discusión y aprobación parlamentaria del presupuesto).*

*Una vez que los rubros son asignados..., existe en general negociación entre autoridades del ente/empresa pública/autoridades del sector y los trabajadores. En ellas se discuten mecanismos de aumento salarial, sea por partidas salariales propiamente dichas o a través de compensaciones salariales y no salariales...”<sup>55</sup> Este es el caso de los Entes de Enseñanza Pública (ANEP y UDELAR).*

---

<sup>55</sup> Cassoni Adriana. Artículo “Mecanismos de Fijación de Salarios en Uruguay”. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía. Noviembre 2005, pág. 3 y 4. <http://www.decon.edu.uy>



Como la fijación de salarios está íntimamente ligada a la negociación colectiva y a los convenios colectivos, este tema será profundizado en el próximo capítulo sobre negociación colectiva.

## **2. PARTICULARIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA ENSEÑANZA**

### **2.1. SECTOR PRIVADO**

En nuestro país existe una doble limitación a la jornada de trabajo, por un lado, en cada día no se puede trabajar más de ocho horas diarias, pero al mismo tiempo, en cada semana no se puede trabajar más de 44 o 48 horas en total según se trate del comercio o la industria.

Por otro lado, el Decreto 611/80, realiza un detalle taxativo para determinadas categorías de empleos, estableciendo una ilimitación absoluta del horario de trabajo.

En estas excepciones a la limitación de la jornada, no se encuentran incluidos los trabajadores del Sistema Educativo, por lo tanto a nuestro entender su horario de trabajo está comprendido en la Ley 5.350 (régimen general).

En el caso de la enseñanza, al ser un servicio, actualmente no existe una regulación específica de la jornada laboral, si bien parte de la doctrina entiende que se pueden aplicar lo dispuesto para el sector comercial. Igualmente en el caso específico de los trabajadores docentes (salvo en el caso del maestro), es inaplicable el régimen de jornada laboral.

En general los docentes en ningún instituto dictan clase con un horario fijo durante todos los días de la semana, por lo cual el tiempo trabajado y la hora de comienzo y de finalización de la jornada pueden ser muy diversos según el día de la semana que se trate (es más, probablemente ni siquiera trabaje durante toda la semana, sino que vaya alguno días de ésta). También es frecuente que a veces el docente no tenga las clases en forma seguida, existiendo horas en las que debe esperar para dictar otra clase.

Todo esto hace que sea muy difícil establecer un régimen de jornada en particular y más aún controlarlo. En el caso particular del maestro, en general la propia enseñanza hace que tenga una jornada de 4 horas de lunes a viernes, aunque podrían existir excepciones como maestros de tiempo completo que dicten 9 horas por día con un descanso intermedio de 1 hora.

## 2.2. SECTOR PÚBLICO

El régimen general en el sector público de *“la jornada de trabajo ordinaria se extiende entre 6 u 8 horas según el régimen aplicable en cada caso, no pudiendo superar el máximo de 30 o 40 horas semanales respectivamente.”*<sup>56</sup>

### 2.2.1. ANEP

En la ANEP la función que desempeñan los docentes se regula por “Unidad Docente”, que es el conjunto de 20 horas semanales de clase que se asignan a una misma persona.

El Estatuto Docente, establece que *“ningún docente podrá desempeñar en el Ente más de cuarenta y ocho horas semanales de labor...”*

Luego agrega dos excepciones a esta regla que son:

➤ *“por indivisibilidad de la carga horaria de la asignatura se podrá llegar a un máximo de cincuenta horas.”*

➤ *“por vía de excepción y, por fundadas razones de interés del servicio”* (después de todas las rondas de elección de horas y agotados todos los escalafones y registros de efectivos, concursantes, interinos y aspirantes, que tuvieron oportunidad de elegir 48 horas, subsistan aún horas sin designar) *“se podrá acceder anualmente hasta un máximo de sesenta horas semanales de función remunerada.”*<sup>57</sup>

Las designaciones por vía de excepción hasta sesenta horas sólo podrán ser autorizadas anualmente por el CODICEN.

### 2.2.2. UDELAR

En UDELAR ningún cargo docente podrá tener asignadas más de 60 horas de trabajo por semana, al igual que el resto de los funcionarios públicos.

### 2.2.3. ACUMULACIÓN DE CARGOS Y SUELDOS

*“Los funcionarios de la Administración Nacional, de los Municipios, de los Entes Autónomos o Servicios Descentralizados no pueden ocupar a la vez dos*

---

<sup>56</sup> Artículo 632 del Texto Ordenado de Normas sobre Funcionarios Públicos (TOFUP)

<sup>57</sup> Artículo 16 del Estatuto Docente de la ANEP

*empleos públicos rentados ni percibir más de una remuneración de dichos organismos.*<sup>58</sup>

Sin embargo, aquí se encuentra una vez más una excepción para la Enseñanza, (dada la importancia que se le adjudica a dicha función, se trata de evitar restricciones o trabas para el ejercicio de la docencia) ya que dicha prohibición *“no alcanza al personal que ejerza efectivamente funciones docentes, siempre que no exista coincidencia total o parcial de los horarios establecidos para el cumplimiento de sus funciones.”*<sup>59</sup>

En base a dicha norma tanto los docentes de UDELAR como de ANEP pueden acumular el ejercicio de un cargo público, con el ejercicio de la actividad docente en dichos entes, con algunas precisiones:

I. Se puede tener más de un cargo docente, pero no se puede tener más de un cargo no docente, excepto por: enfermeras universitarias del M.S.P, Art. 107 Decreto-Ley 14.985; personal médico y paramédico de la Dirección Nacional de Sanidad Policial, Art. 155 Ley 16.170; de la Dirección Nacional de Cárceles y Centros de Recuperación, Art. 123 Ley 16.320; y de la Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas; Art. 5 Ley 16.720. (El artículo 17 del Estatuto de la ANEP establece que se pueden tener hasta nueve cargos).

II. *“Para que pueda procederse a la acumulación de sueldos, será preciso que la autoridad pública competente declare que existe interés para la enseñanza.”*<sup>60</sup> (En el caso de ANEP la autorización la da el CODICEN y en UDELAR cada Consejo de Facultad, debiendo comunicarlo mensualmente al Consejo Directivo Central.)

III. *“No podrá exceder las sesenta horas semanales efectivamente realizadas”*<sup>61</sup> en la sumatoria de todos los cargos públicos.

### 3. HORAS EXTRAS

#### 3.1. SECTOR PRIVADO

En el ámbito privado, las horas extras se regulan por lo dispuesto por la Ley 15.996, la cual define que las horas extras son *“las que excedan el límite horario aplicable a cada trabajador... en las actividades y categorías laborales cuya jornada diaria cuente con limitación legal o convencional.”*<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> Artículo 32 de la Ley N° 11.923 de 27/03/53

<sup>59</sup> Artículo 33 de la Ley N° 11.923 de 27/03/53

<sup>60</sup> Artículo 34 de la Ley N° 11.923 de 27/03/53

<sup>61</sup> Artículo 1 del Decreto-Ley 14.263

<sup>62</sup> Artículo 1 de la Ley 15.996 del 17/11/1988

Respecto a la forma de cálculo y remuneración de las horas extras existen dos tipos de incrementos:

- 100% de recargo sobre el salario cuando se realicen en días hábiles
- 150% de recargo cuando la prolongación de la jornada de trabajo tiene lugar en días en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriados o gozarse de descanso semanal, no se trabaje

La ley también establece que *“las fracciones menores de treinta minutos se computarán como media hora y las mayores como una hora.”*<sup>63</sup>

Por último se limita a 8 la cantidad de horas extras que se pueden realizar en una semana, pudiendo el Poder Ejecutivo o el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecer excepciones de carácter permanente y transitorio respectivamente. Dicha *“ley no se aplicará a los funcionarios públicos.”*<sup>64</sup>

Al igual que con la jornada de trabajo, el régimen de horas extras no es aplicable en principio a los cargos docentes, por la modalidad del trabajo. En la práctica se entiende que las tareas de coordinación académica o reunión de padres fuera del horario de clases, forman parte del desempeño del cargo y para el caso de que existan tareas específicas en las que el docente deba concurrir en general estas son pagadas en forma aparte por el instituto, pero no como horas extras.

### 3.2. SECTOR PÚBLICO

En el Sector Público también está previsto el régimen de horas extras no encontrándose diferencias con el Sector Privado en su definición, ya que son consideradas horas extras todas aquellas que excedan la jornada ordinaria de trabajo.

En comparación con el Sector Privado encontramos diferencias en cuanto al límite de horas extras, ya que *“el régimen de horas extras no podrá exceder de 1 ½ o 2 horas extras diarias, y de 26 o 40 horas mensuales de acuerdo al régimen de 6 u 8 horas que el funcionario realice respectivamente.”*<sup>65</sup> El jerarca de cada Inciso podrá autorizar un régimen excepcional cuando éste no pueda disponer del personal extra necesario.

En materia de retribuciones, encontramos dos grandes diferencias, ya que el régimen de trabajo en horas extras es retribuido con un incremento del 50% sobre

---

<sup>63</sup> Artículo 2 de la Ley 15.996 del 17/11/1988

<sup>64</sup> Artículo 10 de la Ley 15.996 del 17/11/1988

<sup>65</sup> Artículos 639 al 642 del Texto Ordenado de Normas sobre Funcionarios Públicos

el sueldo o salario que corresponda y en el caso de las fracciones mayores a 30 minutos se computan como  $\frac{1}{2}$  hora de trabajo.

En el caso de los funcionarios docentes de ANEP que ejercen la docencia directa, no está previsto el régimen de horas extras. Los docentes son contratados por una cantidad de horas de clase semanales y en función de ello se les abona. En el caso que un docente no pueda dictar una clase está previsto que el cargo sea ocupado por un profesor suplente.

Algo similar sucede con los docentes de UDELAR; en este caso los docentes son contratados por la cantidad de horas docentes dedicadas a su función (que implica tanto la docencia directa, como las horas dedicadas a la preparación de los cursos, corrección, coordinación, etc.). Es por ello que en función del escalafón y de la cantidad de grupos que el docente tenga a su cargo, le corresponde una cantidad de horas semanales que siempre es mayor a la simple sumatoria de horas efectivas de clases que se dictan. En este régimen sucede lo mismo, no está previsto la realización de horas extras.

Al final podemos argumentar que si bien no existe una norma expresa que indique que no se pueden realizar horas extras en los cargos docentes de ANEP o UDELAR, tampoco se considera en los Estatutos de los funcionarios docentes de ambos Entes, mientras que sí se tiene en cuenta en los Estatutos de los funcionarios no docentes.

## 4. DESCANSO SEMANAL E INTERMEDIO

### 4.1. SECTOR PRIVADO

Los trabajadores tienen derecho a gozar de un descanso semanal y a su vez también tienen derecho al descanso intermedio en cada jornada de trabajo.

**Descanso semanal:** Según el tipo de actividad que desarrolle el trabajador, va a depender la duración de este descanso. En la industria se descansan 24 horas (un día) como mínimo, en el comercio se descansa 36 horas (un día y medio) y en la actividad administrativa es de 48 horas (dos días).

**Descanso intermedio:** En el artículo 3 de la Ley 5.350 de 1915, se reconoce la necesidad de que exista un descanso obligatorio durante la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo debe ser interrumpida por un descanso intermedio, que es el tiempo por el cual el trabajador puede disponer a su arbitrio de ese lapso. Es una parada de la actividad laboral productiva, con fines de alivio fisiológico y tensional, y de restauración alimenticia.

En el caso de los docentes de enseñanza privada es muy difícil establecer un régimen de descanso intermedio, por las propias características de la jornada laboral. Respecto al descanso semanal, los institutos en general no abren sus puertas sábados y domingos, instancia en la que se otorga dicho descanso.

## 4.2. SECTOR PÚBLICO

**Descanso intermedio:** Valen las mismas apreciaciones que para el sector privado, en cuanto a las particularidades de la jornada laboral para los docentes.

**Descanso semanal:** Las oficinas públicas no realizarán tareas los días sábados ni feriados, quedando excluidas aquellas reparticiones que por sus servicios realizados posean autorización para realizar horarios diferentes.<sup>66</sup>

Respecto a los docentes de ANEP y UDELAR, ambos Entes no dictan clases los domingos, pero si en algunas ocasiones se dictan clases los días sábados. En este último caso, los docentes que tengan asignados grupos donde hay clases los sábados, perciben dichas horas en forma normal al igual que el resto de los días cuando se dictan clases.

## 5. FERIADOS

### 5.1. SECTOR PRIVADO

Los días feriados, son aquellos en que se conmemora alguna festividad. Estos días son declarados por ley y no es un día de descanso obligatorio. Para ciertas festividades, se declara el carácter de no laborables, ya que en principio, todos los días feriados son laborables, salvo que se establezca expresamente otra cosa.

En estos días el empleador tiene la facultad de convocar al trabajo, y la retribución por los servicios prestados en los días feriados dependerá de si los mismos son feriados comunes o feriados pagos.

Esta consideración en el caso de los institutos de Enseñanza Privada no reviste de mayor importancia, ya que no se dictan clases los días feriados cualquiera sea su naturaleza.

### 5.2. SECTOR PÚBLICO

---

<sup>66</sup> Decreto del 21/08/1958 artículos 2 y 3

Como fuera señalado, las oficinas públicas no realizarán tareas los días feriados.<sup>67</sup>

## 6. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

### 6.1. SECTOR PRIVADO

El sueldo anual complementario es *“la doceava parte del total de sueldos o salarios abonados por el patrono.”*<sup>68</sup>

La Ley 12.840 estableció que el sueldo anual complementario debe ser abonado dentro de los diez días anteriores al 24 de diciembre de cada año.<sup>69</sup> Por su parte, el Decreto-Ley 14.525 del 27 de mayo de 1976 autorizó al Poder Ejecutivo a fraccionar el pago en dos períodos, lo generado entre el 1º de diciembre del año anterior y el 31 de mayo dentro del mes de junio, y lo generado entre el 1º de junio y el 30 de noviembre antes del 24 de diciembre de cada año. El Poder Ejecutivo siempre ha hecho uso de esa facultad conferida por la ley, estableciendo en general el pago de la primera etapa dentro del mes de junio, mientras que la segunda parte se abona antes del 20 de diciembre de cada año.

El principio general de nuestro derecho laboral es que el sueldo anual complementario se liquida en base a la remuneración realmente percibida por el trabajador en los meses correspondientes.

Para el cálculo de este beneficio se considera remuneración *“la totalidad de las prestaciones en dinero originadas en la relación de trabajo que tengan carácter remuneratorio”*<sup>70</sup>, a excepción del propio aguinaldo. De la interpretación de esta disposición se desprende que para que los rubros puedan ser computables a los efectos del SAC deben revestir las siguientes características: ser remuneratorios y abonados en dinero por parte del empleador.

Por ende, debe computarse lo percibido por el jornal de vacaciones, así como lo percibido como incentivo, feriados pagos, horas extras, prima por antigüedad, pues todos estos rubros tienen carácter salarial y son pagados en dinero por el empleador.

Históricamente, el salario vacacional había planteado serias dudas sobre su inclusión en el SAC. Mediante el Decreto 49/000 se estableció que no corresponderá computar en el cálculo del aguinaldo la suma que se hubiere abonado en concepto de salario vacacional, por entenderse que carece de carácter remuneratorio; no obstante cabe recordar que jurisprudencial y

---

<sup>67</sup> Decreto del 21/08/1958 artículos 2 y 3

<sup>68</sup> Artículo 2 de la Ley 12.840 de 22/12/1960

<sup>69</sup> Artículo 1 de la Ley 12.840 de 22/12/1960

<sup>70</sup> Artículo 2 de la Ley 12.840

doctrinariamente se ha discutido ampliamente sobre la legalidad del referido decreto.

Como fuera mencionado, el aguinaldo es materia gravada tanto para las contribuciones personales a la seguridad social, como para el IRPF.

De lo mencionado anteriormente se desprende que a la hora de liquidar el aguinaldo, se debe aplicar la sumatoria de lo percibido en materia salarial desde el 1º de diciembre del año anterior hasta el 31 de mayo del corriente año, y luego se divide entre 12 meses, obteniéndose el importe de la primera fracción de aguinaldo a abonar en diciembre.

El importe de la segunda fracción de aguinaldo a abonar en junio, se obtiene de la misma forma pero con la sumatoria de lo percibido en materia salarial desde el 1º de junio hasta el 30 de noviembre del mismo año.

## **6.2. SECTOR PÚBLICO**

Para el Sector Público corren las mismas consideraciones a partir del Decreto-Ley N° 14.360 que determinó la uniformidad del beneficio del sueldo anual complementario para los funcionarios públicos y faculta al Poder Ejecutivo a pagarlo en dos cuotas semestrales: lo generado hasta el 31 de mayo, dentro del mes de junio, y el complemento antes del 24 de diciembre de cada año.

## **7. LICENCIA**

Antes de comenzar a hablar sobre el régimen correspondiente es pertinente hacer algunas puntualizaciones respecto a las particularidades de la actividad.

En ANEP y en la Educación Privada primaria y media, el año lectivo transcurre de marzo a diciembre, completándose aproximadamente 180 días de clase. En el transcurso del año se tienen previstas vacaciones menores: en el mes de marzo (vacaciones de turismo), en julio dos semanas (vacaciones de invierno) y luego en el mes de setiembre dos días (vacaciones de primavera), períodos en los que las escuelas permanecen cerradas.

En Educación Media pública y privada se tiene prevista la integración de mesas de exámenes en los referidos períodos vacacionales, por lo que los profesores de este nivel se encuentran a la disposición del organismo correspondiente.



Algo similar ocurre en UDELAR y en la Educación Universitaria Privada; este hecho implica que salvo casos de fuerza mayor, los docentes deban gozar de su licencia ordinaria durante dichos períodos.

## 7.1. SECTOR PRIVADO

**A) Vacaciones Anuales Pagas:** Todos los trabajadores contratados por empresas privadas de cualquier naturaleza tienen derecho al goce de una licencia anual.

Las vacaciones anuales pagas se otorgan, pues el empleado necesita un alejamiento del trabajo por un lapso determinado para reponer íntegramente sus energías físicas, intelectuales y espirituales.<sup>71</sup>

La licencia se genera en proporción al tiempo trabajado entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de un año (se considera año civil), y se goza dentro del año inmediato siguiente, correspondiendo 20 días en caso de que el trabajador haya trabajado durante todo el año civil.

Entre los días que se consideran trabajados, aun si el trabajador no concurre, y por ende generan derecho a licencia encontramos: los descansos semanales, los días feriados, las faltas por enfermedad (siempre que sean menores de treinta días), la paralización del trabajo no imputable al trabajador durante la cual haya estado a la orden del empleador, las ausencias por huelga, la licencia por maternidad y la propia licencia anual.

A partir del quinto año de servicios en la misma empresa se tiene derecho a un día complementario de licencia por cada cuatro años de antigüedad, que se acumulan a los días de licencia anual. Para la determinación de estos días, se debe considerar el último día del año o período en que se generó la licencia.

El cálculo de la licencia se obtiene multiplicando el jornal de vacaciones vigente por los días de licencia generados. El jornal de licencia se calcula en el caso de los trabajadores de enseñanza tomando el sueldo mensual sobre treinta días de trabajo. El concepto de sueldo incluye no solo el jornal básico, sino aquellas remuneraciones variables que componen el salario normal del trabajador, como por ejemplo horas extras, descansos trabajados y en el caso de la enseñanza particularmente se debe considerar la prima por antigüedad.

En el caso de los trabajadores de la Enseñanza la licencia se cobra como si se tratase del salario normal a fin de mes.

**B) Licencia y Seguro por Enfermedad:** Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad, el trabajador deberá haber aportado tres meses como mínimo dentro de los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de la denuncia de la enfermedad.

---

<sup>71</sup> Larrañaga Zeni Nelson. Reglamentación del Trabajo en Uruguay. Ley 12.590

El trabajador no concurrirá a su trabajo y percibirá del BPS un subsidio del 70% de su sueldo básico, excluyéndose otras partidas como: locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales. El subsidio se percibirá desde el cuarto día de ausencia por enfermedad o accidente (en caso de hospitalización el subsidio se cobrará desde su internación) con un plazo máximo de un año, prorrogable por un año más por resolución fundada.

El tiempo que el trabajador no pudiere prestar servicio por razones de enfermedad será computado como si realmente hubiera trabajado. Si bien el Decreto-Ley 14.407 dice "*salvo para la licencia y el salario vacacional*"<sup>72</sup>, el convenio internacional N° 132, ratificado por nuestro país, establece en su art. 5° numeral 4° que las ausencias por enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicio.

Como fuera mencionado, por Convenio Colectivo la institución privada de enseñanza debe abonar la diferencia entre el subsidio y el salario normal del trabajador.

**C) Licencia por Maternidad:** La trabajadora grávida "*deberá cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo. No obstante las beneficiarias autorizadas por la Dirección de las Asignaciones Familiares, podrán variar los períodos de licencia anteriores manteniendo el total de las doce semanas.*"<sup>73</sup>

La licencia por maternidad puede ampliarse en los siguientes casos, cuya duración será fijada por Asignaciones Familiares y no podrá exceder los seis meses:

i) "*Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.*"<sup>74</sup>

ii) "*En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá prever un descanso prenatal suplementario. Cuando sea consecuencia del parto, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal.*"<sup>75</sup>

La beneficiaria percibirá el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo. "*Para la determinación del subsidio se tomará como base la retribución resultante del tiempo trabajado y remuneraciones percibidas en los últimos seis meses.*"<sup>76</sup>

---

<sup>72</sup> Artículo 21 del Decreto-Ley 14.407

<sup>73</sup> Artículo 12 Decreto-Ley 15.084 del 28/11/1980

<sup>74</sup> Artículo 13 Decreto-Ley 15.084 del 28/11/1980

<sup>75</sup> Artículo 14 Decreto-Ley 15.084 del 28/11/1980

<sup>76</sup> Artículo 15 Decreto-Ley 15.084

Como durante la licencia maternal es el BPS quien abona la licencia, salario vacacional y aguinaldo, cuando la trabajadora deba gozar su licencia anual posterior al período en que estuvo ausente por maternidad podrá gozar los días que le correspondan como si hubiera trabajado ininterrumpidamente, pero la empresa le va a abonar aquellos que efectivamente trabajó, dado que los restantes ya fueron abonados.

Respecto al **período de lactancia**, si la empleada amamanta a su hijo está autorizada a interrumpir su trabajo para este fin, durante dos períodos de media hora dentro de su jornada diaria, que serán contados como trabajo efectivo. En la práctica, a no ser que la trabajadora viva muy cerca de su lugar de trabajo, o que le lleven al bebé es casi imposible que pueda amamantar a su hijo en media hora, es por ello que se acuerda con la empresa unir las dos medias horas y entrar una hora más tarde o salir una hora antes. En el caso de las docentes, si bien es un derecho, es muy complicado que se lleve a cabo ya que se debería conseguir un docente suplente solamente por esa hora, más en el caso de docentes de enseñanza media o terciaria donde en general no trabajan un horario continuo y extenso, ni tampoco uniforme durante la semana en ningún instituto en particular, debería optar por algún grupo al cual no dictar clase. Además en general ningún docente tiene una jornada laboral tan extensa en un mismo instituto que justifique el ejercicio de este derecho.

**D) Otras Licencias:** La Ley N° 18.345 de 11/09/2008 y posteriormente la Ley N° 18.458 de 02/01/2009 (que introdujo modificaciones a la primera norma, básicamente en materia de licencia por estudio) han establecido un nuevo marco para los trabajadores de la actividad privada, en el otorgamiento de licencias especiales, con goce de sueldo, el cual equipara la situación de dichos trabajadores a los beneficios del que disponen los funcionarios públicos.

**1) Licencia por Estudio:** La Ley 18.458, que modificó la Ley 18.345 (que otorgaba un mínimo de 18 días anuales de licencia por estudio) creó un sistema progresivo por el cual el trabajador tendrá derecho a 6, 9 o 12 días anuales como mínimo dependiendo del número de horas semanales que trabaje, a saber: 6 días mínimos anuales a aquellos trabajadores que realizan hasta 36 horas de labor semanales, 9 cuando realizan más de 36 y menos de 48 horas de labor, y 12 cuando realizan 48 horas por semana.<sup>77</sup>

*“Ni la ley No. 18.345, ni la nueva ley 18.458 se pronuncia en relación a si los plazos establecidos por este tipo de licencia especial deberán computarse por días hábiles o corridos. Hasta tanto no se dicte la reglamentación de la ley No. 18.345, podríamos hacer una interpretación analógica con lo previsto para la licencia anual de los trabajadores, y entender que la licencia por estudio del sector privado se*

---

<sup>77</sup> Artículo 2 de la Ley 18.458

*extiende por 6, 9 o 12 días, no incluyendo los feriados ni los domingos (o el día de descanso semanal del trabajador), pero sí los días sábados. Asimismo, cabría la posición contraria y entender que dado que estamos ante una licencia especial la misma se debe de contar por días corridos al igual por ejemplo que la licencia por maternidad.*<sup>78</sup>

La Ley 18.458 también redujo la cantidad de días que se pueden tomar por examen, prueba de revisión, evaluación o similares, estableciendo que deben otorgarse *“en forma fraccionada de hasta 3 días, incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similares.*<sup>79</sup>

En cuanto a los requisitos para gozar de dicha licencia, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de seis meses en la empresa y presentar un certificado de que se rindió la prueba. La no presentación de la documentación referida conlleva a la pérdida del derecho a solicitar otra vez este tipo de licencia durante un año y habilita el descuento de los días solicitados, como si fueran inasistencias sin previo aviso.

Además la primera vez que se solicite se deberá justificar estar inscriptos en los cursos respectivos. En los años sucesivos deberá acreditarse el haber aprobado por lo menos un examen o curso, suspendiéndose el ejercicio del derecho en el año posterior a aquel en que no hubiera cumplido con dicha condición, restableciéndose el derecho al año siguiente.

**2) Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva:** Comprende el día del nacimiento y los dos días siguientes, debiendo acreditar el hecho a su empleador con documentación probatoria en un plazo de veinte días hábiles, o podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.<sup>80</sup> Dicha licencia se debe considerar junto con la Ley 17.292 que dispuso el derecho de todo trabajador dependiente afiliado al BPS (tanto funcionario público como privado) a una licencia especial de seis semanas continuas de duración en el caso de adopción de menores. Ahora bien, solo podía hacer uso de esta licencia especial, uno u otro integrante del matrimonio beneficiario o el beneficiario en su caso. Además en el caso de los trabajadores privados no tienen derecho a cobrar el sueldo, sino a un subsidio a cargo del BPS.

**3) Licencia por matrimonio:** Se otorgan tres días por matrimonio, debiendo coincidir uno de los días con la fecha en que se celebra el mismo. Los trabajadores deberán realizar un aviso fehaciente al empleador, en un plazo mínimo de treinta días previos al mismo y acreditar el matrimonio en un plazo

---

<sup>78</sup> Rodríguez Clarisa. Se modifica la Ley N° 18.345 Normas sobre licencias por estudio en el sector privado. Consultora Rueda, Abadi & Pereira, <http://www.rap.com.uy>

<sup>79</sup> Artículo 2 de la Ley 18.458

<sup>80</sup> Artículo 5 de la Ley 18.345

máximo de treinta días, o los días podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.<sup>81</sup>

**4) Licencia por duelo:** Se dispone de una licencia de tres días hábiles con motivo del fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos. Al igual que la licencia por matrimonio se debe presentar documentación del hecho en un plazo de treinta días, o los días podrán ser descontados.<sup>82</sup>

**5) Licencia por donación de sangre:** Establecido por la Ley 16.168 del 24/12/1990, tanto para trabajadores de la actividad pública y privada, se concede el derecho a no concurrir el día que se realice la donación y el mismo será abonado como trabajado, no pudiéndose ejercer el derecho más de dos veces al año.

**6) Licencia por examen ginecológico:** "Las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente."<sup>83</sup>

## 7.2. SECTOR PÚBLICO

### 7.2.1. DOCENTES DE ANEP

**A) Licencia Anual:** Si bien los funcionarios docentes de ANEP y también de UDELAR no se encuentran comprendidos en la Ley N° 16.104 de 23/01/1990 que estipula el régimen general de licencias para los funcionarios públicos, (*"Todos los funcionarios presupuestados o contratados –con excepción de los Magistrados, diplomáticos, militares, policías, funcionarios de Gobiernos Departamentales y Entes Autónomos– tienen derecho a una licencia anual de veinte días hábiles como mínimo"*<sup>84</sup>), tienen normas particulares (Estatuto Docente de la ANEP y Ordenanza de Licencias de UdelAR) que les brindan dicho derecho.

En el caso de los funcionarios docentes de ANEP *"gozarán de la licencia anual ordinaria de acuerdo con el régimen legal vigente, ... las licencias anuales ordinarias coincidirán con los períodos vacacionales, computándose el tiempo vacacional, como de licencia gozada."*<sup>85</sup> Por ende, el período en el cual no se dictan las clases se computa para la licencia; lógicamente este período es siempre superior a lo que se puede generar de licencia en un año lectivo, y la norma es

---

<sup>81</sup> Artículo 6 de la Ley 18.345

<sup>82</sup> Artículo 7 de la Ley 18.345

<sup>83</sup> Artículo 2 de la Ley 17.242 del 13/06/2000

<sup>84</sup> Artículo 1 de la Ley N° 16.104 de 23/01/1990

<sup>85</sup> Artículo 69 del Estatuto Docente de la ANEP

razonable para que no se interfiera con el normal curso de las clases. Igualmente la norma establece que aquellos docentes que, por la naturaleza o responsabilidad de las funciones que cumplan o por razones debidamente acreditadas, deban permanecer en servicio durante los períodos vacacionales previa autorización, podrán usufructuar de la licencia anual en cualquier época del año. La licencia ordinaria, así como los haberes durante el período de receso están previstos solo para los docentes efectivos, salvo que el docente *“ejerza cargos con carácter de suplente desde el comienzo del año lectivo, y lo haga ininterrumpidamente hasta su finalización.”*<sup>86</sup>

**B) Licencia por Enfermedad:** El trabajador seguirá percibiendo su sueldo en forma normal y deberá certificarse por los Servicios Médicos oficiales. El estatuto docente nos dice que dicha licencia se regirá por las normas legales respectivas. Este hecho nos lleva a remitirnos al Texto Ordenado de los Funcionarios Públicos (TOFUP).

En dicho texto encontramos como principal diferencia con el régimen privado ya señalado, que el funcionario sigue percibiendo el 100% de su sueldo en vez de recibir un subsidio del BPS.

Otra diferencia es el límite máximo de extensión del beneficio ya que para el Sector Privado, como se mencionara, es de dos años mientras en el Sector Público podrá prolongarse hasta tres años según lo indica la Ley 16.104.

**C) Licencia por Maternidad:** El Consejo correspondiente concederá esta licencia, en la cual la trabajadora seguirá percibiendo su remuneración normalmente. Esta causal comprenderá también a las funcionarias docentes suplentes.

Al igual que con la licencia por enfermedad, el estatuto se remite a la normativa vigente en la materia, por lo cual nos vamos a ver la normativa en la materia del TOFUP.

Como primera diferencia con el régimen privado se puede señalar que en el Sector Público la licencia dura trece semanas y no doce.<sup>87</sup> En coincidencia con dicho artículo, el mínimo de descanso post parto es de siete semanas en el Sector Público y no de seis; esta licencia al igual que la privada no será reducida aunque *“el parto sobrevenga después de la fecha presunta.”*<sup>88</sup>

Durante el período de lactancia se podrá otorgar licencia, si existe imposibilidad de adecuación de horarios, previo informe del servicio médico. Esta causal comprenderá también a los funcionarios docentes suplentes.

---

<sup>86</sup> Artículo 30.1 del Estatuto Docente de la ANEP

<sup>87</sup> Artículo 24 de la Ley 16.104 de 23/01/90

<sup>88</sup> Artículo 25 de la Ley 16.104 de 23/01/90

**D) Otras Licencias:** A continuación se detallan el resto de las licencias a las que tienen derecho los funcionarios de la ANEP, las cuales están estipuladas básicamente en el Estatuto del Funcionario Docente de dicho Ente.

**1) Concursos y exámenes:** Se concederá hasta cinco días de licencia por cada examen o prueba de concurso, con el tope de treinta días anuales. Se exige que sean de nivel universitario o de Formación y Perfeccionamiento Docente y que interfieran con el normal funcionamiento del servicio.

**2) Paternidad:** Se concederá diez días de licencia computándose a partir del día de nacimiento.

**3) Licencia por adopción de menores:** Al igual que para los trabajadores privados, rige la Ley 17.292, la única diferencia es que los trabajadores públicos en vez de recibir un subsidio del BPS continúan percibiendo su retribución habitual durante el período de goce de la licencia especial.

**4) Matrimonio:** Se concederá quince días de licencia a partir del acto de celebración.

**5) Duelo:** Se concederá en caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge, diez días; cuatro días en caso de fallecimiento de hermanos y dos días en caso de fallecimiento de abuelos, nietos, padres, hijos o hermanos políticos, padres adoptantes, hijos adoptivos, padrastros o hijastros.

**6) Donación de sangre:** Como fuera mencionado, se otorga el día de la donación.

**7) Donación de órganos o tejidos con destino al Banco de Órganos y Tejidos del Ministerio de Salud Pública:** Se concederá los días que estimen necesarios los médicos de dicho Banco para la recuperación total del donante.

Las licencias que tengan por motivo la donación de sangre, órganos o tejidos no podrán usufructuarse más de dos veces por año.

**8) Examen de Papanicolau y/o radiografía mamaria:** Como fuera mencionado, se otorga un día al año para dicho estudio.

**9) Licencias por integración en mesas receptoras de votos y participación en censos:** Consiste en una licencia generada por participar como integrante de mesas receptoras de votos en calidad de funcionario público, ya sea como miembro titular o suplente, toda vez que el mismo sea citado por la Corte Electoral. Los titulares generan el día posterior a la elección y cinco días hábiles, los suplentes dos. También puede consistir en una licencia generada por participación en censos nacionales o universitarios.

**10) Cursos:** Siempre que guarden relación directa con la función, se programen oficialmente y su desarrollo impida atender la función docente.



**11) Becas de estudio otorgadas oficialmente:** Se entiende por oficial la beca concedida por la jerarquía máxima de un Organismo estatal nacional o declarada tal por Organismo competente de esa naturaleza.

**12) Tareas o servicios especiales:** Deben ser encomendados por el CODICEN, por los Consejos respectivos o por otros organismos estatales, en cumplimiento de disposiciones legales expresas.

**13) Reuniones obligatorias de profesores o integrar mesas de exámenes o concursos en el ámbito de la enseñanza oficial y habilitada:** Debe existir interferencia de horarios y el Organismo no está obligado a conceder en todos los casos licencia por el hecho de integrar Tribunales de Concurso.

**14) Motivos especiales:** Podrán ser otorgados por los Consejos hasta 30 días de licencia extraordinaria con goce de sueldo por año y lógicamente la causal no podrá estar comprendida dentro de las anteriormente mencionadas. También los responsables de los establecimientos podrán autorizar no concurrir hasta cinco días en el año, en casos fortuitos o de fuerza mayor, debidamente justificados.

Por último, se establece como regla general que el término máximo de licencia a conceder por los Consejos Desconcentrados será de seis meses, siendo sin goce de sueldo las que excedan los treinta primeros días, pudiéndose prorrogar por seis meses más o hasta el término del año docente respectivo (28 de febrero siguiente), aunque se excedan los seis meses.

**15) Licencias Extraordinarias:**

**i) Asunción de funciones en Organismos internacionales:** Cuando sea de interés de la Administración y por un plazo que no podrá exceder de los cinco años.

**ii) Cursos o investigaciones en el extranjero:** Debe ser sobre temas atinentes a su profesión o especialización docente. No se establece un plazo máximo.

Ambas licencias son sin goce de sueldo.

**iii) Desarrollo de una investigación o estudio que redunde en beneficio de la educación:** Dicha licencia es con goce de sueldo por el lapso de seis meses prorrogables en tres más, comprendidos dentro del año lectivo. Deberá haber ejercido la docencia en el Ente durante ocho años como mínimo y para volver a ejercer este derecho tendrá que haber cumplido otro plazo igual de actividad.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Artículo 75 del Estatuto Docente de ANEP

## 7.2.2. DOCENTES DE UDELAR

**A) Licencias Ordinarias:** Al igual que los funcionarios docentes privados y de la ANEP, los funcionarios de la Universidad de la República tienen derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo.

Dicho régimen se puede encontrar en la Ordenanza de Licencias para los funcionarios de UDELAR, ya que la *“ordenanza comprende al personal docente.”*<sup>90</sup>

No existen diferencias respecto al régimen general, se genera licencia por antigüedad, a razón de un día adicional cada cuatro años a partir del 5to año y se dispone que los veinte días se otorgarán a aquellos que trabajaron durante todo el año civil, o sino en forma proporcional al tiempo trabajado.

Por otro lado, al igual que los docentes de la ANEP, *“excepcionalmente podrá negarse a los funcionarios el uso de su licencia anual, cuando mediaren razones de servicio imposibles de subsanar...”*, la que se acumulará a la generada en el período siguiente, y que *“...en ningún caso podrán denegarse licencias en forma que se acumulen más de dos períodos anuales”*<sup>91</sup> y la *“licencia anual del personal docente cuya función consiste exclusivamente en el dictado de clases, coincidirá con las vacaciones estudiantiles.”*<sup>92</sup>

**B) Licencias por Enfermedad:** En todo caso deberá certificar la enfermedad o accidente la División Universitaria de la Salud. *“Las inasistencias por enfermedad que no determinen imposibilidad permanente para el cumplimiento de las funciones, podrán prolongarse hasta 120 días continuos con certificaciones médicas periódicas. Vencido dicho lapso, se solicitará a la División Universitaria de la Salud.”*<sup>93</sup>

Salvo dichas disposiciones nos remitimos a las normas del TOFUP señaladas anteriormente para los docentes de la ANEP.

**C) Licencias por Maternidad:** En cuanto a la duración, este es el régimen más beneficioso, ya que *“la duración de este descanso será de 14 semanas, la funcionaria embarazada deberá cesar todo trabajo por lo menos cuatro semanas antes del parto, y no podrá reiniciarlo sino hasta un mínimo de siete semanas después del parto.”*<sup>94</sup> Al igual que en los casos anteriores *“cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta... la duración del descanso*

---

<sup>90</sup> Artículo 40 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>91</sup> Artículo 6 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>92</sup> Artículo 40 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>93</sup> Artículo 13 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>94</sup> Artículo 17 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

*puerperal obligatorio no deberá ser reducida.*<sup>95</sup> Al igual que en la ANEP, continúa percibiendo normalmente su remuneración.

Respecto al **período de lactancia**, *“las funcionarias madres tendrán derecho a que se les reduzca a la mitad el horario de trabajo durante los seis meses siguientes al parto, a los efectos del cuidado de su hijo.”*<sup>96</sup> Al igual que en el caso de los docentes de Enseñanza privada aquellos que solo se dedican al dictado de cursos es difícil que apliquen dicho beneficio. Diferente es el caso de aquellos docentes que tienen régimen de dedicación total.

**D) Otras Licencias:** Basándonos principalmente en la Ordenanza de Licencias de UDELAR, pasamos a detallar el resto de licencias a las que tienen derecho los docentes que se desempeñan en dicho Ente:

**1) Licencia para rendir pruebas o exámenes:** Dicha licencia es más extensiva respecto a la ANEP, ya que se consideran los estudios en *“los ciclos de enseñanza secundaria básica y superior, educación técnica profesional superior, Universidad, Institutos Normales o postgrados.”*<sup>97</sup> La licencia se otorga hasta treinta días hábiles anuales, que se pueden fraccionar. Al igual que para el sector privado se exige, cuando se solicite por primera vez, la justificación de estar inscriptos en los cursos respectivos y en los años sucesivos debe acreditarse el haber aprobado por lo menos un examen, suspendiéndose el ejercicio del derecho a esta licencia en el año posterior si no se cumple con lo mencionado.

**2) Licencia por paternidad:** A diferencia de la ANEP, se otorgan cinco días hábiles a partir de la fecha de nacimiento.<sup>98</sup>

**3) Licencia por adopción de menores:** Rigen las mismas condiciones que para los docentes de la ANEP.

**4) Licencia por matrimonio:** Rigen las mismas condiciones que para los docentes de la ANEP.

**5) Licencia por duelo:** En el caso de la licencia por duelo también establecida para el resto de los docentes de las instituciones privadas y públicas, existe una diferencia en cuanto a los días a otorgar, ya que se dan: en caso de fallecimiento de hijos, hijastros, hijos adoptivos o cónyuges, siete días; padres, padrastros, padres adoptivos, nietos, hermanos o hermanastros, cuatro días; tíos, abuelos, suegros, yernos o nueras o cuñados, dos días.<sup>99</sup>

**6) Licencia por donación de sangre, órganos o tejidos:** Rigen las mismas condiciones que para los otros docentes.

---

<sup>95</sup> Artículo 18 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>96</sup> Artículo 21 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>97</sup> Artículo 26 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>98</sup> Artículo 28 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>99</sup> Artículo 24 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

**7) Licencia por exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria:** Rigen las mismas condiciones que para los otros docentes.

**8) Licencias por integración en mesas receptoras de votos y participación en censos:** Rigen las mismas condiciones que para los docentes de ANEP.

**9) Congresos:** Se puede otorgar licencia extraordinaria con goce de sueldo para concurrir a Congresos u otros actos de análoga naturaleza, cuando exista conveniencia para el organismo.<sup>100</sup>

**10) Grupo de Viaje:** Se podrá conceder licencia extraordinaria con goce de sueldo a los funcionarios de la Universidad de la República que sean integrantes titulares de grupos de viaje universitarios por el plazo del viaje.

**11) Asunción de cargos de Gobierno, Políticos o de Particular Confianza:** Se podrá conceder licencia extraordinaria sin goce de sueldo por hasta cinco años a los docentes que fueren llamados a ocupar este tipo de cargos. La licencia extraordinaria y sus prórrogas serán concedidas por el Consejo Directivo Central, con el voto conforme de la mayoría de sus componentes.

**12) Licencia por incentivo:** Se generan cuatro días por año, cuando el funcionario no haya incurrido en infracciones en el cumplimiento de horarios ni en inasistencias injustificadas en el año civil.

**13) Otros Motivos:** Por razones probadas “*se podrá conceder licencia especial con goce de sueldo hasta por diez días al año.*”<sup>101</sup>

**14) Licencias extraordinarias:**

**i) Con goce de sueldo:** Se podrá conceder licencias extraordinarias con goce de sueldo cuando exista interés de la Universidad, o cuando se desempeñe un cometido oficial de interés para la administración, cuyo cumplimiento sea incompatible con la actividad del funcionario, por un plazo máximo de dos años. Por razones fundadas, dicho plazo podrá extenderse hasta un tope máximo de cinco años consecutivos, salvo el caso del docente que esté realizando estudios de postgrado y deba permanecer en el exterior, en que podrá extenderse hasta por tres años más.<sup>102</sup>

Entre dos solicitudes sucesivas de licencia extraordinaria con goce de sueldo, deberá transcurrir por lo menos un plazo igual a la mitad del período de licencia gozado en forma inmediatamente anterior por el funcionario.

**ii) Sin goce de sueldo:** Previo informe del jerarca respectivo, se podrán conceder licencias extraordinarias sin goce de sueldo hasta por tres años, cuando medie interés particular del interesado y no perturbe la normal actividad

---

<sup>100</sup> Artículo 33 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>101</sup> Artículo 29 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

<sup>102</sup> Artículo 32 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

del servicio respectivo, las cuales pueden elevarse hasta un máximo de ocho años en los casos de que se encuentren realizando estudios de postgrado en el exterior.<sup>103</sup>

En ningún caso, el total de licencia extraordinaria podrá superar los ocho años.

A continuación se presenta un cuadro comparativo de los regímenes de licencia de los trabajadores docentes de los institutos privados de enseñanza, ANEP y UDELAR.

