



**ACTA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA**  
**ADUR AGRONOMÍA**  
**21/05/2026**

**Fecha:** 21 de mayo de 2026

**Modalidad:** Virtual / Presencial

**Participantes:** Florencia Alliaume, Paula Altesor, Mercedes Arias, Gimena Arrarte, Laura Astigarraga, Santiago Baeza, Washington Bell, Natalia Berberian, Verónica Berriel, Mariela Bianco, Leonardo Martín Bollazzi, Alejandra Borges, Rossana Daniella Bresciano, Cecilia Carballo, Elena Castiñeira, Antonella Celio, Santiago Dogliotti, Paola Gaiero, Micaela Gómez, Andrea González, Jaime González, Pablo Gonzalez, Gabriela Illarze, Agustín Juncal, Bettina Lado, Felipe Lezama, Leticia Mederos, Hugo Naya, Gabriel Oyhançabal, Fabiana Pezzani, Veronica Pinelli, Venancio Riella, Andrea Rodríguez, Estefanía Romaniuk, Ana Laura Rosa, Lucía Sabia, Ana Laura Sánchez, Mariana Scarlato, Vivian Severino, Paulina Siri, Gabriela Speroni, Carolina Toranza, Cristina Trujillo, Elize Van Lier, Rafael Vidal, Jorge Volpi y Ana Laura Vodanovich.

Primer llamado: 11:30 horas

Segundo llamado: 12:00 horas

**ORDEN DEL DÍA**

1. El grupo de trabajo sobre horas de superávit docente presentará un informe y la abogada de ADUR Central, Georgina Barria, estará presente de 12:00 a 13:00 hs para responder consultas sobre el tema.
2. Propuesta de reforma del sistema de elección de autoridades del cogobierno (Decano y Rector) mediante plebiscitos abiertos a los/as afiliados/as de ADUR Agronomía. (Adjuntamos documento borrador PDU).

**Hora de inicio: 12:00 horas**

- 1. El grupo de trabajo sobre horas de superávit docente presentará un informe y la abogada de ADUR Central, Georgina Barria, estará presente de 12:00 a 13:00 hs para responder consultas sobre el tema.**

Inicia la Asamblea con la presentación del informe del Grupo de trabajo (GT). Se recuerda que en la última Asamblea se acordó investigar y realizar una consulta jurídica, sobre antecedentes y propuesta de reglamentación. Otros objetivos del grupo de trabajo fueron consultar a Contralor sobre la viabilidad de la regulación del superávit y hacer un diagnóstico de la situación actual del acumulado de horas docentes.

Respecto a la consulta jurídica con la Dra. Georgina Barria, hay dos puntos importantes que rescata el GT. Lo primero que se menciona es que las *horas excedentes generadas, en la medida en que no estén formalmente establecidas como horas extra autorizadas, no generan derechos a una compensación económica*. Este punto da respuesta a la preocupación planteada, sobre cómo la Facultad atendería económicamente la demanda de esos excedentes. En segundo



lugar, la *ausencia de una reglamentación específica en materia de control horario genera riesgos para la Institución, en tanto que la consolidación de prácticas configuran derechos adquiridos*. Sumado a esto el GT señala una resolución del CDC, del año 2002, que recomienda a los servicios que cada uno genere una reglamentación para el control horario docente, atendiendo a sus especificidades.

El GT remarca que en Facultad de Agronomía **no existe un reglamento de contralor horario, que abarque la globalidad de las tareas docentes**. Barria mencionaba lo riesgoso que puede ser no tener un registro adecuado, con un procedimiento que avale y garantice esas horas trabajadas, ya que queda a libre criterio de quien registra esas horas si ese trabajo existió, cómo se hizo y en qué condiciones. En el caso de Facultad de Agronomía ante la ausencia de una reglamentación específica se presenta una *laguna del derecho*. Esas horas deben ser demostradas teniendo en cuenta el marco legal (a nivel nacional e interno en la Universidad de la República-Udelar) y su registro documentado.

#### **Consultas de afiliados/as a la Dra. Georgina Barria (GB):**

##### **¿Hay casos similares a los de Facultad de Agronomía en otros servicios de Udelar?**

GB: Menciona que junto al GT observaron realidades diferentes en otros servicios con normativas diferentes de su registro horario. Toma el ejemplo del Hospital de Clínicas, que tiene una forma de registro de las horas, que determina quiénes realizan esas horas, bajo qué modalidades, qué porcentaje (según grado, dedicación, horas), cómo es el pago y cuál es el procedimiento de autorización de esas horas. Lo importante es tratar de generar la mayor cantidad de garantías al trabajador.

