



Unión de Trabajadores de  
la Educación de Río Negro

# la escuela EN MARCHA

Cuaderno de Trabajo | aportes para el debate | julio de 2008



## Hacia la construcción de un nuevo Nomenclador Docente

---



### aportes para el debate



# Sumario

## Editorial

La defensa de la educación pública  
va de la mano con la lucha por el salario | Página 3

Hacia la construcción de un nuevo Nomenclador Docente |  
Página 5

I. Introducción | Página 5

II. ¿Cómo pensamos en un nuevo Nomenclador Docente?  
| Página 7

III. Análisis del Nomenclador actual  
Página 11

IV. Cuadernillo salarial | Página 15

1. Leyes, Artículos y Resoluciones relacionados con la liqui-  
dación de haberes | Página 16
2. Nomenclador de cargos | Página 19
3. Cambio de funciones | Página 20
4. Ubicación | Página 20
5. Equivalencia de cargos | Página 21
6. Acumulación de cargos | Página 21
7. Información para liquidación de haberes | página 21
8. Movilidad docente | Página 23
9. Ayuda inicial docente | Página 23
10. Asignaciones Familiares | Página 23
11. FONID | Página 26
12. Ley 26075 (Financiamiento educativo) | Página 26
13. Financiamiento provincial de Río Negro | Página 28
14. Liquidación de haberes | Página 28
15. Propuesta de Nomenclador Docente | Página 28

# La defensa de la educación pública va de la mano con la lucha por el salario

La década del 90 estuvo signada, para todos los trabajadores estatales rionegrinos, por sucesivos descuentos salariales producto de las políticas neoliberales aplicadas a nivel nacional y provincial.

A fines de los 80 en Río Negro, se indexaba el salario a través de la aplicación de la cláusula gatillo. En esta época los docentes rionegrinos llegamos a estar en tercer lugar en cuanto a los salarios mejores pagos de todo el país.

Entrando en los 90, la transferencia de las escuelas nacionales a las provincias, sin los recursos correspondientes, en el marco del primer Pacto Federal Educativo comenzó a marcar el rumbo de las acciones que se aplicarían en esta década.

A partir de allí, producto de las políticas implementadas en nuestra provincia, el salario docente comenzó a sufrir un proceso de destrucción que llegó a significar la disminución de hasta un 40% del poder adquisitivo.

La aplicación de ajustes mediante la Ley 2989/96 que reducía desde un 6,8% hasta un 19,8% los salarios que superaban los \$500 y, posteriormente el Decreto 5/97 que redujo un 10% a todos por igual, implicaron en nuestro sector, mayores mermas en relación a otros sectores de la administración pública, debido a que, al pertenecer a un mismo organismo, los docentes con dos cargos tenían mayor ingreso y por ende, el porcentaje de descuento era superior. Basta con recordar la época donde se calculaba con cuántas horas cátedra aumentaba el descuento y ya no era conveniente acceder a más horas, lo mismo ocurría con la doble función. En ese período debemos enmarcar el congelamiento de la antigüedad, mecanismo por el cual el salario docente tiene movilidad dentro de un mismo cargo o función a lo largo tiempo.

Recordemos también que se llegó a esta etapa, luego de continuos retrasos salariales de más de tres meses y de haber sufrido pagos en bonos CEDERN que, para poder comer, debimos cambiar a un 60% de su valor, lo que implicó

perder el equivalente a un salario mensual.

Posteriormente, vinieron los otros bonos, aquellos denominados RIO I y II que nos obligaron a canjearlos, depositarlos o transferirlos, en todos los casos perdimos poder adquisitivo.

Fueron casi diez años de retroceso en lo salarial, diez años que significaron la destrucción del salario desde su poder adquisitivo, hasta lo que denominamos «salario diferido», que es aquel que repercute en nuestros beneficios, como lo son los provisionales y la obra social. También, producto de las políticas neoliberales, se transfirieron, entre otras cosas del Estado provincial, la Caja de Previsión Social y se redujeron los aportes a la obra social.

El punto de inflexión que planteó una bisagra para este modelo neoliberal fue la estrepitosa caída del gobierno de la Alianza bajo el canto popular de «que se vayan todos» en momentos en que las políticas de flexibilización laboral y de ajuste presupuestario se sostenían bajo las ordenes de Domingo Cavallo.

## La necesidad de un cambio de modelo económico

Como todos sabemos, a pesar de las asambleas, las reuniones generalizadas los cacerolazos, «no se fueron todos» en el gobierno tanto provincial como nacional. Es decir, se produjo un reciclaje donde los mismos funcionarios y políticos replantearon una estrategia para descomprimir la coyuntura que les resultaba absolutamente desfavorable.

Esa coyuntura no fue casual, surge de los constantes planteos realizados por las distintas organizaciones sociales y sindicales, a través de acciones concretas como lo fueron las marchas, los cortes y para nuestro sector particularmente la emblemática Carpa Blanca Docente, entre otras acciones que se desarrollaron a lo largo y ancho del país y que sostenían, por sobre todas las cosas, la necesidad de un cambio del modelo político.

Cambio que comenzó a producirse a través de la transformación en la política de derechos humanos, de derogación de la nefasta Ley Federal de Educación, de la creación de una Ley de Financiamiento Educativo, de restablecer la jubilación docente a través de la implementación de la Ley 24016, etc. Pero no debemos confundirnos, aún faltan muchos temas para debatir sobre las políticas que se están implementando.

Todavía nos queda debatir con toda la fuerza como se distribuye la riqueza en nuestro País, nos queda debatir como los trabajadores estatales recuperamos el poder adquisitivo perdido en la década del 90. Debemos dar un fuerte debate sobre como la concentración de la riqueza que hoy se genera a nivel nacional se distribuye de manera equitativa en las provincias y se genera a través de una política de Estado Federal la igualdad de oportunidades para todos los argentinos.

### Un nomenclador que represente a todas y todos

Pero estos cambios, producto de las sucesivas luchas, tienen que permitir reafirmar nuestro trabajo en el proceso de continuidad de recomponer nuestro salario. Proceso que comenzó para nosotros en marzo del 2005 donde después de once años, por primera vez, se produce una nueva modificación del valor índice del nomenclador docente. Recordemos que los sucesivos ajustes salariales provocaron no sólo una reducción de haberes, sino también un profundo desfasaje en la estructura de los sueldos y una ruptura de la pirámide salarial y de la carrera docente, que hasta el día de hoy no se ha corregido.