---

<sup>103</sup> Artículo 35 de la Ordenanza de Licencias de UDELAR

**CUADRO Nº 2 COMPARATIVO DE LICENCIAS**

|   | <b>Sector Privado</b>   | <b>ANEP</b>   | <b>UDELAR</b>   |
|---|---|---|---|
| <b>Licencia Ordinaria</b>   | 20 días anuales, gozados durante el período de vacaciones estudiantiles   | 20 días anuales, gozados durante el período de vacaciones estudiantiles   | 20 días anuales, gozados durante el período de vacaciones estudiantiles   |
| <b>Licencia por Enfermedad</b>  | Subsidio del 70% del BPS, por convenio colectivo el empleador debe otorgar la diferencia hasta completar el 100%. Máximo 2 años | Se percibe el 100% de la remuneración. Máximo 3 años  | Se percibe el 100% de la remuneración. Máximo 120 días  |
| <b>Licencia por Maternidad</b>  | Subsidio del 100% por el BPS, 12 semanas  | Se percibe el 100% de la remuneración, 13 semanas   | Se percibe el 100% de la remuneración, 14 semanas   |
| <b>Licencia por Lactancia</b>   | Puede interrumpir la jornada laboral en 2 períodos de 1/2 hora cada uno (impracticable para la docencia)                        | Ante la imposibilidad de adecuar horarios   | Durante 6 meses tienen el derecho a reducir a la mitad el horario (impracticable si el docente solo dicta clases) |
| <b>Licencia por Estudio</b>   | 6, 9 ó 12 días anuales  | 30 días anuales   | 30 días anuales   |
| <b>Licencia por Paternidad o Adopción de Menores</b>                                    | 3 días en el caso de paternidad, 6 semanas continuas en la adopción con subsidio del BPS  | 10 días en el caso de paternidad y 6 semanas continuas en el caso de adopción   | 5 días en el caso de paternidad y 6 semanas continuas en el caso de adopción                                      |
| <b>Licencia por Matrimonio</b>  | 3 días  | 15 días   | 15 días   |
| <b>Licencia por Duelo</b>   | 3 días  | 10, 4 ó 2 días  | 7, 4 ó 2 días anuales   |
| <b>Licencia por Donación de Sangre</b>  | 2 días anuales  | 2 días anuales  | 2 días anuales  |
| <b>Licencia por Donación de Órganos o Tejidos</b>                                       | No tiene el beneficio   | Días que se estimen necesarios  | Días que se estimen necesarios  |
| <b>Licencia por Examen de Papanicolaou</b>  | 1 día anual   | 1 día anual   | 1 día anual   |
| <b>Licencias por integración en mesas receptoras de votos y participación en censos</b> | No tiene el beneficio   | Los titulares (en la mesa, no se refiere a la efectividad) generan cinco días hábiles, los suplentes dos                          | Los titulares (en la mesa, no se refiere a la efectividad) generan cinco días hábiles, los suplentes dos          |
| <b>Licencia por Cursos</b>  | No tiene el beneficio   | Relación con función e imposibilidad de trabajar  | Si existe conveniencia para UDELAR  |
| <b>Licencia por Becas de Estudio</b>  | No tiene el beneficio   | Debe ser oficial  | Podría considerarse incluida en el apartado anterior, también dentro de las licencias extraordinarias             |
| <b>Licencia por Tareas Especiales</b>   | No tiene el beneficio   | Encomendada por CODICEN o Consejo respectivo  | Podría considerarse incluida en las licencias extraordinarias   |
| <b>Licencia por Grupo de Viaje</b>  | No tiene el beneficio   | No tiene el beneficio   | Por el plazo del viaje  |
| <b>Licencia por incentivo</b>   | No tiene el beneficio   | No tiene el beneficio   | 4 días por año  |
| <b>Licencia por Asunción de Cargos de Gobierno o Políticos</b>                          | No tiene el beneficio   | No tiene el beneficio, pero si en el caso de Asunción de cargos en Organismos Internacionales hasta por 5 años sin goce de sueldo | Durante el desempeño del cargo, es sin goce de sueldo   |

|                           |                       |   |  |
|---------------------------|-----------------------|---|--|
| Licencias Extraordinarias | No tiene el beneficio | Cursos en el exterior sin goce de sueldo / Estudios sobre la Educación hasta 9 meses con goce de sueldo | No se pueden extender por más de 8 años consecutivos |
|---------------------------|-----------------------|---|--|

## 8. SUMA PARA EL MEJOR GOCE DE LA LICENCIA (SALARIO VACACIONAL)

### 8.1. SECTOR PRIVADO

Creado por la Ley 16.101 de 10/11/1989 excluye a los trabajadores públicos, ya que establece que *“todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales percibirán de sus empleadores una suma para el mejor goce de la licencia anual.”*<sup>104</sup>

El monto mínimo del beneficio equivaldrá al 100% del líquido de licencia, por ende a la hora de calcularlo se descuentan del jornal de licencia, todos los porcentajes de aportes a la seguridad social.

Esta suma de dinero, debe ser abonada al inicio del goce de la licencia, y la misma no es materia gravada por las contribuciones a la seguridad social, aunque, como fuera mencionado, sí se considera a la hora de aplicar el IRPF.

## 9. INICIO Y FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

### 9.1. SECTOR PRIVADO

#### 9.1.1. INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral se inicia con el comienzo de la prestación efectiva del servicio y termina cuando esta prestación se finaliza. No se debe confundir con la duración del contrato de trabajo, que puede iniciarse antes del comienzo de la relación laboral y extender sus efectos hasta después de finalizada la prestación del servicio. Sin embargo, en general la relación laboral inicia con un contrato de trabajo.

##### 9.1.1.1. Contrato de trabajo

---

<sup>104</sup> Artículo 4 de la Ley 16.101 de 10/11/1989

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes: el empleador y el empleado, que regula una relación laboral, por el cual el empleado presta su actividad personal a cambio de una remuneración. Los contratos de trabajo pueden ser de duración indeterminada (sin plazo), o de duración determinada (con plazo establecido).

#### **9.1.1.2. Requisitos del personal docente**

Tanto los institutos de Enseñanza Privada como los Entes de Enseñanza Pública deben contratar docentes que cumplan ciertos requisitos.

En el Sector Privado a la hora de establecer los requisitos de la función docente debemos recordar que la Constitución consagra la libertad de enseñanza, que supone la libertad de crear y organizar instituciones privadas de enseñanza, que solo pueden ser limitadas mediante leyes fundadas en razones de interés general. Siguiendo este razonamiento podríamos afirmar equivocadamente que los docentes que ejercen en el ámbito privado no se les exigen ninguna clase de requisito.

Sin embargo, aquí se debe distinguir entre aquellas instituciones que están habilitadas por los organismos reguladores de la enseñanza en los niveles que dictan y por lo tanto deben cumplir una serie de condiciones para su funcionamiento, y aquellos institutos o personas que ejerzan la enseñanza en forma libre, sin ajustarse a la normativa. Esta segunda forma de impartir la enseñanza, se permite (por ejemplo, los profesores particulares) pero en el caso de que otorguen alguna clase de título, éste no tendrá ninguna validez formal o reconocimiento (debiendo dejar en claro a sus educandos que el instituto no se encuentra habilitado y sus consecuencias). Un caso particular, que ocurre en la enseñanza primaria y media, son aquellas instituciones privadas autorizadas, que si bien no cumplen con la normativa de la ANEP, sus alumnos tienen el derecho a rendir una prueba cuando finalizan algún nivel de enseñanza y en caso de aprobarla se reconocerá como terminado dicho nivel y podrán acceder al nivel subsiguiente de enseñanza.

Dentro de la Educación Privada habilitada en nuestro país se pueden identificar 3 regímenes diferentes:

#### **A) Educación Primaria, Media y Formación Docente**

Por un lado se encuentran los docentes de las instituciones privadas de enseñanza privada primaria, secundaria, técnica y de formación docente, cuya habilitación y requisitos para funcionar son otorgadas por la ANEP.



En la Ordenanza 14 de la ANEP de enero de 1995 se estipulan las condiciones del personal docente (tanto titulares como suplentes) dependiendo del tipo y nivel educativo que se dicte.

En primer lugar podemos destacar que *“no podrán actuar como... docentes aquellas personas que habiendo ejercido funciones en cualquiera de los organismos oficiales de la Educación, hayan sido destituidos por ineptitud, omisión o delito”*<sup>105</sup> y que *“la designación del personal es de competencia y responsabilidad exclusiva del Instituto.”*<sup>106</sup>

En la Educación Primaria es donde existen las mayores restricciones para ser docente, ya que solo pueden ejercer dicha actividad:

- a) *“Los egresados de los Institutos de Formación Docente, orientación Magisterio o los titulados como maestros en el extranjero con reválida concedida.*
- b) *Los alumnos del último año de los Institutos de Formación Docente, orientación Magisterio.”*<sup>107</sup>

En la Educación Media, tanto a nivel de Educación Secundaria como Educación Técnico Profesional, el criterio es menos restrictivo.

Si bien, en primer lugar se exige que los docentes cumplan algunos de los siguientes requisitos:

- Sean o hayan sido docentes en la ANEP o en los liceos habilitados en la asignatura.
- Sean estudiantes o egresados del Instituto de Profesores Artigas o del Instituto Normal de Enseñanza Técnica en la respectiva especialidad.
- Estén incluidos en las listas oficiales para proveer interinatos y suplencias o hayan sido declarados aptos para la asignatura, en los concursos realizadas en los establecimientos oficiales.

También se permite dictar cursos a toda persona *“que no hallándose en ninguna de las situaciones previstas...”* anteriormente *“...a Juicio de la Dirección del Instituto Habilitado posea antecedentes relevantes o títulos de competencia expedidos por Institutos de notoria significación docente, nacionales, internacionales o extranjeros.”*<sup>108</sup>

---

<sup>105</sup> Artículo 45 Ordenanza N° 14, de enero de 1995. (Acta N° 86 Resolución N° 20 de 19/XII/94) ANEP

<sup>106</sup> Artículos 21, 33 y 40. Ordenanza N° 14, de enero de 1995. (Acta N° 86 Resolución N° 20 de 19/XII/94) ANEP

<sup>107</sup> Artículo 21. Ordenanza N° 14, de enero de 1995. (Acta N° 86 Resolución N° 20 de 19/XII/94) ANEP

<sup>108</sup> Literal h) de los artículos 33 y 40. Ordenanza N° 14, de enero de 1995. (Acta N° 86 Resolución N° 20 de 19/XII/94) ANEP

## **B) Educación Inicial**

El control y la habilitación de las instituciones privadas de Educación Inicial se pueden dividir en dos casos diferentes.

Por un lado, se encuentran aquellos institutos cuya actividad predominante está constituida por acciones de enseñanza aprendizaje (jardines de infantes, escuelas privadas) cuya regulación y fiscalización corresponde a la ANEP.<sup>109</sup>

Por otro, está el resto de los Centros de Educación en la Primera Infancia, (“Guarderías” y Jardines de Infantes) cuyo control y fiscalización es ejercido por el MEC, según declara la Ley 18.437.

En cuanto a la reglamentación sobre el personal docente, dichas instituciones *“deberán contar con personal idóneo para la atención de niños y orientar sus actividades hacia fines educativos”*<sup>110</sup>, cumpliendo para ser autorizados a funcionar con los siguientes requisitos:

➤ *“Al menos la mitad del personal de docencia directa deberá ser egresado de carreras o cursos específicos en la materia, cuyos planes de estudio supongan más de quinientas horas de duración, dictadas durante un año lectivo completo.”*<sup>111</sup>

➤ Contar con un Director responsable técnico de la institución e incluir dentro de la nómina de personal docente otro profesional, quienes deberán *“poseer título de nivel terciario vinculado al área educativa o social y de la salud, con especialización en el área expedidos por la ANEP o institutos habilitados por ésta, el Instituto Universitario de Educación, la Universidad de la República o revalidados, o aquellos que tengan reconocimiento del Ministerio de Educación y Cultura.”*<sup>112</sup>

## **C) Educación Terciaria**

Respecto a la reglamentación de la enseñanza terciaria, ésta se basa en el Decreto-Ley N° 15.661, de 29 octubre de 1984 y el Decreto 308/95.

No existen requisitos para la función docente en particular, pero las instituciones a los efectos de la autorización o del reconocimiento deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) *“Las tres cuartas partes del personal docente asignado a cada carrera, como mínimo, deberá poseer al menos un grado de nivel equivalente al de su culminación.”*

---

<sup>109</sup> Ley N° 18.437

<sup>110</sup> Artículo 103 de la Ley 18.437

<sup>111</sup> Artículo 104 de la Ley 18.437

<sup>112</sup> Artículo 104 de la Ley 18.437

b) *El 10% del personal académico, como mínimo, deberá acreditar experiencia en investigación o docencia no inferior a cinco años.*

c) *La mayoría absoluta del personal académico deberá estar integrada por ciudadanos naturales o legales, o bien residentes, en el país por un lapso no inferior a tres años, con un dominio solvente del idioma español.*<sup>113</sup>

### 9.1.2. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Si bien hay varias formas en la que una relación laboral se termina, aquí vamos a desarrollar aquellas formas en las que se da a través de una decisión unilateral de la parte empleadora.

#### 9.1.2.1. Despido

Para que exista el despido es necesario que se cumplan dos condiciones: que exista un vínculo laboral y que se produzca la ruptura de dicho vínculo. No se requiere ninguna formalidad, basta con la simple comunicación al trabajador de modo que éste se pueda enterar.

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO:** La ley establece que en caso de despido a un trabajador permanente, el empleador debe pagarle una indemnización, que es *“la compensación en dinero que se otorga al trabajador por el hecho de haberse resuelto unilateralmente prescindir de sus servicios en la empresa.”*<sup>114</sup>

A esta indemnización por despido (en adelante IPD), tienen derecho todos los trabajadores dependientes del sector que sean permanentes, quedando excluidos los trabajadores con contrato de trabajo a término. Existen algunas situaciones especiales en el sector.

Una de ellas es el caso de los trabajadores suplentes. Pérez del Castillo en su libro “Manual Práctico de Relaciones Laborales” establece que *“los trabajadores suplentes no han sido previstos por las leyes de despido pero pueden ser considerados una especie dentro del género de los trabajadores eventuales...”* y por ende no tienen derecho a IPD. *“Debe entenderse que cuando es despedido por la vuelta del titular no tiene derecho a indemnización porque es un trabajador no permanente habiendo sido contratado por un plazo incierto (el tiempo que dure*

---

<sup>113</sup> Artículo 13 del Decreto 308/95

<sup>114</sup> Op. cit. Larrañaga

*la ausencia del titular). En caso de que sea despedido antes del reintegro del titular o este fallezca, tendrá derecho al cobro de la indemnización.*<sup>115</sup>

Otro caso, que se produce generalmente en la enseñanza, cuando un docente comienza a impartir clases en un instituto, es que durante los primeros 2 o 3 años, los trabajadores son contratados por varios contratos a término entre marzo y diciembre. Respecto a este hecho Pérez del Castillo señala que *“gran parte de la doctrina y de la jurisprudencia han entendido que se convierten en trabajadores permanentes y por ello es de aplicación el régimen de IPD”*, sin embargo posteriormente agrega *“corresponde apreciar en cada situación si... los sucesivos contratos a término, se producen con pequeño espacio de tiempo entre uno y otro. Si el trabajador entre una y otra oportunidad realiza actividades para otro empleador puede considerarse que ha interrumpido la relación y por ende ésta pierde el carácter de permanencia indispensable para que sea de aplicación el régimen.*<sup>116</sup> En el caso de los docentes se debe considerar que si bien el trabajador es posible que realice tareas para otro empleador durante dicho lapso, en general es un trabajador que queda a la orden, y que generalmente durante el mes de febrero participa de las mesas de exámenes, o de la planificación previa al inicio de los cursos. En conclusión, a nuestro entender cabría la posibilidad de tener derecho a IPD luego de una serie de contratos a término.

### 9.1.2.2. Seguro de paro

**NORMATIVA:** El Seguro de Paro fue regulado inicialmente por el Decreto-Ley N° 15.180 de 20 de agosto de 1981, y reglamentado por el Decreto 14/982 de 19 de enero de 1982. La Ley N° 18.399 de 24 de octubre de 2008, que entró en vigencia en febrero de este año, modificó gran parte del articulado; mientras que el Decreto 14/982 fue derogado por el Decreto 162/009 de 30 de marzo de 2009

**CONCEPTO:** Como señala el artículo 2 de la Ley 18.399, *“La prestación por desempleo consistirá en un subsidio mensual en dinero que se pagará proporcionalmente a los días de desempleo dentro del correspondiente mes del año, a todo trabajador... que se encuentre en situación de desocupación forzosa no imputable a su voluntad o capacidad laboral.*<sup>117</sup>

**CAUSALES:** Son causales para el otorgamiento del subsidio por desempleo:

A) El despido

---

<sup>115</sup> Pérez del Castillo Santiago, Manual Práctico de Normas Laborales, 11ª Edición F.C.U., Montevideo, 2006, pág. 135

<sup>116</sup> *ibid*, págs. 135-136.

<sup>117</sup> Artículo 2 de la Ley N° 18.399

B) La suspensión del trabajo

C) La reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes o del total de las horas trabajadas en el día, en un porcentaje de un 25% o más del legal o habitual en épocas normales, salvo que la reducción del trabajo resultare de un pacto expreso o de las características de la profesión o empleo

A partir de la nueva ley se otorga compatibilidad de la percepción del subsidio con el desempeño de cierto tipo de actividades. Si un trabajador tiene más de un trabajo y es despedido o suspendido en el que le reporta mayores ingresos, tendrá derecho a que se le abone como prestación del Seguro la diferencia entre el subsidio que hubiera percibido por dicha circunstancia, y la suma que continúa percibiendo de su empleador por el trabajo que mantiene, y que podrá continuar desempeñando además de cobrar el subsidio.

**TRABAJADORES AMPARADOS:** Tienen derecho al seguro todos los trabajadores comprendidos dentro de los regímenes de Industria y Comercio, Rural y Domésticos. Se mantiene que deben estar registrados en la Planilla de Trabajo de alguna empresa por el término de seis meses, si es trabajador mensual, durante los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal. Por lo cual comprende a los trabajadores de la enseñanza privada, no así a los trabajadores de los entes de enseñanza.

No tienen derecho al Seguro de Paro aquellos trabajadores que hacen abandono voluntario del trabajo y los despedidos por notoria mala conducta o suspendidos por razones disciplinarias.

**TRÁMITE:** Las empresas están obligadas a llenar los formularios que el trabajador necesite para gestionar el cobro del subsidio, dentro de los 10 días hábiles de producido el despido o la suspensión, y dar toda la información que se le exija. Entregue o no los formularios el empleador, el trabajador tiene un plazo de 30 días corridos para comenzar los trámites, bajo pena de perder el derecho al subsidio.

**MONTO:** En el régimen anterior, los trabajadores beneficiarios del seguro de desempleo cobraban una prestación uniforme durante todo el período, equivalente al 50% de la remuneración media de los últimos 6 meses inmediatos de actividad.

La reforma propuesta introduce un esquema de prestaciones decrecientes para el caso de la causal despido. Dicho esquema supone redistribuir el monto total percibido por el trabajador en el período máximo de cobro (6 meses). Esto permitirá mejorar sensiblemente la prestación en los primeros meses del

desempleo, siendo ésta progresivamente decreciente a medida que el trabajador agota el plazo máximo de utilización del seguro.

Así, y para un trabajador mensual, el artículo 7 de la ley dispone que en relación a su sueldo ese trabajador perciba como subsidio:

- A) 66% por el primer mes de subsidio
- B) 57% por el segundo
- C) 50% por el tercero
- D) 45% por el cuarto
- E) 42% por el quinto
- F) 40% por el sexto

En el caso de suspensión total, el monto de subsidio continúa a la tasa del 50% del promedio mensual de las remuneraciones percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, y en el caso de trabajadores en situación de suspensión parcial de la actividad o trabajo reducido será la diferencia que existiera entre el monto del subsidio calculado a la tasa del 50% y lo efectivamente percibido en el período durante el cual se sirve el subsidio.

**MÍNIMOS Y MÁXIMOS:** Se elevó el monto mínimo del subsidio a 1 BPC (era el 50% de 1 BPC), y en cuanto a los máximos, se mantiene su monto en 8 BPC para las causales de suspensión total o parcial de la actividad, mientras que en el caso de la causal despido se fija una escala de máximos decrecientes a efectos de que guarde la debida armonía con la nueva forma en que se estructura el pago del subsidio para esta causal. Tanto el monto mínimo como el máximo se basan en una jornada de trabajo de ocho horas diarias de labor, debiendo adecuarse proporcionalmente en los casos de menos. De tal manera, en estas situaciones de despido, el subsidio máximo propuesto será de:

- A) 11 BPC por el primer mes de subsidio
- B) 9,5 BPC por el segundo
- C) 8 BPC por el tercero
- D) 7 BPC por el cuarto
- E) 6,5 BPC por el quinto
- F) 6 BPC por el sexto

El tope de los seis meses considerados en conjunto continúa siendo promedialmente, de 8 BPC mensuales.

Para los empleados en situación de suspensión total de la actividad o trabajo reducido se mantiene el monto máximo de 8 BPC por cada mes de subsidio.

Si el trabajador es casado o vive en concubinato, o tiene a su cargo familiares incapaces hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad, ascendientes o descendientes menores de 21 años de edad, percibirá un suplemento del 20% del subsidio que correspondiera, el que se adicionará a los mínimos y máximos previstos si correspondiere.

PLAZO: Se mantiene el período de 6 meses como máximo del período de prestación del subsidio para el trabajador despedido, pero se agrega que si se produce una caída del PBI durante dos trimestres consecutivos, el Poder Ejecutivo queda facultado para extender la prestación hasta un máximo de 8 meses, en el caso del mensual. En los meses suplementarios para abonar el subsidio se aplicará la tasa de 40%. Con esta medida se busca mejorar el perfil contracíclico del seguro de desempleo y fortalecer especialmente la red de protección social cuando se deteriora el contexto económico general.

Para los trabajadores amparados al Seguro por la causal “suspensión total”, el plazo será por un máximo de 4 meses en el caso de los mensuales, cuando en el régimen anterior al igual que en las otras causales era de 6 meses.

MAYORES DE 50 AÑOS: La reforma impulsada prioriza la situación de los desempleados de 50 o más años de edad, estableciendo una mejora sustantiva de su cobertura. En ese sentido, en el caso de un trabajador despedido que contare con 50 o más años de edad al momento del egreso, su cobertura de desempleo se extenderá por otros seis meses adicionales en iguales montos y con iguales topes.

IPD: El Seguro de Paro es percibido aún en el caso que se cobre indemnización por despido. El empleado que se encontrare percibiendo el subsidio por más de tres meses en situación de trabajo reducido para un empleador, podrá optar por considerarse despedido y reclamar la indemnización a que tuviere derecho.

## **9.2. SECTOR PÚBLICO**

### **9.2.1. INGRESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA**

En la Educación Pública *“no existe la firma de contratos para grupos de trabajadores o individualmente, cuando se trata de funcionarios permanentes. En el caso de los trabajadores contratados tampoco existe la firma de un contrato*



*individual a menos que sea un arrendamiento de obra (pero esto no se considera trabajo asalariado).<sup>118</sup>*

### 9.2.1.1. ANEP

*“Aún cuando no existen contratos individuales ni colectivos, las funciones, obligaciones y derechos de los trabajadores están escritos en el Estatuto del Funcionario Docente y, mientras que la designación de las personas en sus cargos, también reglamentada en los estatutos, requiere de la firma del trabajador. De esta manera, es posible asimilar la forma de relación laboral en el sector a la establecida en un contrato de trabajo escrito.”<sup>119</sup>*

Antes de hablar del ingreso a la docencia debemos entender las diferentes categorías de los docentes que existen en la ANEP. *“Los docentes tendrán carácter efectivo, interino o suplente”* y agrega que *“el docente efectivo es el titular del cargo (lo ejerce en forma regular y permanente), el interino es aquél que se desempeña en un cargo sin titular, por vacancia definitiva en el transcurso del año docente; suplente es el que se desempeña en un cargo cuyo titular se encuentra impedido, transitoriamente, de ejercerlo.”<sup>120</sup>* La duración de la relación laboral de los cargos efectivos es por tiempo indeterminado; mientras que los cargos interinos, duran un año si son titulares, o menos en el caso de los suplentes, y pueden o no ser renovados al vencimiento.

**A) REQUISITOS PARA EJERCER LA FUNCIÓN DOCENTE:** Los requisitos para ejercer la función docente también se encuentran en el estatuto del personal docente.

En el caso de la ANEP son *“requisitos para ejercer la función docente:*

- a) Acreditar 18 años de edad cumplidos y estar inscripto en el Registro Cívico Nacional.*
- b) Acreditar aptitud física y mental...*
- c) No tener antecedentes penales ni morales que inhabiliten para la función docente.*
- d) Mantener una conducta acorde con los fines del organismo y con las obligaciones del cargo.*
- e) Haber prestado juramento de fidelidad a la Bandera Nacional y dado cumplimiento a las normas de sufragio obligatorio....*

---

<sup>118</sup> op. cit. Cassoni, pág. 4. <http://www.decon.edu.uy>

<sup>119</sup> ibid, pág. 15. <http://www.decon.edu.uy>

<sup>120</sup> Artículo 5 del Estatuto Docente de ANEP

f) *Poseer título habilitante para los maestros de educación primaria y de adultos.*

g) *Para los demás subsistemas poseer título docente o, en su defecto, probada idoneidad en la especialidad, la que se acreditará de acuerdo con las normas establecidas en el presente Estatuto.”*<sup>121</sup>

Respecto a este último literal debemos mencionar que la nueva ley de Educación estableció que los maestros de Educación Inicial y los profesores de Educación Media Básica también deberán poseer el respectivo título habilitante.<sup>122</sup>

**B) FORMAS DE CONTRATACIÓN:** *“La contratación es distinta según el caso:*

a) *Maestros de educación primaria, docentes de docencia indirecta (directores, adscriptos, inspectores) y funcionarios no docentes son contratados asignándoseles un cargo con horas semanales especificadas.*

b) *Los docentes de secundaria, de UTU y Formación Docente son contratados por hora aula.”*<sup>123</sup>

El ingreso como docente efectivo solo puede ser a través de concursos. En el caso de la enseñanza primaria, (y a partir de la nueva ley, para la educación inicial y media básica) como se exige titulación obligatoria, el ingreso efectivo es entre los egresados de los Institutos de Formación Docente por concurso, que podrá ser de mérito, de oposición o mixto. Mientras que la efectividad para cargos de profesor de educación media superior secundaria y técnico profesional, se efectúa primero mediante concurso de los egresados de los respectivos centros de formación docente y los cargos vacantes se ocupan mediante concurso de oposición libre entre los aspirantes que no poseen título habilitante. El ingreso a un cargo efectivo siempre se hace en el 1er grado del escalafón.

Por su parte, los docentes no efectivos son llamados por el orden de precedencia que tengan en los registros de aspirantes correspondientes de su subescalafón a ocupar los cargos con carácter interino o suplente.

Primero se llama a los egresados de los Institutos de Formación Docente que no sean efectivos (en el caso de educación primaria, inicial y media básica no pueden existir otros aspirantes).

En el caso de Educación Superior Secundaria y Técnica, cuando no existan docentes efectivos o titulados sin cargo, o que aún no hayan completado la unidad

---

<sup>121</sup> Artículo 1 del Estatuto del Funcionario Docente de la ANEP

<sup>122</sup> Artículo 69 de la Ley 18.437

<sup>123</sup> op. cit. Cassoni, pág. 15 y 16. <http://www.decon.edu.uy>

docente, se llama por mérito entre los aspirantes, no titulados, que acrediten debida competencia en la respectiva asignatura y hayan completado como mínimo los estudios de Educación Media o, en su caso, posean título de Técnico.

En base a dichos registros, el Consejo respectivo designará el interinato en aquellos cargos acéfalos o que queden vacantes definitivamente en el transcurso del año docente, hasta la finalización de dicho año y la suplencia en cargos cuando el titular esté impedido transitoriamente de ejercerlo, y finalizarán al reintegrarse éste, o bien, el 28 de febrero del siguiente año.

### 9.2.1.2. UDELAR

*“Los derechos, funciones y obligaciones de los docentes universitarios están estipulados, al igual que en los docentes de la ANEP, en el Estatuto de Personal Docente de la Universidad, negociado y redactado entre las partes en el pasado. Por lo tanto, éste puede asimilarse a un contrato escrito de trabajo de carácter colectivo.”<sup>124</sup>*

**A) REQUISITOS PARA EJERCER LA FUNCIÓN DOCENTE:** En principio se puede señalar que como excepción en el Sector Público *“no se requerirá la ciudadanía para el desempeño de funciones de profesor en la enseñanza superior.”<sup>125</sup>*

El estatuto del funcionario docente no establece requisitos específicos para la función docente, (*“la aspiración a la designación inicial en un cargo docente es libre”<sup>126</sup>*), solo se establece que *“para ocupar un cargo docente se requiere capacidad probada e idoneidad moral.”<sup>127</sup>*

**B) DESIGNACIÓN:** En UDELAR los cargos docentes pueden ser ocupados en forma efectiva o interina. Todos los cargos docentes son por un tiempo predeterminado aunque hay tres situaciones distintas: los cargos interinos, con un año de duración en general aunque pueden ser por períodos menores; los efectivos por primera vez, de dos años de duración; y los efectivos renovados, que se extienden por períodos de cinco años. El artículo 9 del estatuto docente concede la posibilidad de contratar docentes por períodos transitorios para el desempeño de funciones determinadas.

La provisión inicial de todo cargo docente se iniciará con un llamado público a aspiraciones o a concurso, y se designará mediante designación directa o por la

---

<sup>124</sup> op. cit. Cassoni, pág.16. <http://www.decon.edu.uy>

<sup>125</sup> Artículo 76 de la Constitución de la República

<sup>126</sup> Artículo 14 del Estatuto Docente de UDELAR

<sup>127</sup> Artículo 6 del Estatuto Docente de UDELAR

homologación del fallo del concurso. El concurso podrá ser de méritos, de méritos y pruebas, o de pruebas (solo para grados 1 y 2).

Una vez que el docente es efectivo, cada cierto período de tiempo se realizará una votación en el Consejo de Facultad correspondiente para decidir si el cargo sigue siendo ocupado por quien lo desempeña (reelección).

En el caso de los grados 1, 2 y 3, la designación directa y la reelección requieren al menos la mayoría absoluta de componentes del Consejo de Facultad. La duración de los períodos de designación inicial y reelección no puede ser inferior a un año.

Los grados 4 y 5 son designados por el Consejo en sesión pública por votación nominal y fundada sobre los aspirantes que se presentaron al llamado. Únicamente no se procederá a tal votación si antes el Consejo resolvió con el voto de al menos dos tercios de los componentes, la realización de un concurso de méritos entre los aspirantes.

La designación inicial para ocupar un cargo docente de grado 4 o 5 será por un período de dos años, que puede ser prorrogado hasta tres años. Luego podrán ser reelegidos por períodos sucesivos de cinco años; previa votación de la mayoría absoluta de componentes del Consejo de Facultad.

## 9.2.2. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

### 9.2.2.1. ANEP

El docente efectivo cesará por:

I. Causas imputables al trabajador: renuncia aceptada y abandono del cargo.

II. Causas no imputables al trabajador: El principio general es que *“el docente efectivo tiene derecho a permanecer en el Organismo ocupando cargos que correspondan al grado que posee, siempre que mantenga los requisitos exigidos y no falte a las obligaciones legales o reglamentarias.”*<sup>128</sup> Por ende la relación laboral solo puede terminar por las siguientes causas:

A. Destitución por:

i Ineptitud física o mental acreditada por Junta Médica.

ii Ineptitud comprobada para el ejercicio de la función docente. (Si un docente en un año es calificado con menos de 51 puntos en el factor “aptitud docente” pasará a estudio de una junta de Inspectores, que deberá declarar expresamente si el docente es apto o no.)

---

<sup>128</sup> Artículo 57 del Estatuto Docente de ANEP

iii Casos graves de conducta, como hacer proselitismo en el ejercicio de sus funciones o permitir que los bienes o el nombre del Ente sean usados con tales fines, omisión o delito.

B. Haber alcanzado 25 años de servicio o 70 años de edad (si tiene derecho a jubilación), siempre que no se otorgue prórroga, ya que cuando se cumplen los 25 años de servicio se puede pedir prórroga por 5 años más, la cual debe ser otorgada por el CODICEN o el Consejo Directivo Correspondiente. A los 70 años de edad o luego de los 35 años de servicios, la prórroga solo podrá concederse en casos excepcionales de necesidad o de condiciones que redunden en beneficio del Ente y hasta por cinco años no prorrogables.<sup>129</sup>

Los docentes interinos y suplentes cesan al finalizar el interinato o la suplencia que estén realizando.

#### 9.2.2.2. UDELAR

**Cese:** Un docente cesará en el cargo que ocupaba en efectividad por:

I. Causas imputables al trabajador: renuncia aceptada (siempre que no existan investigaciones o sumarios pendientes).

II. Causas no imputables:

A. Por el vencimiento del período de designación, si no ha sido reelegido por un nuevo período.

B. Por alcanzar el límite de edad, si rige para el cargo.

C. Por destitución (por ineptitud, omisión o delito), que requerirá el voto conforme de dos tercios de componentes del Consejo Directivo Central.

D. Por asunción de otro cargo, o condena penal ejecutoriada, interdicción civil.

Un docente cesará en el cargo que ocupaba interinamente por dichas causales y además:

E. Por el vencimiento del período de designación interina si no ha sido designado por un nuevo período.

F. Por la asunción de funciones de quien deba ocuparlo en efectividad, o por el reintegro a sus funciones de quien, ocupándolo en efectividad, regrese de su ausencia.<sup>130</sup>

---

<sup>129</sup> Artículo 59 del Estatuto Docente de ANEP

<sup>130</sup> Artículo 33 del Estatuto Docente

## **CAPÍTULO IV**

### **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **1. NORMATIVA Y SITUACIÓN EN URUGUAY**

##### **1.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Una característica importante es la inexistencia de una regulación sistemática sobre negociación colectiva. Esto en ocasiones se plasma en los propios convenios colectivos.

Dentro de la normativa podemos destacar como normas aisladas a nivel Constitucional, el artículo 39 que consagra el derecho de asociación o el 57 que marca que *“La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales... Declárese que la huelga es un derecho gremial.”*<sup>131</sup> Si bien no hay una referencia expresa a la negociación colectiva, debe admitirse que está implícita en ella la protección negocial, como consecuencia de la promoción de organizaciones gremiales y el reconocimiento del ejercicio del derecho de huelga. Esta norma constituye un vértice de la defensa y protección de la libertad sindical, que fue reglamentada por la Ley N° 17.940 sobre Protección de la Actividad Sindical.

*“Podemos distinguir tres formas de negociación:*

- *La negociación pura, que es la que realizan una o varias empresas con un sindicato o gremio representativo de los trabajadores que se vean afectados;*
- *La negociación atípica, que es la de los Consejos de Salarios; y*
- *La negociación de carácter mixto, que es cuando los actores comenzaron realizando una negociación pura y luego lo sometieron a los Consejos de Salarios.*

*A su vez las formas de negociación difieren según se den en el sector público o en el sector privado, dadas las diferencias que existen entre ambos.”*<sup>132</sup>

##### **1.2. ORGANIZACIONES SINDICALES**

En Uruguay existen sindicatos a nivel de empresa (privada o pública); de sectores económicos (que pueden abarcar una actividad completa como ser el

---

<sup>131</sup> Artículo 57 de la Constitución de la República

<sup>132</sup> Álvarez Iriondo Diego y Rivero Torielli Mauricio. Las Relaciones Laborales del Sector Cemento en Uruguay. Trabajo de Investigación Monográfica presentado ante la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad de la República. Octubre 2006

transporte o bien una rama muy específica, como es el caso de la educación primaria privada); a nivel de una actividad en una localidad geográfica particular (plantaciones de caña de azúcar de Bella Unión); e incluso existe un sindicato para una ocupación particular (cirujanos y anestesiistas).

En el caso de los sindicatos de trabajadores, los gremios pueden o no pertenecer a la central sindical PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores).

La negociación colectiva, por lo tanto, se realiza a diversos niveles de agregación y a través de mecanismos distintos y sobre diferentes tópicos, dependiendo del caso.

Se debe destacar la ya mencionada Ley 17.940 que declaró la nulidad de los actos de discriminación sindical, tendientes a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores y otorgó facilidades a los trabajadores para el ejercicio de la actividad sindical, dejando para los convenios colectivos la reglamentación de dichos beneficios.

### 1.3. CONVENIOS COLECTIVOS

**Sujetos Negociadores:** La Ley 13.556 dice *“que solo podrán causar los efectos legales previstos, aquellos convenios colectivos que hubieran sido concertados entre un empleado o un grupo de empleadores, y una o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y por la otra, por una o varias organizaciones representativas de los trabajadores involucrados. No existiendo organización gremial de dichos trabajadores, la representación de estos será ejercida, para la concertación del convenio, por delegados elegidos.”*<sup>133</sup>

En lo que refiere a la parte empleadora, hay una situación de total libertad, ya que puede negociar un empleador, varios, una organización de empleadores, o varias. En cambio, la parte trabajadora requiere la existencia de una organización profesional (sujeto plural que represente el interés colectivo), no necesariamente un sindicato.

Si existe una organización representativa, debe ser ella la que negocie el convenio colectivo; si existen varias podrán actuar en conjunto, a no ser que no se acuerde actuar en común, con lo cual estará legitimada para actuar la más representativa.

**Efectos:** En nuestro orden jurídico no hay previsiones respecto al tema de los efectos de los convenios colectivos. *“En general, tanto la doctrina como la jurisprudencia reconocen el efecto obligatorio o vinculante de los convenios colectivos”*<sup>134</sup>, siendo como principio general obligatorio para las partes que celebraron el convenio.

---

<sup>133</sup> Artículo 1 de la Ley 13.556

<sup>134</sup> Dra. Adriana Xalambri y Cra. Mariela Svetlichich. Derecho Colectivo de Trabajo. Cátedra de Relaciones Laborales. Curso 2008

*“Cuando el convenio es laudado por un órgano tripartito de negociación salarial (Consejos de Salarios), su alcance puede ser ampliado por un acto de extensión normalmente llamado “homologación” (a través de un decreto del Poder Ejecutivo).”<sup>135</sup>*

## 2. SECTOR PRIVADO

### 2.1. CONSEJOS DE SALARIOS

Desde principios del siglo XX, la negociación colectiva en nuestro país consistió en acuerdos entre obreros y empleadores con el fin de solucionar conflictos puntuales. La mayor negociación colectiva y por ende de los convenios colectivos en el sector privado en nuestro país se ha producido a través de los Consejos de Salarios: Órganos de integración tripartita (con representantes de los empleadores, Estado y trabajadores), creados por la Ley 10.449 de 12/11/1943, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.

En 1985, el Poder Ejecutivo mediante Decreto 178/85 reinstaló los Consejos de Salarios Tripartitos (asociaciones de trabajadores, asociaciones de empleadores y el Poder Ejecutivo), en los cuales el gobierno participaba de la negociación, realizando luego por medio de decretos la homologación de los convenios, ya que no se cumplió con el mecanismo de elección de delegados establecido por la Ley 10.449 (establecía un mecanismo mediante el cual los delegados serían elegidos por las partes). Se crearon cuarenta y ocho grupos de actividad. Éstos, con el devenir de la negociación, fueron creando a su vez sub-grupos y capítulos, todos como unidades de negociación colectiva.

El gobierno dejó de participar en la negociación colectiva de forma generalizada en 1992.

Con la asunción del actual gobierno a través de los Decretos 138/05 y 139/05, en el año 2005 se convocaron nuevamente los mencionados Consejos. En esta oportunidad, se distinguen tres áreas de negociación: la clásica en el sector privado y dos nuevas: el sector público y el rural.

En la actividad privada, en cumplimiento del Decreto 105/05, se convocó al Consejo Superior Tripartito, el cual dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad, en virtud que desde 1985 a la fecha habían transcurrido veinte años de transformación de la realidad económica nacional. De esta manera –en forma tripartita– el Consejo Superior de Salarios acuerda (salvo contadas excepciones) reagrupar las actividades en veinte grupos.

---

<sup>135</sup> Ibid.



Actualmente la negociación colectiva en la Enseñanza Privada se encuentra enmarcada dentro de los Consejos de Salarios, en el grupo 16 “Servicios de Enseñanza”. Dicho grupo se divide en 7 subgrupos y viene a ser el sucesor del grupo 41 “Actividades Educativas y Culturales”, según la conversión que responde a la siguiente tabla:

**CUADRO Nº 3**

| Grupos 1985  | Grupos 2005  |
|--|--|
| 41. Actividades educativas y culturales                    | 16. Servicios de enseñanza   |
| 41.1. Colegios y liceos                                    | 16.2. Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior   |
| 41.2. Escuelas especializadas                              | 16.4. Especial para personas con capacidades diferentes  |
| 41.3. Enseñanza industrial                                 | 16.3. Técnica, comercial, academias de choferes (no se constituyó)   |
| 41.4. Enseñanza comercial y de idiomas                     | 16.3. Técnica, comercial, academias de choferes (no se constituyó)<br>16.5. Enseñanza de idiomas                   |
| 41.5. Asociaciones culturales para la enseñanza de idiomas | 16.5. Enseñanza de idiomas   |
| 41.6. Universidad Católica                                 | 16.2. Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior   |
| 41.7. Jardines y guarderías                                | 16.1. Enseñanza preescolar (integrado al Subgrupo 2)<br>16.2. Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior |

Fuente: Página Web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
<http://www.mtss.gub.uy>

## Descripción de los subgrupos del Grupo 16 “Servicios de Enseñanza”

Como se mencionó, el Grupo 16 “Servicios de Enseñanza” se divide en 7 subgrupos.

### **2005 – GRUPO 16 – SERVICIOS DE ENSEÑANZA**

- 16.1. Enseñanza preescolar
- 16.2. Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior
- 16.3. Técnica, comercial, academias de choferes
- 16.4. Especial para personas con capacidades diferentes
- 16.5. Enseñanza de idiomas
- 16.6. Profesores particulares y otros tipos de enseñanza, formación o capacitación
- 16.7. Enseñanza no formal

### **Subgrupo 02**

El Subgrupo 02 “Enseñanza Preescolar, Primaria, Secundaria y Superior”, comprende a aquellos Institutos de Enseñanza Privada que prestan el servicio en uno o más de los ciclos nombrados, con inclusión de las Universidades Privadas y con exclusión de los Jardines de Infantes y Guarderías Independientes, bajo control del MEC.

Podemos señalar que el subgrupo 2 es el que abarca a la mayor cantidad de trabajadores e instituciones y también es el que está dentro del alcance del presente trabajo, según lo definido en el Capítulo I.

**Categorías:** Si bien el subgrupo 2 tiene una lista de categorías de trabajadores que es utilizada a la hora de fijar los aumentos y salarios mínimos, éstas se encuentran desactualizadas, ya que vienen del año 1969, ronda de Consejos de Salarios inmediata anterior a la del año 1985. Además no existe una descripción de las categorías, hecho por el cual actualmente existe un proyecto para definir y ajustar dichas categorías a la actualidad.

Actualmente las categorías están divididas según los siguientes cargos: Cargos de Dirección; Cargos Administrativos; Cargos de Servicios y Cargos Docentes. Dentro de los Cargos Docentes, se fija un salario mínimo para:

- la Enseñanza Preescolar, Primaria y Secundaria de Primer Ciclo
- la Enseñanza Secundaria de Segundo Ciclo
- Adscriptos
- Preparadores y/o ayudantes de Laboratorio

Como se desprende no existe una categoría para los docentes de enseñanza superior. En el cuadro anterior se puede observar que en el año 1985 la Universidad Católica del Uruguay (UCUDAL) tenía un subgrupo de negociación propio, que ahora forma parte del subgrupo 2. UCUDAL en el año 1985, solamente negociaba aumentos salariales y no salarios mínimos por categorías (por lo tanto éstas no existían). Este hecho, sumado a que actualmente la enseñanza privada universitaria no tiene delegados en los Consejos de Salarios y a que no se han actualizado las categorías, resulta en que no se hayan estipulado categorías para los trabajadores docentes de enseñanza superior. La Esc. Liliana de Marco entiende que si se tuviera que establecer para dichos docentes el salario mínimo, el más apropiado sería el correspondiente a la Enseñanza Secundaria de Segundo Ciclo, ya que es el mayor dentro de las categorías docentes. Además expresa que este hecho no ha generado mayores dificultades ya que *“se entiende que el salario docente por hora en la enseñanza superior es mayor al mínimo que podría fijarse por Consejos de Salarios.”*<sup>136</sup>

## 2.2. SUJETOS NEGOCIADORES

La parte trabajadora es representada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Enseñanza Privada (SINTEP), quienes representan a los trabajadores en el subgrupo 2, entre otros.

La parte empleadora es representada por la Asociación Uruguaya de Educación Católica (AUDEC) y la Asociación de Institutos de Enseñanza Privada (AIDEP), esta última compuesta por los colegios no católicos, entre los que se cuentan los privados no confesionales y los de religión judía o protestante.

### 2.2.1. SINTEP

Los orígenes de la organización de los trabajadores de la enseñanza privada organizados en el SINTEP se establecen como anteriores al año 1985, formalizando su fundación el 5 de junio de dicho año. El SINTEP integra el conjunto de sindicatos que forman el PIT-CNT y la Coordinadora de Sindicatos de la Enseñanza del Uruguay (CSEU).

El principal fin del sindicato es *“estudiar, promover, mejorar y defender los intereses de sus afiliados con el objeto de elevar sus condiciones de vida.”*<sup>137</sup>

La organización comprende a todos los trabajadores que trabajen en cualquier institución educativa de carácter privada.