##### **¿Los docentes con dedicación total tienen un manejo diferencial?**

GB: Si, hay diferencias. Una reglamentación específica debería tener en cuenta estas situaciones y evaluar las condiciones de empleo de sus trabajadores.

##### **¿Qué diferencia hay entre tener una serie de distribuidos aprobados por el CDC y no tener un reglamento de regulación?**

GB: El reglamento especifica y garantiza, en la globalidad de los casos, cómo se van a realizar esas horas, bajo qué condiciones, cómo se aprueban y con qué objetivos.

GT: En el caso de los distribuidos, se corre un riesgo que se generen resoluciones en función de casos particulares, pero que no se piensen en la globalidad del trabajo docente.

##### **¿Cuáles son las buenas prácticas de un reglamento orientado a regular las horas de excedente horario?**

GB: Que se puedan garantizar los derechos del trabajador, con normas establecidas y claras. Que las horas realizadas puedan ser avaladas por un superior o la dirección del servicio y contabilizadas. Que las horas extras estén registradas, sean remuneradas como tal y se garantice su pago o en su defecto la compensación. Garantizar el derecho a salud laboral del docente respetando los límites legales de la jornada laboral.

La reglamentación determina cuáles van a ser las reglas básicas para aplicar en determinada tarea. Si un docente debe recurrir a un proceso judicial para poder reconocer el pago de sus horas de trabajo, es porque hay algo en la reglamentación que está faltando o



fallando. Que se tengan que recurrir y evaluar en cada caso particular, si es aplicable la reglamentación del CDC, implica un riesgo a perder ese trabajo realizado.

### **Continúa la presentación del informe:**

El GT resume la propuesta de la que partieron, del Consejero Jaime González Tálice (JGT), sobre la regulación del superávit. Luego detallan un punteo de cómo funciona hoy el registro horario. Se debe registrar el 100% de las horas trabajadas y esto lleva a la generación de superávit. A su vez encontraron que en siete servicios de la UDELAR, tienen contralor horario, pero en ninguno de ellos se establece el marcado del 100% de las horas realizadas. Hay diferenciación según grado y horas, y la exigencia de marcado varía entre 50% y 70%.

En su consulta con Contralor sobre la bolsa de horas, les explicaron que funcionan con varios sistemas y el registro de las horas excedentes se hace de forma automática, sin autorización previa y no se puede limitar el porcentaje de horas que ingresan. El sistema solo puede apagar o prender el ingreso de horas a la bolsa. El problema para topear o tener un registro es técnico, del sistema empleado. *Estos aspectos inviabilizan la propuesta actual del consejero JGT de regulación del excedente horario.* Esas horas extras no se pueden pagar, los docentes las utilizan a discreción y el resultado es una deuda laboral invisible que crece sin planificación ni control.

También accedieron, mediante una nota al decano, a los datos del acumulado docente actual en la sede de Sayago de la Facultad de Agronomía. Se aclara que no pudieron acceder a los datos de las Estaciones Experimentales. Lo que obtuvieron son los datos por grado y por Departamento de la cantidad de horas generadas a finales del 2025. Una vez que el registro de la hora entra a la bolsa se pierde el dato de la temporalidad, entonces no se puede saber cuánto se acumuló en cada mes. En el gráfico (*Situación a fines de 2025 del superávit por Dpto-Sayago*), la mayoría está por debajo de las 1000 horas excedentes, con algunos casos excepcionales. No hay casos de déficit porque existe lo que se llama: conciliación del déficit, eso lo autoriza cada director de Departamento y se cubre con salidas en comisión o con licencia especial. En otro gráfico (*Número de docentes según rango por Dpto*) se establecieron rangos por Departamentos, con un total de 295 docentes de Sayago. Solo hay un 3% con más de 2000 horas que son 9 docentes. Si lo miramos por Departamento, todos los Departamentos tienen un 70% de sus docentes con no más de 500 horas acumuladas. En el gráfico (*Situación a fines de 2025 del superávit por grado (Sayago)*), el dato no es fiable porque no se puede saber si las horas acumuladas fueron como grado 1, 2 o 3.