Si bien los incrementos, logrados en estos últimos cuatro años, nos han permitido empezar a recomponer nuestro salario en función del blanqueo de las sumas no remunerativas que llegaron a un 53% de los haberes y que significaban que un trabajador de la educación se jubilara con menos de la mitad de su salario que cobraba en actividad; de todas maneras, como ya lo mencionamos, todavía estamos muy lejos de poder llegar a tener el poder adquisitivo que teníamos, antes de los ajustes, y que este salario nos permita vivir con dignidad.

Es indudable que tenemos que dar un debate en cada una de las escuelas, en cada Seccional de nuestra organización, de cómo armonizamos nuestro nomenclador para que forme parte no sólo del ordenamiento de la carrera docente, el respeto del escalafón a través del reconocimiento de la estructura jerárquica, del rol y la función docente y también de la carga horaria de cada uno de los cargos de nuestro nomenclador.

Es bueno que este debate se dé en función de establecer una nueva valoración de los puntajes, que permita automáticamente, a través del cambio del valor índice, recomponer los salarios de todos los cargos de la manera más justa y equitativa.

Por eso los invitamos, los convocamos a la participación activa en cada espacio que desde la organización se llame para construir de la manera más participativa posible el NOMENCLADOR que nos represente a todos y todas.

Consejo Directivo Central, julio de 2008

# Hacia la construcción de un nuevo Nomenclador Docente

## I - Introducción

Haciendo una breve reseña histórica en relación a la temática que pretendemos poner en la superficie, afirmamos que el año 1992 fue el año en que se cierran una serie de discusiones que intentan ordenar la relación vertical y horizontal de los cargos existentes en todos los niveles del sistema educativo con el fin de encontrar una justa distribución entre los cargos del mismo nivel y entre los niveles.

Se cierra, ya que fue producto de innumerables debates al calor de la hiperinflación de los años 1990 y 1991 y de la variación constatable del valor índice.

De Enero a Octubre de 1992 se aplica una doble fórmula a través del Nomenclador de cargos aprobado por Decreto 1095/92 teniendo en cuenta la variación del valor índice y del valor del cargo, para cada cargo.

Esta fórmula, que en principio tuvo otras mejoras, fue modificada y definida en algunos puntos unilateralmente por parte del gobierno, a pesar de la activa participación del sindicato docente. Nada nuevo en las estrategias de participación.

En la concepción de achatamiento entre cargos que poseen las autoridades de Gobierno, en función de un claro desconocimiento de la Función Docente, a pesar de lo planteado y demostrado sistemáticamente en estos ya 16 años que transcurrieron desde aquel momento, se pueden observar cuestiones generales que ocurrieron, en relación al tema y que a modo de descripción detallamos:

1. En muchas oportunidades la variación salarial fue a través de incorporar complementos en forma discriminatoria.

2. Se desvirtúa el concepto de salario digno

3. La consecuencia, durante muchos años, fue la falta de aportes genuinos a las cajas de jubilación, obra social, gremio, etc., y la política de traspaso y venta de nuestros bienes como la Caja de Previsión Social, el Banco Provincia, el desfinanciamiento permanente de la Obra Social IPROSS

4. La falsa aplicación de la escala de antigüedad y por ende la pérdida de la carrera docente

5. La quita de la antigüedad a través de la Política de congelamiento de dicho concepto.

6. La desvalorización de la tarea docente, de parte de las sucesivas administraciones, al llevar el salario básico a valores inadmisibles y por ende el salario de bolsillo a valores, que, en varias oportunidades se encontraron por debajo de la línea de pobreza.

7. La acción de gobierno que sistemáticamente no cumplió con lo preceptuado en el Estatuto en cuanto a los procedimientos de liquidación de haberes, según lo establecido en el Artículo 39° de la ley 391.

8. Descuento de haberes por la «emergencia salarial», que generaron importantes quitas en el salario de los trabajadores de la educación, como así también el pago en bonos, etc.

Esta descripción no se agota en el detalle y además seguramente se encontrarán muchos más ejemplos del deterioro permanente del salario.

Recién en el año 2005, luego de haber pasado por las situaciones mencionadas, las cuales se rechazaron desde la Organización Gremial con diversidad de acciones, se comienza a visualizar un intento de ordenamiento de la estructura del salario, tal como lo determina el artículo 39°<sup>1</sup>, y que dice expresamente: « la retribución mensual del personal docente en actividad se compone de:

a) asignación básica por el cargo que desempeña;

b) las bonificaciones por:

1. antigüedad

2. ubicación

3. función diferenciada

4. prolongación habitual de jornada

5. dedicación exclusiva

6. cargas de familia, en igualdad de condiciones que el personal civil de la provincia.»

Todo lo expresado bajo lo determinado en el artículo 41° de la misma Ley que dice: « los diferentes cargos de cada escalafón tendrán una asignación por grado jerárquico y por la categoría que se establece dentro de cada jerarquía. Para cada rama de la enseñanza se fijan, bajo los títulos correspon-



## II - ¿Cómo Pensamos en un nuevo Nomenclador Docente?

Pensar en el reordenamiento de dicha estructura es pensar que debe ser una herramienta, una norma que propicie el respeto entre los cargos, que a su vez jerarquice el trabajo docente. Por ello nos tenemos que permitir pensar en los siguientes puntos, como principios ordenadores para armar dicha estructura:

1. Retomar la estrategia de trabajo por comisión interna en el sindicato con representantes de cada nivel y modalidad con el fin de establecer un pronto diagnóstico de los mismos, la situación laboral de cada cargo a los efectos de caracterizar a cada uno de ellos en relación a su propio nivel.

2. En una segunda etapa, casi en simultáneo, establecer la relación entre cargos con el otro nivel. Todo ello nos llevará a contar con un importante diagnóstico para la elaboración de pautas de trabajo que deberán tener en cuenta:

- a) el nivel al cual pertenece el cargo,
- b) el tiempo de trabajo de cada cargo en forma efectiva en la Escuela y el tiempo fuera de la misma. No se tiene ningún reconocimiento por el tiempo que se destina al trabajo fuera de la Escuela, en reuniones de diversa naturaleza: de padres, de disciplinas, de organización de proyectos, viajes, evaluación de trabajos, etc., etc.
- c) la relación entre los cargos de cada nivel,
- d) la incorporación al nomenclador de cargos que fueron creados por Resoluciones del CPE y que se considera deben ser parte de uno nuevo a dictarse.
- e) El cambio de cargos en los cuales se analice y se considere que su denominación es inadecuada o que debe ser modificado en función de acciones pedagógicas actuales.