---

<sup>136</sup> Esc. Liliana de Marco, representante del Poder Ejecutivo en los Consejos de Salarios en el Grupo 16 Servicios de Enseñanza

<sup>137</sup> Artículo 2, literal A) del Estatuto del SINTEP

Los afiliados pueden ser activos o colaboradores. Los afiliados activos son aquellos que tienen 15 días en el Registro Social y que cumplieron regularmente con las obligaciones correspondientes. Cuando se deja voluntariamente de ejercer la actividad en la enseñanza privada, se pierde el carácter de afiliado activo.

Los afiliados colaboradores son aquellas personas que en razón de sus méritos o relevantes servicios al sindicato, sean designados como tales por la Asamblea General así como quienes habiendo dejado voluntariamente su actividad deseen permanecer afiliados al sindicato en el que podrán actuar con voz y sin voto.

Los afiliados tiene derecho a:

- a) *“Ser electores y elegibles*
- b) *Integrar la Asamblea General con voz y voto así como las Asambleas por empresa*
- c) *Solicitar la convocatoria a Asamblea General*
- d) *Plantear a la respectiva Asociación por Empresa o al Secretariado Ejecutivo a instancia de sus problemas laborales y exigir su defensa cuando corresponda*
- e) *Presentar a cualquiera de los organismos iniciativas en cualquier tema, participar en ellos y solicitar asesoramiento e información gremial o laboral”*<sup>138</sup>

Las obligaciones de los afiliados son abonar puntualmente la cuota sindical y acatar las reglamentaciones y resoluciones sindicales.

### **Autoridades y Organismos**

El sindicato tiene tres niveles organizativos:

- A) Asociaciones, núcleos o sindicatos por empresa
- B) Los organismos de Dirección
- C) Comisiones asesoras y/o ejecutivas

Los organismos de dirección del sindicato son:

- A) La Asamblea General de Afiliados
- B) La mesa representativa de asociaciones por empresa
- C) El secretariado ejecutivo
- D) La comisión fiscal

---

<sup>138</sup> Artículo 7 del Estatuto del SINTEP

La Asamblea General es el principal órgano del sindicato. Está constituido por todos los afiliados que tengan derecho a participar en la misma y podrá adoptar cualquier decisión de interés sindical. La Asamblea se reúne con carácter ordinario (anualmente) o extraordinario.

El Secretariado Ejecutivo se compone de 7 miembros elegidos directamente por los afiliados y duran 2 años en sus funciones. Su principal cometido es encargarse como cuerpo de los asuntos sindicales y laborales de los trabajadores de aquellas instituciones que no cuenten con asociaciones por empresa. Es el responsable de la parte instrumental y ejecutiva de las decisiones del sindicato.

La Mesa Representativa está integrada por los delegados de las Asociaciones por empresa y por el Secretariado Ejecutivo. La Mesa Representativa toma las decisiones en aquellos asuntos que no sean competencia exclusiva de la Asamblea General.

Todas aquellas Asociaciones o núcleos por empresa que lo soliciten y cumplan con las disposiciones correspondientes pueden integrar la Mesa Representativa, debiendo concurrir en los últimos 3 meses a más del 50% de las reuniones. A cada delegación de la Mesa Representativa le corresponde un número de votos de acuerdo a la cantidad de afiliados a su asociación, conforme a lo siguiente:

*“Asociaciones con:*

- *10 a 49 afiliados, un voto*
- *50 a 99 afiliados, dos votos*
- *100 a 199 afiliados, tres votos*
- *más de 199 afiliados, cuatro votos”<sup>139</sup>*

El Secretariado Ejecutivo no puede votar como delegación, pero cada integrante tiene un voto.

*Asociaciones o Núcleos por Empresa: “Se considera asociación por empresa a todo grupo de afiliados al sindicato que en un número mayor a 10 trabaje en una misma empresa y se reúna regularmente a los efectos de llevar adelante una acción sindical continua y organizada....” Si en “...una empresa trabajan menos empleados que 10, los mismos pueden unirse a otros trabajadores en la misma situación a los efectos de alcanzar el mínimo establecido e integrarse a la Mesa Representativa.”<sup>140</sup>*

*“Las asociaciones por empresa tienen absoluta libertad para desarrollar todas las actividades sindicales y tomar las resoluciones siempre que no contradigan el estatuto del sindicato o las decisiones de la Asamblea General de afiliados.”<sup>141</sup>*

---

<sup>139</sup> Artículo 32 del Estatuto del SINTEP

<sup>140</sup> Artículo 35 del Estatuto del SINTEP

<sup>141</sup> Artículo 36 del Estatuto del SINTEP

Situación Actual del SINTEP: El SINTEP actualmente se muestra como una organización más compleja que en sus orígenes, producto entre otras cosas de que es más abarcativa, con más particularidades y toca más intereses que antes. Como los grandes logros de los últimos años, el sindicato destaca el establecimiento de la negociación salarial por rama en el año 2005 y el acuerdo que otorga a los trabajadores de la enseñanza privada licencia sindical firmado en diciembre de 2007.

Por otro lado, observan como principales problemas laborales: el bajo salario (el cual señalan que es muy inferior al de la enseñanza pública ante iguales trabajos); la inestabilidad laboral; la aplicación de trabajo que no es remunerado (voluntariado); la segregación por género; la ausencia de categorías en la rama y la persecución de las empresas a aquellos trabajadores que pretenden organizarse sindicalmente y aquellos que ya están sindicalizados.

Otros temas de preocupación son:

A) Que las instituciones aplican un sistema de contratos a término que se extienden desde el 1º de marzo al 28 de diciembre, lo que implica tomar la docencia como un trabajo zafral. Recién después de dos años se toma al trabajador como parte de la plantilla de funcionarios institucional, con lo cual durante ese lapso aquellos trabajadores que no continúan no perciben indemnización por despido.

B) Que las instituciones a la hora de despedir a su personal reducen de 20 horas de trabajo semanal a cinco y luego a dos para recién después despedir.

### **Principales líneas de trabajo (Octubre de 2008)**

1. La aprobación de la nómina de categorías para toda la rama de la enseñanza privada, con una descripción clara de cada una y con la relación de cada una con la Hora Semanal Mensual Docente.

2. La definición de los conceptos de “Hora Semanal Mensual” y de “Año Docente”.

3. El rechazo a toda propuesta de trabajo no remunerado, (voluntariado) debiendo ser todo trabajo pago.

4. El cumplimiento en toda la rama del Decreto vigente 287/85 (pago de antigüedad y complemento del sueldo cuando el trabajador se halla percibiendo el Seguro por Enfermedad).

5. Facilitar y promocionar la asistencia a las ATD (Asamblea Técnico Docente), sin descontar ni considerar las inasistencias por esta causa como un demérito.

6. Lograr en los Consejos de Salarios un convenio salarial a 24 meses que elevará los mínimos al doble.

7. El pago de los uniformes cuando estos sean requeridos por las instituciones.

Se debe destacar que el último punto ha sido logrado por parte del Sindicato en el subgrupo 2 en el último convenio colectivo, ratificado por el Decreto 696/008 de 22/12/2008, como fuera mencionado anteriormente al inicio de este capítulo.

### 2.3. PRINCIPALES CONVENIOS COLECTIVOS

Dentro de todos los convenios colectivos celebrados en el Subgrupo 2 se destacan tres, ya que establecieron condiciones de trabajo y de negociación, además de aumentos salariales o salarios mínimos por categoría:

1. El convenio que fuera ratificado por el Decreto 287/885 de 4 de julio del año 1985, cuyos beneficios ya fueron explicitados (prima por antigüedad, complemento de seguro por enfermedad y maternidad y pago durante el período de receso).

2. El convenio del 13 de diciembre de 2007, que regula la Ley 17.940 que establece la **licencia sindical** que debe ser reglamentada *“por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo.”*<sup>142</sup>

Por dicho convenio los trabajadores de la enseñanza gozan de *“una suma total máxima de 35 horas semanales, no acumulables semana a semana, sin tope por persona.”* Además, *“el núcleo de base de cada Centro Educativo goza de una suma total máxima de 4 horas mensuales, no acumulables mes a mes, sin tope por persona. En ambos casos dicha licencia no puede fraccionar horas docentes, módulos o períodos de clase”*<sup>143</sup> y serán remuneradas.

Asimismo, el SINTEP debe enviar aquellas licencias programadas con anterioridad a los Centros Educativos en los que se desempeñan sus miembros, a más tardar el último día hábil del mes de febrero de cada año. Todas las demás horas en que se hace uso de licencia gremial deben ser solicitadas por el interesado con al menos una semana de anticipación a la fecha en que se goza a la Dirección del Centro Educativo. En casos excepcionales y supervinientes, que deben justificarse, se puede solicitar la licencia con 24 horas de anticipación.

*“La remuneración de horas de licencia sindical incluye todos los beneficios que goza el trabajador que la usufructúa. Las ausencias se consideran tiempo trabajado a todos los efectos, y no se consideran demérito ni*

---

<sup>142</sup> Artículo 4 de la Ley 17.940

<sup>143</sup> Artículo 1 del Convenio Colectivo del 13/12/2007 del Grupo 16 – Servicios de Enseñanza

*afectan ningún otro derecho.*<sup>144</sup> Dentro de este régimen no se consideran las horas que insume la concurrencia a los Consejos de Salarios o por conflictos colectivos a desarrollarse en la DINATRA (Dirección Nacional del Trabajo).

3. El último convenio colectivo, ratificado por el Decreto 696/008 de 22/12/2008, el cual estableció el beneficio del uniforme.

La vigencia de dicho decreto en cuanto a los ajustes salariales abarca el período comprendido entre el 01/08/2008 y el 31/07/2010. El Decreto fijó cuatro ajustes salariales semestrales a partir del 01/08/2008, cuando se fijó un 6,09% sobre los salarios nominales vigentes. En los otros tres ajustes se estableció un ajuste resultante de la sumatoria de la inflación esperada para cada semestre por el BCU, más un correctivo de dicho ítem resultante de la comparación entre la inflación real y la esperada y un 1,5% de aumento por concepto de aumento del salario real.

El convenio también acordó la promoción de la igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión alguna. Recordemos que una de las preocupaciones del SINTEP era la segregación por género en los institutos privados de Enseñanza donde en general un alto porcentaje de los docentes son mujeres.

### 3. SECTOR PÚBLICO

#### 3.1. INTRODUCCIÓN

Históricamente el Estado ha tenido un gran peso como empleador en la economía, siendo el Uruguay uno de los países del mundo con mayor peso de los funcionarios públicos en el total de la población económicamente activa. Este hecho junto a que los funcionarios públicos están sujetos a un régimen de inamovilidad establecido por el art. 60 de la Constitución de 1967 lleva a que históricamente, los sindicatos aparezcan como un factor más importante en el sector público que en el privado. La categoría de funcionario público, vale decir, es extensiva a los funcionarios de todos los Entes Autónomos, inclusive los de Enseñanza.

Los trabajadores de los Entes de Enseñanza están regidos básicamente por sus estatutos de funcionario (según el ente autónomo que los rige; Universidad de la República o Administración Nacional de Educación Pública, y de acuerdo a si los trabajadores son docentes o no docentes) y por las normas relativas a todos los funcionarios de la Administración Pública recogidas en el Texto Ordenado de Funcionarios Públicos (TOFUP). El mismo define funcionario público como: *“Toda persona que, nombrada por la autoridad competente, participa en el funcionamiento de un servicio público permanente,*

---

<sup>144</sup> Artículo 6 del Convenio Colectivo del 13/12/2007 del Grupo 16 – Servicios de Enseñanza



*mediante el desempeño de un empleo remunerado, que acuerda derecho a jubilación.*<sup>145</sup>

### 3.2. FIJACIÓN DE SALARIOS

*“Los trabajadores de la Enseñanza tienen un salario básico sobre el cual se aplican los incrementos anuales en la actualidad. En el caso de los funcionarios docentes, la escala salarial básica fue negociada con las autoridades de los entes correspondientes...*

*Los ajustes salariales son de dos tipos: aumentos de acuerdo a los porcentajes de ajuste salarial que rigen para todos los funcionarios públicos; e incrementos específicos, a través del sistema de compensaciones, estipulados tanto en leyes presupuestales como por resolución de las autoridades de los entes autónomos.*<sup>146</sup>

El mecanismo a través del cual se han determinado históricamente los ajustes salariales es similar en todo el sistema público, aún cuando los interlocutores y los gremios involucrados varían. Por ende, se debe señalar aquí, *“las diferencias que existen en lo referente a la autonomía de los diferentes órganos de la estructura del Estado, la cual, en última instancia, es la que termina repercutiendo en la capacidad de negociación de los mismos y determinan que ciertos organismos... cuenten con beneficios exclusivos no compartidos con el resto de la Administración Central. Existen dos tipos de autonomía en nuestra estructura orgánica: la autonomía funcional, que se da cuando el ente es independiente de fijar sus políticas, claro que dentro del orden jurídico establecido. Por otro lado está la autonomía financiera, que implica que todos los recursos que generen los organismos por el desarrollo de su actividad, pueden utilizarlos para pagar su propio presupuesto, rindiendo cuentas a posteriori. Los organismos que no poseen autonomía financiera dependen de rentas generales, a través de la cual y de acuerdo a lo fijado en la Ley de Presupuesto quinquenal, se le van entregando partidas periódicas.*<sup>147</sup>

Cabe recordar que tanto la ANEP como UDELAR son organismos con autonomía funcional y sin autonomía financiera, (artículo 220 de la Constitución) lo que repercute en un menor poder de negociación, respecto a aquellos que sí la tienen a la hora de fijar aumentos salariales y condiciones de trabajo.

La aprobación del presupuesto quinquenal (período de gobierno) determina la asignación de rubros para la enseñanza que implícitamente fija el nivel de salarios en el período. Mientras que cada año se debe aprobar el presupuesto anual, generando una nueva instancia de negociación (*“los Entes Autónomos deben elaborar un presupuesto de gastos para presentar al Poder*

---

<sup>145</sup> Artículo 2 del Texto Ordenado de Normas sobre los Funcionarios Públicos (TOFUP)

<sup>146</sup> Op. cit. Cassoni, pág. 14. <http://www.decon.edu.uy>

<sup>147</sup> Op. cit. Álvarez

*Legislativo para su discusión y aprobación. En paralelo, el Poder Ejecutivo elabora su propia propuesta, estando también obligado a presentarla al Parlamento Nacional. Este último decide el presupuesto definitivo”).*

### 3.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuando el empleador es el gobierno, la forma en que se desarrolla la negociación y los organismos involucrados varían con relación a la actividad privada, sin embargo la negociación colectiva en el sector público al igual que en el sector privado está íntimamente relacionada con la fijación de los salarios.

En primer lugar podemos señalar que *“no existe, en nuestro derecho, una regulación jurídica sistemática especial de la negociación colectiva en el sector público. Tan solo hay normas internacionales generales; las principales son las de los convenios internacionales núm. 151 (sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978) y núm. 154 (sobre la negociación colectiva, 1981) ratificados por Uruguay (aprobados por la Ley 16.039 del 8 de mayo de 1989).*

*Si bien no hay normas generales, la legislación nacional contiene algunas referencias aisladas a los convenios colectivos o convenios salariales en el sector público... Nuestro país ha sido observado por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo a consecuencia del incumplimiento de las normas internacionales que establecen procedimientos de negociación, participación y consulta en la administración pública.”<sup>148</sup>*

Cuando se trata de entes autónomos (entre ellos los de la Enseñanza Pública), si bien no existía una instancia formal de negociación, en los hechos, previo a la elaboración de las leyes presupuestales (presupuesto quinquenal y rendiciones de cuenta), había una negociación al interior del ente entre autoridades y trabajadores y luego, de manera conjunta, se negociaba con el Poder Ejecutivo (Oficina de Planeamiento y Presupuesto). Posteriormente, durante el proceso de discusión y aprobación de la ley en el Parlamento Nacional, también se negociaba con los legisladores, quienes deben aprobar los presupuestos propuestos por el Poder Ejecutivo.

Por lo tanto, si bien la fijación de salarios es por ley, *“cuando no se llega a acuerdos los sindicatos utilizan las medidas habituales de presión (huelga, etc.), especialmente durante el lapso que dura la discusión y aprobación del presupuesto y las rendiciones de cuentas”<sup>149</sup>*.

---

<sup>148</sup> Lust Hitta Eduardo, Negociación Colectiva en el Sector Público. Proyecto de Ley. Coordinador Proyecto Marco Normativo de la Oficina Nacional del Servicio Civil, pág. 5 y 6

<sup>149</sup> Op. cit. Cassoni, pág. 15. <http://www.decon.edu.uy>

### 3.3.1. CONSEJOS DE SALARIOS

En el ámbito de la negociación de los Entes de Enseñanza Pública, cabe mencionar la convocatoria por primera vez de los trabajadores del sector público realizada por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto 104/005 del 17 de marzo de 2005 para participar de los Consejos de Salarios.

Dicho decreto establecía una mesa de negociación bipartita, para crear un marco adecuado que permita *“negociar salarios y condiciones relacionados con la prestación de funciones en el ámbito de la Administración Pública.”*<sup>150</sup>

Este hecho fue un primer paso para aplicar las disposiciones vigentes, tanto a nivel nacional como internacional, en materia de negociación colectiva del sector público, como lo marca el Convenio N° 151 de la OIT, ratificado por Uruguay a través de la Ley 16.039 del 8 de mayo de 1989. Dicho convenio estipula que: *“deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.”*<sup>151</sup>

Para conformar la referida mesa, el Decreto 113/005 conformó tres grupos, encontrándose los Entes Autónomos de Enseñanza Pública en el grupo C, junto con el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, la Corte Electoral y el Tribunal de Cuentas, y el Banco de Previsión Social, siendo el único grupo donde se previó que funcionara de forma separada por cada organismo. Posteriormente hubo algunos cambios, y se crearon tres nuevos grupos, pasando la UDELAR y la ANEP a negociar en grupos propios (grupos E y F respectivamente).

De la negociación en el ámbito de los Consejos de Salarios surgió el Acuerdo Marco entre el gobierno y las organizaciones sindicales que nuclean a todos los funcionarios públicos, del 22 de julio de 2005, en el cual se estipulan entre otros objetivos *“La instrumentación de una regulación marco de la negociación colectiva en la esfera estatal y su implementación.”*<sup>152</sup>

### 3.3.2. PROYECTO DE LEY SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ajustándose al Acuerdo Marco mencionado, surge el proyecto de ley sobre negociación colectiva en el sector público que se propone *“construir un*

---

<sup>150</sup> Artículo 1 literal b) Decreto 104/005 del 17 de marzo de 2005

<sup>151</sup> Artículo 7 Convenio N° 151 de la OIT, Organización Internacional del Trabajo; <http://www.oit.org>

<sup>152</sup> Artículo 4 literal a) Acuerdo Marco Negociación Colectiva del Sector Público. 22 de julio de 2005

*instrumento que establezca un marco para el ejercicio de derechos laborales internacionalmente reconocidos.*<sup>153</sup>

El mismo es fruto del trabajo de un equipo de técnicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina Nacional del Servicio Civil.

*“Con el presente proyecto, el Poder Ejecutivo se propone dar cumplimiento al Art. 57 de la Constitución y a las normas internacionales referidas.”... “El proyecto se refiere al derecho de negociación colectiva pero no regula su resultado eventual: **el convenio colectivo**. Se ha entendido que, en caso que el organismo público respectivo concluya un acuerdo colectivo referido a materia salarial o estatutaria, el mismo ha de instrumentarse siguiendo los respectivos procedimientos de aprobación del presupuesto o del estatuto del funcionario del organismo de que se trate.*<sup>154</sup>

Respecto a la negociación colectiva en los Entes Autónomos de la Enseñanza Pública, dicho proyecto estipula que *“se constituirán mesas de negociación, atendiendo a las particularidades reconocidas por la Constitución de la República. Las respectivas mesas de negociación estarán integradas por dos representantes del organismo correspondiente, por dos delegados designados por la organización representativa de los funcionarios y por un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, podrán participar como asesores, delegados de la OPP, del MEF y de la ONSC. Cada mesa de negociación definirá los ámbitos y/o niveles de funcionamiento según las necesidades y particularidades de cada organismo.*<sup>155</sup>

### 3.3.3. LA NEGOCIACIÓN EN LOS ENTES DE ENSEÑANZA

#### A) ANEP

Los trabajadores, representados por los diferentes sindicatos de la enseñanza pública y de manera conjunta, discuten con el CODICEN los posibles aumentos salariales a proponer en el presupuesto quinquenal y las rendiciones de cuentas anuales, así como compensaciones salariales. A veces los gremios negocian directamente con el Parlamento Nacional.

Existen asimismo negociaciones sobre otras cuestiones no salariales, pero éstas se realizan en general por separado entre los gremios y los Consejos de cada nivel educativo. Dentro de este tipo de negociaciones en los últimos años ha preponderado el debate respecto a la nueva Ley de Educación.

---

<sup>153</sup> Op. cit. Lust, pág. 3

<sup>154</sup> Op. cit. Lust, pág. 6

<sup>155</sup> Artículo 15 del proyecto de ley sobre negociación colectiva en el sector público. MTSS, OPP, ONSC

## B) UDELAR

Como se mencionara, en cuanto a la negociación que se da en las instancias de elaboración y aprobación del presupuesto global (quinquenal y anual):

*“Una primera etapa consiste en la discusión interna con las autoridades universitarias sobre el presupuesto a solicitar...”* Al ser la Universidad “...un ente autónomo con un sistema de co-gobierno (capítulo II) en el que participan docentes, estudiantes y egresados, la negociación se realiza entre los representantes sindicales de los trabajadores, de los órdenes docente, estudiantil y de egresados y el rectorado.”<sup>156</sup>

Cuando se logra el acuerdo sobre salarios las autoridades universitarias negocian con el Poder Ejecutivo, representado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o el Ministerio de Economía y Finanzas.

Al igual que sucede con la ANEP, UDELAR y el Poder Ejecutivo presentan separadamente al Parlamento sus proyectos de presupuesto sobre el Ente y éste decide; suelen existir negociaciones directas entre los sindicatos o el rectorado y el Parlamento.

Una vez más se debe destacar que si bien recientemente ha comenzado a haber una negociación salarial colectiva propiamente dicha entre las partes, en los hechos desde siempre en los distintos pasos ha existido una negociación y los trabajadores han utilizado las medidas tradicionales de presión, tanto ante las autoridades universitarias como con el Poder Ejecutivo o Legislativo.

### 3.4. SUJETOS NEGOCIADORES

Las organizaciones sindicales de la educación pública se encuentran integradas (junto con el SINTEP) a través de la Coordinadora de Sindicatos de la Educación (CSEU), que los nuclea.

No existe un único gremio de la Educación Pública, como sucede en la Educación Privada, sino que estos se han formado en función del nivel de enseñanza que atienden y a su vez dentro de estos niveles encontramos ocasiones en que se dividen entre funcionarios docentes y no docentes. Así, es que encontramos en:

**Educación Primaria:** La Federación Uruguaya de Magisterio - Trabajadores de Educación Primaria (FUM-TEP) que representa a los docentes y funcionarios de educación primaria pública.

**Educación Secundaria:** La Federación Nacional de Profesores de Enseñanza Secundaria del Uruguay (FENAPES) que se conforma por los

---

<sup>156</sup> Op. cit. Cassoni, pág. 16. <http://www.decon.edu.uy>

docentes de educación secundaria pública y la Asociación de Trabajadores de Enseñanza Secundaria (ATES) que es para aquellos funcionarios no docentes.

**Educación Técnica-Profesional:** La Asociación de Funcionarios de UTU (AFUTU) que agremia a los funcionarios del Consejo Educación Técnico – Profesional.

**Educación Universitaria:** La Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas (UTHC) que comprende a los trabajadores del Hospital de Clínicas; la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR) que involucra a los docentes universitarios, y la Agreración Federal de Funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR) que se compone de aquellos funcionarios universitarios no docentes que están, a su vez, conformados por los sindicatos de docentes y funcionarios no docentes de cada facultad y escuela universitaria.

Por ende, nos concentraremos en describir brevemente las finalidades y principales aspiraciones de FUM-TEP; FENAPES; AFUTU y ADUR, ya que dichas organizaciones son en las que el personal docente público se encuentra representado.

La forma en que se integran y funcionan dichos gremios es sumamente parecida, incluso los nombres de los órganos que los dirigen. Tanto FUM-TEP; FENAPES como AFUTU están integrados por un Congreso Nacional, que es el máximo órgano de conducción y al cual le compete básicamente decidir los lineamientos generales, estableciendo el programa y los objetivos de la acción sindical, y/o juzgar la actuación de los otros organismos, considerando las memorias y balances que se le puedan presentar. En el caso de ADUR el organismo se llama Convención, pero no cambia mucho su función e integración. Dichos organismos, siempre están integrados por delegados de las diferentes asociaciones que componen el Sindicato y en general se reúnen una vez por año en forma ordinaria, y se pueden convocar en forma extraordinaria en cualquier momento.

Por debajo de dicho Congreso o Convención aparece otro órgano, también formado por miembros de las diferentes asociaciones, que suele tener el nombre de Asamblea General de Delegados, o Asamblea General (en el caso de ADUR, es el Consejo), el cual se reúne en general mensualmente y le compete tomar decisiones como determinar movilizaciones; ratificar decisiones de otros órganos, nombrar sus funcionarios, sancionarlos.

Un escalón más abajo se forman órganos más ejecutivos, que suelen denominarse Secretariado Ejecutivo Nacional; Comité Ejecutivo; Mesa Representativa, que dirigen la organización en sus asuntos diarios, y son elegidos directa o indirectamente por las diferentes asociaciones que componen el gremio, pero el número de integrantes suele ser menor que los órganos mencionados (entre 5 y 10), ya que no se forma con integrantes de cada asociación.

Por último, suelen existir otros organismos, como puede ser la Comisión Fiscal, o la Comisión Electoral, que cumplen funciones específicas dentro de la organización.

En cuanto a las finalidades establecidas en los estatutos de las Federaciones, tampoco varían de un sindicato a otro. Lógicamente las Asociaciones funcionan fundamentalmente para representar a los trabajadores de la Educación en su nivel, agremiados en dicha Federación, defendiendo sus organizaciones gremiales y sus derechos en materia laboral y técnico-docente, asegurando a los docentes una situación social y económica que les permita el mejor desempeño de sus funciones.

Posteriormente aparecen otras finalidades como:

➤ *“Defender integral y permanentemente los Derechos Humanos, las libertades sindicales y públicas, las reivindicaciones económicas, sociales y económicas, sociales y laborales de los trabajadores, así como bregar por la erradicación de las armas de exterminio masivo.”<sup>157</sup>*

➤ *“Salvaguardar y desarrollar la cultura del país.”<sup>158</sup>*

➤ *“Unificar la actividad sindical de los docentes de la Enseñanza Pública fortaleciendo la coordinación de sus sindicatos; defender la vigencia de los principios de LAICIDAD, GRATUIDAD Y OBLIGATORIEDAD pilares fundamentales de nuestra Enseñanza Pública.”<sup>159</sup>*

#### 3.4.1. FUM-TEP

La Federación Uruguaya de Magisterio y Trabajadores de la Educación Primaria está integrada por las asociaciones de profesionales y las asociaciones de la Educación Primaria (docentes), y por las asociaciones de trabajadores no docentes de la Educación Primaria de todo el país, los que deberán contar con personería jurídica vigente.

Se consideran docentes, a todos los maestros titulados y profesores especiales en relación a determinadas materias.

A nivel Departamental, los funcionarios no docentes del Consejo de Educación Primaria que integren los padrones sociales de las asociaciones afiliadas, podrán integrar las Asociaciones de maestros o la Asociación de Funcionarios de Primaria (AFUPRIM), dependiendo de su voluntad y/o del número existente de funcionarios en cada departamento, pero en todos los casos estarán integrados a solo una de las instituciones.

---

<sup>157</sup> Artículo 5 literal b). Estatuto AFUTU <http://www.afutu.org.uy>

<sup>158</sup> Artículo 5 literal b). Estatuto ADUR <http://www.adur.org.uy>

<sup>159</sup> Artículo 8. Literales e) y f) Estatuto FENAPES <http://www.fenapes.org.uy>

### 3.4.2. FENAPES

La Federación fue fundada en el año 1963 a instancias de las distintas asociaciones existentes, funcionando hasta la intervención en el gobierno. Años antes de la reinstalación democrática se constituyó la Asociación de Docentes de Enseñanza Secundaria (ADES) en todo el país; fue con este nombre que se comenzó a reconstituir la Federación Nacional. En 1986 queda establecida la refundación de FENAPES.

FENAPES es el sindicato de los trabajadores docentes de Educación Secundaria que reúne 51 asociaciones de profesores de Educación Pública de todo el país.

Para integrar la Federación solo se requiere la calidad de funcionario docente, cualquiera sea la condición (efectivos, interinos o suplentes) o cargo que ocupen.

### 3.4.3. AFUTU

Tienen derecho a integrar el sindicato:

➤ *“Todas aquellas personas que mantienen una relación funcional con la Universidad del Trabajo”*<sup>160</sup>

➤ *“Los funcionarios jubilados de la Universidad del Trabajo, que hubieren sido afiliados a AFUTU antes de su cese... y los egresados del Instituto Normal de Enseñanza Técnica (INET)”*<sup>161</sup>, quienes no pueden ser electos para ocupar cargos ejecutivos ni ejercer el voto para la adopción de resoluciones y medidas de la acción sindical que hagan pasible de responsabilidad funcional a los funcionarios activos.

### 3.4.4. ADUR

El 13 de agosto de 1988 se creó la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR), siendo la continuadora histórica de la Federación de Docentes Universitarios del Uruguay (FDUU), denominándose ADUR-FDUU.

La Institución está *“integrada por Asociaciones de Docentes de la Universidad de la República que agrupen a docentes de un mismo servicio universitario...”* Se entiende *“...por servicio universitario: las Facultades, los*

---

<sup>160</sup> Artículo 2 Estatuto AFUTU, <http://www.afutu.org.uy>

<sup>161</sup> Artículo 3 Estatuto AFUTU, <http://www.afutu.org.uy>



*Institutos dependientes del Consejo Directivo Central y Escuelas.*<sup>162</sup> Los docentes pueden estar afiliados a más de una Asociación, pero no podrán representar dentro de ADUR-FDUU a más de un servicio, debiendo optar por una asociación.

---

<sup>162</sup> Artículo 2 Estatuto ADUR, <http://www.adur.org.uy>

## **CAPÍTULO V**

### **PARTICULARIDADES DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL**

#### **1. DEFINICIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL**

Según la Organización Internacional del Trabajo es *“la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de disposiciones públicas, contra los infortunios económicos y sociales que, de lo contrario, serían ocasionados por la interrupción o reducción considerable de ingresos a raíz de contingencias como la enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también el suministro de atención de salud y otorgamiento de subsidios a familias con hijos menores de edad.”*<sup>163</sup>

La Seguridad Social, según Américo Plá Rodríguez en su libro “La Seguridad Social en el Uruguay”, surge como una forma de orientar los esfuerzos de los individuos para protegerse de determinados riesgos o situaciones de apremio y contempla a aquellas personas económicamente débiles de un país.

La denominación de Seguridad Social alude a la concepción de que la seguridad individual interesa a la sociedad, es decir que la seguridad de la sociedad solo puede lograrse garantizando la seguridad a todos los individuos.

#### **2. PARTICULARIDADES DEL RÉGIMEN DE APORTACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

##### **2.1. CONCEPTOS PRELIMINARES**

###### **2.1.1. APORTACIÓN**

Es el conjunto de recursos que los sujetos obligados vierten al sistema de Seguridad Social en virtud de la realización de una actividad económica. Sus elementos básicos son: el monto imponible establecido por la materia gravada, las tasas de aportación y el aporte propiamente dicho.

---

<sup>163</sup> Organización Internacional del Trabajo, <http://www.oit.org>

### 2.1.2. CONTRIBUCIONES ESPECIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL (CESS)

Las Contribuciones Especiales según define el Código Tributario son un *“tributo cuyo presupuesto de hecho se caracteriza por un beneficio económico particular proporcionado al contribuyente por la realización de obras públicas o de actividades estatales; su producto no debe de tener un destino ajeno a la financiación de las obras o actividades correspondientes... Son Contribuciones Especiales los aportes a cargo de patronos y trabajadores destinados a los organismos estatales de Seguridad Social.”*<sup>164</sup>

El hecho generador de las CESS destinadas al Banco de Previsión Social es *“el desarrollo de actividad personal remunerada de cualquier naturaleza, comprendidas en el ámbito de afiliación del citado Banco.”*<sup>165</sup>

Actualmente las CESS destinadas al Banco de Previsión Social son: el Aporte Jubilatorio, el Aporte al Fondo Nacional de Salud y el Aporte al Fondo de Reconversión Laboral. El Impuesto a la Renta de las Personas Físicas correspondiente al trabajo de dependientes no constituye una CESS, ya que se trata de un impuesto y no de una contribución especial, y el BPS solo ayuda en su recaudación, siendo el responsable de dicho impuesto la DGI. Igualmente se tratará de dicho impuesto en este capítulo ya que tanto UDELAR, ANEP y los institutos de enseñanza privada son agentes de retención de dicho impuesto al momento de abonar los haberes de sus trabajadores.

### 2.1.3. MATERIA GRAVADA PARA LAS CONTRIBUCIONES ESPECIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL

El criterio general que regula la materia gravada para las contribuciones especiales a la seguridad social establece que *“constituye materia gravada todo ingreso que, en forma regular y permanente, sea en dinero o en especie, susceptible de apreciación pecuniaria, perciba el trabajador dependiente o no dependiente, en concepto de retribución y con motivo de su actividad personal, dentro del respectivo ámbito de afiliación.”*<sup>166</sup>

*“Se presume (presunción relativa) que un ingreso es regular y permanente cuando es percibido en no menos de tres oportunidades a intervalos de similar duración, cualquiera sea la causa de la prestación.”*<sup>167</sup> A estos efectos se *“entiende por causa de la prestación la fuente de la cual deriva la partida, ya sea*

---

<sup>164</sup> Art. 13 del Código Tributario

<sup>165</sup> Art. 148 de la Ley 16.713

<sup>166</sup> Art. 153 de la Ley 16.713 y Art. 2 del Decreto 113/96

<sup>167</sup> Art. 4 del Decreto 113/96

*ley, contrato laboral, convenio colectivo, etc.*<sup>168</sup> La presunción del Artículo 4 del Decreto 113/96 “solo será de aplicación respecto de los elementos marginales del salario y no respecto del salario mismo, que será materia gravada en la primera oportunidad en que se devengue.”<sup>169</sup>

El Art. 154 de la Ley 16.713 otorga al Poder Ejecutivo la facultad de establecer fictamente el monto a gravar cuando el ingreso del trabajador:

- se perciba en todo o en parte mediante asignaciones en especie
- sea de cuantía incierta

Es importante aclarar que dicho concepto de materia gravada es diferente a la definición dada por el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el cual incluye todas las partidas que considera la Ley 16.713, entre otras.

Con respecto al caso de la Enseñanza no existe ninguna particularidad o partidas cuyo monto se haya definido fictamente por parte del Poder Ejecutivo.

Se debe destacar que con la entrada en vigencia el 01/01/2009 de la Ley de Reforma Tributaria N° 18.083, actualmente se debe gravar con el 2,5% por concepto de aporte patronal jubilatorio los importes correspondientes a las prestaciones de alimentación, prestaciones médicas, seguros y gastos de transporte (según dispone el Artículo 92), que se encontraban exonerados por aplicación del artículo 167 de la Ley 16.713, hasta el límite del 20% de la remuneración nominal del trabajador; este artículo no tiene incidencia en el caso de las instituciones de enseñanza privada ya que se encuentran exoneradas del aporte jubilatorio patronal.

## **2.2. AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL**

La afiliación es el acto por el que se establece el vínculo entre el trabajador y el Banco de Previsión Social que cubre las contingencias sociales amparadas por el sistema; el alta es el acto por el cual dicha institución toma conocimiento que el trabajador desempeña un actividad incluida en el amparo; y la baja es el correspondiente cese de esa actividad.

La afiliación y el alta son requisitos indispensables para el otorgamiento de las prestaciones de actividad en el caso de los trabajadores privados y para la afiliación a las Administradoras de Fondo de Ahorro Previsional (AFAP).

---

<sup>168</sup> Art. 28 del Decreto 526/96 de 31 de diciembre de 1996

<sup>169</sup> Art. 26 del Decreto 526/96 de 31 de diciembre de 1996

### 2.3. RÉGIMEN DE APORTACIÓN DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

Los trabajadores de la enseñanza privada aportan al BPS bajo el Régimen General de Industria y Comercio. El BPS considera a los trabajadores docentes como empleados mensuales, más allá de la cantidad de días a la semana que trabajen.

#### 2.3.1. TASAS DE APORTACIÓN

Tasas de aportación del personal docente dependiente de institutos de enseñanza privada

**CUADRO Nº 4**

| Concepto   | Aportes personales                 | Aportes patronales      |
|--|------------------------------------|-------------------------|
| <b>Aporte Jubilatorio</b>                          | <b>15%</b>                         | <b>0% - Exoneración</b> |
| <b>Fondo Nacional de Salud</b>                     | <b>0%, 3%, 4,5%, 6%</b>            | <b>0% - Exoneración</b> |
| <b>Complemento de la Cuota mutual</b>              | <b>No corresponde</b>              | <b>0% - Exoneración</b> |
| <b>Fondo de Reversión Laboral</b>                  | <b>0,125%</b>                      | <b>0% - Exoneración</b> |
| <b>Impuesto a la Renta de las Personas Físicas</b> | <b>0%, 10%, 15%, 20%, 22%, 25%</b> | <b>No corresponde</b>   |

#### 2.3.2. APORTES PERSONALES

Con respecto a los aportes personales no existen diferencias entre los trabajadores de los institutos de enseñanza privada y el resto de trabajadores amparados al régimen de industria y comercio.

##### 2.3.2.1. Aporte Jubilatorio

Como se observa en el cuadro, el aporte corresponde al 15% sobre los ingresos considerados materia gravada que perciba el trabajador.

#### TOPE DE COTIZACIÓN

La Ley 16.713 determinó la creación de tres regímenes jubilatorios con características diferenciadas:

**A) Régimen Nuevo:** Este régimen comprende a todos los afiliados al BPS que al 01/04/1996 eran menores de 40 años, que ingresaron por primera vez al mercado de trabajo en el desempeño de actividades amparadas por el BPS después de esta fecha, o que hubieran realizado en tiempo y forma la opción de traspaso prevista en los artículos 62 y 65 de la citada ley, quedando así comprendidos en este régimen.

**B) Régimen de Transición:** Comprende a todos aquellos afiliados al BPS que al 01/04/1996 eran mayores de 40 años, al 31/12/1996 no configuraban causal jubilatoria y no hicieron uso de la opción de traspaso al nuevo régimen previsto por el Artículo 65 de la Ley 16.713.

**C) Régimen Anterior a la Ley 16.713:** Comprende a todos aquellos afiliados al BPS que al 01/04/1996 eran mayores de 40 años, al 31/12/1996 configuraban causal jubilatoria y no hicieron uso de la opción de traspaso al nuevo régimen previsto por el Artículo 62 de la Ley 16.713.

Para el caso de aquellas personas que se encuentran amparadas en el nuevo régimen, el trabajador tiene la opción de no realizar el aporte jubilatorio a la AFAP por aquella parte de sus ingresos que configuran materia gravada que superen determinada cifra (a partir del 01/02/2008 se encuentra en \$51.467).

Este tope no aplica ni para el SNIS ni para el FRL, donde el trabajador tiene la obligación de aportar sobre toda la materia gravada. El afiliado dispone de un plazo de treinta días a partir de la recepción de los fondos por la AFAP, a efectos de retirar, sin descuento alguno, el importe aportado en exceso. En caso contrario, la AFAP acumulará dicho importe en la cuenta de ahorro individual del afiliado.

### 2.3.2.2 Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)

**Generalidades:** Los trabajadores de la enseñanza privada están amparados al SNIS desde el 01/01/2008 en virtud de la Ley 18.211, al igual que el resto de los trabajadores del régimen de industria y comercio.

Los aportes personales y patronales al SNIS se calculan sobre todos los conceptos que son gravados por aporte jubilatorio (Ley 16.713). Pero no son de aplicación los topes de cotización para los afiliados al Nuevo Régimen Jubilatorio (AFAP) mencionado anteriormente.

Se adiciona a la aportación básica al sistema (3%) tasas diferenciales en función de la situación familiar del trabajador y su remuneración; no obstante quedan exceptuados de realizar aportación los socios vitalicios (que permanezcan en la misma entidad de salud), salvo que tengan hijos a cargo.

Se exponen las tasas de aportes personales a aplicar:

### CUADRO Nº 5

| Remuneración            | Aporte Básico | Adicional |           | Total     |           |
|-------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                         |               | Sin hijos | Con hijos | Sin hijos | Con hijos |
| Hasta 2,5 BPC inclusive | 3%            | 0 %       | 0%        | 3%        | 3%        |
| Mayor 2,5BPC            | 3%            | 1,5%      | 3%        | 4,5%      | 6%        |
| Socios vitalicios       | 0%            | 0%        | 3%        | 0%        | 3%        |

**Delimitación de la franja:** Mensualmente a los efectos de determinar las franjas de aportación al Seguro de Salud (comparar el monto imponible con 2,5 BPC), se tendrán en cuenta todas las remuneraciones gravadas por seguridad social del trabajador, con exclusión del aguinaldo.

**Usuarios del Sistema:** *“Se consideran usuarios del Seguro Nacional de Salud, creado por la referida Ley, los trabajadores que cumplan un mínimo de 13 jornadas de trabajo en el mes o perciban el equivalente de 1,25 veces de la Base de Prestaciones y Contribuciones. No obstante lo dispuesto precedentemente, los patronos que asuman la financiación patronal complementaria a que refiere el art. 61, podrán atribuir la respectiva condición de usuario del seguro al trabajador, cualquiera fuera el tiempo de trabajo o nivel de ingreso.”*<sup>170</sup>

Por otro lado, los institutos de enseñanza privada están exonerados de todo aporte patronal (inclusive el complemento de cuota mutual). Con lo cual si la institución privada decidiera asumir el aporte complementario a aquellos trabajadores que no cumplan con los mínimos para tener el carácter de usuarios del SNIS, dicha institución estaría asumiendo un aporte que en realidad no paga por encontrarse exonerada.

Es por dicho motivo que hay informes letrados que se encuentran a consideración del Grupo de Salud (conformado por el Banco de Previsión Social y la Junta Nacional de Salud) que determinan que el artículo 62 de la Ley determinaría la no vigencia del artículo 5 del Decreto 179/93 de fecha 16/04/93 y que para tener derecho los trabajadores de dichos institutos deben cumplir los mínimos generales establecidos, con lo cual los institutos que se encuentran exonerados no podrían otorgar el complemento voluntario en este caso.

Sin embargo, hasta el día de hoy la Asesoría Tributaria y de Recaudación del BPS (ATYR) en los hechos ha adoptado el criterio de otorgar la afiliación

---

<sup>170</sup> Art. 62 de la Ley 18.211

mutual (cuando regía el seguro por enfermedad) o considerar usuarios del sistema de salud (desde el 01/01/2008) a aquellos docentes que dicten una hora de clase semanal, aunque no cumplan con los mínimos establecidos, si la institución de enseñanza lo solicita.

Si se consideran las características del sector, se puede señalar que es frecuente que los trabajadores, en especial los docentes de enseñanza media, terciaria y no formal se desempeñen en varios institutos al mismo tiempo.

Este hecho muchas veces ocasiona que dichos docentes no estén alcanzando los mínimos exigidos para ser usuarios del sistema en ningún instituto. Sin embargo, si se tuvieran en cuenta el total de las horas docentes dictadas o el total de los ingresos que constituyen materia gravada de todos los lugares donde trabajan, seguramente serían usuarios del sistema, sin necesidad de que alguna institución le otorgue el complemento voluntario.

En cuanto a las instituciones de enseñanza, estas están otorgando un beneficio voluntario, por el cual no pagan, recayendo el costo sobre todo el sistema de seguridad social en su conjunto.

### 2.3.2.3 Fondo de Reversión Laboral

El aporte corresponde al 0,125% sobre los ingresos considerados materia gravada por la Ley 16.713 percibidos por el trabajador.

### 2.3.2.4 Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

**Aspectos Generales:** El IRPF es “*un impuesto anual, de carácter personal y directo*”<sup>171</sup> y en el caso del trabajo grava las rentas provenientes de actividades desarrolladas en la R.O.U (fuente uruguaya). El sujeto Activo es el Estado, actuando a través de la Dirección General Impositiva (DGI), mientras que el BPS colabora en la recaudación del impuesto. La ley marca como sujetos pasivos los:

➤ Contribuyentes: “*las personas físicas residentes en el territorio nacional*”<sup>172</sup>, en el caso de la enseñanza son los trabajadores.