El GT recalca que **el sistema de contralor es muy complejo**, se alimenta de distintos programas, todo lo que es automático termina siendo manual y hay elementos del reglamento que control horario no puede registrar. Contralor tampoco puede decidir qué horas ingresan y cuáles no, sucede de forma automática. Lo que se puede hacer, es sacar de la bolsa de horas para compensar y eso se hace manual. **Hay una limitación operativa del sistema para la regulación.**



A partir del análisis realizado el GT propone *eliminar el registro de las salidas en comisión 30% (domicilio)*. Una de las ventajas sería que *no requiere más control administrativo ni cambios de sistema*. Concluyen que la propuesta presentada por JGT *no es viable en el sistema actual de control* y que se necesita *un reglamento de control horario que se piense desde las características de la actividad docente*.

### **Espacio de discusión:**

J: Un reglamento puede sistematizar las normas, establecidas y votadas por el CDC, que están dispersas. Plantea que los casos particulares de docentes que al momento de jubilarse reclaman un número desmedido de horas acumuladas son un problema gremial y que se deben tomar medidas para resolver ese problema en particular.

L: Se sugiere conversar con los directores de Departamento para identificar esos casos excepcionales de excedente, no por señalarlos, sino para entenderlos. Surge la duda si algunos de esos excedentes en Departamentos, no tienen que ver con viajes a CENUR o a otras Estaciones Experimentales. Se remarca que en general el registro de papel tiene un control, se conversa con un responsable GD o un director del Departamento, mientras que el registro de reloj no.

S: Se considera importante conocer por qué razones los docentes están acumulando este exceso de horas. Una hipótesis es que las tareas llevan más tiempo de las que establece el contrato, eso no se resuelve con regulaciones sino que tiene que ver con la planificación institucional. Se recuerda que la Facultad de Agronomía es, dentro de la Udelar, la institución que proporcionalmente pasa mayor cantidad de recursos de sueldos a gastos. Esto es necesario e importante, pero no deja de ser una decisión política. Se cuestiona hasta qué punto no se está subsidiando el funcionamiento de la Facultad en base a la sobrecarga de los docentes. Este es un punto importante para la discusión gremial.

J: Respecto al pasaje de sueldos a gastos, se menciona que la Facultad no puede mantenerse solo con plata de gastos. Otro traspaso que se realiza, es lo que no gastan los Departamentos y eso depende de la gestión de cada grupo disciplinario. Se cuestiona la gestión de los Departamentos.

M: Hay un tema que colabora a la generación del Superávit que tiene que ver con las prácticas que existen para computar las horas. Estas prácticas no son homogéneas en todos los Departamentos, ni en todas las Sedes. Tampoco hay un acuerdo de cual es la forma correcta de hacerlo.

A: Se indica que hoy en día los directores de Departamento no reciben los registros mensuales. Se firman las salidas a comisión pero no se tiene el registro de cada docente. Se señala este punto porque se considera importante saber por qué se genera esta acumulación de horas y hoy en día no hay datos suficientes para saberlo.

J: Menciona la necesidad de contratar docentes establecidos en otras sedes y no docentes viajeros de forma permanente, genera un excedente y no es bueno para el ejercicio docente.



V: Le parece importante que el gremio decida qué quiere y luego se evalúe cómo se hace. Vincula los resultados de esta investigación con la *Encuesta de factores de riesgo psicosociales*, con la que coincide en dos puntos, por un lado, el exceso de carga que tienen los/as docentes y la falta de claridad en la evaluación (entendiendo que las horas son parte de la evaluación). Hay algo que no se está regulando bien.

G: Es evidente el problema técnico (de software) que condiciona las decisiones políticas y de funcionamiento. Se está de acuerdo en avanzar en un reglamento que ordene las ordenanzas que hay, ya que se observa la falta de una normativa que dé garantías a los trabajadores, que deje claro cuáles son los criterios de la institución y criterios comunes entre los Departamentos.

D: Remarca que es importante que la Facultad confíe en sus docentes y el trabajo que realiza, más allá de su registro. Siguiendo la sugerencia del GT se pide definir si se marca el 100%, el 70% o el número que se acuerde.

P: Según lo planteado por el GT se identifican algunos orígenes del superávit. Se consulta si hay alguna forma de trabajar con los Departamentos para resolver el origen y no solo tratar el síntoma. También se sugiere averiguar cuál es el porcentaje de docentes con DT que tienen superávit.