3. Un Nomenclador que determine la Asignación Básica de cada cargo, a través de la modificación del puntaje asignado a cada cargo, o del valor del punto o de una modificación de ambos conceptos, teniendo en cuenta las relaciones entre sí para generar pautas de equilibrio en todo el sistema.

4. Un anexo que contemple el máximo permitido teniendo en cuenta el estatuto y la revisión

del anexo V de compatibilidades, del Decreto 1095/92 y la Resolución 100/95 de designaciones. Para este fin deberá analizarse que la estructura de cargos en los Niveles están en revisión o deben ser revisados, todo ello, desde una propuesta Pedagógica diferente, para avanzar en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa teniendo presente el tiempo dedicado a la tarea docente, tanto para el alumno como también para el mismo docente con el fin de jerarquizar nuestro trabajo.

5. La incorporación de nuevas variables en el estudio del Nomenclador permitirá incorporar la complejidad y la diversidad del momento social, Institucional y Político Educativo, para que se generen relaciones que determinen con claridad la importancia pedagógica de la Función en cada cargo, de acuerdo a su relación vertical y horizontal en el mismo nivel y entre niveles del sistema educativo.

6. Estas variables deberán incorporar además el concepto de ubicación y en consecuencia la clasificación de las Escuelas. Se entiende que en el presente contexto deberá revisarse las variables que definen el cómo se clasifican por ubicación a las Instituciones Escolares. Para ello es necesario revisar las Resoluciones que hablan sobre Ubicación y que se detallan en CUADERNILLO SALARIAL (más abajo).

7. La Resolución 2792/91 se definió en forma conjunta con la organización gremial, en aquel momento, pero nunca se implementó y pese a que el Consejo de Educación no la anuló, todas las clasificaciones actuales de escuelas para determinar el valor de ubicación, desde lo salarial, se hace teniendo en cuenta la Resolución N° 582/77.

8. La bonificación actual sobre Ubicación se determina según la siguiente Escala sobre el índice total

1. A, sin bonificación
2. B, Escuelas alejadas del radio urbano: 20%
3. C, Escuelas de ubicación desfavorable: 40%
4. D, Escuelas de ubicación muy desfavorable: 80%

9. Un punto central a tener en cuenta es fijar claramente el cargo testigo en cada Nivel y la relación existente entre los Niveles. Para el caso concreto del Maestro de Ciclo, en el Nivel Primario, es importante recordar la definición del estatuto – Ley 391, que en su Artículo 56° a) expresa: « El ejercicio de un cargo de Maestro de grado en establecimientos diurnos dependientes del Consejo Provincial de educación será incompatible con el desempeño de otro cargo diurno de maestro de grado en otros establecimientos de su dependencia o de jurisdicción nacional, provincial, municipal o privada, aún cuando alguno de ellos no fuera rentado con las excepciones que establezca el régimen de interinatos y suplencias para cada rama de la enseñanza.»

10. La relación entre cargos debe ser la de 1, 2 y 3 en cada Nivel, teniendo en cuenta que:

- 1 (uno) corresponde al cargo base del nivel.
- 2 (dos) corresponde al cargo Directivo de Conducción.
- 3 (tres) corresponde al cargo de Supervisor.

11. Consideración de la composición de la DEDICACIÓN EXCLUSIVA en cuanto a su asignación de puntaje, su definición y a que cargos corresponden que se fijen, teniendo en cuenta que el valor que se le asigne sea significativo y determine una diferencia que permita que el docente desempeñe con exclusividad la función sin otra dedicación que la del cargo.

12. Analizar las relaciones de cargos en forma horizontal, atendiendo los puntos de cada cargo con el fin de simplificar la cantidad de cargos al tener la misma valoración y/o función.

13. Un nuevo Nomenclador, deberá ser flexible, pero claro y que no deje a dudas en su aspecto organizativo en general y en particular, tanto en la estructura de cargos como en los puntos a ser considerados.

14. El Nomenclador con todos los temas, deberán ser homologados en la Paritaria Docente.

15. Antigüedad: el concepto de antigüedad significa para la mayoría de los docentes la

variación del salario y una forma de reconocimiento de ascenso a lo largo de la carrera docente. El porcentaje establecido en la Ley 1766 en los nuevos tramos fue fijado en un contexto diferente y en relación a la legislación vigente de jubilaciones de ese entonces que fijaba 25 años de servicio sin límite de edad para obtener el beneficio. Por esa razón los tramos de antigüedad llegaron hasta los 24 años. Este concepto merece una revisión en relación a la actual situación previsional al fijarse edades mínimas para acceder a la Jubilación y corresponde en consecuencia una extensión del porcentaje de antigüedad al extenderse los años de servicio docente.

16. La norma que apruebe, sea a través del mecanismo que se acuerde, deberá contener un glosario que permita definir conceptos que no den lugar a interpretaciones.

En consecuencia, una nueva propuesta de Nomenclador Docente debe contener básicamente los siguientes tópicos:

1. Cargos distribuidos por jerarquía de: SUPERIOR, CONDUCCIÓN Y EJECUCIÓN.
2. Asignación básica de cada cargo fijando los puntos de los mismos.
3. Establecer las cargas horarias de cada cargo.
4. Denominación de cargos.
5. Compatibilidades.
6. Relaciones entre cargos.
7. Misión y funciones de los cargos.
8. Ubicación.
9. Movilidad docente.
10. Movilidad laboral.
11. Dedicación exclusiva.
12. Escala de antigüedad.
13. Glosario.
14. Reconocimiento de gastos de inicio escolar en forma proporcional para todos los cargos.

A modo de ejemplo se sintetizan algunos de los conceptos que deberíamos tener en cuenta en la constitución del nomenclador:

## Glosario | Conceptos

Concepto	Descripción
Antigüedad	Tiempo que el docente desempeña en cargos u horas cátedras y que le permite variar su salario en función de una escala de antigüedad fijada por Ley. Dicha escala es la posibilidad de variación salarial en el paso del tiempo independientemente de que se otorguen o no variaciones del salario.
Cargo	Empleo, oficio. Persona que lo desempeña. Obligación de hacer o cumplir algo. Cargo u horas cátedras que se desempeñan en la docencia.
Dedicación parcial	Pertenciente o relativo a una parte del todo.
Dedicación total	General, universal y que lo comprende todo en su especie. Resultado de una suma u otras operaciones. En suma, en resumen, en conclusión. La que por compromiso o contrato ocupa todo el tiempo disponible, con exclusión de cualquier otro trabajo. Acción y efecto de dedicarse intensamente a una profesión o trabajo.
Estructura	Distribución de las partes de un cuerpo. En cuanto a estructura de retribución debe establecerse de modo que no dé lugar a injusticias o anomalías que puedan provocar conflicto entre las diversas categorías de docentes.
Función	Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas. La importancia de la función docente se relaciona con la retribución, con su tarea ante la sociedad, con la responsabilidad individual y colectiva, con el perfeccionamiento y formación permanente.
Horario	Pertenciente o relativo a las horas. Cuadro indicador de las horas en que deben ejecutarse determinadas actividades. Tiempo durante el cual se desarrolla habitual o regularmente una acción o se realiza una actividad.
Nivel	Categoría, rango. Igualdad o equivalencia en cualquier línea o especie. En el sistema educativo se diferencia en Niveles Inicial, Primario, Medio y Superior, abarcando asimismo hacia al adentro de cada uno de ellos modalidades de acuerdo a especificidades establecidas.
Nomenclador	El nomenclador docente es un listado donde figuran todos los cargos que habilitan para trabajar en docencia. Se encuentran detallados en cargos Superiores, de Conducción y de Ejecución y relacionados entre sí mediante un puntaje que se le asigna a cada uno de los cargos a partir de uno testigo. Propende a relacionar en forma vertical y horizontal cargos de igual denominación y función de diferentes niveles del sistema educativo y entre cargos de un mismo nivel. El

Concepto	Descripción
	<p>nomenclador del trabajo docente es una tabla que establece las relaciones salariales entre los distintos cargos y horas cátedras docentes estableciendo un puntaje denominado puntos básicos para cada uno.</p>
Personal Docente	<p>Designa a todas las personas que en los Establecimientos de enseñanza están encargadas de la educación de los alumnos, en cada uno de los cargos que determina la planta funcional de cada Nivel. Es quien «imparte, dirige, supervisa u orienta la educación general y la enseñanza sistematizada así como quien colabora directamente en esas funciones, con sujeción a normas pedagógicas y reglamentaciones»<sup>3</sup>.</p>
Relación	<p>Conexión, correspondencia de algo con otra cosa. Conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona.</p>
Responsabilidad	<p>Cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado. Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente La que entra en juego en defecto de la directa y principal de otra persona.</p>
Sistema	<p>Conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí. Conjunto de cosas que relacionadas entre sí ordenadamente contribuyen a determinado objeto.</p>
Trabajo	<p>Acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. Lugar donde se trabaja.</p>
Turno	<p>Orden según el cual se suceden varias personas en el desempeño de cualquier actividad o función. Que está o se produce siempre en determinadas circunstancias. Conjunto de trabajadores que desempeñan su actividad al mismo tiempo, según un orden establecido previamente.</p>
Ubicación	<p>Lugar en que está ubicado algo. Categoría que se le asigna a una Institución o Función para reconocer salarialmente determinadas condiciones desfavorables.</p>
Valor índice	<p>Expresión numérica de la relación entre dos cantidades, el valor monetario de un valor unidad, en este caso uno (1). Valor monetario que se le asigna al valor punto y que sirve de referencia para obtener el salario básico de todos los cargos del nomenclador docente.</p>
Valor punto	<p>Valor que según el cargo que le corresponde, tiene cada uno de los mismos Equivalencia de una cosa a otra. Valoración dentro de una escala (Nomenclador Docente) que diferencia un cargo de otro en función de determinados atributos y que multiplicado por el valor índice nos da el salario básico de cada cargo.</p>

<sup>3</sup> Artículo 1° - Ley 391- Estatuto del Docente

### III Análisis del Nomenclador actual

Decreto 1095/92 y Resoluciones de cargos

Comparación a partir del valor del cargo, la carga horaria y la función

Carga horaria	Cargo	Niveles			
		Inicial	Primario	Medio	Superior
Dos turnos escolares	Supervisor Escolar	5300	5300	5300	
	Director de Escuela Hogar		4500	4500	
	Director de Enseñanza Agropecuaria de Jornada completa				
	Director de Residencias Escolares	4400	4400	4400	
	Director de Escuela de Jornada completa o de Esc. Común con Iniciación laboral de 1ª		3900		
	Director de Escuela de Jornada completa o de Esc. Común con Iniciación laboral de 2ª		3700		
	Director de Escuela de Jornada completa o de Esc. Común con Iniciación laboral de 3ª		3500		
	Coordinador de Enseñanza Agropecuaria Jornada Completa			3400	
	Jefe de sección Enseñanza Agropecuaria de Jornada Completa			3000	
	Instructor Enseñanza Agropecuaria de Jornada Completa			2800	
	Animador Rural de Jornada Completa				
	Coordinador de Residencia de Jornada Completa			2625	
	Maestro de Jardín Maternal de Jornada Completa	2500			
	Maestro Preceptor de Jardín Maternal de Jornada Completa	2500			
Maestro de ciclo o Maestro Secretario de Escuela de Jornada Completa		2500			

Carga horaria	Cargo	Niveles			
		Inicial	Primario	Medio	Superior
	Jefe de Laboratorio de Jornada Completa			2300	
	Ayudante de prácticas agropecuarias de Jornada Completa			2200	
	Jefe de apoyo Pedagógico o de Preceptor de Jornada Completa			2100	
Un turno escolar	Director de Escuela Común, Especial o de J. de Infantes de Tercera / Vicedirector	2625 2269	2625 2269	3300 2860	
	Instructor Enseñanza Agropecuaria de Jornada Simple			2050	
	Maestro de Jardín Maternal de Jornada Simple	1700			
	Maestro de Enseñanza Práctica – Jefe de Sección de Escuela Técnica o Agropecuaria			1700	
	Técnico del Servicio de Apoyo Técnico			1700	
	Coordinador de Enseñanza Agropecuaria de Jornada Simple			1700	
	Técnico de Escuela de Educación Especial			1600	
	Secretario de segunda			1600	
	Animador Rural Área Educación No Formal – Jornada Simple (Resolución 3333/05)			1400	
	Maestro de Ciclo, Grupo o Sección, Maestro Domiciliario Maestro Secretario de Esc. Común, Hogar, especial o de J. de Infantes de Jornada Simple	1480	1480		
	Secretario de Tercera y Prosecretario			1480	