➤ Responsables Sustitutos: aquellas personas que la ley designa para liquidar y pagar la totalidad de la obligación tributaria en sustitución del contribuyente. En el caso de la Enseñanza será la Institución de Enseñanza Privada correspondiente, ANEP o UDELAR, en el carácter de empleador de la persona.

---

<sup>171</sup> Art. 1 de la Ley 18.083

<sup>172</sup> Art. 5 de la Ley 18.083



Las rentas gravadas se clasifican en dos categorías: las Rentas derivadas del Capital (Categoría I) y las Rentas derivadas del Trabajo (Categoría II) que son las que nos interesan en el momento de hablar de trabajadores de la enseñanza. Es un sistema dual, lo que significa que no se adicionan capital y trabajo para determinar el impuesto sino que por el contrario son independientes, y se liquidan por separado.

**Rentas del Trabajo (Categoría II):** La definición abarca las rentas obtenidas dentro y fuera de la relación de dependencia y los subsidios de inactividad compensada. Las jubilaciones, pensiones y prestaciones de similar naturaleza, si bien fueron consideradas en la creación del impuesto (artículo 30 de la Ley 18.083), a partir del 01/07/2008 con la entrada en vigencia del IASS (Impuesto de Asistencia a la Seguridad Social, Ley 18.314) que las grava, quedaron excluidas para el IRPF.

**Materia Gravada:** El impuesto tiene una base imponible propia, siendo diferente a la materia gravada aplicable para las contribuciones especiales a la seguridad social. Considera "*ingresos regulares o extraordinarios, en dinero o en especie*"<sup>173</sup>, sean éstos retributivos o indemnizatorios. A diferencia de las contribuciones a la seguridad social se computa por ejemplo: los tickets alimentación, las canastas de alimentos, el transporte, el salario vacacional, la licencia no gozada, etc.

La ley establece como excepción al Seguro Desempleo y Subsidio Maternidad servidos por BPS, a los Subsidios por Enfermedad servidos por BPS y Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales, Indemnización temporal por accidentes laborales del Banco de Seguros del Estado (BSE) y las Asignaciones Familiares. Las indemnizaciones por despido estarán gravadas en tanto superen el mínimo legal correspondiente y por la cantidad que exceda dicho mínimo.

**Deducciones:** Son los importes que el contribuyente puede descontar del IRPF, aplicando los porcentajes previstos de acuerdo a las franjas correspondientes.

Para el caso particular de los trabajadores de la enseñanza, estos pueden deducir los siguientes conceptos:

- Los aportes jubilatorios al BPS y a las Sociedades Administradoras de Fondos Complementarios de Previsión Social (AFAPS).
- En el caso de que sean profesionales, pueden optar por deducir el aporte a la caja de jubilaciones de profesionales universitarios, el fondo de

---

<sup>173</sup> Art 32 de la Ley 18.083

solidaridad y su adicional si corresponden, y si son escribanos el aporte a la caja notarial.

- Los aportes al Fondo Nacional de Salud.
- Los aportes al Fondo de Reconversión Laboral.
- Atención médica a los hijos menores de edad a cargo del contribuyente (13 BPC anuales por hijo). Esta deducción se duplica en caso de hijos mayores o menores legalmente declarados incapaces, ídem para régimen de tutela o curatela. Los padres podrán de mutuo acuerdo compartir en partes iguales la deducción de atención médica.

### **Cálculo del IRPF**

**Materia Gravada:** A la renta gravada (mensualmente en el caso de los anticipos y anualmente para calcular el impuesto), se le aplicará tasas progresionales. A tales efectos, la suma de las rentas computables se ingresará en la escala, aplicándose a la porción de renta comprendida en cada tramo de la escala la tasa correspondiente a dicho tramo.

**Escala de tasas para la Renta Gravada:** En la primera columna se establece la escala correspondiente a la renta anual. Dicha escala se utilizará para el cálculo del impuesto, a fin de ejercicio, ya que como se mencionara, se trata de un impuesto anual.

En la segunda columna se establece la escala mensualizada que se determina dividiendo entre doce la escala anual. Esta escala se utilizará para el cálculo del anticipo mensual (\$1.944 valor a 01/2009).

La porción de renta incluida en el primer tramo (TASA 0%) es el Monto no Imponible.

### CUADRO Nº 6

| Renta Anual Computable                                    | Mensual                                      | Tasa en % |
|---|--|-----------|
| Hasta 84 BPC<br>(\$163.296)                               | Hasta 7 BPC (\$13.608)                       | 0         |
| De 84 BPC hasta 120 BPC<br>(\$163.297 - \$233.280)        | Desde 7 a 10 BPC<br>(\$13.609 a \$19.440)    | 10        |
| De 120 BPC hasta 180 BPC<br>(\$233.281 - \$349.920)       | Desde 10 a 15 BPC<br>(\$19.441 a \$29.160)   | 15        |
| De 180 BPC hasta 600 BPC<br>(\$349.921 - \$1.166.400)     | Desde 15 a 50 BPC<br>(\$29.161 a \$97.200)   | 20        |
| De 600 BPC hasta 1200 BPC<br>(\$1.166.401 - \$ 2.332.800) | Desde 50 a 100 BPC<br>(\$97.201 a \$194.400) | 22        |
| Desde 1200 BPC<br>(\$2.332.801)                           | Más de 100 BPC<br>(\$194.401)                | 25        |

**Monto pasible de deducción:** Al igual que con la renta gravada se suma los montos deducibles considerando todas las partidas y para el caso de los anticipos en lo que refiere a la asistencia médica por menores a cargo (ya sea hijo o en régimen de tutela o curatela) o mayores o menores a cargo declarados incapaces, y al resultado se le aplica la escala de tasas (también en forma progresional).

**Escala de tasas para las Deducciones:** En este caso, al primer tramo del monto correspondiente a la suma de deducciones se le aplicará la tasa del 10% (diferencia con escala anterior).

### CUADRO Nº 7

| Renta Anual Computable                                     | Mensual  | Tasa en % |
|--|--|-----------|
| Hasta 36 BPC<br>(\$69.984)                                 | Hasta 3 BPC<br>(\$5.832)                         | 10        |
| De 36 BPC hasta 96 BPC<br>(\$69.985 - \$186.624)           | De 3 BPC hasta 8 BPC<br>(\$5.833 a \$15.552)     | 15        |
| De 96 BPC hasta 516 BPC<br>(\$186.625 - \$1.003.104)       | De 8 BPC hasta 43 BPC<br>(\$15.553 a \$83.592)   | 20        |
| De 516 BPC hasta 1.116 BPC<br>(\$1.003.105 - \$ 2.169.504) | De 43 BPC hasta 93 BPC<br>(\$83.593 a \$180.792) | 22        |
| Más de 1.116 BPC   | Más de 93 BPC                                    | 25        |

|               |             |  |
|---------------|-------------|--|
| (\$2.169.505) | (\$180.793) |  |
|---------------|-------------|--|

**Forma de Pago del Impuesto:** “Las rentas del trabajo se determinarán aplicando el principio de lo devengado...” salvo las rentas “...que tengan un período de generación superior a dos años y carezcan de regularidad, que se imputarán en el período que se paguen...”, y “...el sueldo anual complementario y la suma para mejor goce de la licencia y similares...” que “...se imputarán en el mes en que deben pagarse conforme a la normativa”<sup>174</sup> en materia laboral a los efectos de determinar el anticipo mensual.

La liquidación y pago se realizarán anualmente, para cada persona física, estableciéndose pagos de anticipos mensuales, a cuenta de la liquidación anual, que deberá retener el empleador (ANEP, UDELAR o las instituciones de enseñanza privada) como responsable sustituto

**Ajuste Anual:** Al finalizar el ejercicio (mes de cargo Diciembre) corresponde el Ajuste, que debe ser realizado por cada empleador, sin considerar las otras rentas de trabajo que el trabajador puede tener.

El saldo del ajuste anual surge de la diferencia entre el impuesto anual determinado por cada empresa y los anticipos realizados por parte de cada trabajador. O sea, por un lado se sumarán todos los ingresos gravados del trabajador activo en el ejercicio (incluyendo diciembre) en esa empresa y se le aplicará la escala anual de tasas señalada (punto 1). También se sumarán todos los montos pasibles de deducción en el período de liquidación (incluyendo diciembre) y se aplicará la escala anual de tasas mencionadas (punto 2). La diferencia entre ambos importes (pto. 1 – pto. 2) es el monto del impuesto anual a pagar por el trabajador por la renta obtenida en dicha empresa.

Al final, luego de calculado el impuesto anual, se le restarán los anticipos liquidados (sin contar el de diciembre, obteniendo así el ajuste anual, que puede ser positivo, negativo o cero.

➤ **Positivo:** Significa que los anticipos realizados a cuenta de la liquidación no fueron suficientes, y por tanto el trabajador tiene deuda. En este caso se considerará como el “anticipo de diciembre” y se retendrá y aportará por medio del responsable sustituto.

➤ **Negativo:** Significa que los anticipos realizados fueron en demasía por lo que el trabajador tiene un crédito que podrá solicitar en DGI.

<sup>174</sup> Art. 31 de la Ley 18.083

En caso de que el trabajador solo perciba su ingreso por un único empleo y no reciba ninguna otra prestación de trabajo, el impuesto ya se considera Liquidado Finalmente por el ejercicio. En caso contrario, se deberá realizar Liquidación Final en DGI.

**Multiingreso:** En caso que el contribuyente obtuviera otras rentas del trabajo gravadas por el IRPF, el impuesto retenido en cada empleador será considerado como anticipo y deberá presentar ante la DGI una Declaración Jurada declarando la totalidad de sus rentas por todo concepto de la Categoría II, a fin de liquidar correctamente el impuesto.

En dicho caso, si el contribuyente supera mediante la suma de sus ingresos el mínimo no imponible (\$13.608 = 7 BPC), deberá optar por aquella empresa en la que no será aplicable dicho mínimo, a través del formulario 3.100.

Esto significa que dicha empresa deberá empezar a aplicar la tasa del 10% en la primera franja de la escala de rentas, haciendo de cuenta que en su empresa percibe \$13.608 más que lo declarado.

### 2.3.3. APORTES PATRONALES

#### 2.3.3.1. Exoneraciones

Los aportes patronales a los organismos de Previsión Social de las instituciones de enseñanza privada están exonerados según surge de la Constitución de la República: *“las instituciones de enseñanza privada y las culturales de la misma naturaleza estarán exoneradas de impuestos nacionales y municipales, como subvención por sus servicios.”*<sup>175</sup>

El Código Tributario define exención o exoneración como *“la liberación total o parcial de la obligación tributaria, establecida por la ley en favor de determinadas personas comprendidas en la definición del hecho generador.”*<sup>176</sup>

#### Alcance de la exoneración

**Impuestos incluidos:** Como se mencionó, los aportes patronales a la seguridad social se encuentran enmarcados dentro de la exoneración del artículo 69 de la Constitución de la República, ya que la Ley 12.276 declara que *“las exoneraciones impositivas establecidas en los artículos 5º y 69 de la Constitución*

---

<sup>175</sup> Artículo 69 de la Constitución de la República

<sup>176</sup> Artículo 41 del Código Tributario

de la República, comprenden a todos los tributos, gravámenes o contribuciones que se impongan por el Estado o los Municipios, cualquiera sea el nombre o denominación que se les de, con las siguientes excepciones:

A. Las tasas propiamente dichas. Solo se considerarán tasas a los efectos de esta excepción, los servicios que siendo prestados por el Estado o los Municipios, o hayan de ser solicitados voluntariamente por el contribuyente que se beneficia con ellos; y

B. Las contribuciones de mejoras por pavimento en las ciudades, villas y pueblos, y en cuanto esas mejoras beneficien directa e inmediatamente a los inmuebles que se gravan.<sup>177</sup>

Por lo tanto, la exoneración de aportes patronales incluye el aporte patronal jubilatorio que pague por sí mismo, como por sus empleados (que es de un 7,5% en Industria y Comercio) el aporte patronal al FRL (0,125% en Industria y Comercio) y el aporte patronal al SNIS (5% en Industria y Comercio) y su complemento en caso que corresponda.

### **Concepto de Sujeto Exonerado**

La exoneración no debe entenderse referida a la enseñanza y por tanto a toda actividad docente, sino a aquellas que por su organización puedan inscribirse dentro de lo que llamaríamos una “ENSEÑANZA INSTITUCIONALIZADA” (entidad organizada o creada sobre ciertas bases sistemáticas y metódicas). El titular puede ser una persona física o jurídica. No se requiere personería jurídica y es indiferente que tenga o no ánimo de lucro.

El objeto principal debe ser la especialización del instituto en materia de enseñanza, lo que excluye de la exención a las entidades que realicen tareas afines en forma accesorio, ocasional o indirecta.

### **Instituciones incluidas**

Varias leyes han ido reglamentando qué institutos se encuentran amparados a la exoneración. Entre ellas se destacan:

La Ley 16.226 de 29.10.91 declara “comprendidas en la exoneración impositiva establecida en el artículo 69 de la Constitución de la República a las instituciones privadas que tienen como finalidad única o predominante la enseñanza privada... Dichas instituciones deberán inscribirse en los registros de

---

<sup>177</sup> Artículo 38 de la Ley 12.276 de 10/02/1956

*instituciones culturales y de enseñanza que llevará el Ministerio de Educación y Cultura, o, en su caso, la Administración Nacional de Educación Pública o sus Consejos Desconcentrados.*<sup>178</sup>

Además excluye de la exoneración de impuestos que gravan los servicios a los negocios jurídicos o bienes que no estén directamente relacionados con la prestación de las actividades culturales o docentes.

Por su parte la Ley 14.057 incluyó *“a las instituciones privadas cuya principal fuente de ingresos la constituye la subvención del Consejo del Niño y que tengan como objeto principal el cuidado de niños en régimen de guardería, escuela maternal o casa cuna”*,<sup>179</sup> con lo cual se estaban integrando los Centros CAIF.

### **Trámite ante el BPS**

La exoneración de aportes patronales al BPS no es automática. Ésta debe ser solicitada por el instituto que la desee en forma escrita, junto con la documentación señalada al BPS a través de Mesa de Entrada (ATYR), donde se inicia un trámite en el que se estudia caso a caso el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Por otro lado, las instituciones al comenzar su actividad deben dirigirse a la Sección Registros del BPS, donde pueden inscribirse hasta diez días iniciada su actividad. Mientras que el alta de actividad de los dependientes debe ser informada en forma previa al efectivo inicio de la relación laboral al sistema GAFI (Gestión de Afiliaciones).

Es por dicho motivo que siempre existe un período entre que la institución comienza su actividad y por ende a aportar, y que la exoneración de aportes patronales es aprobada por el BPS. Durante dicho período las Instituciones de Enseñanza Privada deben efectuar el total de sus aportes, inclusive aquellos que soliciten se les exonere.

Una posibilidad viable es la de optar por realizar declaración jurada de no pago de los aportes patronales durante dicho lapso. Pero hay que considerar que en caso de no ser favorable la Resolución del Directorio del BPS, dichas instituciones deben pagar con multas y recargos todos los aportes patronales no pagados.

En cambio, si se efectúa el aporte total y luego se obtiene la exoneración, lo aportado por aportes patronales que no le correspondían es acreditado para futuras obligaciones. En este caso la institución podría llegar a tener un costo financiero ya que la acreditación de aportes no toma en cuenta la actualización ni

---

<sup>178</sup> Artículo 448 de la Ley 16.226 de 29/10/1991

<sup>179</sup> Artículo 27 de la Ley 14.057 de 03/02/1972

los intereses por el tiempo que transcurre entre el aporte y la acreditación, pero no se asume el riesgo de cuando se realiza una declaración de no pago.

**Documentación que se debe presentar para solicitar la exoneración de aportes ante el BPS:**

1) Presentación de Estatutos en caso de entidad asociativa donde conste la finalidad educativa en el objeto social (Fotocopia de Estatutos o de Contrato social con certificación notarial completa).

2) Presentación de prueba documental: listado de alumnos, docentes, fotocopia título de los docentes, planes de estudio.

3) Planilla de control de trabajo.

4) Si surgen dudas sobre el carácter institucional de la enseñanza, mediante inspección se constata si tiene infraestructura (salones de clase, pizarrón, etc.) y qué planes de estudio desarrolla.

5) Presentación de constancia de inscripción en el Ministerio de Educación y Cultura.

6) En el caso de personas físicas deben demostrar una estructura colectiva vinculada contractualmente con instituciones mayores, como por ejemplo institutos de inglés.

**Efectos de la Reforma Tributaria**

La Ley Nº 18.083 de 27 de diciembre de 2006 del Nuevo Sistema Tributario, declaró que se derogaban *“todas las exoneraciones y reducciones de alícuotas de aportes patronales de contribuciones especiales de seguridad social al BPS”*<sup>180</sup> con excepción de las instituciones de enseñanza privada, las culturales de la misma naturaleza y las instituciones religiosas.

A su vez el Decreto 241/007 del 2 de julio de 2007 reglamentó el alcance subjetivo del artículo precedente, acotándolo a aquellas Instituciones *“que tienen como finalidad única o predominante la enseñanza privada o la práctica o difusión de la cultura”*<sup>181</sup>, remitiéndose, a tales efectos, al Artículo 448 de la Ley Nº 16.226 del 29 de octubre de 1991.

El referido decreto reglamentario estableció también que la derogación genérica era de inmediata aplicación, no resultando necesario el pronunciamiento expreso de la Administración para cada caso concreto.

---

<sup>180</sup> Artículo 90 de la Ley 18.083 del 27/12/2006

<sup>181</sup> Decreto 241/007



Esta nueva normativa no dejó claro cuál era la situación de algunas instituciones, dentro de las que se destacaban varias instituciones de enseñanza, como los Centros CAIF (que se encontraban incluidos por el Artículo 27 de la Ley 14.057). Por lo tanto mientras se dilucidaba si dichas instituciones estaban o no comprendidas en el Artículo 448 de la Ley 16.226, éstas debían aportar los aportes patronales a la seguridad social.

Se estima que la medida afectó alrededor de 300 organizaciones, en las que unas 12.000 personas atendían a 100.000 personas, ya que muchas organizaciones vieron peligrar su existencia.

Es por dicho motivo, que el Presidente de la República Tabaré Vázquez, en acuerdo con el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Desarrollo Social y el BPS, resolvió suspender el pago de aportes patronales a la seguridad social que debían efectuar dichas organizaciones y estableció que se analizara caso a caso cuál debía pagar y cuál no.

Así el 16 de julio de 2007, el Decreto N° 263/007 dejó en suspenso la aplicación del nuevo régimen de aportación patronal a la seguridad social para aquellas entidades que reciben subsidios del INAU (como contraprestación de los servicios prestados vinculados a la atención de menores) o mantienen relaciones contractuales con el Ministerio de Desarrollo Social.

Dicha suspensión se fijó hasta tanto se determinara caso a caso la pertinencia del cobro correspondiente, en un plazo que no debía ser mayor a 120 días.

El Poder Ejecutivo con el fin de establecer una normativa más clara a la hora de realizar el respectivo análisis, reglamentó el Artículo 448 de la Ley 16.226, mediante los Decretos 166/008 del 14 de marzo de 2008 y el Decreto complementario 183/008 del 31 de marzo

El Decreto 166/008 establece que *“las Instituciones Privadas que tengan como actividad única o predominante la enseñanza... podrán gestionar las exoneraciones tributarias que corresponden siempre que se encuentren inscriptas en los registros respectivos.”*<sup>182</sup>

Con dicho cometido reglamentó la creación del Registro de Instituciones Culturales y de Enseñanza en el ámbito del Ministerio de Educación y Cultura, establecido por la ya mencionada Ley 16.226. El decreto aclara que el registro solo tiene carácter obligatorio para la tramitación de las exoneraciones tributarias, deberá renovarse cada dos años, y no supone reconocimiento, habilitación, autorización o ningún tipo de aval concedido por el Ministerio de Educación y Cultura para su funcionamiento.

---

<sup>182</sup> Artículo 1 Decreto 166/008 del 14/03/2008

Sin embargo dicho decreto no contempló la totalidad de los servicios educativos, no quedando claro si se exoneraba a los Centros CAIF, a los Centros de capacitación laboral y a otra serie de servicios.

Así, el 31 de marzo apareció el Decreto complementario 183/008, que reza: *“Los centros educativos que forman parte de los programas del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, así como aquellos servicios que tienen idéntica naturaleza aunque las organizaciones que los implementen no tengan convenio con el Estado, quedan comprendidos en los beneficios que regula el Decreto 168/008.”*<sup>183</sup>

### 2.3.3.2. Contribución Patronal por Servicios Bonificados

Las instituciones de enseñanza privada están exoneradas de la contribución especial a su cargo que deben abonar los empleadores que ocupen trabajadores en actividades bonificadas, la que es determinada por el Poder Ejecutivo de acuerdo al artículo 39 Ley 16.713. No obstante, los docentes de dichos institutos mantienen el cómputo jubilatorio bonificado.

Respecto a este tema me extenderé más adelante en el capítulo al tratar las peculiaridades del régimen jubilatorio en la actividad.

## 2.4. RÉGIMEN DE APORTACIÓN DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA

### Tasas de Aportación

#### CUADRO Nº 8

| Concepto                                    | Aportes personales          | Aportes patronales |
|---|-----------------------------|--------------------|
| Aporte Jubilatorio                          | 15%                         | 19,5%              |
| Fondo Nacional de Salud                     | 0%, 3%, 4,5%, 6%            | 5%                 |
| Complemento de la Cuota mutual              | No corresponde              | Corresponde        |
| Fondo de Reconversión Laboral               | No corresponde              | No corresponde     |
| Impuesto a la Renta de las Personas Físicas | 0%, 10%, 15%, 20%, 22%, 25% | No corresponde     |

---

<sup>183</sup> Artículo 13 bis del Decreto 183/008 del 31/03/2008

#### 2.4.1. APORTES PERSONALES

Los funcionarios del Estado tienen afiliación y aportación al BPS por Régimen Civil. En cuanto a la materia gravada a los efectos de la aportación les corresponde la normativa general; no obstante determinadas situaciones han sido objeto de reglamentación específica. Tanto los trabajadores de la ANEP como de la UDELAR aportarán por dicho régimen, como trabajadores de Entes de Enseñanza.

##### 2.4.1.1. Aporte Jubilatorio

Los trabajadores de la actividad pública amparados por el Régimen Civil efectúan el 15% de aporte personal jubilatorio como el resto de los trabajadores amparados al BPS, que no tengan regímenes especiales.

#### TOPES A LA APORTACIÓN

Es aplicable a los funcionarios del Régimen Civil la normativa general dispuesta por el nuevo régimen creado por Ley 16.713 ya mencionado.

##### 2.4.1.2. SNIS - Seguro de Enfermedad

###### Situación Anterior al 01/07/2008

Los trabajadores del Estado no debían efectuar aportes al seguro de enfermedad administrado por el BPS, por no estar comprendidos en dicho seguro.

###### ANEP

Desde abril de 2003 de acuerdo a la Ley 17453 artículo 46 de fecha 28 de febrero de 2002 y Decreto reglamentario 373/002, el BPS administraba la afiliación a las IAMC (Instituciones de Asistencia Médica Colectiva) con contrato con el BPS de los docentes y no docentes del Consejo de Educación Primaria.

A partir del 01/07/06 y por la redacción dada al artículo 46 en el artículo 459 de la Ley 17.930 de 19/02/05 y el Decreto reglamentario 224/06, se incorporó el resto de los funcionarios docentes y no docentes que desempeñaban tareas en el ámbito de la Administración Nacional de Educación Pública y que no percibían

dicho beneficio, a saber: los trabajadores del Consejo de Educación Secundaria, Consejo de Educación Técnico Profesional, Formación y Perfeccionamiento Docente y Consejo Directivo Central.

Eran los Institutos de Enseñanza los que remitían los listados con el padrón completo de los titulares del beneficio a Afiliaciones Mutuales (AFMU) del BPS, con los que tenían derecho según la normativa vigente aplicable.

Dicha prestación no tenía costo para los funcionarios de la ANEP, siendo beneficiarios tanto los docentes efectivos, como los interinos y suplentes.

Hay que puntualizar que la afiliación mutual por la Enseñanza Pública era residual; o sea no tenían derecho a recibir dicho beneficio aquellos que directa o indirectamente tuvieran cubierta la asistencia médica por otro organismo público, paraestatal o aquellos afiliados a alguna IMAC a través del sistema de seguro por enfermedad.

## **UDELAR**

Los funcionarios de UDELAR, como se mencionó, no estaban incluidos en el seguro de enfermedad, pero ello no significaba que no accedieran al beneficio de cuota mutual.

La Ordenanza Transitoria C.D.C. del 21/ 12 /1987, establecía que UDELAR se hacía cargo de un Servicio Mutual de Salud a elección del funcionario. Para ello se requería tener como mínimo doce meses de antigüedad y no poseer otro tipo de cobertura de salud. El beneficio era para el funcionario y su familia, hasta la cobertura de tres cuotas mutuales si no existía otra cobertura en el núcleo familiar.

## **SNIS**

Sin embargo a partir del 01/07/2008 se incluyó dentro del Fondo Nacional de Salud a todos los funcionarios que dependen de la ANEP y de la UDELAR, siendo el último colectivo que se sumó durante el año 2008.

Los funcionarios de ANEP que ya estaban incluidos en los beneficios de salud administrados por BPS fueron afiliados de oficio a la IAMC (mutualista) en la que se encontraban al 30/06/08. Solo en el caso de que desearan cambiar de Mutualista o afiliarse a la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) o a un Seguro Privado Integral habilitado, contaban con un plazo de 30 días para hacerlo.

Mientras que los funcionarios de la ANEP que no se encontraban en las condiciones referidas anteriormente y todos los de UDELAR debían afiliarse

directamente en la institución de salud elegida, dentro del plazo de 30 días contados a partir del 1º/7/08, o quedaban afiliados de oficio a ASSE. No obstante lo cual, luego contaban con 90 días más, por si deseaban seleccionar una institución privada de salud (IAMC o seguro privado integral habilitado).

Aquellos que estaban amparados y tuvieran simultáneamente otra cobertura por actividad privada (por ejemplo: docentes de escuelas públicas e institutos privados) debían optar por una de ellas dentro del plazo de 90 días a partir del 1º de julio. Quienes no lo hacían mantenían la afiliación vigente y quienes optaron por la cobertura adquirida por la actividad pública podían elegir una institución de salud pública o privada diferente.

Todos los funcionarios de la ANEP y de la Universidad de la República que tuvieran a cargo hijos menores de 18 años o mayores con discapacidad reconocida por BPS, debían afiliarlos concurriendo directamente a la institución de salud elegida.

En ningún caso estos trabajadores o sus hijos estaban obligados a permanecer en la institución en que estaban afiliados al 30 de junio del corriente.

## **UDELAR**

En consecuencia, con la inclusión de los funcionarios docentes y no docentes en el SNIS el Consejo Directivo Central dispuso otorgarles a dichos funcionarios un incremento salarial del 3,5% a partir del mes de julio de 2008 para compensar el efecto del ingreso al sistema.

Este surge a raíz de que los funcionarios de los organismos públicos pedían que los organismos financiaran el 3% de los nuevos aportes ya que como ambos tenían derecho a la afiliación mutual sea por seguro de UDELAR o a través del BPS en el caso de ANEP, sin ninguna contraprestación, se apoyaban en el artículo 9 de la ley que establece que los trabajadores del sector que ya tenían la cobertura mutual no pueden sufrir pérdida de salario al convertirse en beneficiarios del SNIS.

En agosto la UDELAR resolvió asumir el pago de la financiación patronal complementaria para los funcionarios que perciban menos de 1.25 BPC, siempre que no dispongan de cobertura de salud por ningún sistema. Es de señalar que los Artículos 61 y 62 de la Ley 18.211 establecen que los trabajadores que perciban hasta 1.25 BPC no serán beneficiarios del Seguro Nacional de Salud, y que la propia ley prevé la posibilidad de que el empleador asuma voluntariamente la financiación a fin de lograr la cobertura inclusiva de los funcionarios (al igual que sucedía con el régimen de seguro por enfermedad).

### **2.4.1.3. Fondo de Reversión Laboral**

Los trabajadores públicos no se encuentran en cambio comprendidos por el Fondo de Reversión Laboral, por lo que no deben efectuar aportes a dicho Fondo.

### **2.4.1.4. Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**

Valen los conceptos ya vistos cuando se mencionó el aporte de los trabajadores de enseñanza privada.

## **2.4.2. APORTES PATRONALES**

### **2.4.2.1. Aporte Jubilatorio**

Los Entes de Enseñanza Pública (ANEP y UDELAR) deben realizar un aporte jubilatorio patronal de 19,5% por sus funcionarios.

### **2.4.2.2. SNIS - Seguro de Enfermedad**

Como ya se señaló, a partir del 01/08/2008 los trabajadores de ANEP y de UDELAR ingresaron al SNIS.

La Ley 18.211 establece que el Estado aportará al FONASA *“un 5% del total de las retribuciones sujetas a Montepío que paguen a sus trabajadores amparados al SNIS y los complementos de cuota mutua que correspondan...”*<sup>184</sup>, salvo el aguinaldo.

Con lo cual ambos entes deben aportar el 5% por dicho concepto, así como el complemento por cuota mutua en el caso de que proceda, o se decida brindar voluntariamente a quienes no son beneficiarios.

Como se mencionó, la UDELAR ha decidido afiliarse en forma voluntaria al SNIS a todos sus trabajadores, aún aquellos que no alcancen los mínimos exigidos para integrar el Sistema, haciéndose cargo en forma voluntaria del complemento necesario para que estos tengan afiliación mutua.

---

<sup>184</sup> Artículo 61 de la Ley 18.211 de 5 de diciembre de 2007 (Sistema Nacional Integrado de Salud)

### **2.4.2.3. Fondo de Reconversión Laboral**

Los trabajadores públicos no se encuentran comprendidos por el Fondo de Reconversión Laboral, por lo que no deben efectuar aportes por dicho concepto los Entes de la Enseñanza.

### **2.4.2.4. Contribución Patronal por Servicios Bonificados**

Como se mencionó *“los empleadores que ocupen trabajadores en actividades bonificadas deben abonar una contribución especial a su cargo, la que es determinada por el Poder Ejecutivo, en base a la bonificación prevista para la actividad.”*<sup>185</sup>

A diferencia de las Instituciones de la Enseñanza Privada, los Entes de la Enseñanza Pública aportan la contribución especial por servicios bonificados, ya que la exoneración establecida en el referido artículo no les corresponde.

Como mencioné anteriormente en el sector privado, respecto a este tema me extenderé a continuación al detallar el régimen jubilatorio en la Enseñanza.

## **3. RÉGIMEN DE JUBILACIONES**

Antes de comenzar a desarrollar ciertas particularidades del régimen que afectan en forma especial a los docentes de la Enseñanza, cabe mencionar que los docentes de la Enseñanza Privada pueden generar derecho a una Jubilación por Caja de Industria y Comercio, mientras que los de ANEP y UDELAR si cumplen con los requisitos tendrán derecho a una jubilación por el Régimen Civil, ambas otorgada por el BPS.

### **3.1. LEY 16.713 Y LEY 18.395 RÉGIMEN ACTUAL JUBILACIÓN**

#### **3.1.1. SUJETOS COMPRENDIDOS**

El actual régimen de solidaridad intergeneracional entró en vigencia con la Ley 16.713 del 1° de abril de 1996, sin perjuicio de aquellas situaciones especiales de afiliados respecto de los cuales se les aplicó total o parcialmente el régimen anterior. Por otro lado, se debe destacar que el año pasado se aprobó la Ley

---

<sup>185</sup> Artículo 39 de la Ley 16.713 de 03/09/1995

18.395 “Beneficios Jubilatorios Flexibilización de las Condiciones de Acceso”, que flexibiliza las condiciones de acceso a la jubilación establecidas en la ley N° 16.713, que entró en vigencia el 01/02/2009, salvo el capítulo I “Flexibilización de las condiciones de acceso a la Jubilación Común”, que regirá, como máximo, a partir del 1° de julio de 2009.

En cuanto a la vigencia general de la ley, la reglamentación hace expresa reserva de las disposiciones particulares que regulan la situación de los afiliados activos del Banco de Previsión Social no comprendidos en la ley, a saber:

a) los que tenían causal jubilatoria configurada al 31 de diciembre de 1996 y los docentes de los institutos de enseñanza públicos y privados habilitados que computaban como mínimo veinticinco años de actividad docente efectiva al 31 de diciembre de 1996.<sup>186</sup>

b) los que al 1° de abril de 1996 contaban con cuarenta o más años de edad cumplidos y no configuraban causal jubilatoria al 31 de diciembre de 1996.<sup>187</sup>

La primera categoría de afiliados se rige por las disposiciones vigentes al 3 de setiembre de 1995 (sin perjuicio de que se aplicó el régimen más beneficioso) y la segunda se rige por el régimen de transición previsto en la propia ley.

La ley estableció que tanto los afiliados no incluidos como los que se encontraban en el régimen de transición podían optar por quedar incluidos integralmente en el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional y el de ahorro individual obligatorio regulado en los Títulos I a IV. El plazo hábil era de ciento ochenta días hábiles siguientes al 1° de abril de 1996.

### 3.1.2. CLASES Y REQUISITOS DE JUBILACIÓN

De acuerdo a la causal que la determine, la jubilación puede ser:

1. Jubilación común
2. Jubilación por incapacidad total
3. Jubilación por edad avanzada

---

<sup>186</sup> Artículo 61 de la Ley 16.713

<sup>187</sup> Artículo 64 de la Ley 16.713 Artículo 1 del Decreto 125/96



### **3.1.2.1. Jubilación común**

Para acceder a la jubilación común es necesario reunir un mínimo de edad y un mínimo de años de servicios. Cumpliendo estos requisitos el afiliado tiene derecho a una prestación jubilatoria si decide retirarse de la actividad.

Actualmente para configurar la causal de jubilación común, se exige tener tanto para el hombre como para la mujer:

- i) sesenta años de edad cumplidos
- ii) y un mínimo de treinta y cinco años de servicios (el artículo 1 de la Ley 18.395 reduce a un mínimo de treinta años de servicios; esta disposición entrará en vigencia como máximo el 01/07/2009, por encontrarse en el capítulo I de la mencionada ley)

Dichos servicios deben ser:

- i) con cotización efectiva en el caso de que hayan sido cumplidos como trabajador no dependiente
- ii) con registración en la historia laboral

### **3.1.2.2. Jubilación por incapacidad total**

Se entiende por incapacidad total, la incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo. Se configura por la verificación de cualquiera de los siguientes presupuestos:

- a) Incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo sobrevenida en actividad o en período de inactividad compensada.
- b) Incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo a causa o en ocasión del mismo.
- c) Incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo sobrevenida luego del cese.
- d) Jubilación por incapacidad y otra pasividad o cese con causal.

### **3.1.2.3. Jubilación por edad avanzada**

Para acceder a la jubilación por edad avanzada, el artículo 20 de la Ley 16.713 estipulaba que se debían configurar los siguientes requisitos:

- a) tener como mínimo setenta años de edad cumplidos

- b) acreditar quince años de servicios reconocidos, y
- c) no ser titular de cualquier otra jubilación, retiro o subsidio transitorio por incapacidad parcial, salvo la prestación que provenga del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

Con la Ley 18.395 se da mayor flexibilidad, ya que se mantiene lo vigente, pero se agregan nuevas opciones para los literales a) y b) que serían tener:

- A) sesenta y nueve años de edad y diecisiete años de servicios, o
- B) sesenta y ocho años de edad y diecinueve años de servicios, o
- C) sesenta y siete años de edad y veintiún años de servicios, o
- D) sesenta y seis años de edad y veintitrés años de servicios, o
- E) sesenta y cinco años de edad y veinticinco años de servicios.

Las modalidades de configuración de la causal previstas en los precedentes literales C), D) y E) entrarán en vigencia a partir del 1º de enero de 2010, mientras que los literales A) y B) entraron en vigencia el 01/02/2009.

### 3.2. JUBILACIÓN ANTICIPADA

Uno de los beneficios que gozaba el personal docente antes de la Ley 16.713 era el de la Jubilación Anticipada, que fue derogada, por imperio del inciso final del artículo 16 de la Ley 16.713.

La jubilación anticipada estaba prevista en el llamado Acto Institucional N° 9 para aquellos docentes cuya *“cesantía que no hubiese sido por omisión o delito en cargos docentes de institutos de enseñanza públicos y privados habilitados, dispuesta por imperio legal o reglamentario, siempre que se computaban veinticinco años de actividad docente efectiva; o cincuenta años de edad y veinte años de actividad docente efectiva.”*<sup>188</sup>

### 3.3. BONIFICACIONES

#### 3.3.1. DEFINICIÓN

Los servicios pueden ser clasificados en ordinarios y bonificados. *“Los servicios ordinarios son aquellos que corresponden al tiempo de trabajo registrado en la historia laboral. Los servicios bonificados”,* en cambio, *“son aquellos para*

---

<sup>188</sup> Artículo 35, literal C del Acto Institucional N° 9, con la redacción prevista en el Artículo 5° de la Ley 15.900

*cuyo cómputo se adiciona tiempo suplementario ficto a la edad real y al período de trabajo registrado en la historia laboral.*<sup>189</sup>

### 3.3.2. SERVICIOS BONIFICADOS PARA ACTIVIDADES DOCENTES

El personal docente goza de bonificación de servicios, tal como surge del inciso final del Artículo 16 y Artículo 37, literal B), numeral 3) de la Ley 16.713. La bonificación de las actividades docentes surge fundamentalmente de los Decretos 502/984, de 12 de noviembre de 1984, Artículo 1, literal E); 813/988, de 16 de noviembre de 1988; 563/994, de 22 de diciembre de 1994.

La bonificación vigente, para actividades docentes, responde al siguiente detalle:

a) Enseñanza Primaria: 4 años por cada 3 de prestación efectiva de docencia.<sup>190</sup>

b) Enseñanza Primaria a discapacitados (sordomudos, ciegos, deficitarios mentales, irregulares de carácter y anormales psíquicos): 3 años por cada 2 de prestación efectiva.<sup>191</sup>

c) Enseñanza Secundaria y Técnico Profesional: 7 años por cada 6 de prestación efectiva de docencia.<sup>192</sup>

d) Profesores de los Institutos de Formación Docente dependientes del CODICEN: 9 años por cada 8 de prestación efectiva.<sup>193</sup>

e) Universidad de la República (actividad docente): 9 años por cada 8 de prestación efectiva.<sup>194</sup>

f) Docentes de Educación Física: 7 años por cada 6 de prestación efectiva de servicios.<sup>195</sup>

g) Docentes del Consejo de Educación Técnico Profesional que se desempeñan en cursos especiales para discapacitados: 3 años por cada 2 de prestación efectiva.<sup>196</sup>

h) Personal docente de escuelas rurales que desempeñe funciones y se domicilie efectivamente en las escuelas rurales: 3 años por cada 2 de prestación efectiva.<sup>197</sup>

---

<sup>189</sup> Artículo 36 de la Ley 16.713

<sup>190</sup> Decreto 502/84

<sup>191</sup> Decreto 502/84

<sup>192</sup> Decreto 502/84

<sup>193</sup> Decreto 502/84

<sup>194</sup> Decreto 502/84

<sup>195</sup> Decreto 502/84

<sup>196</sup> Decreto 813/88

<sup>197</sup> Decreto 563/94

Las bonificaciones establecidas para las actividades docentes rigen para el personal de los institutos de enseñanza pública y para los privados habilitados, así como para las instituciones especializadas en la docencia de niños lisiados o con afecciones de orden psíquico.

También se aplican dichas bonificaciones de acuerdo a la tarea desarrollada al personal docente de organismos públicos en los que se cumplen tareas de aprendizaje tales como las que se imparten en dependencias del INAU, Institutos Penales y Comisión Nacional de Educación Física.

### 3.3.3. REQUISITOS

Se debe cumplir un mínimo de diez años de servicios para que opere la bonificación; los mismos no tienen por qué haber sido en el período final. Por ende, esta actuación podrá ser desarrollada en cualquier etapa de su carrera laboral, en forma continua o alternada y en este último supuesto, también con actividad intermedia de servicios ordinarios.

Además la ley faculta *“al Poder Ejecutivo a establecer edades mínimas, a partir de las cuales se aplicará la bonificación de servicios en los casos de actividades que así lo justifiquen.”*<sup>198</sup>

*“La bonificación de servicios...”*, solo tiene virtualidad en *“...las causales de jubilación por causal común o por edad avanzada. En estos casos, cuando se computen servicios bonificados, se adicionará a la edad real y a los años de trabajo registrados la bonificación que corresponda.”*<sup>199</sup> Por el contrario, carece de virtualidad para cumplir los requisitos de calificación necesarios para la jubilación por incapacidad total o el subsidio por incapacidad parcial.

### 3.3.4. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS BONIFICADOS

El Poder Ejecutivo, mediante reglamentación, determina los servicios que serán bonificados, ajustándose a los siguientes criterios:

1 - *“Serán bonificados en la proporción de hasta dos años por cada uno, los servicios prestados en actividades cuyo desempeño imponga inevitablemente un riesgo de vida cierto o afecte la integridad física o mental del afiliado, cuando este riesgo resulte a la vez actual, grave y permanente...”*

2 - *Serán bonificados en menor proporción:*

---

<sup>198</sup> Artículo 38 de la Ley 16.713

<sup>199</sup> Artículo 21 de la Ley 16.713

*I. los servicios prestados en actividades que presenten niveles de inferior riesgo*

*II. los servicios prestados en actividades que, por su naturaleza y características, impongan indistintamente al trabajador un alto grado de esfuerzo de su sistema neuromotor, habilidad artesanal, precisión sensorial o exigencia psíquica, que haga imposible un rendimiento normal y regular más allá de cierta edad...*

*III. los servicios prestados en actividades docentes en institutos de enseñanza públicos o privados habilitados.*<sup>200</sup>

### 3.3.5. REVISIÓN DE LA BONIFICACIÓN DE SERVICIOS

*“La bonificación de servicios será revisada por el Poder Ejecutivo al menos cada cinco años, realizándose todas las investigaciones, estudios o pericias que permitan determinar que se da adecuado cumplimiento a las condiciones exigidas.”*<sup>201</sup>

En forma continua, el Poder Ejecutivo a través de Grupos de Trabajo, ha venido resolviendo la solicitud de recalificación de servicios de algunas empresas, atendiendo a las características particulares de las mismas y considerando los avances tecnológicos que redundan en una disminución de los riesgos para la salud de los trabajadores. Estas recalificaciones conllevan la modificación de la tasa a aplicar, que en todo momento guarda directa relación con el cómputo establecido.

### 3.3.6. CONTRIBUCIÓN POR SERVICIOS BONIFICADOS A CARGO DEL EMPLEADOR

Se ha argumentado que los servicios prestados en actividades bonificadas, en el régimen del Acto Institucional N° 9, recibían un subsidio encubierto de parte del resto de la comunidad. Este hecho fue contemplado en la Ley 16.713, cuyo Artículo 39 introduce que el Poder Ejecutivo debe determinar una contribución especial a cargo de los empleadores que ocupen trabajadores en actividades bonificadas.

Esta contribución se calcula en *“base a la bonificación prevista para la actividad, propendiendo a la equivalencia entre ingresos por aportaciones y*

---

<sup>200</sup> Artículo 37 de la Ley 16.713

<sup>201</sup> Artículo 38 de la Ley 16.713

*egresos por prestaciones en el largo plazo”, no pudiendo “superar el 100% de las sumas de las tasas de los aportes personales y patronales.”<sup>202</sup>*

Las tasas de contribución especial patronal son de aplicación a las asignaciones computables correspondientes a todos los afiliados comprendidos, se trate de afiliados con causal jubilatoria al 31.12.96, régimen de transición o nuevo régimen.

La contribución especial, correspondiente a las asignaciones computables comprendidas en el tramo de ahorro individual obligatorio, debe verterse en la cuenta de ahorro individual jubilatorio del trabajador. Es decir en este caso, además de los aportes personales del trabajador, la cuenta de ahorro de éste se va a incrementar con los aportes correspondientes a la contribución especial por servicios bonificados que la ley pone a cargo del empleador.

Por definición, un trabajador ocupado en un puesto cuyos servicios están bonificados habrá de trabajar menos tiempo real y habrá de jubilarse con menos edad real que el o la computada con la bonificación. Esto adquiere relevancia para el ahorro individual en AFAP, ya que sin una contribución adicional, el afiliado habría acumulado ahorro durante un tiempo más reducido. Para subsanar este punto y evitar un perjuicio real al trabajador ocupado en actividades bonificadas se prevé que la contribución especial establecida se destine a la cuenta de ahorro jubilatorio del trabajador.

Por otra parte, se excluye del carácter de sujeto pasivo de dicho tributo a las instituciones mencionadas en el artículo 69 de la Constitución de la República, a saber, las instituciones de enseñanza privada y las culturales de la misma naturaleza. Esta exclusión tiene dos grandes efectos:

I. Para los empleadores comprendidos existe en consecuencia el subsidio implícito o transferencia indicada.

II. Los trabajadores ocupados en puestos de trabajo bonificados en las referidas instituciones no ven compensada la naturaleza de su actividad con la acreditación adicional prevista.