B: Remarca que la recolección de información y los datos son importantes. Se pidió a contralor el dato sobre cuántas horas se registran por Departamento de las salidas en comisión por el 30% y no autorizaron esa información. Se sugiere que se pida por resolución de Asamblea. Actualmente no hay una regulación clara de las salidas a comisión. Hay discordancia entre lo que dice el reglamento, lo que se puede hacer en control horario y en cómo lo implementa cada Departamento.

M: Más allá de la definición del porcentaje de horas de registro, se opina que lo importante es que esa discusión no oculte el problema de fondo vinculada a la sobrecarga docente.

Para finalizar el GT pide que se integren otras personas, con miradas diferentes, para que surjan otras propuestas.

### **Mociones:**

- A. De la propuesta borrador presentada por el Consejero Jaime González sobre la regulación del superávit docente con fecha 25 de junio de 2025, se genera un grupo de trabajo (GT) que analiza el sistema de contralor horario de Facultad de Agronomía, las características de la situación de superávit al 2025, el marco regulatorio y legal en la Udelar.  
De la presentación realizada por el GT y el nutrido intercambio de la Asamblea, se entiende que no es posible la implementación de la propuesta presentada por el Consejero González con el sistema de registro actual. Se toma la misma como insumo para abrir el análisis y propuesta de reglamentación de todo el sistema de registro y contralor.



Votos afirmativos: 26  
Votos negativos: 0  
Abstenciones: 0

- B. Encomendar a la Directiva que genere los lineamientos para recabar criterios y formas de organización para que el GT pueda seguir trabajando en la revisión del sistema y la implementación de un reglamento de cumplimiento horario.

Votos afirmativos: 24  
Votos negativos: 0  
Abstenciones: 0

**2. Propuesta de reforma del sistema de elección de autoridades del cogobierno (Decano y Rector) mediante plebiscitos abiertos a los/as afiliados/as de ADUR Agronomía. (Adjuntamos documento borrador PDU).**

La agrupación participación y diálogo universitario, acercó a la directiva esta propuesta borrador en el mes de abril y junto a una solicitud para convocar a una Asamblea (propuesta que formaba parte de la plataforma de la agrupación). El borrador tiene como objetivo iniciar una conversación y busca, a la interna del orden docente, habilitar una vía más directa de elección, tanto del decano como del rector. En el borrador se plantea cuáles son las desventajas que presenta el actual mecanismo de elección en Facultad de Agronomía y frente a esas desventajas se plantea una serie de objetivos. Luego el documento tiene una propuesta articulada de seis puntos para su operativización. Son artículos que están inspirados en reglamentos de funcionamiento de otros centros universitarios. (El [borrador](#) lo pueden encontrar en la página web del gremio).

Se agrega que, se encontró que no hay mecanismos que sean uniformes o que estén del todo claros y que permitan una participación masiva de los/as afiliados/as ADUR. El planteo de una instancia de plebiscito surge para democratizar la capacidad de elección de los/as candidatos/as.

Esta propuesta de funcionamiento no sé si se limita a que haya un solo candidato, es independiente.

La propuesta no está atada a la elección actual, no hay urgencia de que se resuelva antes de las próximas elecciones, se busca que se genere un debate en el gremio.

Se plantea que hay como máximo 100 docentes que participan en agrupaciones (si se toma como indicador los que están en las planchas) que pueden incidir en la elección de autoridades. Hay más de 100 afiliados/as (actualmente el padrón de afiliados/as de ADUR Fagro está compuesto por 203 docentes) que si no forman parte de una agrupación no tienen forma de incidir en la elección. Se sugiere una moción de Asamblea para decidir si convocar un plebiscito abierto a todos/as los/as afiliados/as que resuelva modificar el mecanismo actual por este que se propone o mantener lo que se tiene, donde las agrupaciones resuelven qué autoridad se define.



En la Asamblea surgen dudas sobre el articulado, la agrupación propone que los/as afiliados/as hagan llegar sus dudas para trabajarlas antes de una próxima Asamblea.

**Monción:** se propone que los/as afiliados/as envíen las observaciones para ser aclaradas por la Agrupación y a partir de un nuevo documento se convocará a una nueva Asamblea para seguir avanzando.

Votos afirmativos: 17

Votos negativos: 0

Abstenciones: 1

**Hora de finalización: 15:00 horas**