Carga horaria	Cargo	Niveles			
		Inicial	Primario	Medio	Superior
	Maestro de Enseñanza Práctica de Escuela Técnica o Agropecuaria			1480	
	Maestro de Actividades Prácticas de Esc. Especial o de Esc. Común con Iniciación Laboral		1480		
	Maestro Preceptor de Jardín Maternal de Jornada Simple	1450			
	Maestro Preceptor de Escuela de Jardín de Infantes y Escuela Especial	1400	1400		
	Jefe de preceptores de Jornada Simple			1350	
	Jefe de Laboratorio de Jornada Simple			1350	
	Ayudante de Prácticas Agropecuarias de Jornada Simple			1250	
	Ayudante de clases y trabajos prácticos o de Laboratorio			1250	
	Ayudante de Enseñanza Práctica, Escuela Técnica o Agropecuaria			1250	
	Bibliotecario			1250	
	Preceptor o responsable de Apoyo Pedagógico de Jornada Simple			1100	
	Maestro de Ciclo de Esc. Para adultos		1050		
8 horas reloj diarias	Auxiliar Docente y Maestro Auxiliar Docente de Residencia Escolar y de Escuela Hogar		2500	2500	2500

Carga horaria	Cargo	Niveles			
		Inicial	Primario	Medio	Superior
40 horas reloj semanales	Director y Profesor Instituto Superior				4600
30 horas reloj semanales	Profesor Instituto Dedicación Tiempo Completo				3450
7 horas reloj diarias	Secretario pedagógico para áreas del Ministerio de Educación - Consejo Provincial de Educación (Resolución 2195/07)	2300	2300	2300	2300
6 horas reloj diarias	Director de Escuela Común, Especial, de Jardín de Infantes y de J. Maternal de Primera	3350 2900	3350 2900	4350 3770	
	Jefe General de Enseñanza Práctica (Resolución 4040/00)			3600	
	Director de Equipo Zonal SAT de primera				
	Secretario de Primera de Esc. Sec. y Académico de Instituto Superior			1900	2250
	Maestro Preceptor con Funciones Específicas (Resolución 1321/02)		2100		
	Secretario administrativo de Instituto				2050
	Secretario Pedagógico de Supervisión Escolar (Resolución 2195/07)			1900	
	Bibliotecario Inst. Sup.				1800
5 horas reloj	Director de Escuela común, especial o de jardín de Infantes de Segunda	3325 2280	3325 2880	3750 3250	
	Director de Equipo Zonal SAT de Segunda				
	Secretario de Segunda			1600	
	Secretario Pedagógico de Supervisión Escolar (Resolución 2195/07)	1480	1480		

Carga horaria	Cargo	Niveles			
		Inicial	Primario	Medio	Superior
20 horas reloj semanales	Profesor de Instituto Dedicación Semiexclusiva				2300
3 horas reloj diarias	Director de Escuela para Adultos de 1 <sup>a</sup>		2200 1900		
	Director de Escuela para Adultos de 2 <sup>a</sup>		2000 1726		
	Director de Escuela para Adultos de 3 <sup>a</sup>		1750 1474		
12 horas reloj semanales	Profesor de Instituto Dedicación Simple				1380
10 horas clases semanales	Maestro Especial de Esc. Común, Especial, Hogar, de Jardín de Infantes o para Adultos	740	740		
1 hora reloj	Hora cátedra Nivel Superior				115
	Hora cátedra auxiliar Instituto				95
40 minutos	Hora cátedra Nivel Medio			80	
	Hora clase excedente Maestro Especial	75	75		

Los temas tratados y propuestos en el presente documento se deben relacionar con las normativas actuales y que para mejor comprensión se sintetizan en el cuadernillo salarial que se detalla a continuación:

#### IV- Cuadernillo salarial

1. Leyes, Artículos y Resoluciones relacionados con la liquidación de haberes.
2. Nomenclador de cargos.
3. Cambio de funciones.
4. Ubicación.
5. Equivalencia de cargos.
6. Acumulación de cargos.
7. Información para liquidación de haberes.
8. Movilidad docente.
9. Ayuda inicial docente.
10. Asignaciones Familiares.
11. FONID
12. Ley 26075 (Financiamiento Educativo)
13. Financiamiento Provincia de Río Negro.
14. Liquidación de haberes.
15. Propuesta de Nomenclador Docente.

# 1. Leyes, Artículos y Resoluciones relacionados con la liquidación de haberes

## a) Ley 391 - Estatuto del Docente

### Capítulo XV - De las remuneraciones (artículos 39 al 53)

Artículo 39 - La retribución mensual del personal docente en actividad se compone de:

- a) Asignación básica por el cargo que desempeña;
- b) Las bonificaciones por:
  - 1. Antigüedad.
  - 2. Ubicación.
  - 3. Función diferenciada.
  - 4. Prolongación habitual de jornada.
  - 5. Dedicación exclusiva.
  - 6. Cargas de familia, en igualdad de condiciones que el personal civil de la provincia.
- c) Adicional por Zona Desfavorable, que será del 40 % sobre el total. <sup>4</sup>

Establécese que las remuneraciones mensuales del personal docente correspondiente a la modalidad Residencias Escolares se regirán por los índices y puntajes que al efecto establezcan las respectivas leyes salariales.

Artículo 40 - Las bonificaciones de los puntos 1 y 2 del inciso b) precedente, se harán únicamente sobre la asignación del inciso a) correspondiente al cargo desempeñado.

Artículo 41 - Los diferentes cargos de cada escalafón tendrán una asignación por grado jerárquico y por la categoría que se establece dentro de cada jerarquía. Para cada rama de la enseñanza se fijan, bajo los títulos correspondientes, los índices relativos al sueldo de cada cargo o función.

Artículo 42 <sup>5</sup> - El adicional por Antigüedad se liquidará, cualquiera sea el grado o categoría en que se reviste, sobre el índice total que fije para cada cargo la Ley de Remuneraciones, aplicándose las siguientes escalas de porcentajes:

Antigüedad Porcentaje

- a) Al año (10%)
- b) A los 2 años (15%)
- c) A los 5 años (30%)
- d) A los 7 años (40%)

- e) A los 10 años (50%)
- f) A los 12 años (60%)
- g) A los 15 años (70%)
- h) A los 17 años (80%)
- i) A los 20 años (100%)
- j) a los 22 años (110%)
- k) A los 24 años (120%)

Estas bonificaciones se determinarán teniendo en cuenta la antigüedad total en la docencia y regirán a partir del mes siguiente a la fecha en que se cumplen los términos fijados precedentemente.

Artículo 43 - Se consideran acumulables, a los efectos de las bonificaciones por antigüedad, todos los servicios no simultáneos de carácter docente, conforme a la definición del artículo 1º, debidamente certificados, prestados en jurisdicción nacional, provincial o municipal y en establecimientos privados debidamente reconocidos.