Este hecho genera una gran diferencia entre los docentes de la actividad pública, donde los Entes de Enseñanza aportan a su cuenta personal la bonificación en el caso que corresponda, y los docentes de los institutos de enseñanza privada que gozan de la mencionada exoneración. Sin embargo, es de señalar que en la realidad no existen muchos casos donde exista tal diferencia, ya que la gran mayoría de los docentes de la actividad privada no supera el mínimo establecido para estar incluido dentro del régimen de ahorro individual obligatorio a una AFAP (\$19.808 al 01/02/09).

---

<sup>202</sup> Artículo 39 de la Ley 16.713

Las tasas de aportación fueron fijadas inicialmente por Decreto 205/97 de 12.6.97 y en algunos casos han sufrido modificaciones por imperio de recalificación de los servicios.

A continuación se detalla un cuadro que contiene la tasa por contribución que se debe abonar en cada actividad docente bonificada.

**CUADRO Nº 9**

| <b>ACTIVIDAD BONIFICADA</b>  | <b>Código de Historia Laboral</b> | <b>Cómputo</b> | <b>Tasa</b> |
|--|-----------------------------------|----------------|-------------|
| Docentes de Enseñanza Primaria   | 20                                | 4x3            | 18,7%       |
| Docentes de Enseñanza Secundaria y Profesores Civiles de Liceos Militares  | 21                                | 7x6            | 9,2%        |
| Docentes de Educación Técnico Profesional  | 22                                | 7x6            | 9,2%        |
| Docentes de Educación Física   | 23                                | 7x6            | 9,2%        |
| Docentes del Instituto de Formación Docente  | 24                                | 9x8            | 6,9%        |
| Docentes Universitarios y Profesores Civiles de Escuelas Militares   | 25                                | 9x8            | 6,9%        |
| Docentes de Enseñanza Primaria a sordomudos, ciegos, deficitarios mentales, irregulares de carácter y anormales psíquicos en Institutos de Enseñanza Pública, dependientes del INAU, Institutos Penales, Institutos Especializados en la Docencia de niños lisiados o con afecciones psíquicas | 26                                | 3x2            | 27,5%       |
| Docentes de discapacitados de Consejo de Educación Técnico Profesional UTU   | 27                                | 3x2            | 27,5%       |
| Personal docente de Escuelas Rurales   | 37                                | 3x2            | 27,5%       |
| Docentes con título habilitante en institución no habilitada   | 42                                | 4x3            | 18,7%       |

### 3.3.7. FORMA DE CÁLCULO Y EJEMPLOS

La bonificación de servicios, tanto en el régimen del llamado Acto Institucional Nº 9 (Artículo 35), como en el de la Ley 16.713 (Artículo 21) incide sobre la edad y el tiempo de servicios, simultáneamente.

Para calcular la bonificación que corresponde al tiempo de servicios prestado efectivamente se le aplica la conversión de años que corresponde a cada

caso. Mientras que a la edad se le suma la diferencia entre el tiempo de servicios calculado con la bonificación y el efectivamente prestado.

Por ejemplo, un **maestro** configura causal jubilación común de acuerdo a la bonificación vigente, con un mínimo de 26 años y 3 meses de servicios docentes efectivos –equivalentes a 35 años de servicios con la bonificación– y un mínimo de 51 años y 3 meses de edad –equivalentes a 60 años con la bonificación–.

El cálculo sería:

Años de servicios docentes: (26 años y 3 meses) por 4 años por cada 3 de prestación efectiva.  $26.25 * 4/3 = 35$  años

Edad: (51 años y 3 meses) más 35 años menos 26 años y 3 meses.  $51.25 + (35-26.25) = 60$  años

Un **docente de enseñanza secundaria** por su parte configura causal jubilación común con un mínimo de 30 años de servicios docentes efectivos y 55 años de edad.

El cálculo sería:

Años de servicios docentes: (30 años) por 7 años por cada 6 de prestación efectiva.  $30 * 7/6 = 35$  años

Edad: (55 años) más 35 años menos 30 años.  $55 + (35-30) = 60$  años

Un **docente de Universidad** configura causal jubilación común con un mínimo de 31 años y 2 meses de servicios docentes efectivos y 56 años y 2 meses de edad.

El cálculo sería:

Años de servicios docentes: (31 años y 2 meses) por 9 años por cada 8 de prestación efectiva.  $(31 + 1/6) * 9/8 = 35$  años y 23 días

Edad: (56 años y 2 meses) más 35 años menos 31 años y 2 meses.  $56 + 2/12 + (35-31 - 2/12) = 60$  años

Recordar que se mencionó que a partir de la Ley 16.713 los mínimos para jubilarse, tanto para la mujer como para el hombre amparado al BPS son 60 años de edad y 35 años de actividad.



### 3.4. INCOMPATIBILIDADES

Existen diversas situaciones en las que si bien ha nacido el derecho al cobro de la pasividad, ésta no puede ser cobrada efectivamente por el titular del derecho por encontrarse afectado por algún impedimento previsto en la ley. Esta regulación surge de la aplicación del Acto Institucional Nº 9, que en su artículo 74 contiene las reglas básicas sobre incompatibilidad. Esta norma debe complementarse con el Artículo 15 del Decreto 125/96, que recoge en sustancia lo establecido y lo adapta a la Ley 16.713.

#### 3.4.1. INCOMPATIBILIDAD ENTRE JUBILACIÓN Y ACTIVIDAD REMUNERADA AMPARADA POR EL MISMO ORGANISMO

Como regla general, *“es incompatible la percepción de jubilación con el desempeño de una actividad remunerada amparada por el mismo organismo que sirve la prestación.”*<sup>203</sup> Es decir, por ejemplo, es incompatible percibir una jubilación generada por una actividad amparada en industria y comercio, y simultáneamente estar desempeñando una actividad remunerada incluida también en industria y comercio.

La única excepción a esta regla comprende a *“quienes ejerzan cargos docentes en institutos de enseñanza oficiales o habilitados”*<sup>204</sup>, para los cuales es compatible percibir una jubilación y continuar desarrollando una actividad que esté amparada en igual régimen, hecho que se podrá dar en el régimen de industria y comercio o en el régimen civil.

#### 3.4.2. INCOMPATIBILIDAD ENTRE JUBILACIÓN Y ACTIVIDAD REMUNERADA AMPARADA POR OTRO ORGANISMO

La norma establece una segunda regla expresando que *“es incompatible la acumulación de asignación de jubilación con remuneraciones por actividad cualquiera fuere el organismo que la comprenda.”*<sup>205</sup>

a) Cuando la jubilación hubiese sido otorgada por causal de incapacidad total.

b) Cuando se ejerzan actividades remuneradas de la misma naturaleza de las que hubieran sido computadas en la jubilación y que hubieran estado

---

<sup>203</sup> Artículo 15 del Decreto 125/96

<sup>204</sup> Artículo 15 del Decreto 125/96

<sup>205</sup> Artículo 15 del Decreto 125/96

bonificadas. Esta incompatibilidad no es aplicable a los servicios docentes, donde se sigue manteniendo la compatibilidad entre jubilación docente y actividad docente prestada en institutos de enseñanza oficiales o habilitados, pese a que la jubilación se haya generado computando servicios docentes bonificados.<sup>206</sup>

c) Para el profesional amparado en la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, la incompatibilidad entre la jubilación y la permanencia en el desempeño de actividad profesional, aún cuando esté incluida como actividad amparada por otro órgano.

### 3.5. ACUMULACIONES JUBILATORIAS

Dado que son múltiples los casos en que los docentes en nuestro país ejercen además otra actividad amparada por otra caja del BPS u otro organismo de seguridad social, consideré conveniente establecer las normas referentes a este punto.

**Al interior de los Entes:** Al interior de los Entes no existe acumulación jubilatoria; en ANEP cuando se haya cumplido actividad en forma sucesiva en más de un subescalafón (Educación Primaria, Educación Secundaria, Educación Técnico Profesional, Formación y Perfeccionamiento Docente, y Educación Adultos), la actividad total que se computará será la suma de los períodos en que actuó en cada uno. Mientras que si la actividad cumplida en dos o más subescalafones ha sido simultánea, se computará como uno solo el período de actividad. Lo mismo rige en UDELAR respecto a las diferentes Facultades o Servicios.

**Entre los diferentes servicios:** Podrán acumularse actividades laborales que pertenezcan a las distintas cajas dentro del BPS (civil, industria y comercio, y rural), así como con las cajas paraestatales (Bancaria, Profesional, Militar, Notarial, Policial).

La acumulación implica en algunos casos aumentar la antigüedad, ya que los años se cuentan corridos, y en otros casos es útil para aumentar el sueldo básico jubilatorio de los últimos años de actividad y sobre los cuales se calcula la pasividad.

Cada persona podrá utilizar sus años de aportación de la manera más conveniente. Respecto a las cajas que se encuentran amparadas por el BPS está

---

<sup>206</sup> Decreto 578/84 de 20 de diciembre de 1984

la exigencia que en caso de acumular servicios prestados por más de una caja tienen que acumularse todos, no pudiendo fraccionarse los mismos y deberá existir un corte simultáneo en todas las actividades acumuladas al momento del cese.

En el caso de traspasos a las Cajas paraestatales (por ejemplo de Civil a Profesional), sí podrán realizarse traspasos parciales (o sea por una cantidad X de años), lo que usualmente se hace para aumentar la antigüedad; el titular debe tener en cuenta que dichos servicios (años de actividad traspasados) le van a faltar a la hora de tramitar la pasividad por el BPS.

### **3.6. CÓMPUTO FICTO DE SERVICIOS A LA MUJER POR CARGAS DE FAMILIA**

Otra novedad importante que introduce la nueva Ley 18.395, es la protección especial que se le da a la mujer que trabaja y tiene hijos a su cargo, modificación que entró en vigencia el 1º de febrero de 2009.

En ese sentido, *“a los efectos del cómputo de años de servicio a que refiere la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995, las mujeres tendrán derecho a computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años. En todos los casos, los servicios computados fictamente conforme a lo previsto por el presente artículo, serán considerados ordinarios (artículo 36 de la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995).”*<sup>207</sup>

Con respecto a esta nueva disposición, podemos comentar en primer lugar que en el caso de los trabajadores de la enseñanza, es importante, dada la cantidad de mujeres que proporcionalmente trabajan en la enseñanza, y en segundo lugar que a los efectos del cálculo de la edad para la jubilación, se debe tener presente que sólo afecta años de servicio, no la edad de jubilación y que debe tenerse especial cuidado al aplicar esta norma a la hora de calcular actividades con servicios bonificados, ya que estos años se deben de sumar luego de calculada la bonificación y no antes, ya que la ley establece que son ordinarios.

Por ejemplo, considerando todavía que la causal jubilatoria se verifica a los 60 años de edad y 35 años de servicio, en el 1er ejemplo sobre cálculo de años de jubilación en el caso de servicios bonificados, teníamos que un maestro se jubilaba con un mínimo de 26 años y 3 meses de servicios docentes efectivos y 51 años y 3 meses de edad.

Ahora, si se trata de una maestra que fue madre de 2 hijos, se podrá jubilar con 24 años y 9 meses de servicios prestados, pero se le exigirá un mínimo de 51

---

<sup>207</sup> Artículo 14 de la Ley 18.395

años y 9 meses, o sea se podría jubilar un año y medio antes, siempre que tenga 51 años y 9 meses.

Años de servicios docentes: (24 años y 9 meses) por 4 años por cada 3 de prestación efectiva.  $26.75 * 4/3 = 33$  años, más los 2 fictos, se llega a los 35 años de edad

Edad: (51 años y 9 meses) más 33 años menos 24 años y 9 meses.  $51.75 + (33-24.75) = 60$  años

### EJEMPLO DE APORTACIÓN EN LA ENSEÑANZA PRIVADA

Un maestro que trabaja en una escuela privada hace 5 años en doble turno, realizando por semana 40 horas y percibiendo el salario mínimo a diciembre del 2008, que era de \$ 236,11.

Dicho maestro tendrá un sueldo básico de \$ 9.444,4 y una prima por antigüedad de \$ 944,4 (5 años al 2%), resultando en un sueldo nominal total de \$ 10.388,84

#### Aportes Personales

|                                       | Tasa           | Monto           |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|
| Aporte Jubilatorio                    | 15%            | \$ 1.558        |
| S.N.I.S.                              | 4,5%           | \$ 467          |
| Complemento de Cuota Mutual           | No corresponde | -               |
| F.R.L.                                | 0,125%         | \$ 13           |
| IRPF - Anticipo Mensual (Ver Cálculo) | -              | \$ 0            |
| <b>TOTAL</b>                          |                | <b>\$ 2.039</b> |

#### Cálculo del IRPF

El total de ingresos es menor al mínimo no imponible \$ 10.388,84 < \$ 13.608, por lo tanto no paga anticipo mensual de IRPF

#### Aportes Patronales

|                             | Tasa           | Monto       |
|-----------------------------|----------------|-------------|
| Aporte Jubilatorio          | Exonerado      | \$ 0        |
| S.N.I.S.                    | Exonerado      | \$ 0        |
| Complemento de Cuota Mutual | Exonerado      | \$ 0        |
| F.R.L.                      | Exonerado      | \$ 0        |
| IRPF - Anticipo Mensual     | No corresponde | \$ 0        |
| <b>TOTAL</b>                |                | <b>\$ 0</b> |

#### Valores

BPC = \$ 1.944

Monto imponible para IRPF y para CESS

\$ 10.388,84

**EJEMPLO DE APORTACIÓN EN LA ENSEÑANZA PÚBLICA**

Un maestro de primaria, grado 4, que trabaja en una escuela de tiempo completo, con derecho a cobrar hogar constituido. Dicho maestro tendrá haberes por \$ 20.654, 46 de los cuales \$ 2.246, 56 no se deben gravar para las CESS

**Aportes Personales**

|                                       | Tasa | Monto           |
|---------------------------------------|------|-----------------|
| Aporte Jubilatorio                    | 15%  | \$ 2.761        |
| S.N.I.S.                              | 4,5% | \$ 828          |
| IRPF - Anticipo Mensual (Ver Calculo) | -    | \$ 406          |
| <b>TOTAL</b>                          |      | <b>\$ 3.996</b> |

**Cálculo del IRPF**

INGRESOS

| Ingresos \$ 20.654,46            | Base Imponible      | Tasa | Importe          |
|----------------------------------|---------------------|------|------------------|
|                                  |                     |      |                  |
| 1er Franja \$ 0 - \$ 13.608      | \$ 13.608           | 0%   | \$ 0             |
| 2da Franja \$ 13.609 - \$ 19.440 | \$ 5.832,00         | 10%  | \$ 583,20        |
| 3er Franja \$ 19.441 - \$ 29.160 | \$ 1.214,46         | 15%  | \$ 182,17        |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>\$ 20.654,46</b> |      | <b>\$ 765,37</b> |

DEDUCCIONES

| Deducciones (Ap. Jub. + SNIS + FRL) \$ 3.925 | Base Imponible     | Tasa | Importe          |
|--|--------------------|------|------------------|
|  |                    |      |                  |
| 1er Franja \$ 0 - \$ 5.832                   | \$ 3.589,00        | 10%  | \$ 358,90        |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>\$ 3.589,00</b> |      | <b>\$ 358,90</b> |

**Anticipo Mensual = \$ 765 - \$ 359 = \$ 406**

**Aportes Patronales**

|                             | Tasa            | Monto           |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| Aporte Jubilatorio          | 19,5%           | \$ 3.590        |
| S.N.I.S.                    | 5%              | \$ 920          |
| Complemento de Cuota Mutual | \$ 920 > \$ 782 | \$ 0            |
| IRPF - Anticipo Mensual     | No corresponde  | \$ 0            |
| <b>TOTAL</b>                |                 | <b>\$ 4.510</b> |

**Valores**

BPC = \$ 1.944

Cuota Mutual = \$ 782

Monto Imponible para el IRPF

\$ 20.654

Monto Imponible para las CESS

\$ 18.408

## Las Relaciones Laborales en Uruguay. Análisis de un grupo particular: La Enseñanza

Recibo de sueldo y ejemplo de aportación de un maestro de la ANEP grado 4 del escalafón, que se desempeña en una escuela de tiempo completo.

| ADMINISTRACION NACIONAL DE EDUCACION PUBLICA |              |             |                  |              |        |
|--|--------------|-------------|------------------|--------------|--------|
| CONSEJO DE EDUCACION PRIMARIA                |              |             |                  |              |        |
| NOMBRE                                       |              |             | DOCUMENTO        |              |        |
| XXXXXXXXXXXXXXXX                             |              |             | XXXXXXXXXXXXXXXX |              |        |
| RUBRO  | HABERES      | DESCUENTOS  | FECHA            | ORIGINAL     | FICHA  |
| BASICO DOC.                                  | 6.955,60     |             | 1/09             | XXXX         | XXX    |
| AUM 5/92 DOC.                                | 277,04       |             | RECIBO No.       | DPTO.        | ESCAL. |
| DOC. DE AULA (1)                             | 521,67       |             | XXXXXXXX         | XX           | XX     |
| Mtro. T/Completo 100% U.B. (2)               | 6.670,40     |             |                  |              | XXX    |
| AUMENTO 5/03 DEC 153/03                      | 415,20       |             |                  |              |        |
| ARTICULO 301 LEY 18.172                      | 300,56       |             |                  |              |        |
| H. CONSTIT. (3)                              | 466,56       |             |                  |              |        |
| CUOTA 3/94 (3)                               | 634,00       |             |                  |              |        |
| ALIMENT 4/01 (3)                             | 1.146,00     |             |                  |              |        |
| R SAL 01/06                                  | 599,55       |             |                  |              |        |
| R SAL  | 392,81       |             |                  |              |        |
| R SAL 1/07                                   | 316,44       |             |                  |              |        |
| R SAL  | 364,20       |             |                  |              |        |
| R SAL 1/08                                   | 523,43       |             |                  |              |        |
| R SAL  | 275,13       |             |                  |              |        |
| R SAL 1/09                                   | 795,87       |             |                  |              |        |
| MONTEPIO                                     |              | 2.761,00    |                  |              |        |
| ADIC. FONASA (1,5 % o 3 %)                   |              | 828,00      |                  |              |        |
| S.N.I.S.                                     |              | 406,00      |                  |              |        |
| I.R.P.F                                      |              |             |                  |              |        |
| OFICINA CENTRAL                              | \$ 20.654,46 | \$ 3.995,00 | LIQUIDO          | \$ 16.659,46 |        |

(1) Partida otorgada en primaria a aquellos docentes que imparten directamente la docencia. Ley 16.736, art. 566.

(2) Complemento otorgado a los maestros que trabajan en escuelas de tiempo completo.

(3) Dichas partidas no están gravadas ni para el Montepío, ni para el FONASA, sí para el IRPF.

## **CAPÍTULO VI**

### **RELEVAMIENTO DE LA SITUACIÓN**

Antes de plantear las conclusiones, se expondrán una serie de estudios y opiniones de personas vinculadas a los diferentes grupos que interaccionan en las relaciones laborales en la Enseñanza, respecto a aquellas temáticas que por su importancia o particularidad, a nuestro entender, merecieron ser consideradas en las Conclusiones Finales.

El presente trabajo se basa en datos obtenidos del Censo Docente de la ANEP realizado en el año 2007, el Censo de Instituciones Católicas de Enseñanza realizado por la AUDEC en el año 2008, artículos de prensa de los cuales se extrajeron entrevistas realizadas a las actores influyentes en el sistema de relaciones laborales, y entrevistas hechas directamente con el fin de tener la visión de un conjunto de personas que sean representativas de las diferentes partes interesadas.

La finalidad es resaltar, pero también complementar, el resto del trabajo, para derivar finalmente en nuestra evaluación sobre la situación actual y sobre aquellos puntos que podrían ser mejorados para lograr mejores resultados.

Los temas a tratar se clasifican en:

La Educación

La Normativa Laboral y la Seguridad Social

Las Condiciones Laborales

Las Relaciones Colectivas de Trabajo

## **1. EDUCACIÓN**

### **1.1. CALIDAD DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA**

La enseñanza pública fundamentalmente en Montevideo y zona metropolitana ha tenido un deterioro muy fuerte en las últimas décadas, lo que ha generado que gran parte de la población de nivel socioeconómico medio y alto opte por instituciones privadas en los niveles de educación inicial, primaria y media no por convicciones filosóficas, religiosas, étnicas o culturales sino porque estiman que ofrece mayores herramientas a la hora de la formación de sus educandos, en un ambiente más seguro.



Respecto a la calidad de la enseñanza pública, los últimos indicadores PISA<sup>208</sup> que miden la comprensión en matemática, ciencia y lecto-escritura a nivel escolar, se han situado por debajo de un nivel medio en Uruguay. El Presidente del CODICEN, Luis Yarzabal, en una entrevista realizada por el Diario el País<sup>209</sup> atribuye estos resultados a que se está midiendo el enfoque educativo del pasado, no el actual. A su juicio esto se corregirá y los frutos se verán en unos cinco años, cuando se recoja el efecto de los cambios introducidos bajo esta administración, como la universalización en Primaria de la educación de cuatro años, el programa de maestros comunitarios y la modificación del programa de escuelas de tiempo completo que se extendió a otras escuelas. Sin embargo, por otro lado reconoció que *“ahora que se ha hecho este gran esfuerzo por parte de la sociedad uruguaya de aumentar los recursos de la educación al 4,5% del PBI es importante tener resultados de una mejor calidad.”*

Respecto a si este fenómeno se repite en la enseñanza impartida por UDELAR, el Dr. Luis Calegari, Pro Rector de Gestión de Enseñanza de UDELAR en una entrevista mantenida con él nos manifestó que *“puede ser que en algunos aspectos se haya retrocedido, como ha retrocedido socialmente nuestro país en muchas cosas. Pero fundamentalmente hoy lo que hay es una oferta de la educación pública que no es adecuada a lo que son las necesidades del país en este momento para su desarrollo... El modelo del año 60 no sería adecuado para la realidad actual... La realidad actual indica que nosotros tenemos que formarnos vinculados al trabajo durante toda la vida. Y nuestro país tiene organizada la enseñanza primaria, la enseñanza secundaria, la universitaria, pero en realidad hay un enorme espacio que es el de la enseñanza superior, post secundaria, que no tiene porqué ser universitaria y que está vacío...”* Según Calegari, *“la Universidad... sigue siendo muy profesionalista por más que ha diversificado su oferta notoriamente... Ya en secundaria hay una deserción estudiantil importante, pero de... aproximadamente 300.000 estudiantes que egresan de secundaria todos los años, solamente 100.000 siguen estudiando en un nivel terciario y es porque no hay una oferta adecuada que apunte a lo que son las expectativas de los jóvenes, pero además a las necesidades del país. Cuando el país empieza a caminar y a desarrollar distintas cadenas productivas aún en forma incipiente esta necesidad se hace patente...”* Para Calegari *“en nuestro país”* existe una gran carencia de *“personal calificado técnico o tecnológico vinculado a la construcción, vinculado a la industria. Ese trabajo calificado hoy realmente no tiene una respuesta desde el sector educativo ni público, ni privado adecuado para las necesidades del país. La universidad se asoció en ese sentido con ANEP (sobre todo con UTU)... y hoy en día ofrece... nuevas carreras tecnológicas (tecnólogo químico, mecánico, informático, agroenergético, cárnico, en madera). Esto está vinculado a... la creación del Instituto Terciario Superior (establecido por la nueva*

---

<sup>208</sup> Proyecto Internacional para la Producción de Indicadores de Resultados Educativos de los Alumnos. Estándar Educativo elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

<sup>209</sup> <http://www.elpais.com.uy> Escrito por Alejandro Nogueira. Publicado el 06/04/2008

Ley de Enseñanza). *Nosotros pensamos que hoy estamos haciendo grandes esfuerzos de coordinación, pero que a la larga va a tener que haber una institucionalidad propia para el desarrollo de estas carreras.*”

Respecto a esta pregunta, el Dr. Gonzalo Aiello, delegado de ADUR, nos manifestó que *“no existen mediciones respecto a la calidad de la enseñanza. Nosotros lo que sabemos en estudios que se han hecho... es que de la cantidad de estudiantes que ingresan a la Universidad en su gran mayoría desertan en primero o segundo año... por dificultades o por cuestiones inapropiadas en lo que es la Enseñanza Universitaria. El estudiante no tiene la capacidad de comprensión lectora, no entiende lo que se le pregunta. Eso ha obligado a brindar cursos de nivelación en varios centros, para nivelar el nivel de enseñanza secundaria con lo que se les va a impartir en la Universidad. Eso debería constituirse en un proyecto de interfase, debería haber un programa de interfase entre la Enseñanza Secundaria y la Enseñanza Universitaria, cosa que la Nueva Ley de Educación no prevé. Es decir, como somos 2 Entes Autónomos separados, esa autonomía también nos limita en las posibilidades de hacer cosas. Entonces mientras que las autonomías sean como vallas impenetrables, va a ser muy difícil que podamos en los últimos años de enseñanza secundaria lograr mejorar un poco más el nivel para que haya más logros en la enseñanza universitaria y no tantos fracasos.”* Por último coincide con el Dr. Calegari en cuanto a la necesidad de brindar otras opciones de enseñanza terciaria, señalando que el país carece de un sistema de enseñanza terciaria pública que haga que los estudiantes puedan divergirse *“hacia otras áreas no solamente hacia a la Universidad. Es decir, uno termina a los 17 años la Enseñanza Secundaria y se encuentra con la rigidez de la estructura académica por un lado, o sino ir a la UTU cuando no son las opciones que uno quiere elegir,... o sino está la enseñanza privada. Entonces lo que ADUR promueve, lo aceptó la Ley de Educación pero lo ubicó en un lugar que no corresponde, es un Sistema Nacional de Educación Terciaria Pública, no Universitaria.”*

## **1.2. DESERCIÓN Y REZAGO ESCOLAR EN LA ENSEÑANZA MEDIA PÚBLICA**

Un estudio del INE a cargo de los investigadores Ruben Katzman y Federico Rodríguez en el año 2007, publicado en la Página Web de la Radio El Espectador<sup>210</sup>, presentó que más de 1 de 10 adolescentes montevideanos no van al liceo, y en el interior, cerca de 3 dejaron de acudir al liceo. Más del 60% de estas deserciones no fueron captadas por el sector privado ni por el Sistema de Educación Técnico Profesional. Son muchachos que simplemente dejaron de estudiar pero tampoco pasaron a trabajar. Otro problema es la repetición. Hay un 10% que termina el bachillerato recién entre los 20 y los 25 años. Y la situación de

---

<sup>210</sup> <http://www.elespectador.com>. Informe realizado por Lucía Massa el 27/06/2007

la educación claramente empeora si se toma en cuenta sólo a los adolescentes pobres.

Según Julio Bango, (Director de Infamilla, que gestiona el proyecto Aulas Comunitarias del Ministerio de Desarrollo Social) el mayor problema pasa por dos lados. Por un lado, está la crisis social de estos jóvenes. Pero hace mucho hincapié en la brecha enorme que existe entre el modelo de la escuela y el del liceo. Los alumnos se encuentran con un ambiente institucional tan distinto que se sienten perdidos. Pasan de tener un maestro a doce materias, con docentes que no los conocen porque las clases están superpobladas, que faltan mucho y tienen una rotación muy alta. Bango plantea que *“tenemos que pasar a liceos en los que los profesores sean más estables, conozcan más a los alumnos... En esos temas está trabajando Secundaria y es necesario que lo haga.”*

Según los investigadores del INE, una causa son los requisitos cada vez más altos del mercado laboral. El mercado laboral pide cada vez más preparación, el bachillerato es un paso intermedio y eso lleva a que los jóvenes ya no sientan que el liceo les vaya a resolver el futuro.

Para paliar el abandono liceal, el Ministerio de Desarrollo Social implementó desde el año 2007 el programa Aulas Comunitarias. Se trata de un proyecto para captar a adolescentes de 12 a 15 años que, o nunca entraron al liceo o abandonaron en el primer año. Las aulas aplican un programa diferente, menos materias por semestre, asistentes sociales y ONG que apoyan a estos adolescentes. La idea es que cursen el primer año de liceo en estas aulas y el año que viene sí se incorporen a un liceo común y corriente para cursar segundo año.

En la enseñanza privada un Censo realizado en el año 2008 por AUDEC, señala que los colegios católicos no son pocos y que a pesar de lo que comúnmente puede creerse, la educación privada está presente en todos los sectores sociales y es también una educación con pocos recursos, que sufre necesidades y carencias. Aunque no existen estudios respecto a la calidad y la deserción en dicha enseñanza, los indicios marcan que las situaciones referidas anteriormente no son tan problemáticas, más allá de la heterogeneidad de instituciones y situaciones existentes.

### **1.3. SOBREPoblación ESTUDIANTIL Y NUEVAS MODALIDADES DE ENSEÑANZA EN UDELAR**

Uno de los problemas que ha tenido UDELAR es la demanda cada vez mayor de estudiantes, y cómo poder albergar y dar un servicio de calidad a dicho nuevo estudiantado. Entre otros proyectos que pueden llegar a mitigar dicho fenómeno como se mencionara, se busca de incorporar a la Universidad las Tecnologías de Información y Comunicación. El Dr. Luis Calegari, nos señaló que *“sobre diversificación de las modalidades de enseñanza, creo que así como nos ha costado amoldarnos a las nuevas realidades, también nos ha costado*

*amoldarnos a las nuevas realidades educativas. Entonces hoy las teorías educativas y las prácticas educativas son bien diferentes a las que eran cuando esta Universidad se desarrolló. En este sentido, nosotros tenemos modelos que siguen apuntando mucho a lo clásico, a lo presencial; lo que le ofertamos al estudiante es un conjunto de materias que están durante la semana en determinados horarios...” Lo que se intenta “es desarrollar teorías y herramientas para ofertarles a los adultos la posibilidad de estudiar una misma disciplina de maneras muy diversas, desde las clases magistrales, las conferencias, los trabajos en talleres, la enseñanza semi presencial, la enseñanza a distancia, la enseñanza tutorada (tutorio particular o puede ser tutorio virtual). Y eso es lo que estamos tratando de desarrollar en la Universidad, es tratar de abrir el conjunto de posibilidades educativas, que pasa además de cambiar el modelo de enseñanza clásico, la acumulación de conocimientos en el estudiante para que después él en su desarrollo profesional sepa cómo utilizarlos, (es una enseñanza de tipo inductivista)... Para entender que la enseñanza del adulto es más bien del tipo constructivista y que en realidad todos aprendemos mejor cuando nos vemos enfrentados a nuestros propios problemas desde el inicio, también eso es un cambio... Se intenta al mismo tiempo de ir intentando prestarle atención a las situaciones de las que hablamos y también prestarle atención a la educación en sí misma como disciplina. Entonces tratar de ver... de que hay muchas formas de enseñar lo mismo y que tenemos que utilizarlas todas.”*

Otras de las posibles soluciones que muchas veces se marcan son las de la prueba de ingreso o cobro de matrícula, como forma de que la Universidad pueda atender mejor al cada vez mayor número de estudiantes. Respecto a este tema Calegari fue muy categórico al señalar que *“nos oponemos a las pruebas de ingreso, serían muy mentirosas, porque estarían evaluando algunas cosas que están mostrando una mayor o menor formación básica en algunas cosas, pero no están evaluando las capacidades reales de las personas. Mientras que la matrícula, lo que haría sería ahondar todavía más la segmentación actual. Nuestro país se basó en una capa media muy fuerte, predominante desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo... Eso se arrastra culturalmente en el compartimiento de las personas, en las expectativas de las personas pero no necesariamente tiene una base económica real. Entonces, hoy la gran masa de los estudiantes que llegan a la Universidad proviene de familias que tuvieron formación, que impulsan a sus hijos a la Universidad... pero no quiere decir que estén económicamente en igual posición. Hoy en día el 70% de la población estudiantil trabaja. La gran causa de desvinculación, de la persona que deja de estudiar o tiene dificultades y alarga su carrera, es porque tenemos una especie de discordancia entre el mundo del estudio y el mundo del trabajo, no les damos las facilidades para que la gente pueda trabajar y estudiar. Entonces la mayor parte de los programas que se impulsan (en la Comisión Sectorial de Enseñanza) tienden a facilitar que el estudiante que trabaja pueda seguir estudiando. Trabajan porque el modelo del*

*estudiante que podía hacer la carrera se ha reducido a un mínimo o aunque tenga un gran apoyo familiar desde el punto de vista económico el estudiante se ve compelido a colaborar... Entonces si vos ponés matrícula estarías haciendo todavía un límite de división o de filtro aún mayor de lo que ya sucede por razones sociales.”*

#### 1.4. NUEVA LEY DE EDUCACIÓN

Sin lugar a dudas, uno de los cambios más importantes que introduce la nueva Ley de Educación, es que los docentes de la enseñanza pública de la ANEP tienen un nuevo rol, ya que la ley estableció que de los 5 miembros del CODICEN, dos serán electos por el cuerpo docente del Ente, mientras que elegirán a un miembro de los tres de cada Consejo Desconcentrado, con lo cual se le da participación a los docentes en el gobierno del Ente. También los estudiantes, tendrán un nuevo rol, ya que se les otorga el derecho a agremiarse, reunirse en el local del centro educativo y participar emitiendo opinión y realizando propuestas a las autoridades de los centros educativos. Se crearon nuevos ámbitos de comunicación y participación como la creación de los Consejos de Participación en todo centro educativo público integrado por: estudiantes, docentes, padres y representantes de la comunidad que podrán realizar propuestas a la Dirección del centro educativo.

En una entrevista mantenida con la Sra. Cristina Torterolo del SINTEP, respecto a la mayor participación de los docentes en la Educación y el avance que puede significar esta nueva normativa, Torterolo entiende que *“la Educación no tiene que depender de un Poder Ejecutivo, ya que en perspectiva, no puede depender de las políticas del Poder Ejecutivo que esté de turno”*, con lo cual deja entrever que el sindicato no está complacido con la nueva normativa, sino que piensa que se perdió la oportunidad de darle a la ANEP total independencia del Poder Ejecutivo. Torterolo también se mostró preocupada por cómo va a funcionar la COMINE; como se señaló la COMINE constituirá un ámbito nacional de deliberación sobre políticas educativas del Sistema Nacional de Educación con representantes de los organismos públicos responsables de la educación, las instituciones privadas de enseñanza, estudiantes, trabajadores y las ONG vinculadas a la educación. Según Torterolo, *“hay mucha participación del área privada... que no le preocupa la educación en general en Uruguay, sino los intereses de dichas instituciones, principalmente AUDEC quien es la asociación más importante en Uruguay, sus propuestas van a responder a lo que la Iglesia marque como políticas para América Latina.”*

El Profesor Juan de Marsilio, integrante del Comité Ejecutivo de la FENAPES, coincide en los puntos básicos con Torterolo. En una entrevista que nos fuera concedida remarcó que *“el principal desastre de la ley, es que habiendo tenido la oportunidad histórica de establecer el cogobierno, en el sistema educativo, es decir la participación decisoria de los representantes de los órdenes implicados, no sólo no lo establece, sino que pervierte el concepto porque una*

cosa es cogobierno, representantes de funcionarios no docentes, docentes, estudiantes, padres con peso decisorio y otra cosa es 3 designados por el poder político y 2 designados por los docentes. No es lo mismo, porque es mucho más democrático lo que planteábamos nosotros...” Posteriormente señala que la propuesta de la CSEU “...hubiera permitido avanzar... a constituir la Educación como política de Estado, con esta situación va a seguir sucediendo que cada 5 años si cambia de gobierno o cambia de matiz dentro de la fuerza gobernante... vendrán nuevos retoques y reformas... Era posible esa política de Estado, constituir la en política de pueblo, en el sentido de que la representación era más directa. Y además... se hablaba que lo que queríamos era empoderar exclusivamente la corporación docente, el CODICEN va a quedar 3 a 2, nosotros queríamos unos organismos más plurales donde la representación docente iba a ser más minoritaria, sólo que una cosa es ser minoría en un colectivo social y otra cosa es ser minoría en la situación esa asimétrica de yo soy gobierno tú eres representante de una cosa que no es gobierno y yo te traigo a que cogobiernes conmigo, eso no es cogobierno eso es otra cosa.” La segunda crítica que marca es que “está el problema de la autonomía, la injerencia que cobra el MEC a través del Poder Ejecutivo en la dirección concreta y cotidiana de la política y de la gestión educativa, tira a la basura una exitosa tradición de la educación uruguaya. Cuando uno mira los tiempos en que la educación era el orgullo del país en Latinoamérica era mucho más autónoma que ahora y con mucha mayor participación de los docentes... Esa negociación en lo macro de lo que se establece en lo micro, o sea de los Consejos de Participación (que no está mala la participación en lo micro) de algún modo lo invalida... Tú vas a tener una Comisión Coordinadora de la Educación (la COMINE), con injerencia de agentes privados, presidida por el MEC y además su secretaría permanente va a estar financiada por el presupuesto del MEC. Implica un dirigismo por parte del Poder Ejecutivo, no una coordinación.” Por último, finaliza “nosotros creemos que el marco de la nueva ley para la negociación, es menos favorable que ésta, que no consideramos buena, lo que pasa es que el modo en que nosotros queríamos terminar con la Ley de Emergencia era un modo mucho más progresista.”

El Dr. Luis Calegari respecto a la posición de UDELAR apunta que “la ley... respeta la autonomía de la Universidad... Pero la Universidad empieza a actuar muy plenamente en muchas de las propuestas de organización,... inclusive en las comisiones de implantación de dos posibles nuevas instituciones, la de enseñanza terciaria y la de formación docente... Hay programas en desarrollo en conjunto entre la ANEP y la Universidad y además de lo que se trata es de ver si ese trabajo se transforma en una nueva institucionalidad. Nueva institucionalidad... para que la Universidad no sea la única universidad pública, ni tener el monopolio, sino que al revés para contribuir a generar una nueva institucionalidad en el ámbito de la enseñanza terciaria global, universitaria y no universitaria.”

La visión de ADUR respecto a la Nueva Ley de Educación, según señala el Dr. Aiello es que “la ley... respecto a la Universidad no es buena en 4 aspectos:

*Primero, en que la formación docente tiene que partir de un instituto único de formación docente donde se formen los profesores... que tiene que tener carácter universitario y donde se mejore el nivel de los docentes de enseñanza secundaria con el aporte de la Universidad. La Universidad aportando en lo que es investigación y la ANEP aportando en lo que refiere a lo que es la pedagogía... Ese instituto quedó radicado en la ANEP, la ANEP no tiene las posibilidades de mantener por sí sola un nivel adecuado de progreso de conocimiento y de adecuación al conocimiento venidero rápido... Es probable que no tenga la capacidad de formar eso, por eso tiene que ser en conjunto con la Universidad. Ahora volvemos a los problemas de las autonomías; si eso no se logra con una buena conjunción donde los 2 institutos aporten y que haya algún mecanismo que sea rector y... si los 2 institutos se mantienen cerrados, entonces no se va a lograr, hay que... generar alguna otra forma alternativa o generar otros 2 Entes Autónomos... Lo mismo para el ITS,... la ley lo ubica en la ANEP. En ese instituto necesariamente tiene que participar la Universidad y hay una serie de pasos para lograrlo, que son a través de Comisiones de Implantación, pero manteniéndolos en su autonomía, si uno no está de acuerdo, qué va a pasar, quién va a solucionar eso, eso es lo que no está previsto en la Nueva Ley..." Para ADUR, tanto el ITS como el IUDE (Instituto Universitario de Educación) tienen que ser un Nuevo Ente Autónomo, que tenga autonomía e integrado por los 2 organismos, o que las autonomías tengan determinados lugares donde se puedan entender. "Entonces mientras que las autonomías sean tan cerradas, el ITS así como el IUDE que establece la ley que tiene exactamente las mismas características, no van a llegar a buen puerto. La ministra quedó en buscar soluciones, vamos a ver." El tercer punto es respecto "a la Coordinación de la Enseñanza... está prevista para que sea un organismo coordinador desde jardinera hasta el último postgrado de Facultad, tiene que tener lugares sectoriales. Por último, no hay un buen organismo que acredite a la enseñanza privada. Un buen organismo que acredite a la Enseñanza Privada es un organismo que pueda ver lo que está enseñando, cómo lo enseña, qué características tiene la enseñanza curricular, cuántas horas tiene de enseñanza presencial, cuántas de horas prácticas, cómo se aventura en la investigación cada instituto de enseñanza... El Decreto 308 logró darles a las Universidades Privadas una autonomía tan absoluta, que uno se recibe de cualquier cosa y automáticamente tiene el título universitario." En este último punto, el Dr. Aiello, más que a la ley en sí se está refiriendo al Decreto 308/995 reglamentario del Decreto-Ley 15.661, el cual regula la enseñanza privada terciaria y que por el artículo 84 de la Nueva Ley de Enseñanza se reafirmó que seguía vigente.*

## **2. NORMATIVA LABORAL**

### **2.1. LICENCIAS ESPECIALES Y SU UTILIZACIÓN EN LA ANEP**

Entrando en la comparación se puede encontrar, al igual que en el resto de los trabajadores de la enseñanza pública, que las normas laborales son más favorables para los trabajadores públicos, fruto de un Estado paternalista con sus funcionarios y del mayor grado de sindicalización. Sin lugar a dudas es en la normativa referente a las licencias donde se notan las mayores diferencias, no en el régimen de la licencia ordinaria anual donde prácticamente no existen, sino en la gran cantidad de licencias especiales a las que los funcionarios de los Entes Públicos tienen derecho, que lógicamente no pudo ser igualado por la nueva ley de licencias especiales para la actividad privada.

Esta variedad de causales, junto a cierta negligencia en el control por parte de las autoridades competentes y a la sensación de desmotivación por parte de gran parte de los docentes de la actividad pública (que fuera reflejada por el Censo Docente de la ANEP del 2007) ha provocado que dichos beneficios sean aprovechados en forma desmedida por parte de docentes que solicitan dichas licencias en exceso, lo que lógicamente atenta sobre el normal desarrollo de los cursos.

En educación secundaria que es donde el problema es más agudo, el ausentismo de 2008 estuvo en el 12%. En una entrevista realizada a la Directora del CES, la Sra. Alex Mazzei, publicado en el portal de internet 180.com.uy<sup>211</sup>, ella comenta que se hizo un estudio del cual surgió que *“la principal causa de las faltas de los docentes es la enfermedad, la segunda causa es la capacitación, cuando faltan para hacer cursos.”* Otro motivo, es la licencia de hasta por 5 días anuales que por motivos de fuerza mayor pueden ser otorgados por los Directivos de los establecimientos. Según Mazzei ha habido una perversión de ese beneficio y muchos lo toman como un agregado de licencia, diciendo *“me voy a tomar dos de los cinco días”*.

Tratando de mitigar este fenómeno, la Dirección del CES ha adoptado este año varias resoluciones que intentan ejercer un mayor control, como la instalación de relojes para marcar el horario de entrada y salida. Además, los directores ya no pueden conceder licencias si no tienen recursos (adscriptos o suplentes) para atender al grupo del profesor que quiere ausentarse y existe un nuevo software para la elección de horas vacantes, para intentar agilizar las suplencias. Los profesores pueden consultar y elegir qué horas vacantes van a tomar on-line *“La elección de horas vacantes va a ser diaria”*, adelantó Mazzei. El otro gran cambio es que el año próximo ya no habrá elección de horas. *“Hay resistencias sí, pero se retomó una vieja normativa”*, cuenta y argumenta que las ventajas de que un docente se vincule a un mismo liceo (en vez de cambiar cada año) son indiscutibles. *“Que sean referentes en el barrio, que estén involucrados con la institución y haya un proyecto educativo de centro... Esto está estudiado, las instituciones con mejores resultados de aprendizaje son las que tienen equipos estables. Eso tiene mucho más impacto que un plan de estudios. No hay plan de estudios que tenga tanto impacto como tener una comunidad educativa estable”*, argumenta.

---

<sup>211</sup> <http://www.180.com.uy> Publicado el 8 de febrero de 2009 escrito por María Eugenia Martínez



Respecto al mismo tema Luis Yárbabal en entrevista publicada por el Diario El País<sup>212</sup>, explicó que *“los locales están expuestos en verano al calor y al sol y en el invierno al frío y a los vientos y uno de los elementos del ausentismo son los episodios de enfermedad del cuerpo docente. Otro factor es el estrés que provoca en la población docente los cambios múltiples en la sociedad uruguaya, la segregación y estratificación de distintos grupos sociales y que ha incorporado la pobreza como elemento estructural en la sociedad. Esto cambia el clima social y comunitario en los centros educativos y somete a los educadores a situaciones de tensión.”* Por otro lado admite que en la actual administración *“el ausentismo no ha tenido modificaciones significativas...”* y que el *“...ausentismo es importante no solo por la falta de docentes y la pérdida del día de clases sino porque tiene un impacto sobre el salario.”*

Al respecto, según datos del Censo Docente llevado a cabo en la ANEP en el año 2007, en la ANEP existen elevados niveles de rotación: el 48,1% de los docentes de aula ingresó a trabajar a su centro educativo en los últimos tres años –contando el del relevamiento– y casi uno de tres (28%) lo hizo ese mismo año. Estas proporciones son más bajas para los docentes del CETP (36,4% y 17,3% respectivamente). En tanto, en Primaria y Secundaria se registran niveles de movilidad más pronunciados: uno de cada tres docentes ingresó al centro el mismo año de relevamiento, registrándose mayor movilidad entre los no efectivos, entre los de menor antigüedad en la enseñanza y entre aquellos con menor dedicación horaria, tanto en el sistema educativo en general como en el centro escolar en particular, independientemente del subsistema.

Respecto a la posición de la FENAPES, en entrevista realizada al Profesor Juan de Marsilio, éste nos mencionó que *“los docentes faltadores son un puñado y además y esto es lo más terrible, hay normativa que permitirá sancionarlos como es debido y cumplido el debido proceso excluirlos de los registros funcionales.”* En relación a este tema, Mónica Magnabosco, otra delegada de FENAPES, ha denunciado varias veces a la prensa que los directores de Enseñanza Secundaria, no informan del ausentismo como se debe, que no hay controles, que no hay sanciones ni descuentos salariales.

Sobre las posibles causas de este fenómeno de Marsilio sostiene que *“la penuria salarial de un trabajo profesional hace que el docente trabaje en muchos sitios, entonces cuando le llegan períodos de exámenes para tomar exámenes en un colegio privado, en otro liceo público o en la UTU, va a faltar y no es una situación de ausentismo porque no está incumpliendo. Entonces hay que generar mejores condiciones salariales que permitan un progresivo acercamiento a la reducción de carga horaria en condiciones de trabajo dignas, de nada le sirve al país que sus educadores sean señalados como esos desgraciaditos que ganan 2 pesos, porque la inmensa mayoría de la gente..., intuitivamente... asocia la importancia de la tarea con el nivel de recompensa económica que la sociedad le confiere... Si un docente trabaja las horas que tiene que trabajar, pero se muere*

---

<sup>212</sup> <http://www.elpais.com.uy> Escrito por Alejandro Nogueira. Publicado el 06/04/2008

*de hambre no va a ser un ejemplo. Del mismo modo si es un profesor taxi que tiene que ir a cumplir tareas con horarios recortados, (porque tú no trabajas un turno y un turno como en primaria) es forzoso que en muchos casos las tareas extra aula, exámenes, reuniones, reuniones de antecedente, le estorben, sin que ello implique un incumplimiento laboral, el estar dando clase. La segunda cosa, es forzoso que en un entorno que genera estrés, que genera malestar, que genera trastorno haya licencias médicas, pero además se da una cosa curiosa en eso, para aplacar el ausentismo se le da una indicación a los médicos del departamento docente que tiendan a dar pocas licencias médicas, con lo cual se roza con ciertas cuestiones de ética médica. Porque el médico... no tiene a su alcance cómo hacer pruebas que verifiquen el diagnóstico de sus colegas, él tiene un certificado ante sí que debe suponer fehaciente. No puede, sin rozar la ética médica y poner en riesgo al funcionario paciente en riesgo médico, dar menos licencia que la pedida. Segundo, si hay presunción que un determinado certificado está adulterado, la autoridad está omisa si simplemente lo resuelve con el expediente de reducir la licencia, en ese caso hay que investigar, ir hasta el hueso y por supuesto proceder contra el funcionario... Porque además se da un caso curioso, hay enfermedades en las que el médico tratante pide por ejemplo 3 meses de licencia y al docente en cuestión se le van dando de a tramos de 15 días, y en consecuencia dicho grupo no se suple porque nadie va a adecuar sus horarios para tomar clase 15 días y después ver qué pasa. A veces la responsabilidad de esos grupos sin licencia radica en la terquedad del Consejo, que muchas veces hace desoír propuestas del sindicato o el planteo legítimo del sindicato de negociar el sistema de horas docentes porque es algo atinente a las condiciones de trabajo..., y entonces se da que eligiendo las horas a las patadas tú tienes todos los inicios de cursos grupos sin docentes y docentes sin horas para trabajar.”*

Respecto a la pregunta sobre qué opina sobre las modificaciones que ha implantado y que proyecta implantar el CES, de Marsilio responde: *“la primera cuestión estructural, con estos salarios, la inestabilidad, es imposible porque por más que tú lo dejes ahí 3 años y le calques el horario, el docente va a estar necesitado de conseguirse otras cosas y eso va a hacer que su situación respecto al horario varíe... Entonces no es viable. Pero además... la solución no puede venir de una decisión unilateral del Consejo, en este caso es materia de negociación colectiva, los trabajadores también tenemos que opinar y llegar a un acuerdo colectivo sobre cómo se elige, porque no puede ser que todos los años tú tengas cuestionamientos sobre la transparencia y tú tengas lesiones de derecho evidente o al menos una sensación ambiente de que las hay abundantemente... de algunos compañeros que no han podido elegir horas... porque el Consejo mal organizó la elección.”*

## **2.2. APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES EN LA ENSEÑANZA PRIVADA**

En lo que refiere a la normativa laboral en la enseñanza privada, Torterolo entiende que en general no existe costumbre de abonar horas extras, *“siempre se ha entendido que es parte del trabajo ir a las reuniones de profesores o de padres obligatorias por la normativa de las circulares ANEP. A esto se suma una nueva tendencia de las instituciones de hacer reuniones por fuera de los planes, que se llaman reuniones de coordinación o de innovaciones y esas horas no se determina su pago, es por ello que existen muchos problemas al determinar si dichas reuniones son obligatorias, si son obligatorias se deberían pagar, al igual que en aquellos casos donde se establece que los docentes recibirán a los padres algún día a la semana, por ejemplo.*

*A esto se agrega el hecho del trabajo fuera del horario de clase de planificación y control de la planificación, que se considera que es inherente al cargo. Por ello es que solicita que se aumenten los mínimos por hora, ya que no rige como en UdelaR donde una parte son para docencia directa y otras son para elaboración.”*

Torterolo resaltó que en cuanto a la aplicación de la *“normativa laboral y la aplicación de los convenios colectivos, en general donde existen menos problemas es en el grupo 02, ya que es el sector que está más organizado sindicalmente y por ende todos aquellos incumplimientos se detectan más fácil, ya que el trabajador o el grupo de trabajadores concurren al sindicato.”* Igualmente esto no quita, como señala que *“hay un conjunto de instituciones que son serias y cumplen con toda la normativa y las otras que procuran no cumplir...”* y que la última palabra la tiene el docente afectado, ya que *“...los incumplimientos de los convenios y de las normas laborales requieren la consulta o la denuncia al sindicato del trabajador.”*

En este sentido, nos pareció interesante preguntarle sobre la mala aplicación de los contratos a término, ante lo cual nos respondió que *“en cuanto a los contratos a término, así como en materia comercial se realizan contratos a prueba por 3 meses, en general se entiende por los propio docentes que se necesita de todo el año, para poder evaluar el trabajo de ellos ya que no se puede estar cada 3 meses evaluando un docente, renovándolo en caso de que no cumpla con los mínimos.”* Ella dice que *“en general en enseñanza primaria y secundaria no ocurre y se ha cortado bastante, sin embargo en el caso de la enseñanza terciara donde a veces existen cursos que duran un semestre, o dos meses y son todos los años todavía no se ha definido cómo se hace con dichos casos.”*

A modo de resumen de las declaraciones de Torterolo, podemos arribar a dos grandes afirmaciones que parecen importantes:

- Los trabajadores de la enseñanza privada de instituciones que forman el proceso de educación formal, son aquellos que están más organizados sindicalmente, por lo tanto dichas instituciones en general cumplen con la normativa legal correspondiente.
- Es en el resto de los institutos que forman las guarderías, la enseñanza de idiomas, informática, negocios, academias de chóferes

y enseñanza no formal, el personal se encuentra menos sindicalizado y por lo tanto más expuesto al no cumplimiento de sus derechos laborales.

### 2.3. LA CARRERA DOCENTE EN UDELAR

Un aspecto distintivo de la enseñanza universitaria respecto a la enseñanza primaria y secundaria es la inexistencia de una formación formal previa del docente, como sucede en el resto de la Enseñanza. Respecto de este tema, Calegari primeramente manifestó su preocupación y agregó: *“la enseñanza universitaria cuando tenía poblaciones estudiantiles relativamente homogéneas, ... se desarrolló sin la necesidad de una formación docente específica. Pero hoy frente a ese fenómeno de... una población estudiantil muy diversa que expresa y se manifiesta y tiene comportamientos diferentes desde el punto de vista educativo, la formación docente empieza a verse como una necesidad, incluso frente a la masificación... Entonces la formación específica empezó a... tener en las distintas facultades diversas formas..., pero lo empezó tímidamente, no abarca todos los docentes, sino aquellos que más o menos se interesan. Nosotros lo que estamos planteando ahora con la discusión de la nueva carrera docente es de si se quiere institucionalizar de cierta forma la carrera docente, o sea que haya ciertos requerimientos de formación. No será como concurrir al IPA, pero sí que quienes se enrolen en la docencia tengan que tener instancias de formación que estamos tratando de definir. De todas maneras, estamos trabajando con ANEP, ahí hay más resistencia porque hay historias diferentes, culturas diferentes, pero a nosotros nos gustaría que la formación docente cruzara todos los niveles de enseñanza..., que pudieran haber trayectorias flexibles y articuladas... No tenemos duda que un cambio en la enseñanza en cualquiera de sus niveles pasa por una formación docente mucho más fuerte.”*

Respecto a la carrera docente en sí el Dr. Gonzalo Aiello de ADUR, señaló que *“estamos estudiando un proyecto de un nuevo estatuto para la carrera docente, porque es muy irregular...”* Él manifiesta por ejemplo, que algunas Facultades tienen una estructura piramidal, donde cada cierto tiempo se concursaba para ascender de grado y si no se concursaba o se salva el concurso el docente tiene que irse de la Facultad, mientras que otras mantienen a los grados 1 y 2 por años, donde además hay docentes grado 2 que en realidad están cumpliendo tareas de grado 3. *“...O sea que tiene que haber un escalonamiento en Udelar, obligatorio..., tiene que ser más difícil irse que quedarse, entonces uno entra a grado 1 luego de unos años concursaba, obtiene su grado 2, luego de unos años da su grado 3 y... si hay concurso para grado 3 y no se presentó queda como grado 2, hasta que está en condiciones de dar su grado 3... La Universidad empezó a hacer algo con las extensiones horarias, y otorgó un presupuesto para cambiar de grado, pero en realidad hay que tener un proyecto de carrera docente, de grado 1 a grado 5, escalonado en años, que el docente sepa a lo que está expuesto... Se trata de hacer un lugar más homogéneo, más uniforme y que tenga mayor equidad para evaluar a los docentes.”*

### 3. CONDICIONES LABORALES

#### 3.1. CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA ANEP

Los cambios sociales, económicos y culturales que han tenido lugar en las últimas décadas han provocado transformaciones significativas en el sistema educativo que impactan en forma directa sobre la actividad cotidiana de los docentes. Estas circunstancias no son ajenas, entonces, a las percepciones que los mismos tienen sobre las condiciones de trabajo y sobre su profesión.

En tal sentido, se han venido modificando las expectativas que la sociedad tenía sobre la educación, las cuales impactan directamente en su cara visible, los docentes. Esta situación, sumada a la percepción sobre el deterioro de las condiciones de trabajo (salario, locales y recursos), desencadena un proceso que refuerza la generación de malestar.

En términos generales, los docentes reconocen en la actividad de enseñanza en sí misma la mayor fuente de satisfacción que les proporciona su tarea. Sin embargo, otros aspectos provocan descontento: únicamente un 39,2% de los docentes está satisfecho con las posibilidades de crecimiento profesional, un 33,9% con el reconocimiento social de su profesión y apenas un 15,6% con el salario que percibe.

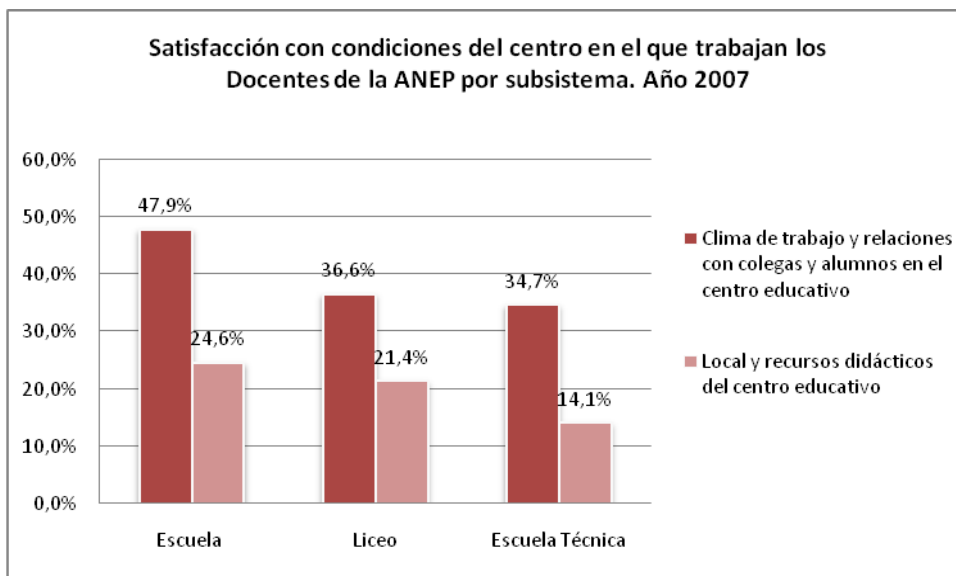
**GRÁFICO Nº 6**



FUENTE: CENSO DOCENTE. AÑO 2007. ANEP

Respecto a las condiciones de trabajo en los propios centros educativos se registraron opiniones más favorables en cuanto al clima y la relación con alumnos y colegas que sobre los locales y los recursos didácticos de las instituciones: la mitad de los docentes del CEP están satisfechos con lo primero mientras que uno de cuatro se manifiesta en este sentido en relación con lo segundo (47,9% y 24,6% respectivamente). En los demás subsistemas aproximadamente la tercera parte de los docentes están satisfechos con el clima y la relación con sus colegas y alumnos (36,6% en liceos y 34,7% en escuelas técnicas), decreciendo estos valores cuando se trata del local y los recursos didácticos del centro (21,4% en el CES y 14,1% en el CETP).

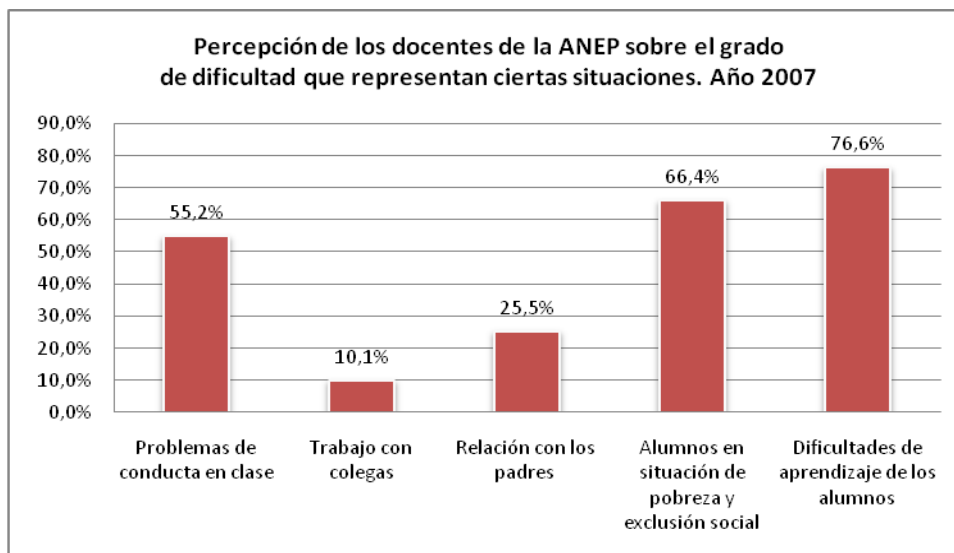
### GRÁFICO Nº 7



FUENTE: CENSO DOCENTE. AÑO 2007. ANEP

Finalmente, y también en lo relativo a la satisfacción con la actividad profesional, interesa señalar tres aspectos visualizados por los docentes como dificultades diarias: El 76,6% respondió que los “aprendizajes de los alumnos” constituyen una dificultad en su trabajo cotidiano, el 66,4% opinó de igual manera sobre los “alumnos en situación de pobreza y exclusión social” y el 55,2% en relación a los “problemas de conducta en clase”. Ya bastante más alejados en la lista se ubicaron la “relación con los padres” (25,5%) y el “trabajo con los colegas” (10,1%).

### GRÁFICO Nº 8



**FUENTE: CENSO DOCENTE. AÑO 2007. ANEP**

Lógicamente todos estos hechos atentan contra la calidad de la enseñanza, pero también afectan las condiciones laborales de los trabajadores. En resumen, la gran mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con la actividad docente en sí, pero no con su entorno, afectándose su motivación hacia el trabajo y siendo uno de los factores, como se señaló, del ausentismo docente.

Le preguntamos respecto a este tema al Profesor Juan de Marsilio, ante lo cual señaló que *“es un trabajo muy especial porque el educando primero que nada es destinatario de ese trabajo, es copartícipe de ese trabajo, pero también de algún modo es la materia con la que se trabaja. Una gran dificultad para el personal docente es la pobreza cultural previa de una enorme proporción del alumnado. Es un problema multifactorial, tiene que ver por ejemplo, con los niveles socioeconómicos de las familias (que en muchos casos son problemas de marginación), el impacto negativo o prescindente en cuanto al tema de los valores no solo éticos sino estéticos de una gurisada cuyo principal consumo cultural es televisivo... Ese es un primer problema que es mucho más grave que lo relativo a condiciones de trabajo, pero termina afectando las condiciones de trabajo. Vinculado a ello está el problema que en muchos casos a ese handicap cultural, se le agrega un handicap relativo en cuanto a la educación formal, nosotros tenemos serios problemas en cuanto a la alfabetización funcional con la que recibimos a mucha de la gurisada que cursa secundaria,... por mal aprendizaje y no implica ni un rezago o detención en lo curricular o sea la persona sigue promoviendo, pero además lo más terrible es que no implica ninguna estrategia seria de reeducación.”*

Respecto a las condiciones de trabajo en sí agrega: *“si a eso le sumas que a veces hay grupos superpoblados, uno lo piensa especialmente en los nocturnos donde uno discute esto con los autoridades y estas dicen pero para qué crear más grupos si es gente que va a desertar, y entonces uno dice que sí pero va a desertar porque empieza en grupos sobresaturados... Parece que no estoy hablando de condiciones de trabajo, pero una de las cosas más terribles para el trabajo del docente es la perspectiva de frustración por sentir que no se está trabajando bien porque no están dadas las condiciones mínimas de trabajo adecuado con el estudiante y por supuesto que esa frustración se actualiza, deja de ser virtual cuando uno ve las deserciones o que uno no pudo incidir en tal o cual estudiante... Hay también una serie de locales que están en situaciones deprimentes,... no es una situación generalizada, deberíamos hacer una discriminación caso por caso, hay liceos donde faltan salones, se usan prefabricados, se rota grupos porque no hay salones y hay liceos cuyos edificios están en situaciones deprimentes porque en muchos casos son inadecuados, aún aunque estuvieran en las mejores condiciones edilicias que el local permitiese, no serían adecuados para centro educativo en el cual muchachos adolescentes estuvieran cursando su secundaria. Después tenés problemas de utilaje, claro si te faltan bancos en un liceo, parece ser que no es un problema tuyo, pero si tenés a una clase inquieta porque está estudiando en una silla porque no puede apuntar, eso termina repercutiendo en tu trabajo. Está bien, es natural el concepto de*



*distancia profesional respecto al educando, pero hay cierta distancia que se llama indiferencia que el buen docente no puede tener y que repercute en su trabajo e incluso ante la prolongada exposición ante estos agentes de malestar generan un crecimiento constante de la licencia psiquiátrica en el sector.”*

### **3.2. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS DOCENTES DE UDELAR**

Le preguntamos al Dr. Calegari respecto a cómo ve él que el entorno afecta a la función docente en UDELAR, ante lo cual puntualizó: *“nosotros tenemos una situación de una gran segmentación de nuestra sociedad, una compartimentación, que ya no son las clásicas..., porque hay otros cruzamientos que tienen que ver con comportamientos culturales que también están muy segmentados,... por más que del punto vista económico podríamos ubicarlos en estratos más o menos similares... Se empezó a segmentar en la medida que la propia enseñanza se iba segmentando... Aquel proceso socializador que se daba en la escuela pública y también en el liceo comenzó a desaparecer desde hace mucho tiempo atrás, porque cada uno reproduce en esas escuelas sus patrones culturales, sus expectativas, sus deficiencias, lo que afecta mucho los trabajos de los docentes, pero para lo cual tampoco la enseñanza tiene herramientas para modificar mucho eso, sino para tratar de mantenerlo y tratar de hacer lo mejor posible, pero nada más. Esa población va acceder a la secundaria con formaciones diferentes... Y eso se sigue reproduciendo en liceos que también están compartimentados, por eso nosotros tenemos una imagen de liceos públicos, pero siempre se nombran más o menos los mismos, como aquellos que tienen conflictos con problemas de violencia... Pero en el país hay 800 liceos, del resto ni hablamos, porque también hay una compartimentación y hay compartimentos diferentes porque cada liceo responde a distintitos barrios, distintas culturas, distintas problemáticas y eso se sigue reproduciendo y eso también los vivimos en la Universidad. Posiblemente la Universidad, por el hecho de ser ya un nivel superior de estudios, haga una especie de filtrado, pero ese filtrado es lo peor que le puede pasar a la sociedad, porque hay todo otro sector que ya va quedando por el camino... En la medida de que la Universidad abra sus puertas entonces empieza a tener a estudiantes (si bien puede haber un filtro), las poblaciones de estudiantes vienen con distinto grado de formación, mucho más heterogéneos de lo que eran 50 años atrás. Porque el que llegaba a la Universidad era bastante parejo en su formación básica y su formación posterior. Nosotros aumentamos el número de estudiantes, pero sobre todo aumentamos la variedad de formaciones y de estímulos previos que han tenido los estudiantes y eso se nota, en dificultades de los estudiantes para progresar en la carrera, posiblemente sea una de las causas de la deserción estudiantil en los primeros años...”*

Otra visión importante en este tema es la de ADUR. Aiello nos señaló que *“en UDELAR es bastante caleidoscópica la situación, hay centros que tienen esos problemas y se están arreglando.”* Aiello enuncia algunos ejemplos de centros donde había *“problemas muy graves edilicios...”* (falta de baños suficientes para la cantidad de estudiantes en las condiciones sanitarias necesarias, edificios en construcción, edificios que se llovían los techos donde se dictaban las clases, falta de una biblioteca donde poder consultar o un PC para poder trabajar) *“...y que eso ocasionaba graves problemas en la enseñanza y en los docentes.”* Por otro lado, puntualiza que *“sin embargo, ... en la mayoría de los servicios de la Universidad, donde los docentes tienen un lugar confortable, cómodo, los estudiantes también, ... donde las condiciones laborales son bastantes dignas”.* Aunque igualmente *“la masificación estudiantil en la Universidad es un problema para el docente.”* Con respecto a esta problemática, *“ADUR se ha movido... en el 2007, uno de los temas señalados en el PLEDUR fue mejorar las condiciones laborales de los locales... y luego de la última rendición de cuentas... la situación mejoró notoriamente, ... salvo aquellos altibajos que se mencionaron.”* Por último comentó que *“hay una comisión central que se llama Políticas Centrales de Seguridad para el Trabajo de la Universidad de la República, eso se generó a punto de partida de la reclamación de varios gremios y es una comisión central formada por todos los órdenes, que ahora ha llamado a proyectos concursables. ADUR avaló dos, uno relacionado al esfuerzo ergonómico (cuando los docentes o funcionarios realizan tareas físicas de esfuerzo en su trabajo...) que están expuestos a riesgo laboral, hay otro que está vinculado a las radiaciones ionizantes que pueden recibir los docentes trabajando con la energía atómica. Es decir, hay toda una política en la Universidad destinada y vigilando la salud ocupacional. Esto es una innovación, que está en muchas partes del mundo, nosotros la tenemos desde hace poco. Ahora lo que tenemos nosotros es que si a nosotros nos pasa algo trabajando en la Universidad, nosotros no tenemos ningún seguro de retiro por eso... La Universidad no prevé.”*

### **3.3. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA ENSEÑANZA PRIVADA**

A pesar de que en el sector privado la situación es muy dispar entre los diferentes centros, en líneas generales los docentes encuentran un entorno bastante más agradable de trabajo.

Respecto a este tema, Cristina Torterolo igualmente señala que *“existen docentes de primaria con 40 alumnos, cifra por encima de lo permitido por la normativa del CEP, si bien en general son jurídicamente asociaciones civiles sin fines de lucro, en el fondo son unidades económicas, que deben cumplir con sus presupuestos.”*

Por otra parte, según conversación mantenida con una persona relacionada a AUDEC, (quien nos aclaró que estaba dando su opinión en carácter personal y no en nombre de la Asociación) dicha persona nos manifestó que dentro de las

instituciones católicas privadas que forman parte de AUDEC existe un mosaico de situaciones sociales, económicas y culturales. Según su opinión, no es lo mismo que exista detrás el respaldo de una congregación religiosa o un colegio parroquial, que sea un colegio del Interior o de Montevideo, y dentro de los colegios de Montevideo importa en qué barrio se ubica la institución y qué población atiende. Igualmente dentro de la gran heterogeneidad que existe, él considera (como docente) que en los institutos privados existen ambientes más personalizados, entornos más reducidos, donde el material de trabajo y las instalaciones tienen un mayor cuidado, las relaciones laborales son más personalizadas y directas, existe un mayor respaldo institucional y estabilidad en el centro educativo. Todo esto repercute lógicamente en que las condiciones laborales sean mejores, y por ende en que los docentes en general se sientan más cómodos, pero remarca que fundamentalmente la diferencia está en que los docentes desarrollan un **sentido de pertenencia** a la institución mayor, entendiéndose por sentido de pertenencia *“querer el lugar donde uno está trabajando.”* En resumen, señala que los docentes perciben que sus condiciones de trabajo son mejores, aunque trabajen en instituciones con poco presupuesto y ganen menos que en la Educación Pública por el mismo trabajo.

### 3.4. VIOLENCIA E INSEGURIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Un fenómeno que merece una particular mención, ya que es preocupante, principalmente en la Enseñanza Media, son los episodios de violencia, que se han suscitado durante los últimos años, lo que lógicamente repercute sobre las condiciones laborales de los docentes.

Respecto a este tema, Alex Mazzei Directora General del Consejo de Educación Secundaria, en declaraciones publicadas en el Diario El Observador<sup>213</sup>, dijo que le preocupa que se piense que los hechos de violencia en los centros educativos *“son cosas que ocurren en contextos socioeconómicos bajos”* y que *“en los liceos privados también hay violencia, la diferencia es que no trasciende.”*

Sin embargo, a juicio de Miguel Venturiello, representante del SINTEP<sup>214</sup>, no se puede comparar la realidad de los centros públicos con los privados. *“En los colegios no tenemos esas situaciones de violencia de que los alumnos vengan armados... Sí encontramos otro tipo de problemas, con drogas por ejemplo o serios problemas de aprendizaje que tienen que ver con el deterioro familiar en el que viven varios adolescentes”*, explicó. Venturiello dijo además que *“los profesores no están formados para trabajar con adolescentes problemáticos”* y explicó que este tipo de situaciones *“desborda lo que es el propio sistema.”*

---

<sup>213</sup> <http://www.observa.com.uy>. Publicado el 25/03/09

<sup>214</sup> *Ibidem*

Por su parte Mazzei<sup>215</sup> agregó que no se pueden analizar los hechos de violencia en la educación pública como algo aislado, ya que, a su entender, “los liceos son la caja de resonancia de la sociedad” en donde se refleja la violencia “al igual que en el fútbol, en la familia o en la calle”.

Sobre este punto, el Profesor de Marsilio comentó que “tenemos muchos liceos donde además cada vez más hay muchos alumnos que nosotros llamamos extra edad y que en muchos casos eso revela algunas dificultades de adecuación, trabajo en el aula, fruto de problemas de exclusión social, que eso hace muy problemática la relación y que se está empezando a dar. Y lamentamos decir que la postura de la administración es nociva, que lejos de resolver estos problemas los deja crecer: problemas de violencia en el liceo, violencia entre los estudiantes, pero también de violencia de diverso signo de los estudiantes hacia los docentes, con una estrategia del Consejo de tener una tolerancia, pensando que lo que debe ponerse por norte es que los muchachos estén en el liceo. Uno de los problemas laborales es esa concepción de liceo guardería, pero a la vez con mezcla de penal de baja seguridad; los docentes no quieren eso, tampoco se quiere tratar de ese modo al muchacho que presenta problemas de adecuación, pero es un enfoque poco profesional del tema y es inclusive riesgoso para la vida e integridad física del estudiantado y del personal docente y no docente, entonces es un problema muy serio.”

### 3.5. FEMINIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y SEGREGACIÓN POR GÉNERO

Interesa resaltar que a la hora de describir las características sociodemográficas de los docentes se parte de una premisa que caracteriza a la gran mayoría de los sistemas educativos del mundo y que Uruguay ha demostrado desde sus orígenes: la profesión docente se encuentra altamente feminizada. Este fenómeno ha sido explicado desde varias ópticas: algunos se centran en aquellos aspectos vinculados a la existencia de vocaciones diferenciales entre géneros; otros lo asocian con un indicador de desvalorización social del oficio, en cuanto que en sociedades con un “dominio masculino” los hombres ocupan las posiciones estratégicas en la escala social o con mayor valoración social. El Censo Nacional Docente de 2007<sup>216</sup> confirma el predominio de la población femenina en el cuerpo docente. Los resultados del Censo indican que ocho de cada diez docentes son mujeres (80,9%), aunque no es una situación homogénea entre los diferentes subsistemas.

En Educación Primaria la relevancia se vuelve mayor alcanzando a nueve de cada diez docentes (93,2%), rasgo que ha sido una constante en el país ya que entre las décadas de 1930 a 1960 era de aproximadamente un 91% (CIDE, 1966:

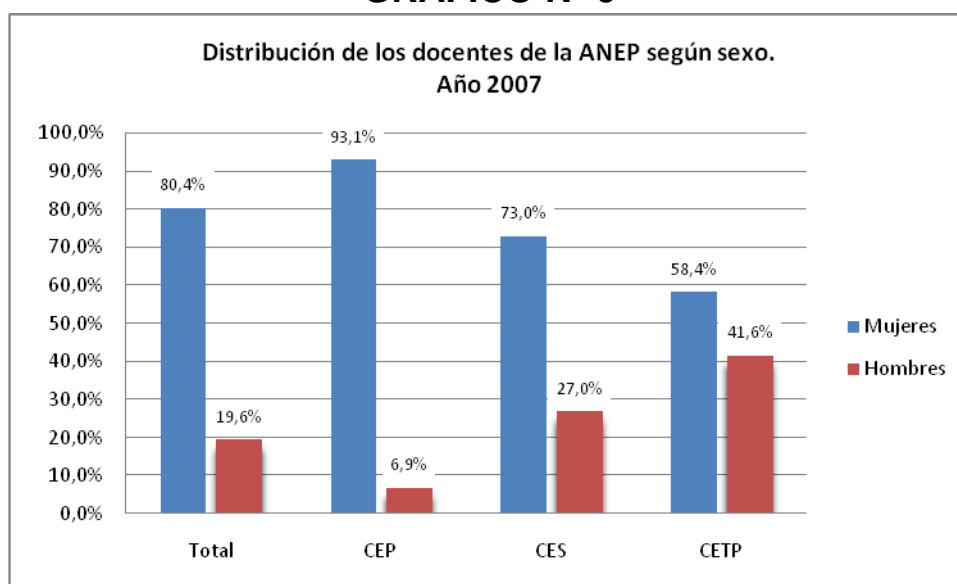
---

<sup>215</sup> Ibídem

<sup>216</sup> Dicho Censo abarcó a todo el personal que al mes de junio de 2007 tuviera cargos de docencia directa, indirecta u horas de apoyo en la ANEP, relevándose información sobre un total de 41.499 docentes (cobertura censal de 98,3%).

94). En Educación Secundaria el grado de feminización es significativamente más bajo, aunque las mujeres continúan representando la mayor parte (73,5%). Esta característica de un mayor peso relativo del sexo femenino en la Educación Primaria respecto a la Educación Secundaria se verifica también en varios países de la región. En Educación Técnico Profesional se puede observar una distribución más equilibrada entre ambos sexos, donde las mujeres representan un 56,8% del plantel docente.

**GRÁFICO Nº 9**



FUENTE: CENSO DOCENTE. AÑO 2007. ANEP

Respecto a la Enseñanza Privada, si bien no existe ningún estudio, es lógico suponer que dicha cifra llega a guarismos similares en la Enseñanza Privada de nivel primario y medio.

Sobre si existe segregación de género, reflejada por ejemplo en diferencias salariales para cargos iguales en el ámbito privado, la Sra. Cristina Torterolo, menciona que “...no se establecen en los cargos docentes, sino que se establecen en los cargos jerárquicos. En instituciones de mayores tamaños, donde muchas veces los cargos jerárquicos eran ocupados por hombres, cuando se designa una mujer bajan sustancialmente su salario.” Además acota que detectarlo y comprobarlo “es difícil, ya que son cargos únicos, que no hay con quién compararlos y en general quien está involucrado no es más de una persona, por lo tanto no son cosas que queden muy visibles.”

### 3.6. NIVEL SALARIAL

## A) ENSEÑANZA PRIVADA

Respecto al nivel salarial de las instituciones privadas, según Cristina Torterolo *“la gran mayoría de las instituciones pagan muy poco por encima de los salarios mínimos, después existen sí instituciones donde los sueldos son más altos, puntualmente pocos. Por ello, una de las grandes batallas es el aumento de los mínimos. Además señala que dichos salarios perjudican a las propias instituciones ya que “cuando un alumno se va a una institución, no por motivos pedagógicos, ... sino que se va a otra que cobra menor cuota, se hizo un daño al resto de las instituciones.”*

Esta afirmación respecto al nivel salarial de las instituciones privadas es coincidente con un artículo de Pablo Da Silveira publicado en el Diario El País<sup>217</sup>, a partir de un Censo desarrollado en el año 2008 sobre las instituciones pertenecientes a AUDEC, que reúnen cerca de la mitad de los alumnos de la educación privada, por lo que saber lo que pasa en ellas es saber bastante sobre lo que ocurre en el sector. El artículo menciona que *“cuando alguna gente piensa en la educación privada, recuerda un puñado de colegios de gran prestigio a los que asisten los hijos de familias favorecidas. De allí se concluye que hay pocos colegios privados en el país, y que los que existen son para ricos. Pero ambas ideas surgen de confundir al conjunto de la educación privada con las instituciones privadas más visibles.”*

El CENSO señala que los colegios católicos cobran barato, siendo la anualidad media en enseñanza primaria U\$S 995 (es decir, unos U\$S 83 por mes). Además existe un gran número de becas. Como consecuencia de este comportamiento económico, la mayor parte de los colegios católicos son pobres. El artículo concluye que *“si se piensa en un colegio católico uruguayo, no debe pensarse en un gran instituto tradicional y montevideano, sino en una pequeña escuela primaria del interior que cobra poco, ofrece muchas becas y, consiguientemente, hace un uso muy eficiente de los pocos recursos que recibe.”* Este CENSO pone de manifiesto que las apreciaciones de Torterolo sobre un gran lote de instituciones que pagan apenas por encima del mínimo, no se alejan de la realidad y, como dice el artículo señalado, hace caer el mito de una Educación Privada rica, siendo solo algunos institutos los que pueden pagar notoriamente por encima de los salarios mínimos.

Respecto a la evolución del salario, en la gran mayoría de los sectores el salario real de los trabajadores privados depende de las variaciones que sufre la economía de nuestro país a lo largo del tiempo. Si se considera que nos encontramos en un momento donde la crisis internacional puede llegar a afectar la economía uruguaya por los próximos años, las previsiones a mediano plazo no son las más favorables. En este sentido Torterolo señala que un hecho que preocupa al igual que *“todo el resto de los sindicatos, es el tema de la crisis, que si bien afecta, se debe mantener y mover el mercado interno y no ir a la baja, pero las instituciones ya están amenazando, las cámaras el no aplicar los reajustes pactados en el mes de julio.”*

---

<sup>217</sup> <http://www.elpais.com.uy>. Escrito por Pablo Da Silveira. Publicado el 04/10/2008

## B) ENSEÑANZA PÚBLICA

Sin lugar a dudas el aumento salarial de los docentes de la Enseñanza Pública ha sido espectacular durante estos últimos años, siendo tal vez el sector donde el aumento ha sido mayor.

En el ámbito de la ANEP el presupuesto que empezó siendo de US\$ 460 millones de dólares pasó a US\$ 990 millones en el 2009. Según Yarzabal<sup>218</sup> *“sin haber alcanzado los niveles que se pretendieron, es un aumento que no tiene antecedentes.”* Por otro lado, señala que una de las reivindicaciones más importantes era *“llegar a la media canasta familiar en el salario del maestro docente de 20 horas que ingresa a la administración...”*, lo cual no fue viable, ya que *“...en el marco del 4,5%, es imposible duplicar el salario en un año... Estamos hablando de 40 mil docentes y el impacto financiero es muy grande. La sociedad y el gobierno no están en condiciones de llegar a ese esfuerzo.”* Además que la ANEP *“no tiene los resortes financieros para resolver el tema; la palabra la tiene el gobierno.”* Esta entrevista fue previa a la última Rendición de Cuentas del año 2008, en la cual se concedió US\$ 28 millones, de los cuales US\$ 10 millones fueron para la Universidad y el resto para la ANEP a partir de detracciones en las inversiones de los restantes Ministerios. En la Rendición de Cuentas del año 2007 se habían asignado para la Enseñanza US\$ 30 millones. Dentro de esta partida la gran mayoría fue utilizada para incremento salarial.

En la entrevista mantenida con el Profesor Juan de Marsilio, éste puntualizó que *“la primer línea de trabajo nuestra hasta ahora ha sido por un lado la defensa del salario, nuestro objetivo es alcanzar para el primer grado de docentes iniciales interinos con 20 horas, que es el estándar de ejercicio docente semanal adecuado, la media canasta familiar. Estamos casi en la mitad de ese logro, estamos casi en la cuarta parte de la canasta familiar. Por supuesto que este es un logro de mínimo, después establecemos que entre los 7 grados del escalafón debe haber un 8% de aumento entre grado y grado.”* Respecto a cómo evalúan la gestión de la actual administración señaló: *“El aumento es mayor; eso se reconoce. Si este gobierno se hizo eco de ciertos reclamos sindicales es porque hubo un sindicato, que desde décadas antes estaba reclamando esas cosas. Si ese reclamo no hubiera estado edificado, movilizado y fundamentado probablemente el logro hubiera sido mucho menor. Además las movilizaciones en este período y las negociaciones... fueron las claves del logro porque no cerramos convenio con la primera oferta salarial...que hubiera sobre la mesa.”*

Respecto a UDELAR, Calegari manifestó: *“En los últimos años hemos tenido un crecimiento en las remuneraciones muchísimo más allá de los que fueron los actualizadores oficiales para el resto de la Administración Central”.* Aiello también reconoció el aumento obtenido: *“La verdad que el incremento salarial que hubo durante los últimos años fue muy importante. Claro, uno está ganando poco porque venía muy aplastado.”*

---

<sup>218</sup> <http://www.elpais.com.uy> Escrito por Alejandro Nogueira. Publicado el 06/04/2008

### 3.7. MULTIEMPLEO DEL TRABAJADOR DOCENTE

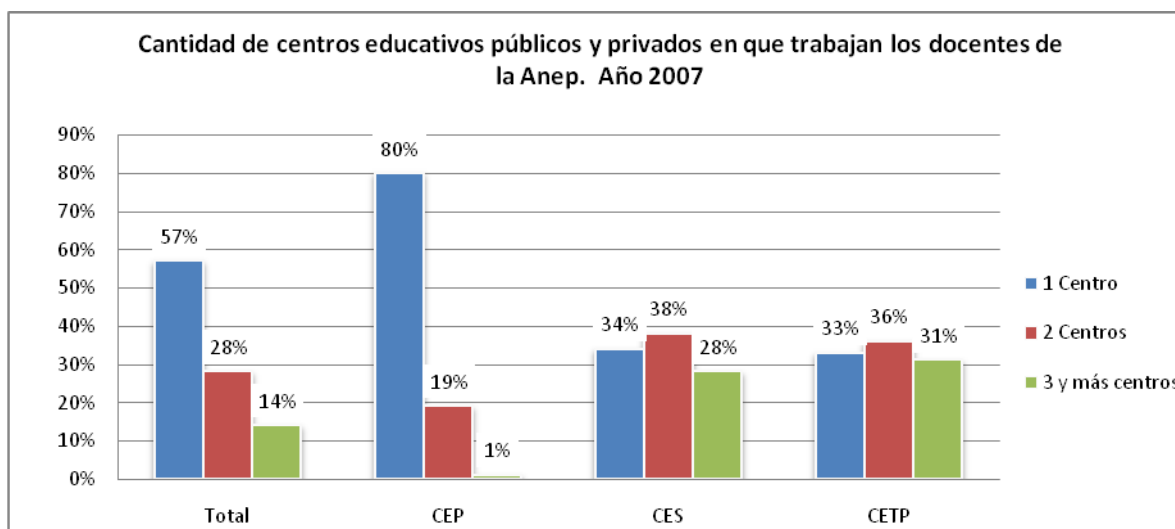
La dispersión de las horas en varios establecimientos conlleva para el trabajador un costo de tiempo y eventualmente económico vinculado al tener que trasladarse, y para las instituciones una seria dificultad para conformar equipos con una dedicación más o menos exclusiva. Según el Censo, el 58,4% de los docentes de la ANEP trabaja en un único centro educativo, un 27,8% lo hace en dos, un 10,1% en tres y solo un 3,7% en cuatro o más instituciones, cifras que incluyen centros oficiales de cualquier subsistema y privados de nivel primario o secundario.

Esta “múltiple inserción” es menos frecuente entre docentes del CEP, y crece sensiblemente en el CES y en el CETP:

- Entre los docentes del Consejo de Educación Primaria, uno de cada cinco (20%) trabaja en más de un centro, situación generalmente asociada a la inserción en el sistema privado.
- En Secundaria y en la Educación Técnica, con porcentajes similares, cerca del 30% de los docentes trabajan en tres o más instituciones.

En el caso de Secundaria, la múltiple inserción responde significativamente al desempeño en instituciones de enseñanza privada. En este último también resulta importante el porcentaje que se desempeña en un instituto de formación docente y además en una escuela o liceo.

**GRÁFICO Nº 10**

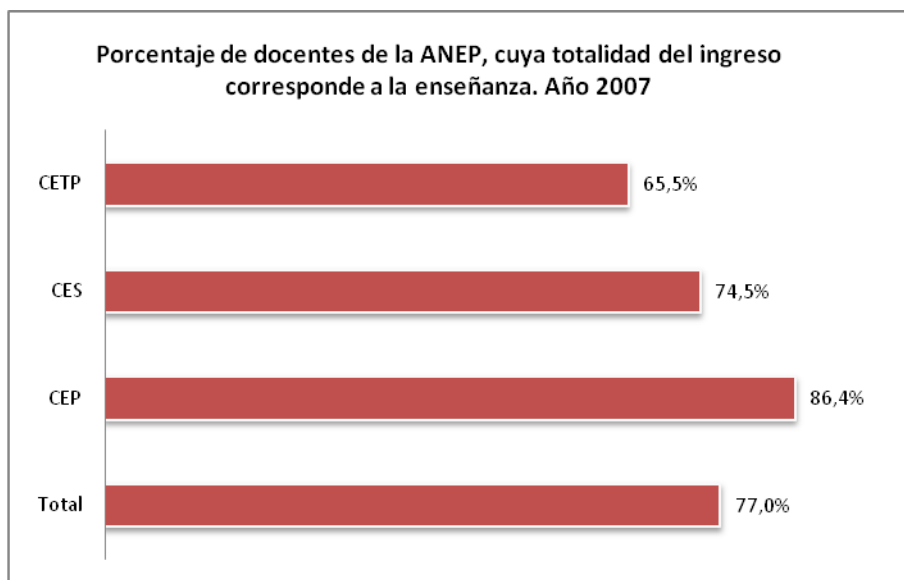


FUENTE: CENSO DOCENTE. AÑO 2007. ANEP



Esto no significa que trabajen en otro sector que no sea la enseñanza. Para casi el 80% de los docentes de la ANEP, la remuneración por actividades de enseñanza representa la totalidad de sus ingresos personales, contribución que tiende a ser más baja entre los docentes de Educación Técnica y de Educación Secundaria. Dentro de este 80%, el 71,5% de los docentes solamente obtienen ingresos correspondientes a su actividad en la ANEP.