Cuando un cargo del escalafón civil hubiera sido transformado en cargo del escalafón docente, el agente que se desempeñaba en aquél podrá computar la antigüedad alcanzada.

Artículo 44 - Las licencias y la disponibilidad con goce de sueldo y las licencias sin sueldo otorgadas para perfeccionamiento docente o por ejercicio de función pública electiva no interrumpen la continuidad en el cómputo de los servicios.

Artículo 45 - Las bonificaciones por ubicación, aplicadas sobre la asignación por el cargo que se desempeña, se determinarán según la siguiente escala:

- Escuelas de ubicación «B».....20 %
- Escuelas de ubicación «C».....40 %
- Escuelas de ubicación «D».....60 %
- Escuelas de ubicación «E».....80 %
- Escuelas de ubicación «F».....100% <sup>6</sup>

<sup>4</sup> Agregado por Ley 2150, del 6 de Abril de 1987

<sup>5</sup> Modificado por Ley 1766 (artículo 3º), del 28 de Octubre de 1983

<sup>6</sup> Agregado por Ley 744 (Artículo 2º), del 16 de Junio de 1972

<sup>7</sup> Determinado por Ley 1055, del 5 de Septiembre de 1975

Artículo 46 - Las bonificaciones de los artículos 42 y 45 serán de aplicación en todos los cargos que desempeñe el docente, incluso en los suplentes e interinos.

Artículo 47 - Las bonificaciones por función diferenciada y por prolongación habitual de jornada se fijan bajo los títulos pertinentes para cada rama de la enseñanza.

Artículo 48 - La bonificación por dedicación exclusiva, cuyos índices se determinan en los capítulos respectivos, se acordará al personal que se desempeña con exclusividad en los cargos jerárquicos desde vicedirector, vicerrector, regente y jefe general de enseñanza práctica, en las respectivas ramas de la enseñanza, con exclusión de cualquier otro cargo, rentado o no, docente o no docente en la administración nacional, provincial, municipal o en establecimientos de enseñanza privada, o de la atención o dedicación personal a cualquier tipo de actividad pública o privada, excepto la participación en actividades culturales, artísticas, sociales o deportivas no remuneradas.

Artículo 49 - Quedan comprendidos en los beneficios de la dedicación exclusiva los directores, rectores, vicedirectores, vicerrectores y jefes generales de enseñanza práctica que acumulen hasta seis (6) horas de cátedra en el establecimiento en que se desempeñan, en virtud de disposiciones del presente Estatuto.

Artículo 50 - En los casos de creación de nuevos cargos en el escalafón previstos en el artículo 8º, la remuneración de los mismos será ajustada a los índices establecidos en este Estatuto.

En los casos de supresión o modificación de cargos señalados en el mismo artículo, los docentes afectados tendrán derecho a mantener la remuneración alcanzada.

Artículo 51<sup>7</sup> Establécese una bonificación por función a los cargos directivos y técnico-administrativos de los establecimientos de la Provincia en sus distintos niveles, la cual tendrá carácter de suplemento según el sistema de puntaje, y como tal, estará sujeta a bonificaciones por antigüedad. El puntaje para los distintos cargos es el establecido a continuación:

CONCEPTO	Puntaje por Bonificaciones
Rector Instituto Superior	20
Director o Rector de 1ra.	16
Director o Rector de 2da.	12
Director o Rector de 3ra.	8
Vicedirector de Instituto Superior	16
Vicedirector	16
Regente Instituto Superior	16
Regente Departamento	
Aplicación de Primera	16
Regentes Escuelas Técnicas	16
Jefe General de Enseñanza Práctica	16
Regente Departamento	
Aplicación de Segunda	16
Jefe General de Talleres Escuela Técnica	16
Regente Departamento Aplicación de Tercera	16
Subgerente Departamento Aplicación	16
Secretario Instituto Superior	16
Director Escuela de 1ra.	16
Director Escuela de 2da. o Adultos de 1ra.	12
Director Escuela de 3ra. o Adultos de 2da.	8
Secretario de 1ra.	8
Secretario de 2da.	8
Vicedirector Escuela o Director Adultos de 3ra.	8
Secretario de 3ra.	8
Director Escuela Personal Único	8

Artículo 52 - El personal que por disposiciones emanadas de la aplicación de esta Ley reviste como suplente o interino en un cargo de mayor jerarquía, percibirá todas las remuneraciones correspondientes a dicho cargo durante el tiempo que se desempeñe en la suplencia o el interinato.

Artículo 53 - Anualmente el Consejo Provincial de Educación en oportunidad de proyectar su presupuesto, propondrá el valor monetario del índice 1, que será determinado en la Ley de Presupuesto.

## b) Antigüedad - Ley 1766

Antigüedad	%
Al año	10
A los 2 años	15
A los 5 años	30
A los 7 años	40
A los 10 años	50
A los 12 años	60
A los 15 años	70
A los 17 años	80
A los 20 años	100
A los 22 años	110
A los 24 años	120

## c) Zona – Ley 2150

Artículo 1º.- A partir del 1º de marzo de 1987, el Adicional por Zona Desfavorable para el Personal Docente dependiente del Gobierno Provincial, será del cuarenta por ciento (40%) a aplicar sobre el total de las remuneraciones y adicionales, con excepción de las Asignaciones Familiares y será liquidado a quien preste servicios en el territorio Provincial o fuera de éste, cualquiera fuese su destino.

## d) Ley - Artículo 7:

### Capítulo III - De la función, categoría y ubicación de los establecimientos

Artículo 7º - El Consejo Provincial de Educación clasificará los establecimientos de su dependencia en la siguiente forma:

#### I. Por las etapas y tipos de estudios en:

- Establecimientos de enseñanza superior;
- Establecimientos de enseñanza secundaria;
- Establecimientos de enseñanza primaria;

#### II. Por el número de alumnos, grados, divisiones o especialidades, en:

- De primera categoría;
- De segunda categoría;
- De tercera categoría;

#### III. Por su ubicación en:

- Escuelas del grupo A;
- Escuelas del grupo B;
- Escuelas del grupo C;
- Escuelas del grupo D;
- Escuelas del grupo E;
- Escuelas del grupo F <sup>8</sup>

Fijará, asimismo, la planta orgánica funcional de cada establecimiento, de acuerdo con las disposiciones de este Estatuto.

## e) Ley 391- Artículo 8:

### Capítulo IV - del escalafón

Artículo 8º - El escalafón docente queda determinado en las distintas ramas de la enseñanza, por los grados jerárquicos correspondientes a las reparticiones técnicas y a los respectivos establecimientos de enseñanza, que resulten de la planta orgánica funcional en cada caso.