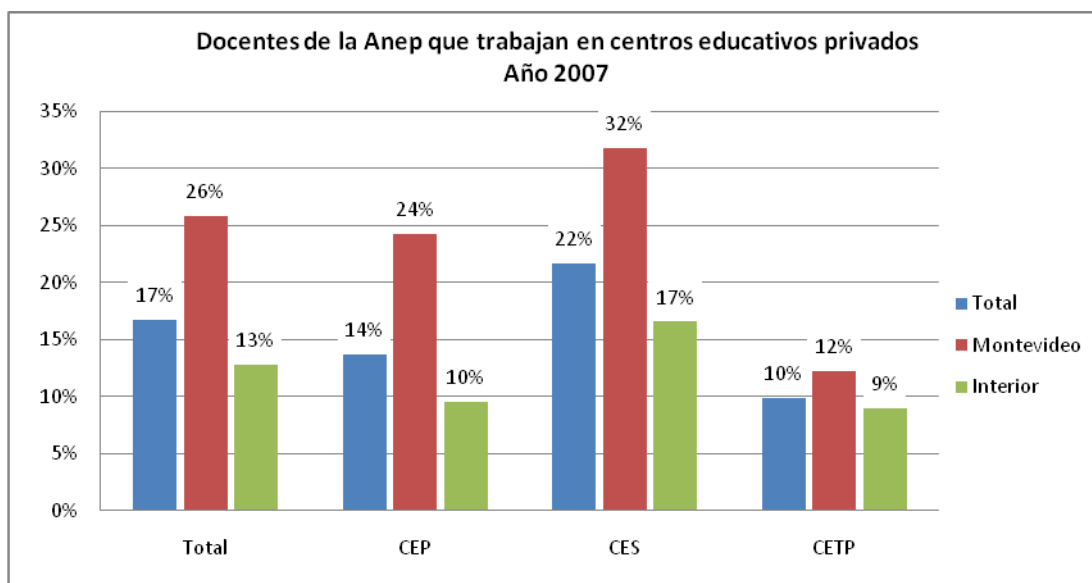
### GRÁFICO Nº 11



FUENTE: CENSO DOCENTE. AÑO 2007. ANEP

En relación a este tema, el CENSO marcó que aproximadamente el 17% de los docentes de la ANEP trabaja en la educación privada. Este porcentaje es mayor entre los profesores que se desempeñan en Educación Secundaria y en los institutos de Formación Docente y, genéricamente, en Montevideo en comparación con el interior del país.

**GRÁFICO Nº 12**



FUENTE: CENSO DOCENTE. AÑO 2007. ANEP

Si bien no hay estudios, este fenómeno también se repite en la Universidad. En este sentido, Aiello sostiene que *“existen facultades que son muy profesionalistas. Hicimos un estudio hace algunos años en Facultad de Medicina y el ingreso universitario era el cuarto ingreso, el último en todos los ingresos. Claro, el médico está siempre multiempleado, pero tampoco la Universidad permitió a través de su salario que el docente universitario viviera de su trabajo universitario. Nosotros justamente el proyecto de carrera docente, es un proyecto de profesionalización de la carrera docente y no una changa entre 14 empleos.”*

## 4. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

### 4.1. CONSEJOS DE SALARIOS

Respecto a los Consejos de Salarios en la enseñanza privada, Cristina Torterolo señaló que *“los Consejos de Salarios no definieron nada, no recuperaron todo lo que tenían que recuperar, pero es un ámbito de negociación. Si no se tiene un ámbito de negociación es imposible mejorar el salario y las condiciones laborales. Además, tener un ámbito de negociación hace que los trabajadores sean francos y le digan a las instituciones cuál es el problema y según su punto de vista cuál es la solución, porque eso hace que sea más democrático, y además, como señala la OIT, las instituciones que quieren desarrollarse tienen que tener vínculos con su sindicato, sino ambas partes caminan por senderos diferentes; los trabajadores son determinantes a la hora de mejorar las instituciones.”*

Es por este motivo que para el sindicato entre las prioridades se destaca *“que se sigan profundizando los cambios que se han hecho hasta ahora,... profundizar la negociación en los Consejos de Salarios, observar cómo será si se aprueba una nueva ley sobre negociación colectiva.”*

Una de las preocupaciones que señala Torterolo es el proyecto de ley de negociación que se encuentra a estudio del Parlamento y la posibilidad de que se negocie por empresa. En este sentido, Torterolo mencionó que *“si se abren las puertas para la negociación por empresa van a existir problemas, porque la presión se hace grande, van a haber dificultades, porque la gente al no estar organizada en un sindicato grande no va a poder resistir las presiones. Evita la organización y aísla a los individuos, que no se tenga la visión de lo que está pasando en general, lo que está pasando en el país, que cuando se negocia por rama se tiene la visión de qué problemas se tiene en cada lugar, se tiene que plantear tal solución.”*

Cabe señalar que a fines del año pasado 24 gremiales empresariales presentaron al Presidente de la República una propuesta de creación de un sistema de relaciones laborales diferente al actual. Como criterio general, la propuesta indica que la negociación debe ser bipartita, es decir de empresarios y trabajadores, y que el gobierno solo debe intervenir cuando le es solicitado por las partes. También propone establecer la ilegitimidad de las ocupaciones. Esta gestión apuntó a incidir en la discusión del proyecto de ley de negociación colectiva que está a estudio en el Parlamento, que fue presentado a principios del año 2008 por el Poder Ejecutivo. La propuesta empresarial implica una modificación sustancial del modelo de relaciones laborales y de negociación existente en el país desde la década del cuarenta.

En el ámbito público se destaca el acuerdo marco alcanzado, así como la creación de un ámbito formal de negociación en los entes públicos de enseñanza, el cual se debe tratar de afianzar. En este sentido, de Marsilio puntualizó que *“no solo se ha negociado lo salarial, tenemos un convenio de negociación sindical y además la FENAPES ha negociado en el Marco de la CSEU en su sección ANEP; hemos tenido que llegar a acuerdos, ha habido cierto clima de concesión hacia los sectores más desfavorecidos.”*

## **4.2. LA CSEU Y LA UNIDAD SINDICAL EN LA ENSEÑANZA**

Mientras que el SINTEP representa tanto a los trabajadores docentes como no docentes, de enseñanza formal privada a todos los niveles y también de la enseñanza no formal privada, en ANEP existe un gremio por cada nivel y en el caso de Secundaria desagregado entre funcionarios docentes y no docentes, al igual que en UDELAR.

Respecto a este tema, Cristina Torterolo afirma que *“las instituciones de enseñanza requieren que cada trabajador de la enseñanza haga su papel. Para brindar enseñanza de nivel, si bien la gran mayoría de los trabajadores son*

*docentes, es necesario comprender y verlo como unidad. Hablar del trabajador de la enseñanza, no excluir a los trabajadores no docentes.”*

En cuanto a la unidad de todos los gremios de la enseñanza apunta que *“en la CSEU, que se supone que se debe transformar en una instancia superior de organización en Uruguay, nunca los trabajadores le pudimos decir a la población que los trabajadores de la educación hacemos estos planteos o tenemos estas dificultades, siendo lo máximo que se pudo plantear cuando se salió del Congreso de la Educación. Claro que tiene derecho cada sindicato a tener su individualidad e independencia, pero nunca se ha podido decir a la población cuál es la dificultad del trabajador de la enseñanza como unidad, mas allá del cargo, de si forma parte de la institución privada o pública o del nivel que imparta...”* Por otro lado, destaca en su relación con el resto de los gremios de la Enseñanza que *“...a veces se confunde el trabajador del instituto con los dueños de los institutos.”* Debemos precisar que básicamente no se refiere a que exista una mala relación con el resto de los gremios públicos de enseñanza (al contrario, por ejemplo la sede del SINTEP, comparte el edificio con la Sede de la FUM-TEP), sino que se refiere a que nunca se ha podido trabajar como un todo.

Para el Dr. Aiello *“es un organismo que tiene tantos integrantes de distintas características, es difícil que funcione,”* aunque puntualiza que ADUR participa activamente del CSEU y que en relación a los paros por la Ley de Educación los cumplió todos.

### **4.3. CONFLICTIVIDAD LABORAL**

En los últimos tres años se percibe un aumento de la conflictividad laboral a nivel general, siendo la enseñanza pública uno de los sectores que ha tenido los valores más altos en este sentido, según el Índice elaborado por la Universidad Católica Dámaso Antonio Larrañaga, en el Marco del Programa de Modernización de las Relaciones Laborales.

Sin embargo, en una entrevista realizada al Presidente del CODICEN Luis Yarzabal<sup>219</sup>, éste asegura que hay otro clima diferente al del pasado entre las autoridades y los sindicatos. En periodos anteriores existía *“una situación de malestar en la que estaba el cuerpo docente por la forma de relacionamiento con las autoridades, de tipo autoritario, y que había generado una polarización muy grande; en términos de salarios, deprimidísimos; y con locales educativos con planta física deteriorada, no era posible conseguir las condiciones de trabajo que permitieran el desarrollo de una actividad continua.”* Respecto a los conflictos suscitados sostiene que a pesar de los conflictos, *“lo que ocurrió en esta administración es que desde el momento en que asumimos se ha mantenido el diálogo con docentes y funcionarios...”* Posteriormente agrega que *“la situación de*

---

<sup>219</sup> <http://www.elpais.com.uy> Escrito por Alejandro Nogueira. Publicado el 06/04/2008

*malestar anterior era porque ni diálogo había, había maltrato a los docentes y funcionarios. Eso desapareció... no hay un malestar en las relaciones.”*

Juan de Marsilio, delegado de la FENAPES, coincidió en parte con las declaraciones de Yarzábal, manifestando que “uno se dialoga más, dos nos reunimos más”. Sin embargo puntualizó que “ello no implica que haya acuerdos y ello no implica que creamos que el CODICEN como parte negociadora y sobre todo el CES como parte negociadora esté cumpliendo con todo lo que debe cumplir una patronal que negocia. A nosotros nos parece que en algunos casos se dan errores o actos de deliberada intención política que vulneran lo que debería ser una correcta negociación... Por ejemplo, está claro que en términos de negociación colectiva la patronal negocia con la organización más representativa del Sector, y en muchas comisiones ha sido convocada la APESULA, Asociación de Profesores de Secundaria del Uruguay, es una asociación ínfima en cuanto a la cantidad de representantes... Además, en el caso del CES nosotros vemos con preocupación dos cosas, la primera es que le niegan la capacidad de interlocución sindical válida a los núcleos sindicales liceales, lo que serían las organizaciones a nivel de base en cada lugar de trabajo.” A su entender, las... “cuestiones internas de cada liceo...”, deberían ser resueltas por “...los representantes de las autoridades de allí, por más que estén sujetos a jerarquía, con los representantes sindicales de allí, que es el núcleo sindical, que no está sujeto a jerarquía pero sí a un nivel de coherencia, de pertenencia a una organización mayor,” y no elevarlo a una negociación entre el Consejo y los delegados de todo el sindicato. “Desde nuestro punto de vista eso a lo que ayuda es a magnificar los problemas y no a tratar de resolverlos armoniosamente donde empiezan... Este tema se ha magnificado cuando ahora se están dando una serie de problemas entre alumnos o de alumnos con docentes en algunos liceos. Donde la mayor preocupación del CES es que los docentes no hagan paro, que las clases se den igual, aunque sea riesgoso para la vida e integridad de docentes, alumnos o de cuanta persona pase por allí.”

Respecto a UDELAR, Calegari también coincidió en las mejores relaciones: “En la Universidad ha habido un mejor relacionamiento y ha habido más diálogo. Eso se manifestó en un crecimiento presupuestal como nunca habíamos tenido, pero apuntando a determinadas cosas; no es crecimiento presupuestal gratuito, yo te doy más plata y vos hacés lo que querés.” Para Calegari el mayor diálogo también ha pasado de UDELAR hacia el exterior en el entendimiento “de que hay determinadas líneas estratégicas que el país tiene que recorrer si quiere mejorar globalmente. Entonces entre el crecimiento presupuestal de la Universidad y también de ANEP hubo partidas especiales para desarrollar los cursos tecnológicos ya hablados, para poner un ejemplo. Hay una especie de visión estratégica de que la educación tiene un valor social y productivo muy importante... Eso es una particularidad de ese diálogo que ha sido con varias partes, no solo interno a la Universidad sino que la Universidad hacia el exterior... Son políticas que trascienden el ámbito educativo, y eso es en base a un diálogo que no es fácil...” Para él “se empieza a entender también la importancia de la

*innovación, nuestro país siempre fue muy importador de tecnologías, pero no innovador... Compro la maquinaria de acuerdo a un catálogo y las empiezo a usar, cuando envejecen si puedo las cambio por otras nuevas y si no puedo reconvertirme empiezo a cerrar... La innovación es cuando hay gente que investiga o funcionarios preparados que te van mejorando los procesos y generando mayor valor agregado... Yo te podría decir dos cosas, se podría decir que todo está centrado porque hubo un gobierno diferente, llegó la izquierda al poder,... posiblemente dentro de esos sectores hay gente con una visión diferente sobre estos asuntos pero no es eso solamente. Creo que el conjunto de la sociedad y más allá de las ideologías ha ido entendiendo que el desarrollo social... empieza a ir por otros lados..."*

Una visión que es interesante en UDELAR es la del Dr. Aiello, ya que al respecto dice: *"El 2007 fue de una conflictividad laboral enorme, igual que principios del 2008, eso generaba muchos problemas. Nosotros integramos la intergremial universitaria junto con AFFUR, FEUU y UTHC, y egresados, y nunca nos pusimos bien de acuerdo en el tema conflictos. Los demás gremios comenzaban muchas veces un conflicto sin consultarnos a nosotros, ya que no surgía de la intergremial universitaria... Si los funcionarios paran los docentes no podemos hacer nada, no podemos tomar examen, etc.... Al final se resolvió descontar los días de paro, yo creo que eso mejoró un poco las relaciones laborales. En vez de empeorarlas, las mejoró, a pesar de las declaraciones de los funcionarios... No hubo tanta conflictividad después de eso..."*

En la enseñanza privada al igual que el resto del ámbito privado en el año 2005, el primero del gobierno actual, el movimiento sindical logró reivindicaciones largamente demandadas como ámbitos de negociación y una legislación laboral fuertemente protectora y promotora del sindicalismo, además de producirse un crecimiento salarial luego de una importante caída en los años anteriores, lo que conllevó a que en este año la conflictividad fuera prácticamente nula. Al año siguiente los conflictos tuvieron un gran crecimiento y esa tendencia, aunque atenuada, se mantuvo hasta la actualidad.

Respecto de las perspectivas para el 2009, tienen la incertidumbre de los posibles impactos de la crisis económica mundial en nuestro país. En principio podría afirmarse que la conflictividad será menor dado que los trabajadores de la enseñanza privada y los del sector público están amparados a convenios hasta el año 2010. Sin embargo la crisis podría provocar situaciones que generaran conflictos, por ejemplo si aumentara la inflación lo que haría que los trabajadores reclamaran adelantos de ajustes o correctivos, o si cayera el nivel de actividad lo que llevaría a que los empresarios se ampararan en las cláusulas de salvaguarda, (que se incluyeron en los últimos convenios previendo las posibles repercusiones de las crisis) pidiendo renegociación.

#### 4.4. SINDICATOS DE LA ENSEÑANZA

Como se mencionó, ha existido un revitalización importante de los sindicatos de la enseñanza, en el caso del SINTEP por ejemplo, nos indican que se ha aumentado en gran número su cantidad de afiliados.

En este sentido, según encuestas realizadas por la Firma Interconsult sobre la imagen de los sindicatos, éstas demuestran que a partir de la llegada del nuevo gobierno y con la instalación de los Consejos de Salarios, la imagen de los sindicatos se revalorizó progresivamente hasta el año 2008, donde volvió a caer. Según la última encuesta de dicha firma realizada entre los días 6 y 9 de junio de 2008 y difundida el 30 de junio de 2008 a través del diario Últimas Noticias<sup>220</sup>, el 30% de los encuestados dice confiar en los sindicatos, mientras que otro 40% afirma no confiar. Respecto a la comparación con otras instituciones, si bien el grado de confianza es mayor que los empresarios (donde solo poco más de la quinta parte (22%) confía, mientras que un 42% desconfía), de la burocracia estatal; (que es la institución menos creíble de las encuestadas con un 5% y quien recibe un mayor grado de rechazo con el 70%), es menor a la Justicia; al Parlamento y a la prensa.

Respecto a este tema, Juan de Marsilio afirmó que *“hay estratos hegemónicos en la sociedad que logran imponer en la dichosa opinión pública sus planteos, sus posiciones y las visiones del mundo y de la realidad que le conviene a su interés... por el hecho de que tienen más peso y más lugar donde opinar. ... Yo no digo que los funcionarios públicos seamos todos un dechado de virtudes. Hay legislación para amover a cualquier funcionario público en plazo razonable y rápido que esté en omisos, en delito y en ineptitud, lo que pasa es que no se aplican hasta por una cuestión de corrupción... Con lo cual no digo que no haya que dialogar con los sectores no docentes de la sociedad porque uno debe explicar su oficio... Muchas de las acusaciones que se hacen a la supuesta corporación docente no se compadece con la realidad.”*

Finalizando, podemos afirmar que al igual que el resto del movimiento sindical, en los sindicatos de la enseñanza se han conformado dos posiciones; una corriente que considera que los logros obtenidos son menores a los posibles y propone demandas superiores a las ofrecidas por el gobierno y otra que tiene una valoración superior de los logros alcanzados en el actual gobierno en términos de salario, empleo y protección. El peso relativo de estas dos orientaciones se expresa en medidas sindicales de mayor o menor oposición a las posiciones gubernamentales. Tal vez el ejemplo más claro en la Enseñanza Pública se haya dado en la FUM-TEP, donde en abril del año pasado 5 de los 7 miembros del Secretariado Ejecutivo de la Asociación de Maestros del Uruguay (ADEMU), en su filial de Montevideo, quienes eran integrantes de las listas autodenominadas como "moderadas", renunciaron. La renuncia se debió a que 195 agremiados de los sectores más radicales funcionaron en una asamblea sin la presencia de la Mesa

---

<sup>220</sup> <http://www.ultimasnoticias.com.uy>

del Secretariado Ejecutivo, definieron seguir adelante con los paros en Montevideo, desconociendo la postura de la Federación Uruguaya de Magisterio (FUM), de la cual ADEMU es filial. Además acusaron al Secretariado Ejecutivo de no representarlos debidamente y de ser "anti sindicalistas".

Un caso muy particular es ADUR, ya que como señala Aiello *“siempre fue un problema enorme porque nosotros somos un gremio pero aparte integramos o mandatamos a quienes integran el Directorio (CDC) del Ente Autónomo. Entonces como gremio por ejemplo, vamos a tener conflictos laborales. Por ejemplo, se generaron problemas con el descuento salarial los días de paro, que finalmente el año pasado se aprobó por el CDC que los días de paro se descuentan. Porque los días de paro eran para el funcionario universitario un asueto laboral, no se le descontaban y no iba a trabajar.”* Posteriormente en la entrevista agrega en comparación al resto de los sindicatos públicos: *“Nosotros somos un gremio bastante distinto a los demás, ... en lo que es nuestra dedicación horaria, nuestro salario, nuestras características laborales, y entonces los objetivos de los conflictos pueden ser muy diferentes y entonces el CSEU nunca funcionó muy armónicamente. Siempre han sido diferentes los objetivos que cada uno tiene en las movilizaciones y en las formas de movilizarnos; ADUR siempre fue un gremio bastante liberal, en el sentido de que a nosotros nos cuesta parar, nos resistimos un poco al paro, (con diferencias en algunas Facultades con más energías, otras con menos) porque hacemos privar más nuestro trabajo de investigación en los laboratorios y eso es más o menos nuestra vida. No participamos de un colectivo más común como tienen otros organismos de enseñanza. Está mal eso, pero los docentes universitarios identifican que su laboratorio es el mundo, entonces lo que está fuera de su laboratorio no les interesa mucho.”*



## **CAPÍTULO VII CONCLUSIONES**

El estudio de las relaciones laborales en la Enseñanza es complejo en función de la diversidad de situaciones que existen. Por un lado, nos encontramos con el Sector Público, el cual se debe dividir en principio en ANEP y UDELAR. Pero al interior de dichos Entes la situación también es diferente según en qué Nivel de Enseñanza de la ANEP y en qué Facultad se desempeñe el docente. Lo mismo sucede en la Enseñanza Privada, donde existe gran diversidad de situaciones en cuanto a las posibilidades económicas de los colegios y por ende en cuanto al salario y condiciones que pueden ofrecer a sus educadores.

No obstante en líneas generales, debemos señalar:

- Nos encontramos en un sector donde el salario se encontraba muy sumergido y que en los últimos años tuvo un aumento considerable, fundamentalmente en el sector público, que igualmente no fue suficiente para que los docentes recuperaran el poder adquisitivo de décadas anteriores.
- Para que dicho aumento fuera posible, fue fundamental la negociación a través de Consejos de Salarios (principalmente en el sector privado) y el fomento de la utilización de los convenios colectivos.
- Los proyectos de ley que se sancionen sobre la regulación de la negociación colectiva, no deberían desconocer esta forma de negociación, ya que traería aparejado una vez más el debilitamiento del sindicalismo uruguayo, principalmente en el sector privado, ya que el sector público continuará teniendo una instancia para la negociación antes de la aprobación de las rendiciones de cuentas.
- En la enseñanza, al igual que el resto de los sectores, se hace imprescindible un marco normativo que brinde una mayor seguridad jurídica a la negociación colectiva y a su producto, los convenios colectivos.

Ahondando aún más, a continuación se detallan una serie de reflexiones que abarcan, según nuestro criterio, los puntos más destacables del trabajo.

## **1. EDUCACIÓN**

### **1.1. CALIDAD DE LA ENSEÑANZA**

Sin lugar a dudas, el deterioro de la Enseñanza en nuestro país es un reflejo, pero a su vez en parte es causa, del empobrecimiento de cierta parte de la población. La relación entre calidad de enseñanza recibida y rendimiento escolar con nivel socioeconómico y cultural del educando es cada vez más directa y la brecha cada vez mayor. Es un fenómeno sumamente complejo, que amerita un estudio bastante más profundo del que pretende desarrollar este trabajo. Como conclusión, simplemente se puede señalar que desde nuestro punto de vista el revertir este fenómeno implica una política de estado integral, que no puede abarcar simplemente la enseñanza como fenómeno exclusivo de la marginalidad social. Involucra considerar el entorno del educando y todos los aspectos que influyen sobre él, como su salud, su alimentación, su familia y su motivación hacia el aprendizaje, lo que implica que la formación académica sea percibida nuevamente como vía válida y posible para el mejoramiento de las posibilidades laborales de una persona.

Otro punto a comentar, que se refleja tanto en las declaraciones del Dr. Luis Calegari como del Profesor de Marsilio, es la necesidad de fortalecer la enseñanza técnica y tecnológica, dando a los estudiantes una alternativa válida y diferente a la alternativa clásica. Tal vez, en este ámbito, la creación de un instituto propio como el Instituto Técnico Superior puede ser un empuje para diversificar y profundizar en este tipo de carreras. Es importante señalar que en la actualidad existe como un efecto recíproco entre la poca cantidad de personas que se forman en este tipo de tecnicaturas y la cantidad de oportunidades que el mercado laboral uruguayo ofrece a quienes se especializan. Por lo tanto, los esfuerzos no se pueden centrar exclusivamente en el ámbito educativo, sino que tienen que estar relacionados con un mercado laboral que demande y remunere acordemente, para que aquellas personas que se capaciten no terminen emigrando en la búsqueda de mejor oportunidades.

### **1.2. NUEVA LEY DE EDUCACIÓN**

A mi entender, la Nueva Ley de Educación es una valiosa oportunidad que se le ha otorgado tanto a docentes como a estudiantes para reflejar su criterio para gobernar y administrar. Aunque todavía no esté reglamentado, indudablemente los gremios docentes van a incidir sobre los representantes que actuarán en los Consejos. Es por ello que los sindicatos deberían comenzar a enfocar sus esfuerzos en planear su participación, ya que plantea un nuevo desafío. Además considero que las reservas que puedan existir respecto a si se ejercerá el gobierno en forma responsable, anteponiendo los intereses de la

Enseñanza a los intereses de aquellos grupos a los cuales se va a representar, es extensiva a todos aquellos grupos que en la ley han obtenido participación en los diferentes organismos de coordinación y gobierno. Tanto los sindicatos como los estudiantes y las asociaciones de instituciones de enseñanza, deberán mostrar su madurez a la hora de su actuación en los diferentes organismos que la ley marcó.

## **2. NORMATIVA LABORAL Y RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL**

### **2.1. IMPORTANCIA DE LA FUNCIÓN DOCENTE**

Un aspecto interesante al que se puede arribar en este trabajo es la importancia que nuestra normativa le brinda a la educación en general, pero en especial a la función docente, tratando de otorgar las mayores facilidades para que no existan trabas para que se pueda ejercer la docencia. En este sentido se pueden destacar, entre otras, las siguientes 4 normas señaladas durante el trabajo:

➤ Solamente es compatible percibir una jubilación y continuar desarrollando una actividad que esté amparada en igual régimen, si se trata de la actividad docente en institutos de enseñanza oficiales o habilitados.

➤ En el mismo sentido, solamente para el caso de los servicios docentes, se sigue manteniendo la compatibilidad entre jubilación docente cualquiera sea el organismo y actividad docente prestada en institutos de enseñanza oficiales o habilitados, pese a que la jubilación se haya generado computando servicios docentes bonificados.

➤ Los funcionarios de la Administración Nacional, de los Municipios, de los Entes Autónomos o Servicios Descentralizados no pueden ocupar a la vez dos empleos públicos rentados ni percibir más de una remuneración de dichos organismos, salvo el personal que ejerza funciones docentes.

➤ En el Sector Público no se requerirá la ciudadanía para el desempeño de funciones de profesor en la enseñanza superior, como si se requiere en el resto de los cargos públicos.

### **2.2. LICENCIAS ESPECIALES EN LOS ENTES DE ENSEÑANZA**

Referente a este tema, no creemos que la normativa laboral sea la causante del mal desarrollo de los cursos por la ausencia desmedida de los docentes, fenómeno notorio en la Enseñanza Secundaria Pública. Como establecieron los delegados de la FENAPES, la falta de control de aquellas ausencias sin justificar y su posterior sanción, junto a cierto sentimiento de frustración de los docentes por

su actividad, explican el llamado “ausentismo docente”. Por lo tanto, parte de la solución se basa en aumentar el control y adoptar las medidas disciplinarias correspondientes. Pero fundamentalmente se hace necesario crear un “clima laboral” en el que el personal docente se vea nuevamente motivado para realizar su tarea.

### **2.3. NORMATIVA LABORAL EN LA ENSEÑANZA PRIVADA**

Luego de analizar se puede afirmar que la normativa laboral a grandes rasgos no presenta mayores diferencias respecto al resto del sector privado. Sin embargo, entendemos que lo particular del trabajo podría llevar a la necesidad de establecer una normativa propia para el régimen de jornada de trabajo, horas extras y descansos. Como fuera señalado en el Capítulo III, actualmente la enseñanza privada se rige por la normativa laboral general, que en cierta forma no contempla en su totalidad la situación del trabajador docente.

Por otro lado, es importante destacar como aspecto positivo, que de los comentarios de la Sra. Cristina Torterolo se desprende que la Enseñanza Privada no sería uno de los Sectores más afectados por la informalidad o la no aplicación de la normativa laboral. El ejemplo más común que se encontró, como fuera señalado, fue la contratación a término sistemática de personal docente durante el desarrollo de los cursos (fundamentalmente de abril a diciembre), con lo cual no son abonados los sueldos por el resto del período, dejando a los trabajadores sin percibir sueldo durante esos meses, pero también afectando el monto a percibir por aguinaldo en junio por ejemplo, o el derecho a una eventual indemnización por despido en el caso que se decida no volver a recontratar al trabajador.

### **2.4. LA EXONERACIÓN DE LOS APORTES PATRONALES DE LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE ENSEÑANZA**

Vemos que a las instituciones de enseñanza privadas la normativa uruguaya (dada la importancia que le otorga a la educación) le brinda grandes beneficios en comparación con el resto de los sectores, en particular la exoneración de impuestos. Esta exoneración, además, tiene la ventaja de ser una norma constitucional, lo cual le da una gran estabilidad y permanencia en el tiempo, respecto a lo que podría ser una norma legal o una exoneración otorgada por el Poder Ejecutivo en base a una norma legal que lo habilitara para ello. Sin duda la exoneración de los aportes patronales de los dependientes es un gran beneficio, si consideramos que dentro de los costos totales de una institución de servicios como la enseñanza los costos laborales son superiores al 60% o 70% del total. Este hecho debería reflejarse en un sector donde no existen trabajadores no amparados al BPS, o que subdeclaran las remuneraciones, ya que no existe ningún ahorro por parte de la institución, siendo un sector donde “el trabajo en negro” no tiene mayor sentido. A pesar de ello, igualmente se constatan en

algunas instituciones, en general las más pequeñas, algunas irregularidades en cuanto a la afiliación y aportación a la seguridad social.

Un efecto importante que provoca dicha exoneración patronal de aportes (dentro de los que se incluye el aporte jubilatorio adicional que deben realizar aquellos empleadores que ocupen trabajadores en puestos de trabajo bonificados para el cómputo de la jubilación), es que afecta el monto de la cuenta personal de la AFAP de aquellos docentes que deben aportar a una. Si bien podrán obtener una jubilación en menor plazo que los trabajadores de actividades sin bonificar, percibirán una menor renta por parte de la AFAP respecto a los trabajadores de la enseñanza pública, ya que los Entes de Enseñanza sí realizan dicho aporte.

## **2.5. LAS PARTIDAS SALARIALES NO GRAVADAS PARA LAS CESS**

Otro punto a destacar son aquellas partidas abonadas por la ANEP mensualmente junto con el salario, que figuran con concepto de “cuota mutual” (de marzo de 1994) y de “alimentación” (otorgada en abril de 2001), que en realidad corresponden a partidas salariales, ya que se perciben en dinero y no están sujetas a ninguna condición especial, pero al haber sido definidas con dicho concepto no se consideran materia gravada (amparándose en la Ley 16.073) a los efectos de aportar a la seguridad social (incluidos los aportes patronales), pero sí son materia gravada para el IRPF. Esta situación, que sucede en varios organismos del Estado, debería ser regularizada, ya que afecta sobre la jubilación o pensión futura. Debemos destacar que este fenómeno fue considerado por la Ley de Reforma Tributaria que estableció aportes jubilatorios patronales graduales por dichas partidas a partir de este año, con lo cual otorgar aumentos salariales de esta forma ya no es tan útil para reducir costos.

## **2.6. LA CARRERA DOCENTE EN UDELAR**

En este punto coincidimos plenamente con las declaraciones expuestas en cuanto a que se hace necesaria una reforma de la carrera docente de UDELAR, donde exista una profesionalización del docente. Para esto es fundamental, como fuera señalado, tres aspectos: una formación y perfeccionamiento adecuado y obligatorio; un nivel salarial que permita al docente dedicarse exclusivamente a la función docente como su profesión y que sea acorde al nivel de estudio del docente (o sea que pueda intentar competir con las otras ofertas laborales que se le presentan al docente), y una normativa más uniforme para toda la universidad, aunque lógicamente respetando la autonomía y la especificidad de cada Facultad o servicio.

### **3. CONDICIONES LABORALES**

#### **3.1. LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES**

Al parecer por la información recabada y por la opinión de los actores, la situación es muy heterogénea entre la enseñanza impartida por la ANEP, por UDELAR o por el sistema privado, pero a su vez es diferente a la interna de cada sector.

En ANEP, sin dudas nos encontramos un área sumamente deficitaria y en un proceso de continuo deterioro que viene de décadas atrás, que repercute sobre el compromiso y motivación de los trabajadores docentes y no docentes. Sin lugar a dudas, el mejorar las condiciones educativas y de trabajo de los docentes es un aspecto fundamental en el cual se debería trabajar. Para ello es fundamental, como se mencionó, crear un “clima de trabajo” en el cual los docentes revaloricen su percepción respecto a la importancia que la sociedad le otorga a su función y la posibilidad real que tienen de incidir en el destino de sus educandos. Al respecto, a nuestro entender, son positivos los intentos de la Administración en cuanto a evitar la rotación permanente de los docentes en los centros educativos, que se da principalmente en Secundaria, tratando de crear grupos de trabajo estables. En este sentido, nos pareció muy importante el concepto vertido por el representante de AUDEC en cuanto al sentido de pertenencia de un docente hacia su centro como capital para su satisfacción con su labor en dicho lugar.

Por otro lado, los sindicatos docentes deben ser conscientes que el mejorar las condiciones edilicias o el material didáctico, en un país donde los recursos gubernamentales son escasos, significaría una redistribución de los gastos de los Entes de Enseñanza hacia inversiones en material de trabajo y mejoras edilicias, lo cual podría atentar contra los reclamos de mejora salarial. Esto puede implicar perder en sus ingresos, para ganar en ambiente de trabajo.

En la enseñanza privada y en UDELAR la situación parece ser diferente a grandes rasgos; los consultados, quienes cumplían funciones docentes, no se mostraron tan afectados, si bien consideraron que existen carencias. Además en UDELAR se hizo hincapié en la mejoría que se ha dado en los últimos años al menos en las condiciones edilicias, por el mayor presupuesto otorgado. Sin lugar a dudas, si bien existen problemas por resolver, se parte de un punto de partida mucho más optimista y donde el docente se siente a gusto con su entorno.

#### **3.2. LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS**

A nuestro entender, la violencia en general se ha instalado en nuestro país, lo cual no escapa a un fenómeno global. Aunque no podemos desconocer que existe tanto en el ámbito privado como en el público, lógicamente la exclusión

social hace que esté presente mucho más fuertemente en los institutos públicos, donde se potencia. Este hecho hace que muchos docentes y no solo los estudiantes se puedan sentir físicamente amenazados por otros estudiantes y muchas veces por personas ajenas a la institución. Esta situación también incluye la venta de drogas en las proximidades de los centros de enseñanza y en la mayoría de los casos, los problemas son causados por jóvenes que no son del liceo y que están fuera del sistema educativo. Es un problema complejo, principalmente en Montevideo donde se presenta con mayores dimensiones respecto a los liceos del Interior, para el cual las medidas adoptadas por las autoridades parecen no haber paliado la situación. Pensamos que se debe ser enfático en tratar de ofrecer seguridad a los liceos y su entorno barrial, con efectivos policiales con un perfil apropiado para el trato con los jóvenes, o la extensión de los equipos de asistentes sociales y psicólogos en todos los liceos, para lograr que sean lugar de contención para los jóvenes. Parecería que la situación actual necesita medidas más drásticas y profundas en el ámbito público y es una gran diferencia en las condiciones laborales entre los docentes del sector público y privado de educación media.

### 3.3. EVOLUCIÓN DEL NIVEL SALARIAL

Es difícil hacer una comparación entre el sistema privado y el sistema público, ya que no existen estudios para poder llevarla a cabo. En primer lugar, se debe señalar que a nivel de enseñanza primaria y media, los salarios públicos son notoriamente superiores a los mínimos establecidos por los Consejos de Salarios en el último convenio. Sin embargo, no se debe perder de vista que los Consejos de Salarios son un piso, por lo cual para poder realizar una comparación se debe analizar la cantidad de instituciones que pagan el salario mínimo y cuánto abonan aquellas que pagan por encima.

En cuanto a su tendencia, como fuera mencionado, luego de un deterioro muy fuerte del salario real, al igual que en el resto de la economía ha existido una recuperación muy importante.

En el Sector Privado se debe principalmente a 2 causas:

- El crecimiento económico que aumentó el poder adquisitivo de la población, permitiendo que varias familias volvieran a optar por la Educación Privada, que había sido sustituida por la Educación Pública, lo que resultó en que las instituciones privadas pudieran aumentar la matrícula de estudiantes conjuntamente con el valor de las cuotas.
- La reinstauración de los Consejos de Salarios.

Mientras que en el Sector Público se debe fundamentalmente a:

- El crecimiento económico, lo que significó que el gobierno haya generado superávit fiscal, permitiendo un mayor gasto público en términos absolutos y por lo tanto un mayor margen de maniobra para aumentar el

presupuesto de los organismos públicos que dependen de rentas generales, entres ellos los Entes de Enseñanza.

- La intención del gobierno actual de llevar el gasto público en educación al 4,5% del PBI, considerando que aproximadamente un 80% del gasto en Entes de Enseñanza corresponde a sueldos y cargas salariales, según marca el Anuario Estadístico de la Educación del año 2007, desarrollado por el MEC.

Desde nuestra óptica, que dicho aumento prosiga en el sector público dependerá de la situación fiscal en la cual se encuentre el próximo gobierno, en años donde las previsiones no son tan favorables como han sido hasta el momento, y también de la evaluación que el próximo gobierno realice respecto a la administración de los recursos y las necesidades públicas. Mientras que en el sector privado, a diferencia de la óptica del SINTEP, a nuestro parecer, por más que se intente mantener el mercado interno, una recesión profunda afectaría a las instituciones privadas de enseñanza y por ende los salarios reales. Como sucede en la gran mayoría de los sectores, el salario real de los docentes depende de la marcha de la Economía Uruguaya.

## **4. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

### **4.1. LOS CONSEJOS DE SALARIOS**

En cuanto a la negociación colectiva, ha sido claramente positiva la instauración de los Consejos de Salarios, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

Compartimos las declaraciones del SINTEP, en cuanto a que es positivo que las relaciones colectivas de trabajo en el ámbito privado se hayan tornado más frecuentes e intensas, producto de que encuentran un ámbito propio de negociación, luego de la reinstalación de los Consejos de Salarios en el año 2005. Sin embargo no consideramos que los logros en materia salarial hayan sido pocos, sino que por el contrario, los logros obtenidos durante estos 4 años en los Consejos de Salarios han sido significativos y probablemente no se hubieran logrado sin dicho ámbito de negociación, a pesar de la coyuntura económica favorable que gozó la economía uruguaya durante el período. Igualmente, es entendible el descontento de parte de los trabajadores, cuando en muchas categorías dentro de las que se encuentra la Enseñanza Privada no se recuperó el 100% del salario real, y como marca el informe de coyuntura del instituto Cuesta Duarte de noviembre de 2008, *“es factible que buena parte de los trabajadores*



*sigan teniendo, en enero de 2010, un menor poder adquisitivo que el que detentaban 10 años antes.*<sup>221</sup>

Como mayor crítica, una de las carencias de los Consejos de Salarios, tanto en el ámbito público como el privado, es que no se hayan modificado las condiciones laborales previas a la reinstalación de los Consejos, centrándose fundamentalmente en los aumentos salariales genéricos. Por ejemplo, en el subgrupo 02 del Grupo 16 de Enseñanza todavía quedan temas no resueltos como la creación de una nueva lista de de categorías en el subgrupo 02 en reemplazo de la actual que se encuentra desactualizada, o que se defina por medio de convenios los conceptos de “hora semanal mensual” y “año docente”, que si bien son conocidos por las partes sería importante refrendarlos a través de convenios. Consideramos que no se tratan de problemas menores, sino que son aquellos puntos importantes en el largo plazo, e implicarán un gran esfuerzo de trabajadores y empresarios.

Por último compartimos la preocupación del SINTEP ante la posibilidad de que se estipule que se deba negociar por empresa. Las propuestas de negociación por empresa, abandonando el actual sistema de negociación por rama o subgrupo de actividad, sería un retroceso a la regulación actual. En la enseñanza privada fuera de un grupo pequeño de instituciones, la gran mayoría tienen un número muy reducido de trabajadores e incluso dentro de las organizaciones mayores, no todos los funcionarios pertenecen al gremio de la enseñanza privada. Por lo cual el negociar por organización implicaría dejar nuevamente a los trabajadores desprotegidos de su mayor fortaleza como es el hecho de agruparse en un número de trabajadores lo suficientemente significativo para poder equilibrar el poder de los empleadores a la hora de negociar.

Es importante mantener y reforzar la postura actual, y aunque se avecine un período de cierta recesión o paralización de la economía, se debería seguir negociando y no permitir que las organizaciones, en vista de un aumento de la desocupación en el mercado laboral, decidan no negociar, sabiendo que tarde o temprano el trabajador aceptará sus condiciones. En el caso de Uruguay, la negociación a través de los Consejos de Salarios ha sido la que mayor resultado ha dado, siendo los convenios colectivos una garantía tanto para el trabajador como para el empresario. Igualmente se debe tratar de que no estructuren demasiado a los trabajadores, que no se generen mediante indexaciones salariales muy rígidas problemas inflacionarios y que las relaciones entre empresarios y trabajadores sean maduras y sinceras.

---

<sup>221</sup> Informe de Coyuntura / Noviembre de 2008 PIT-CNT Instituto Cuesta Duarte

## **4.2. LA CSEU Y LA UNIDAD SINDICAL**

Este hecho lógicamente es un desafío de los sindicatos de la enseñanza, que llevará mucho trabajo de coordinación en la CSEU, donde se están realizando dichos esfuerzos para lograr la unidad. No implica renunciar a las situaciones individuales de cada sindicato o que se sigan comprendiendo las diferencias que existen entre los trabajadores del sector público y del sector privado, sino que se trata de estudiar cuáles son aquellas problemáticas y por lo tanto reclamos que se pueden hacer en forma conjunta por todos los sindicatos, dotando de una mayor fortaleza y unidad a la actividad sindical en el sector. A pesar que las condiciones laborales y los regímenes jurídicos son distintos en ambos sectores y que hoy en día se negocie en grupos separados, sería beneficioso para la enseñanza la existencia de un marco general que defina líneas y formas de trabajo, dentro del cual cada sindicato debe actuar.

## **4.3. CONFLICTIVIDAD LABORAL Y SINDICATOS DE ENSEÑANZA**

En cuanto a los gremios públicos que integran la ANEP, desde nuestra óptica, la tan marcada conflictividad a la que hicimos referencia sumada a hechos como el ausentismo docente y el deterioro general que ha sufrido la enseñanza pública, ha repercutido en que la opinión pública tenga una mala imagen respecto a los docentes públicos y en especial respecto a los sindicatos públicos. En este sentido, los gremios de la enseñanza pública se encuentran en una situación que no es ajena al resto de los gremios de funcionarios públicos. En consecuencia, los sindicatos públicos entre sus líneas de trabajo deberían plantearse posibles acciones para llegar a la opinión pública, de forma tal que al momento de tomar medidas de lucha que perjudican a la población, la sociedad priorice sus reclamos sobre las molestias que le generan las medidas adoptadas. En este sentido, paros frecuentes, huelgas prolongadas, posiciones muy radicalizadas o los hechos de violencia ocurridos durante el año pasado, han desacreditado su imagen.

Sin embargo, como el mismo Dr. Aiello destacó, la situación de ADUR es completamente distinta al resto de la Enseñanza. Algunos factores como el ser parte del cogobierno universitario, la pasión por el trabajo de aquellos docentes que se desempeñan en los sectores de investigación y desarrollo, o el hecho de que la carrera docente no represente para muchos profesores su principal actividad y por ende tampoco represente su principal ingreso, a nuestro entender, lleva a que sea un gremio donde la conflictividad sea muy baja.

## **4.4. REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Ha sido muy conveniente la elaboración de proyectos de ley que buscan lograr la instrumentación de una regulación general para la negociación colectiva en la esfera estatal y privada, en cumplimiento con lo establecido por los

convenios firmados por nuestro país en la OIT, ya que, como se mencionara, la reglamentación vigente no es sistemática ni adecuada. En este sentido, se destaca la aprobación de la Ley 17.940 y el posterior convenio colectivo logrado a partir de dicha ley en el ámbito del Grupo 16 de los Consejos de Salarios, “Enseñanza”, sobre libertad sindical y facilidades para el ejercicio de dicha actividad.

## **BIBLIOGRAFÍA A NIVEL GENERAL**

### **Páginas Web**

- Parlamento Nacional  
<http://www.parlamento.gub.uy>
- Presidencia de la República  
<http://www.presidencia.gub.uy>

## **BIBLIOGRAFÍA POR CAPÍTULOS**

### **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

- Apuntes de clases y material elaborado por la Cátedra de Metodología de la Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la República. Curso 2008.