Toda creación de nuevo cargo docente y técnico docente en el Consejo Provincial de Educación será incorporado por éste y a partir del presupuesto correspondiente al régimen de este Estatuto y ajustado al escalafón respectivo en la rama de la enseñanza que corresponda.

En los casos de reestructuración de cargos del escalafón, el personal afectado por la supresión o modificación tendrá derecho a mantener la última remuneración alcanzada y que no sea afectada su estabilidad.

## f) Ley 391 - Artículo 22:

Artículo 22 - Cuando un establecimiento fuese rebajado de categoría por pérdida de las condiciones que para la misma fija la planta funcional correspondiente, el personal titular afectado tendrá derecho a mantener durante un año la categoría alcanzada.

Antes de vencer dicho término deberá optar entre su traslado a un establecimiento de su categoría o continuar revistando en el mismo establecimiento en la categoría a que éste fue rebajado.

Durante el año tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan. El nuevo destino será acordado por el Consejo Provincial de Educación, previa intervención de la Junta de Clasificación.

<sup>8</sup> Agregado por Ley 744 (Artículo 2º), del 16 de Junio de 1972

## 2. Nomenclador de cargos

Decreto 1095/92 modificado por Decretos 2077/92; 9/93; 2099/94	Nomenclador de cargos. Acumulación de cargos y cargas horarias para cada cargo. Determinación del Punto de cada cargo en seis etapas.
Decreto 9 /93 Río Negro	Fija a partir del 1/1/93 índice de cálculo de las remuneraciones de autoridades superiores del CPE. Incorpora cargos a la Planilla Anexa N° I del Decreto 1095/92, modificado por el Decreto 2077/92 Nomenclador de Cargos.
Fe de Erratas en Boletín Oficial 1994	Boletín Oficial 3136 (7/3/94), sobre desempeño horas cátedras personal directivo. Página 12 del Boletín.
Decreto 2099/94	Agrega índice de cargos al decreto 1095/92. Incorpora cargos al Nomenclador de cargos, por omisión, y correspondientes a agentes del sector pasivo.
Resolución4040/00	Establece a partir del 1/11/00 la remuneración para el cargo de Jefe General de Enseñanza Práctica de las escuelas Técnicas en el equivalente a 45 horas cátedras.
Resolución1321/02	Determina que los cargos de Maestro Preceptor con funciones específicas, tendrán cada uno un valor de 2100 puntos, en su escala salarial, debiendo cumplir una carga horaria de treinta horas reloj.
Resolución 3333/05	Determina transitoriamente la equivalencia presupuestaria de los cargos de Coordinador de Enseñanza Agropecuaria- Jornada Simple y de Animador Rural Área Educación No Formal – Jornada Simple para Escuelas Agropecuarias, fijando el Índice en cada cargo.
Resolución2195/07	APRUEBA las Normas para la asignación de cargos de Secretario Pedagógico de Supervisión Escolar, para todos los Niveles y Modalidades del Sistema Educativo Rionegrino que como Anexo I obran en la resolución y las normas para la asignación de cargos de Secretario Pedagógico de las Direcciones de Educación, Juntas de Clasificación, Junta de Disciplina, y todas aquellas áreas que se aboquen a tareas técnico-pedagógicas-administrativas del Ministerio de Educación – Consejo Provincial de Educación que como Anexo II obran en la presente resolución. DETERMINA que la dotación de cargos específicos será propuesta por las Supervisiones y áreas que conforman el Ministerio de Educación – Consejo Provincial de Educación - para la aprobación y designación por parte del Cuerpo Colegiado. ESTABLECER que el personal administrativo de la Ley 3487 – de planta permanente o contratado – tendrá derecho de permanencia en el cargo y lugar para el que fue designado, a menos que el agente con sienta, expresamente por escrito, en cambiar de lugar de trabajo.

### 3. Cambio de funciones

Resolución 1899/03

Establece que los docentes con cambio de funciones determinado por el Artículo 6° de la Resolución 233/98 no sufrirán merma en su retribución mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6° del Estatuto del Docente.

### 4. Ubicación

Resolución 582/77

Establece Condiciones para clasificar Escuelas por Ubicación. Clasifica a las Escuelas en grupo A, B, C y D. Reglamenta el Artículo 7° del Estatuto.

Resolución 2792/ 91

Planilla para clasificar establecimientos por ubicación, teniendo en cuenta aspectos permanentes, semipermanentes e incidentales.

Resolución 1392/98

Clasifica por su ubicación Establecimientos Educativos Públicos de Gestión Privada, la que se aplica desde el 1° de Mayo de 1998.

Resolución 2787/02

Reclasifica los establecimientos educativos dependientes del CPE, a partir del 11 de Septiembre de 2002, en los grupos y con la bonificación por ubicación que se determina en el anexo de la Resolución. Deja sin efecto la Resolución 50/98.

Resolución 3118/02

Incorpora, rectifica y excluye establecimientos en la Resolución de clasificación de Escuelas por ubicación, resolución N° 2787/02.

Resolución 3407/ 02

Excluye en la Resolución de Clasificación, de la Residencia de Nivel Medio a Ingeniero Jacobacci.

Resolución 3838/ 02

Establece que los docentes pertenecientes a Escuelas de Educación Básica para Adultos, que cumplan sus funciones en Centros, fuera de los Establecimientos de los cuales dependen, cobrarán la bonificación por ubicación correspondiente al lugar donde efectivamente prestan sus funciones. Deberán prestar sus funciones en el Establecimiento en forma permanente.

Resolución 1899/03

Deroga del artículo 1° de la Resolución 1145/88, lo dispuesto para la situación de «cambio de funciones» en la Bonificación por Ubicación y establece que los docentes con cambio de funciones, establecido por el artículo 6° de la Resolución 233/P/98, no sufrirán merma en su retribución mensual. La junta médica especifica en que localidad deberá prestar sus funciones los docentes en esta situación.

Resolución 725/08

RECLASIFICA a los establecimientos dependientes del Ministerio de Educación – Consejo Provincial de Educación de las localidades de San Carlos de Bariloche, El Bolsón y Catriel según la nueva ubicación que se consigna en el Anexo I de la presente norma. DEROGA la Resolución N° 3191/98 estableciendo la nueva clasificación para las Supervisiones Escolares de la Zona Andina que se consignan en el Anexo I de esta resolución. RECLASIFICA por su ubicación a partir del mes de marzo de 2008 a los Docentes que se desempeñen como Supervisores de la Zona Andina, encuadrándolos en el Grupo C.