### **Páginas Web.**

- Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la República.  
<http://www.ccee.edu.uy>

### **CAPÍTULO II: EL SISTEMA EDUCATIVO URUGUAYO**

- Anuario Estadístico de Educación 2006. Ministerio de Educación y Cultura. Dirección de Educación
- Anuario Estadístico de Educación 2007. Ministerio de Educación y Cultura. Dirección de Educación
- World Data on Education (UNESCO). Sexta Edición 2006/07

### **Normativa**

- Constitución de la República Oriental del Uruguay
- Ley 12.549
- Ley 15.739
- Ley 18.437
- Decreto 308/995
- Decreto 395/985

### **Páginas Web.**

- Administración Nacional de Educación Pública  
<http://www.anep.edu.uy>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

<http://www.ibe.unesco.org>

- Ministerio de Educación y Cultura  
<http://www.mec.gub.uy>
- Universidad de la República  
<http://www.universidad.edu.uy>

### **CAPÍTULO III: CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN**

- Cassoni Adriana, Noviembre 2005, “Mecanismos de Fijación de Salarios en Uruguay”. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía.
- Larrañaga Zeni Nelson. Reglamentación del Trabajo en Uruguay
- Pérez del Castillo Santiago, 2006, Manual Práctico de Normas Laborales, 11ª Edición F.C.U.

#### **Normativa**

- Constitución de la República Oriental del Uruguay
- Ley 11.923
- Ley 12.590
- Ley 12.840
- Decreto-Ley 14.407
- Decreto-Ley 14.263
- Decreto-Ley 15.084
- Decreto-Ley 15.180
- Decreto-Ley 15.661
- Decreto-Ley 15.728
- Ley 15.903
- Ley 15.996
- Ley 16.002
- Ley 16.101
- Ley 16.104
- Ley 16.736
- Ley 17.242
- Ley 18.345
- Ley 18.399
- Ley 18.437
- Ley 18.458
- Decreto N° 287/985
- Decreto N° 308/995
- Decreto N° 055/000

- Decreto N° 696/008
- Decreto N° 162/009
- Administración Nacional de Educación de Pública. Estatuto Docente. Versión actualizada al 31/07/2008
- Administración Nacional de Educación Pública. Ordenanza 14
- Universidad de la República. Estatuto del Personal Docente
- Universidad de la República Ordenanza de Licencias
- Universidad de la República Ordenanza del Régimen de Dedicación Compensada Docente
- Universidad de la República Ordenanza sobre aplicación de Recursos Extra presupuestales

### **Páginas Web**

- Ministerio de Educación y Cultura  
<http://www.mec.gub.uy>
- Consultora Rueda, Abadi & Pereira.  
<http://www.rap.com.uy>

## **CAPÍTULO IV: NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- Álvarez Iriondo Diego y Rivero Torielli Mauricio, Octubre 2006 Las Relaciones Laborales del Sector Cemento en Uruguay. Trabajo de Investigación Monográfica presentado ante la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad de la República.
- Cassoni Adriana, Noviembre 2005, “Mecanismos de Fijación de Salarios en Uruguay”. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía.
- Federación Nacional de Profesores de la Enseñanza Secundaria. Estatuto
- Lust Hitta Eduardo. Negociación Colectiva en el Sector Público. Proyecto de Ley. Coordinador Proyecto Marco Normativo de la Oficina Nacional del Servicio Civil
- Plá Rodríguez, Américo, 1988, Curso de Derecho Laboral – Derecho Colectivo (Tomo IV - Volumen I). Eds. Idea
- Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Privada. Estatuto y Material Recibido
- Xalabrí Adriana y Svetlichich Mariela, Derecho Colectivo de Trabajo. Cátedra de Relaciones Laborales Curso 2008

### **Normativa**

- Constitución de la República Oriental del Uruguay
- Ley 10.449

- Ley 13.556
- Ley 17.940
- Decreto N° 105/005
- Decreto N° 138/005
- Decreto N° 139/005
- Decreto N° 696/008
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Acuerdo Marco Negociación Colectiva del Sector Público. 22 de julio de 2005
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio en el Marco de los Consejos de Salarios, 13 de diciembre de 2007 Grupo 16 “Servicios de Enseñanza”
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Proyecto de ley sobre negociación colectiva en el sector público. MTSS, OPP, ONSC
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 151 de la OIT
- Texto Ordenado de Normas sobre Funcionarios Públicos

#### **Páginas Web**

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
<http://www.mtss.gub.uy>
- Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Privada  
<http://www.sintep-documentos.blogspot.com>
- Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Privada  
<http://www.sintep-informa.blogspot.com>
- Asociación de Docentes de la Universidad de la República  
<http://www.adur.org.uy>
- Federación Nacional de Profesores de la Enseñanza Privada  
<http://www.fenapes.org.uy>
- Federación Uruguaya de Trabajadores de la Enseñanza Primaria  
<http://www.magisterio.org.uy>
- Asociación de Funcionarios de la Universidad del Trabajo  
<http://www.afutu.org.uy>

#### **CAPÍTULO V: PARTICULARIDADES DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL**

- Banco de Previsión Social. Asesoría Tributaria y de Recaudación. Material obtenido
- Larrañaga Zeni Nelson El Nuevo Modelo de Previsión Social Uruguayo. - Ed. Fundación de Cultura Universitaria
- Saldain Rodolfo. Reforma Jubilatoria: El Nuevo Modelo Previsional Ley N° 16.713 de 3-IX – 1995. - Ed. Fundación de Cultura Universitaria

### **Normativa**

- Constitución de la República Oriental del Uruguay
- Código Tributario
- Ley 12.276
- Ley 14.057
- Ley 15.900
- Ley 16.226
- Ley 16.713
- Ley 17.453
- Ley 17.930
- Ley 18.083
- Ley 18.211
- Ley 18.395
- Decreto N° 502/984
- Decreto N° 578/984
- Decreto N° 813/988
- Decreto N° 563/994
- Decreto N° 113/996
- Decreto N° 125/996
- Decreto N° 526/996
- Decreto N° 205/997
- Decreto N° 373/002
- Decreto N° 224/006
- Decreto N° 241/007
- Decreto N° 263/007
- Decreto N° 166/008
- Decreto N° 183/008
- Banco de Previsión Social. Acto Institucional N° 9

### **Páginas Web**

- Administración Nacional de Educación Pública  
[http:// www.anep.edu.uy](http://www.anep.edu.uy)
- Artículos de Prensa obtenidos en Internet  
<http://www.larepublica.com.uy> y <http://www.elpais.com.uy>
- Banco de Previsión Social  
<http://www.bps.gub.uy>
- Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la República



- <http://www.ccee.edu.uy>
- Dirección General Impositiva  
<http://www.dgi.gub.uy>
- Ministerio de Educación y Cultura  
<http://www.mec.gub.uy>
- Organización Internacional de Trabajo  
<http://www.oit.org>

## **CAPÍTULO VI: RELEVAMIENTO DE LA SITUACIÓN**

- Administración Nacional de Educación Pública. Censo Nacional Docente, Año 2007
- Asociación Uruguaya de Educación Católica. Censo de Colegios de Educación Católica, Año 2008

### **Páginas Web**

- Administración Nacional de Educación Pública  
[http:// www.anep.edu.uy](http://www.anep.edu.uy)
- Artículos de Prensa obtenidos en Internet  
<http://www.elspectador.com>  
<http://www.elpais.com.uy>  
<http://www.180.com.uy>  
<http://www.observa.com.uy>  
<http://www.ultimasnoticias.com.uy>
- Asociación Uruguaya de Educación Católica  
<http://www.audec.edu.uy>

## **CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES**

- Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT. Informe de Coyuntura, Noviembre de 2008

### **Páginas Web**

- Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT  
<http://www.cuestaduarte.org.uy>

# ***ANEXO I***

## ***ESCALA DE SUELDOS DOCENTES DEL CONSEJO DE EDUCACIÓN PRIMARIA***

***ANEP***

***ENERO 2009***

CONSEJO DE EDUCACION PRIMARIA

DIVISION HACIENDA-DEPARTAMENTO DE LIQUIDACIONES DE SUELDOS

01/01/2009

DOCENTES

QUE CUMPLEN FUNCIONES O REALIZAN 20 HORAS COMO MINIMO

| Gdo. | 20 hs.   | 15hs.ef. | 15hs.int. | 1h.prof.esp.ef. | 1h.prof.esp.ir |
|------|----------|----------|-----------|-----------------|----------------|
| 1    | 6.089,93 | 4.055,40 | 4.055,40  | 270,36          | 270,36         |
| 2    | 6.387,33 | 4.340,25 | 4.197,75  | 289,35          | 279,85         |
| 3    | 6.670,40 | 4.645,05 | 4.350,15  | 309,67          | 290,01         |
| 4    | 6.955,60 | 4.971,30 | 4.513,35  | 331,42          | 300,89         |
| 5    | 7.444,28 | 5.320,50 | 4.687,95  | 354,70          | 312,53         |
| 6    | 7.981,81 | 5.704,65 | 4.880,10  | 380,31          | 325,34         |
| 7    | 8.558,20 | 6.116,55 | 5.085,90  | 407,77          | 339,06         |

UNIDADES COMPENSADAS

| HS. | CARGO                   | %UC. | C.Cargo     | Comp.    | 049.023 |
|-----|-------------------------|------|-------------|----------|---------|
| 30  | Mtro.Esc .Disc.         | 70%  | 90          | 4.669,28 | 205,45  |
| 40  | Mtro.Coord.CAPDER       | 60%  | 140         | 4.002,24 | 176,10  |
| 40  | Mtro.UnicoEsc.Rural m/u | 60%  | 150         | 4.002,24 | 176,10  |
| 40  | Coord.Ap.Doc.C.Tec.     | 60%  | 160         | 4.002,24 | 176,10  |
| 40  | Mtro.Serv.Doc.esp       | 60%  | 170         | 4.002,24 | 176,10  |
| 40  | Mtro.UnicoEsc.Rural     | 50%  | 190         | 3.335,20 | 146,75  |
| 40  | Coord.Ap.Doc.Ed.Fis.    | 50%  | 200         | 3.335,20 | 146,75  |
| 20  | Mtro.Esc .Disc.         | 40%  | 218         | 2.668,16 | 117,40  |
| 25  | Mtro.Esc.Rural m/u      | 40%  | 220         | 2.668,16 | 117,40  |
| 40  | Mtro.cargo 40 hs.       | 45%  | 230         | 3.001,68 | 132,07  |
| 30  | Mtro.Serv.Doc.esp       | 45%  | 240         | 3.001,68 | 132,07  |
| 25  | Mtro.Int.Rural          | 45%  | 245         | 3.001,68 | 132,07  |
| 25  | Mtro.Esc.Rural          | 30%  | 260         | 2.001,12 | 88,05   |
| 15  | Prof.As.Esp.Disc.       | 30%  | 270         | 2.001,12 | 88,05   |
| 30  | Mtro.cargo 30 hs.       | 25%  | 280         | 1.667,60 | 73,37   |
| 20  | Comp.Ed.Fis.            | 10%  | 300         | 667,04   | 29,35   |
| 40  | Mtro.T/Compl.           | 100% | 155-180-210 | 6.670,40 | 293,50  |

212-214

Aum.5/92

|       |        |
|-------|--------|
| 15hs. | 155,97 |
| 20hs. | 207,95 |
| 25hs  | 259,94 |
| 30-40 | 277,04 |

Partida fija

| Docente  |        |
|----------|--------|
| 25-30-40 | 634,00 |
| 20 hs.   | 507,20 |
| 15 hs.   | 380,40 |

| No docente |        |
|------------|--------|
| 30 hs.     | 297,04 |
| 40 hs.     | 206,09 |

**BENEFICIOS SOCIALES**

|  |          |
|--|----------|
| Antigüedad No Docente                  | 38,88    |
| Bases de Prestaciones y Contribuciones | 1.944,00 |

| HOGAR CONSTITUIDO |  |          |  | Prof. menos 11hs. |
|-------------------|--|----------|--|-------------------|
|                   |  |          |  | <b>388,80</b>     |
| DESDE             |  | HASTA    |  |                   |
| 0,00              |  | 1.944,00 |  | 777,60            |
| 1.944,01          |  | 2.527,20 |  | 738,72            |
| 2.527,21          |  | 3.110,40 |  | 699,84            |
| 3.110,41          |  | 3.499,20 |  | 622,08            |
| 3.499,21          |  | 4.276,80 |  | 544,32            |
| 4.276,81          |  |          |  | 466,56            |

| DESDE                      |  | HASTA     |  |               |
|----------------------------|--|-----------|--|---------------|
| 0,00                       |  | 11.664,00 |  | 311,04        |
| 11.664,01                  |  | 19.440,00 |  | 155,52        |
| <b>A/F POR INCAPACIDAD</b> |  |           |  | <b>622,08</b> |

|                         |          |
|-------------------------|----------|
| <b>PRIMA MATRIMONIO</b> | 2.269,04 |
| <b>PRIMA NACIMIENTO</b> | 2.269,04 |

# Las Relaciones Laborales en Uruguay. Análisis de un grupo particular: La Enseñanza

ENERO/2009

RECUPERACIÓN SALARIAL 1/07

048.026

DOCENTES  
que cumplen funciones

CODIGO 71

| MAESTROS           |         | PROF.EFECTIVOS |             | PROF.INTERINOS |        |
|--------------------|---------|----------------|-------------|----------------|--------|
| 20 - 30 y 40 HORAS |         | 15 horas       | 1 hora      | 15 horas       | 1 hora |
| G.do.              |         |                |             |                |        |
| 1                  | 343,97  | 216,45         | 14,43       | 216,45         | 14,43  |
| 2                  | 360,63  | 231,15         | 15,41       | 223,80         | 14,92  |
| 3                  | 376,63  | 246,75         | 16,45       | 231,60         | 15,44  |
| 4                  | 392,81  | 263,70         | 17,58       | 240,15         | 16,01  |
| 5                  | 419,73  | 281,70         | 18,78       | 249,15         | 16,61  |
| 6                  | 449,33  | 301,50         | 20,10       | 259,05         | 17,27  |
| 7                  | 481,09  | 322,65         | 21,51       | 269,70         | 17,98  |
| DIRECTORES         |         |                | INSPECTORES |                |        |
| Gdo.               | 1 turno | 2 turnos       | rég.int     |                |        |
| 1                  |         | 715,87         |             | 1.055,63       |        |
| 2                  | 585,35  | 780,54         | 936,38      | 1.129,29       |        |
| 3                  | 617,52  | 823,43         |             | 1.208,36       |        |
| 4                  | 651,21  | 868,61         |             | 1.293,13       |        |
| 5                  | 687,29  | 916,39         |             | 1.383,69       |        |
| 6                  | 725,27  | 966,57         | 1.159,98    | 1.480,33       |        |

CODIGO 609

| MAESTROS           |         | PROF.EFECTIVOS |             | PROF.INTERINOS |        |
|--------------------|---------|----------------|-------------|----------------|--------|
| 20 - 30 y 40 HORAS |         | 15 horas       | 1 hora      | 15 horas       | 1 hora |
| Gdo.               |         |                |             |                |        |
| 1                  | 228,75  | 147,45         | 9,83        | 147,45         | 9,83   |
| 2                  | 254,43  | 160,80         | 10,72       | 154,05         | 10,27  |
| 3                  | 283,77  | 175,35         | 11,69       | 161,40         | 10,76  |
| 4                  | 316,44  | 191,40         | 12,76       | 169,35         | 11,29  |
| 5                  | 345,26  | 208,95         | 13,93       | 178,20         | 11,88  |
| 6                  | 376,24  | 227,70         | 15,18       | 187,65         | 12,51  |
| 7                  | 410,12  | 248,25         | 16,55       | 197,85         | 13,19  |
| DIRECTORES         |         |                | INSPECTORES |                |        |
| Gdo.               | 1 turno | 2 turnos       | rég.int     |                |        |
| 1                  |         | 562,31         |             | 829,18         |        |
| 2                  | 459,77  | 613,11         | 735,51      | 887,04         |        |
| 3                  | 485,06  | 646,79         |             | 949,14         |        |
| 4                  | 511,51  | 682,28         |             | 1.015,72       |        |
| 5                  | 539,86  | 719,81         |             | 1.086,85       |        |
| 6                  | 569,69  | 759,22         | 911,15      | 1.162,78       |        |

# Las Relaciones Laborales en Uruguay. Análisis de un grupo particular: La Enseñanza

ENERO/2009

RECUPERACIÓN SALARIAL 1/08

048.826

DOCENTES  
que cumplen funciones

CODIGO 73

| MAESTROS           |         | PROF.EFECTIVOS |             | PROF.INTERINOS |        |
|--------------------|---------|----------------|-------------|----------------|--------|
| 20 - 30 y 40 HORAS |         | 15 horas       | 1 hora      | 15 horas       | 1 hora |
| Gdo.               |         |                |             |                |        |
| 1                  | 316,66  | 199,35         | 13,29       | 199,35         | 13,29  |
| 2                  | 332,68  | 213,00         | 14,20       | 206,25         | 13,75  |
| 3                  | 348,28  | 227,70         | 15,18       | 213,60         | 14,24  |
| 4                  | 364,20  | 243,45         | 16,23       | 221,40         | 14,76  |
| 5                  | 389,49  | 260,25         | 17,35       | 229,80         | 15,32  |
| 6                  | 417,29  | 278,85         | 18,59       | 239,10         | 15,94  |
| 7                  | 447,11  | 298,65         | 19,91       | 249,00         | 16,60  |
| DIRECTORES         |         |                | INSPECTORES |                |        |
| Gdo.               | 1 turno | 2 turnos       | rég.int     |                |        |
| 1                  |         | 870,09         |             | 1.276,04       |        |
| 2                  | 714,11  | 947,37         | 1.133,56    | 1.364,06       |        |
| 3                  | 752,57  | 998,60         |             | 1.458,53       |        |
| 4                  | 792,82  | 1052,58        |             | 1.559,80       |        |
| 5                  | 835,94  | 1109,67        |             | 1.668,00       |        |
| 6                  | 881,32  | 1169,62        | 1.400,72    | 1.783,49       |        |

CODIGO 610

| MAESTROS           |         | PROF.EFECTIVOS |             | PROF.INTERINOS |        |
|--------------------|---------|----------------|-------------|----------------|--------|
| 20 - 30 y 40 HORAS |         | 15 horas       | 1 hora      | 15 horas       | 1 hora |
| Gdo.               |         |                |             |                |        |
| 1                  | 396,60  | 254,25         | 16,95       | 254,25         | 16,95  |
| 2                  | 434,45  | 275,70         | 18,38       | 264,90         | 17,66  |
| 3                  | 476,79  | 299,10         | 19,94       | 276,60         | 18,44  |
| 4                  | 523,43  | 324,60         | 21,64       | 289,50         | 19,30  |
| 5                  | 568,39  | 352,50         | 23,50       | 303,30         | 20,22  |
| 6                  | 616,92  | 382,50         | 25,50       | 318,45         | 21,23  |
| 7                  | 669,81  | 415,35         | 27,69       | 334,80         | 22,32  |
| DIRECTORES         |         |                | INSPECTORES |                |        |
| Gdo.               | 1 turno | 2 turnos       | rég.int     |                |        |
| 1                  |         | 794,14         |             | 1.164,88       |        |
| 2                  | 651,69  | 864,71         | 1.034,76    | 1.245,26       |        |
| 3                  | 686,81  | 911,50         |             | 1.331,54       |        |
| 4                  | 723,57  | 960,80         |             | 1.424,03       |        |
| 5                  | 762,95  | 1.012,94       |             | 1.522,85       |        |
| 6                  | 804,39  | 1.067,69       | 1.278,75    | 1.628,32       |        |

# Las Relaciones Laborales en Uruguay. Análisis de un grupo particular: La Enseñanza

ENERO/2009

RECUPERACIÓN SALARIAL 1/09

048.031

DOCENTES  
que cumplen funciones  
código 74

| MAESTROS           |         | PROF.EFFECTIVOS |             | PROF.INTERINOS |        |
|--------------------|---------|-----------------|-------------|----------------|--------|
| 20 - 30 y 40 HORAS |         | 15 horas        | 1 hora      | 15 horas       | 1 hora |
| Gdo.               |         |                 |             |                |        |
| 1                  | 204,23  | 127,20          | 8,48        | 127,20         | 8,48   |
| 2                  | 218,72  | 136,65          | 9,11        | 131,85         | 8,79   |
| 3                  | 234,21  | 147,00          | 9,80        | 137,10         | 9,14   |
| 4                  | 275,13  | 158,10          | 10,54       | 142,65         | 9,51   |
| 5                  | 294,44  | 170,10          | 11,34       | 148,65         | 9,91   |
| 6                  | 315,41  | 183,15          | 12,21       | 155,25         | 10,35  |
| 7                  | 338,17  | 197,40          | 13,16       | 162,30         | 10,82  |
| DIRECTORES         |         |                 | INSPECTORES |                |        |
| Gdo.               | 1 turno | 2 turnos        | rég.int     |                |        |
| 1                  |         | 357,52          |             | 526,53         |        |
| 2                  | 292,51  | 389,69          | 467,21      | 563,17         |        |
| 3                  | 308,52  | 411,02          |             | 602,50         |        |
| 4                  | 325,27  | 433,50          |             | 644,66         |        |
| 5                  | 343,22  | 457,26          |             | 689,71         |        |
| 6                  | 362,12  | 482,22          | 578,44      | 737,79         |        |

código 611

| MAESTROS           |         | PROF.EFFECTIVOS |             | PROF.INTERINOS |        |
|--------------------|---------|-----------------|-------------|----------------|--------|
| 20 - 30 y 40 HORAS |         | 15 horas        | 1 hora      | 15 horas       | 1 hora |
| Gdo.               |         |                 |             |                |        |
| 1                  | 590,74  | 367,80          | 24,52       | 367,80         | 24,52  |
| 2                  | 632,70  | 395,25          | 26,35       | 381,60         | 25,44  |
| 3                  | 677,47  | 425,10          | 28,34       | 396,45         | 26,43  |
| 4                  | 795,87  | 457,20          | 30,48       | 412,50         | 27,50  |
| 5                  | 851,72  | 492,15          | 32,81       | 430,05         | 28,67  |
| 6                  | 912,38  | 529,95          | 35,33       | 448,95         | 29,93  |
| 7                  | 978,19  | 571,05          | 38,07       | 469,50         | 31,30  |
| DIRECTORES         |         |                 | INSPECTORES |                |        |
| Gdo.               | 1 TURNO | 2 TURNOS        | rég.int     |                |        |
| 1                  |         | 642,63          |             | 946,41         |        |
| 2                  | 525,77  | 700,45          | 839,79      | 1.012,27       |        |
| 3                  | 554,55  | 738,80          |             | 1.082,96       |        |
| 4                  | 584,67  | 779,19          |             | 1.158,75       |        |
| 5                  | 616,93  | 821,91          |             | 1.239,72       |        |
| 6                  | 650,89  | 866,77          | 1.039,71    | 1.326,14       |        |

Enero/2009

**Aumento 4/2001 (Art.527-Ley 17296) -**

Compensación por Alimentación (Sin aportes)

**Maestros**

15 horas  
gdo.1 a 3 473,10  
gdo.4 a 7 544,20

20 horas  
gdo.1 a 3 630,80  
gdo.4 a 7 725,60

25 horas  
gdo.1 a 3 691,50  
gdo.4 a 7 795,75

30 horas  
gdo.1 a 3 829,80  
gdo.4 a 7 954,90

40 horas  
gdo.1 a 3 996,80  
gdo.4 a 7 1.146,00

**Directores**

30 horas 954,90

**Directores e Inspectores**

40 horas 1146,00

**No Docentes**

30 horas 393,88  
40 horas 525,18

**1 de Enero/2009**









# ***ANEXO II***

## ***ESCALA DE SUELDOS DOCENTES EN UDELAR***

***ENERO 2009***

# Universidad de la República



## ESCALA DE SUELDOS (provisoria)

**Vigencia:  
01 enero 2009**

**Dirección General de Planeamiento**

## Las Relaciones Laborales en Uruguay. Análisis de un grupo particular: La Enseñanza

Vigencia: 01.01.09

BASE DE PRESTACIONES Y CONTRIBUCIONES (BPC)

\$ 1.944

HOGAR CONSTITUIDO

|       |    |          |       |    |          |           |           |        |        |
|-------|----|----------|-------|----|----------|-----------|-----------|--------|--------|
| desde | \$ | 4.276,81 |       |    | 24%      | de la BPC | \$        | 466,56 |        |
| desde | \$ | 3.499,21 | hasta | \$ | 4.276,80 | 28%       | de la BPC | \$     | 544,32 |
| desde | \$ | 3.110,41 | hasta | \$ | 3.499,20 | 32%       | de la BPC | \$     | 622,08 |
| desde | \$ | 2.527,21 | hasta | \$ | 3.110,40 | 36%       | de la BPC | \$     | 699,84 |
| desde | \$ | 1.944,01 | hasta | \$ | 2.527,20 | 38%       | de la BPC | \$     | 738,72 |
|       |    |          | hasta | \$ | 1.944,00 | 40%       | de la BPC | \$     | 777,60 |

PRIMA POR MATRIMONIO Y NACIMIENTO

\$ 2.269,04

6

ASIGNACION FAMILIAR

|       |    |           |       |    |           |     |           |    |        |
|-------|----|-----------|-------|----|-----------|-----|-----------|----|--------|
| desde | \$ | 0,00      | hasta | \$ | 11.664,00 | 16% | de la BPC | \$ | 311,04 |
| desde | \$ | 11.664,01 | hasta | \$ | 19.440,00 | 8%  | de la BPC | \$ | 155,52 |

ASIGNACION FAMILIAR INCAPACIDAD

\$ 622,08

PROGRESIVO POR ANTIGÜEDAD DOCENTE

1,5% sobre G° 1 con igual Dedicación Horaria

AUMENTO GENERAL DE PUBLICOS  
INCREMENTO RECUPERACION SALARIAL

9,19%

1,00%

**RETRIBUCIONES PERSONAL DOCENTE****Vigencia: 01.01.09**

| HORAS | AYUDANTE<br>G° 1 | ASISTENTE<br>G° 2 | ADJUNTO<br>G° 3 | AGREGADO<br>G° 4 | TITULAR<br>G° 5 |
|-------|------------------|-------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| 3     | 1.022,85         | 1.263,56          | 1.504,27        | 1.710,58         | 1.916,90        |
| 4     | 1.252,07         | 1.573,01          | 1.893,97        | 2.169,05         | 2.444,13        |
| 5     | 1.481,34         | 1.882,50          | 2.283,67        | 2.627,54         | 2.971,40        |
| 6     | 1.710,56         | 2.191,96          | 2.673,37        | 3.086,00         | 3.498,64        |
| 7     | 1.939,80         | 2.501,45          | 3.063,10        | 3.544,51         | 3.936,52        |
| 8     | 2.169,05         | 2.810,92          | 3.452,78        | 3.912,02         | 4.498,82        |
| 9     | 2.398,29         | 3.120,40          | 3.740,90        | 4.401,05         | 5.061,20        |
| 10    | 2.688,11         | 3.511,67          | 4.266,39        | 5.019,29         | 5.772,19        |
| 11    | 2.942,23         | 3.753,92          | 4.727,16        | 5.561,37         | 6.395,59        |
| 12    | 3.196,36         | 4.119,82          | 5.187,94        | 6.103,46         | 7.018,99        |
| 13    | 3.450,49         | 4.485,76          | 5.648,73        | 6.645,55         | 7.642,36        |
| 14    | 3.593,81         | 4.851,66          | 6.109,48        | 7.187,64         | 8.265,79        |
| 15    | 3.921,57         | 5.294,13          | 6.666,67        | 7.843,14         | 9.019,61        |
| 16    | 4.196,58         | 5.665,38          | 7.134,17        | 8.393,13         | 9.652,12        |
| 17    | 4.471,58         | 6.036,66          | 7.601,72        | 8.943,19         | 10.284,66       |
| 18    | 4.746,61         | 6.407,93          | 8.069,24        | 9.493,23         | 10.917,23       |
| 19    | 5.021,64         | 6.779,21          | 8.536,78        | 10.043,28        | 11.549,76       |
| 20    | 5.551,16         | 7.604,14          | 9.682,30        | 11.375,11        | 13.095,03       |
| 21    | 5.936,99         | 8.130,40          | 10.353,16       | 12.162,22        | 14.001,11       |
| 22    | 6.323,15         | 8.659,08          | 11.027,24       | 12.954,09        | 14.914,03       |
| 23    | 6.710,69         | 9.190,46          | 11.701,74       | 13.748,88        | 15.826,27       |
| 24    | 7.098,53         | 9.722,31          | 12.379,78       | 14.543,06        | 16.741,91       |
| 25    | 7.487,80         | 10.254,39         | 13.057,17       | 15.340,16        | 17.659,49       |
| 26    | 7.877,92         | 10.788,51         | 13.737,08       | 16.139,00        | 18.579,07       |
| 27    | 8.268,25         | 11.322,85         | 14.419,81       | 16.939,65        | 19.500,76       |
| 28    | 8.660,12         | 11.859,30         | 15.101,49       | 17.742,01        | 20.424,39       |
| 29    | 9.052,90         | 12.398,01         | 15.785,94       | 18.546,17        | 21.350,10       |
| 30    | 9.446,51         | 12.936,88         | 16.473,26       | 19.353,69        | 22.279,69       |
| 31    | 10.052,66        | 13.766,77         | 17.529,77       | 20.593,19        | 23.708,59       |
| 32    | 10.659,35        | 14.597,36         | 18.590,35       | 21.839,16        | 25.140,86       |
| 33    | 11.268,37        | 15.432,48         | 19.650,23       | 23.086,27        | 26.576,49       |
| 34    | 11.878,86        | 16.268,27         | 20.714,20       | 24.334,25        | 28.015,48       |
| 35    | 12.489,74        | 17.104,59         | 21.780,65       | 25.589,29        | 29.455,39       |
| 36    | 13.103,06        | 17.944,24         | 22.849,54       | 26.842,86        | 30.903,49       |
| 37    | 13.716,70        | 18.784,27         | 23.918,92       | 28.101,58        | 32.352,75       |
| 38    | 14.332,95        | 19.629,55         | 24.994,88       | 29.365,63        | 33.802,18       |
| 39    | 14.950,67        | 20.475,15         | 26.071,29       | 30.627,71        | 35.261,04       |
| 40    | 15.568,47        | 21.320,94         | 27.147,87       | 31.897,93        | 36.716,98       |
| DT    | 24.909,56        | 34.113,51         | 43.436,66       | 51.036,79        | 58.747,27       |

**Dedicación Compensada** (Resolución N°110 del CDC del 28/12/88): 45% sobre sueldo básico de la función.

**Incremento de Sueldos de mayo/92**

- por hora docente \$ 8,27 (incluye: 6% enero/94 y 2% mayo/03 a liquidarse en el objeto del gasto 048.006 y 048.017 respectivamente). No incluye el 2,2% ni el 11,94% que deben liquidarse en el objeto 042079.
- hasta un tope de \$ 220,26 (incluye: 6% enero/94 y 2% mayo/03 a liquidarse en el objeto del gasto 048.006 y 048.017 respectivamente). No incluye el 2,2% ni el 11,94% que deben liquidarse en el renglón 042079.

Cada remuneración incluye el 6% de enero/94 (a liquidarse en el objeto del gasto 048.006).

Cada remuneración incluye el 2% de mayo/03 (a liquidarse en el objeto del gasto 048.017).

Cada remuneración no incluye los incrementos mínimos dispuestos según Decreto N° 256/004, Decreto N°5/005 y Decreto N° 228/005 con vigencia julio/04, enero/05 y julio/05 respectivamente, por tratarse de una compensación a la persona y no al cargo (a liquidarse en el objeto del gasto 048.018).

Cada remuneración incluye el 4,4% de enero/06 (a liquidarse en el objeto del gasto 048.023).

Cada remuneración incluye el incremento de enero/06 aprobado por Res. 9 Num. 2 CDC 04/04/06 a liquidarse en el objeto del gasto 042.079 (0 ó 5,1% de acuerdo condición grado y horas)

Cada remuneración incluye el incremento de enero/06 aprobado por Res. 9 Num. 1 CDC 04/04/06 a liquidarse en el objeto del gasto 048.019 ( 1,85% ó partida fija de acuerdo condición de grado y horas).

Cada remuneración incluye el 4,66% de enero/07 (a liquidarse en el objeto del gasto 048.026).

Cada remuneración incluye el 2,2% de enero/07 aprobado por Res. N°5 Num.1 del CDC 05/06/07 (a liquidarse en el objeto del gasto 042 079).

Cada remuneración incluye el 4,25% de enero/08 (a liquidarse en el objeto del gasto 048.028).

Cada remuneración incluye el 11,94% de enero/08 aprobado por Res.2 punto III) lit.a) - CDC 18/12/2007 (a liquidarse en el objeto del gasto 042 079).

Cada remuneración incluye el 10% de enero/09 aprobado por Res.2 Punto 2) lit.b) - CDC 21/10/2008, incluye 1% de readecuación salarial a liquidarse en el renglón 048.031



# ***ANEXO III***

***CONVENIO VIGENTE DEL  
GRUPO 16, SUBGRUPO 02  
“ENSEÑANZA PREESCOLAR,  
PRIMARIA, SECUNDARIA Y  
SUPERIOR”***



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
RECTOR TORRES ANIBAL JUREW

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

Montevideo, **22 DIC. 2008**

**VISTO:** El acuerdo logrado en el Grupo de los Consejos de Salarios Número 16 "Servicios de Enseñanza" subgrupo 02 "Enseñanza Preescolar, Primaria, Secundaria y Superior" convocados por Decreto 105/005, de 7 de marzo de 2005.-----

**RESULTANDO:** Que el referido Consejo de Salarios alcanzó un acuerdo suscripto en acta del 13 de noviembre de 2008.-----

**CONSIDERANDO:** Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791, de 8 de junio de 1978.-----

**ATENCIÓN:** A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1º del Decreto-Ley 14.791, de 8 de junio de 1978.-----

-----**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**-----

-----**DECRETA**-----

**ARTICULO 1º.**- Establécese que el acuerdo suscripto el 13 de noviembre de 2008, en el Grupo Número 16 "Servicios de Enseñanza", subgrupo 02 "Enseñanza Preescolar, Primaria, Secundaria y Superior", que se publica como anexo del presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1ero. de agosto de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.-----

**ARTICULO 2º.**- Comuníquese, publíquese, etc.-----

RUDOLFO NIN NOVOA  
vicepresidente de la República  
en ejercicio de la Presidencia

**CONVENIO.-** En la ciudad de Montevideo, 13 de noviembre de 2008, ante esta Dirección Nacional de Trabajo, COMPARECEN en el ámbito del Grupo 16 "Servicios de Enseñanza", subgrupo 02 "Preescolar, Primaria, Secundaria y Superior" POR UNA PARTE: **DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES** : SINTEP representado por Miguel Venturiello, Cristina Torterolo, Leonel Aristimuño y Zelmar Ortiz, asistidos por la Dra. Mariselda Cancela, y POR OTRA PARTE: **DELEGADOS DE LOS EMPLEADORES: por AUDEC: Cr. Daniel Acuña, por AIDEP: Dr. Alejandro Archavaleta, y ACUERDAN QUE:**

**PRIMERO- Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.** El presente acuerdo, en cuanto a ajustes salariales abarcará el período comprendido entre el 1º de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2010, disponiéndose que se efectuarán ajustes el 1º de agosto de 2008, el 1º de febrero de 2009, el 1º de agosto de 2009 y el 1º de febrero de 2010.

**SEGUNDO- Ámbito de aplicación.** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las instituciones que componen el sector.

**TERCERO- 1er. Ajuste salarial al 01.08.08.** Se establece, con vigencia a partir de 01 de agosto de 2008, un incremento salarial del 6,09% (seis con cero nueve por ciento), sobre los salarios nominales vigentes al 31 de julio de 2008, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

- A)** Un 1,78 % (uno con setenta y ocho por ciento) en concepto de correctivo según el decreto anterior.
- B)** Un 2.69% (dos con sesenta y nueve por ciento) por concepto de inflación esperada para el semestre comprendido entre el 01.07.08 y el 31.12.08. Dicho porcentaje surge de prorratear el promedio simple con la mediana de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay.
- C)** Un 1,50% (uno con cincuenta por ciento) por concepto de crecimiento del

salario real, dentro de lo determinado en las pautas impartidas por el Poder Ejecutivo, que comprende el incremento real de base y el incremento real adicional por desempeño del sector.

En consonancia con lo anterior, se establecen los salarios mínimos nominales correspondientes a la Hora Semanal Mensual, que quedarán fijados para cada categoría a partir del 1º de agosto de 2008, de acuerdo al siguiente orden:

| <b>CARGOS DOCENTES</b>                     |        |
|--|--------|
| Enseñ. Preesc, Prim., Secund.<br>1er Ciclo | 236,11 |
| Enseñ. Secund. 2do ciclo                   | 248,46 |
| Adscripto                                  | 177,08 |
| Preparadores y/o ayudantes<br>Laboratorio  | 177,08 |

(\*) mensual.

**2do. Ajuste salarial.** Se establece, a partir \*del 01 de febrero de 2009, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de enero de 2009, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

- A) Un porcentaje por concepto de inflación esperada para el semestre comprendido entre el 01.01.09 y el 30.06.09. Dicho porcentaje surgirá del promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay.
- B) Un porcentaje por concepto de correctivo según se dirá en la cláusula 4.

- c) Un 1,50% (uno con cincuenta por ciento) por concepto de crecimiento del salario real, dentro de lo determinado en las pautas impartidas por el Poder Ejecutivo, que comprende el incremento real de base y el incremento real adicional por desempeño del sector.

**3er. Ajuste salarial.** Se establece, a partir del 01 de agosto de 2009, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de julio de 2009, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

- A) Un porcentaje por concepto de inflación esperada para el semestre comprendido entre el 01.07.09 y el 31.12.09. Dicho porcentaje surgirá del promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay.
- B) Un porcentaje por concepto de correctivo según se dirá en la cláusula 4.
- c) Un 1,50% (uno con cincuenta por ciento) por concepto de crecimiento del salario real, dentro de lo determinado en las pautas impartidas por el Poder Ejecutivo, que comprende el incremento real de base y el incremento real adicional por desempeño del sector.

**4º. Ajuste salarial.** Se establece, a partir del 01 de febrero de 2010, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de enero de 2010, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

- A) Un porcentaje por concepto de inflación esperada para el semestre comprendido entre el 01.01.10 y el 30.06.10. Dicho porcentaje surgirá del promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay.
- B) Un porcentaje por concepto de correctivo según se dirá en la cláusula 4.
- C) Un 1,50% (uno con cincuenta por ciento) por concepto de crecimiento del

salario real, dentro de lo determinado en las pautas impartidas por el Poder Ejecutivo, que comprende el incremento real de base y el incremento real adicional por desempeño del sector.

**Salario Mínimo a la finalización del presente convenio.**- Al final del presente convenio, ningún trabajador comprendido en el subgrupo podrá percibir un salario nominal inferior a \$ 6.500 mensuales por 44 horas semanales de labor, incluyendo el correctivo correspondiente al último semestre de este acuerdo.

**CUARTO.- Correctivo:** Se establece un correctivo al final de cada período semestral que consistirá en comparar la inflación esperada para el período semestral correspondiente -literales "A", segundo, tercer y cuarto ajuste salarial- con la efectivamente registrada en el período de seis meses anteriores a cada ajuste, pudiéndose presentar los siguientes casos:

a.- Si el cociente entre la inflación real y la inflación esperada fuera mayor que uno, se otorgará el incremento necesario hasta alcanzar este nivel, a partir del incremento semestral inmediato siguiente.

b.- Si el cociente entre la inflación real y la inflación esperada fuera menor que uno, se descontará del porcentaje de incremento a otorgar en el período semestral inmediato siguiente.

**QUINTO.- UNIFORMES.** Cuando se exija a los trabajadores el uso de uniforme, la institución estará obligada a proporcionárselo gratuitamente, a razón de uno cada dos años. Para todo el personal, la indumentaria deberá cumplir con las normas de seguridad e higiene vigentes.

**SEXTO.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y trato en el

empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva, el cumplimiento de la ley 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo N° 100, 103, 111, y 156 ratificados por nuestro país, y la declaración socio – laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el Principio de Igualdad de Oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza – etnia, orientación sexual, credo, u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

**SÉPTIMO.- VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.-** Específicamente, se declara vigente para el sector el principio de continuidad de la relación laboral.

**OCTAVO.- CLAUSULA DE SALVAGUARDA.** En la hipótesis de que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, cualquiera de las partes podrá convocar el Consejo de Salarios respectivo, para analizar la situación. En este caso, el Poder Ejecutivo, analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas, la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios correspondiente para ello. Lo mismo sucederá en caso de que el índice de precios al consumo, anualizado a los doce meses anteriores superara el 15% (quince por ciento) y/o el producto bruto interno fuera inferior al 3% (tres por ciento), citándose de inmediato al Consejo de Salarios a efectos de reconsiderar lo dispuesto en el presente acuerdo.

**NOVENO.-** Ninguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones de que gozan los trabajadores, ya sea en su faz individual o colectiva.

# ***ANEXO IV***

## ***CONVENIO VIGENTE DE LOS FUNCIONARIOS DE ANEP***





ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL

**CONVENIO ENTRE LA COORDINADORA DE SINDICATOS DE ENSEÑANZA DEL URUGUAY DE AQUÍ EN MAS CSEU Y LA ADMINISTRACION NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE AQUÍ EN MAS ANEP:** En Montevideo a los treinta días del mes de diciembre de dos mil ocho, entre **POR UNA PARTE:** LA ANEP en la persona de sus representantes la Vice Presidenta Prof. Marisa García Zamora y la Secretaria Administrativa Dra. Graciela Bianchi Poli, **Y POR OTRA PARTE:** La CSEU representada por Fernando Pereira y Gustavo MACEDO (FUM/TEP), Susana MARZANO (ATES), Luis TRUCELLI (AFUTU), María Angélica De León (UFC) y José OLIVERA (FENAPES), convienen lo siguiente: arribar al siguiente acuerdo de ajuste salarial que tendrá vigencia al primero de Enero del dos mil nueve **PRIMERO:** el incremento salarial constará de cinco componentes **a)** aumento por inflación establecido por el Poder Ejecutivo, **b)** aumento por concepto de recuperación salarial de acuerdo a lo acordado en el Consejo Superior de negociación del Sector Público (1%), **c)** aumento por concepto de recuperación salarial de acuerdo a lo establecido por el Art. 453 de la Ley 17.930 (3.59%), **d)** aumento por recuperación salarial de acuerdo al Art. 426 de la Ley 18.362 (0.52%), **e)** aumento por concepto de recuperación salarial de acuerdo a aproximadamente treinta millones de pesos de fondos adicionales; **SEGUNDO:** de acuerdo a lo establecido las partes convienen: **1)** reasignar un 0.3% de los montos establecidos en los puntos b), c) y d) de la Cláusula Primera, al Sector No Docente; **2)** las partidas fijas por alimentación solo recibirán el aumento por variación del IPC; **3)** Sector No Docente: la recuperación salarial será el monto equivalente de la aplicación de los literales b), c) y d) de la cláusula Primera y del punto 1) de la cláusula Segunda; **4)** Sector Docente: para los Docentes no comprendidos en el Escalafón Inspectivo y Directivo la partida de recuperación será la resultante de aplicar el porcentaje de recuperación establecidos en los literales b), c) y d) de la cláusula primera y el punto 1 de la cláusula Segunda sobre el costo horario total de un docente en primer grado de Segundo Ciclo con tiempo extendido. Para los sucesivos grados se aplicará una

variación del 8.5% de dicha partida entre grado y grado. Las funciones de Inspección, Dirección y Sub Dirección se incrementará por el mismo porcentaje que la Unidad Básica 20 horas en Grado 7 ; **5)** Los Docentes de Educación Primaria percibirán, además de la recuperación establecida en el punto anterior, una recuperación adicional del 1%, la cual se financiara en parte por lo establecido en el literal e) de la cláusula primera del presente; **6)** quedan excluidas de la propuesta de incremento los conceptos correspondientes a aumentos comunes a la totalidad de la Administración Pública establecidos por Decretos del Poder Ejecutivo en base a facultades conferidas por la Ley en cuanto a la determinación de ajustes salariales. **LA CSEU DEJA CONSTANCIA:** que se deberán resolver, sea mediante la extensión del tiempo pedagógico o una atención diferencial en futuros aumentos salariales aquellos docentes de Educación Media que no perciban compensación por extensión horaria. A su vez se deberá continuar trabajando en la equiparación salarial entre funcionarios Docentes y No Docentes, y en el Sector Docente entre Maestros y Profesores.

**Y PARA CONSTANCIA LO FIRMAN LAS PRESENTES EN EL LUGAR Y FECHA PREINDICADOS EN TRES EJEMPLARES DEL MISMO TENOR.**

The image shows several handwritten signatures and stamps on a document. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized. One signature at the top right is the most prominent. Below it, there are several other signatures, some with names written underneath. The names include 'Eduardo Vázquez', 'Susana Barrios', and 'J. Vázquez'. There are also some circular stamps or marks, possibly official seals or dates, but they are not clearly legible.