## 5. Equivalencia de cargos

Resolución 1137/77

Establece que la jerarquía y denominación de los cargos de los artículos 32° y 33° de la Ley 391 son los que surgen de los respectivos escalafones en las distintas ramas de la enseñanza. Determina cargos de la misma jerarquía y denominación. Considera cargos equivalentes.

Resolución 2618/86

CONSIDERANSE equivalentes a los efectos de la aplicación del inciso a) del Artículo 56° de la Ley 391 y hasta tanto se dicte la reglamentación del Estatuto del Docente, los siguientes cargos: Maestro de ciclo de escuelas comunes o de escuelas hogares, maestro de sección de jardín de infantes y maestro de ciclo, grupo o sección de escuelas de educación especial.-Los nombrados y el cargo de maestro de actividades prácticas de las escuelas de educación especial.

## 6. Acumulación de cargos

Resolución 3126/87

Establece que a los efectos de las acumulaciones señaladas en los Artículos N° 55° y N° 124 de la Ley 391, la dedicación personal a cualquier actividad privada, por cuenta propia o ajena, tendrá la equivalencia de un cargo o 12 horas de cátedra.

Resolución 2248/99

Establece que el docente Titular podrá acumular cargos u horas cátedra hasta el máximo compatible previsto en el Artículo 55° de la Ley 391 en igual o distinta rama de la Enseñanza.

Ley 4099 - (2006)

Modifica el inciso e) y d) del Artículo 56° del Estatuto del Docente y establece para cargos directivos, de Nivel Primario y Medio, un nuevo sistema de compatibilidad.

Ley 391

Artículo 55 - A los efectos previstos en el artículo anterior, sólo serán acumulables, siempre que no exista incompatibilidad de horarios y con excepción de la rama superior y de los que se establece en el artículo 56, los siguientes cargos y/o cátedras:

- a) A un cargo docente: otro cargo docente o un cargo no docente o doce (12) horas de cátedra;
- b) A doce (12) horas de cátedra: un cargo docente o un cargo no docente;
- c) Veinticuatro (24) horas de cátedra;

Para el personal de los establecimientos de enseñanza superior regirá lo determinado en el título correspondiente.

## 7. Información para liquidación de haberes

Resolución 413/ 67

Procedimiento de información para la liquidación de haberes, a través de los Directores de Establecimientos Escolares de todos los Niveles.

Resolución 431/69

Establece que el personal que reemplace como suplente a los directores de todas las ramas de la enseñanza tendrá derecho a percibir haberes en el cargo, únicamente cuando su desempeño no sea menor a treinta días hábiles. De no cumplirse dicho tiempo revestirá como maestro o profesor a cargo de la Dirección.

Resolución 922/77	Determina que el personal que hubiese hecho uso de licencias sin goce de haberes durante el año calendario percibirá sus haberes en el receso anual en forma proporcional. Establece mecanismos de liquidación para casos determinados.
Resolución 2972/86	Reconoce a los efectos de la liquidación en concepto de Antigüedad la totalidad de los servicios prestados a partir del mes siguiente en que se hace la presentación de la documentación que acredite la prestación, ante la Dirección de Personal. No tendrán validez las certificaciones de Servicios que no cumplan los requisitos que exige la Resolución N° 1421/80.
Resolución 1439/87	Liquidación de haberes. Planillas de información mensual. Establece pautas para la Liquidación de Haberes.
Resolución 3292/88	Ordenes de pago. Todas las órdenes de pago de haberes deben ser remitidas a la Escuela en cuya planta presta servicios el agente, excepto los traslados transitorios interjurisdiccionales.
Resolución 1080/92	Artículo 32°. Establece liquidación de salarios Proporcional de sueldo con el tiempo trabajado. Corresponde al ARTÍCULO 36 del Texto Ordenado de la Resolución 100/95.
Decreto 70/93 Río Negro	Modifica artículo 27° del Decreto 876/92, que establece que: Cuando fuera designado o elegido para desempeñar cargos de representación gremial sindical en la conducción provincial o nacional o como secretario general de seccional de asociaciones profesionales con personería gremial reconocida, tendrá derecho a licencia con goce íntegro de haberes en el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse al servicio una vez finalizada ésta». «El ejercicio de la representación sindical al amparo de este artículo no afectará ninguno de los derechos profesionales y laborales de los docentes que lo soliciten».
Resolución 700/93	Suspensión de pago de haberes ante situaciones irregulares. Establece mecanismo de devolución de los haberes por parte del agente responsable de efectuar los pagos.
Resolución 750/96	Aprueba formulario recibo - cheque. Establecimiento de pago. No-retención de cheque.
Resolución 3866/98	Determina que el salario diario del cargo de un trabajador docente mensualizado, que se tomará en cuenta para los descuentos de inasistencias, surgirá de dividir sus haberes por la cantidad de 30 días. Establece fórmulas para docentes con cargos y horas cátedras. Deroga el 1er. Punto del anexo I de la Resolución 470/93 del C.P.E....
Resolución 36/99	Establece que en la información mensual de las Escuelas se incluirá el Código Único de Identificación Laboral – CUIL- y en los recibos de haberes.
Resolución 5533/04	Establece el tiempo horario de cada módulo de clase frente a alumnos y la carga total en los cargos de Maestros Especiales, el total de estímulos, misiones y funcio

nes de cada cargo, horario de ingreso y definición de tres tipos de cargos para Maestros Especiales.

## 8. Movilidad docente

Ley 4059/06

Establécese a partir del 1º de enero de 2006, la compensación por movilidad docente como la compensación que el Ministerio de Educación, en uso de las facultades que le otorga la presente, puede asignar al personal docente para garantizar la cobertura del servicio educativo, en casos específicos y con carácter excepcional. Deroga a partir del 1º de enero de 2006, el Título III –Movilidad Docente – de la ley nº 2448 y su modificatoria nº 2531.

Decreto provincial 530/08

Aprueba la Reglamentación de la Ley 4059, de compensación de movilidad en función de la localización de los Establecimientos o servicios Educativos.

## 9. Ayuda inicial docente

Decreto 2141/92

Fija un adicional no remunerativo por Ayuda Inicial Docente del 30% del Salario Básico del Maestro de Ciclo, para los docentes en actividad al frente de curso, el que se hará efectivo con la liquidación correspondiente al mes de marzo de cada año y por cargo que desempeñe.

Resolución 490/93

Establece que la ayuda inicial docente será liquidada únicamente al personal docente que se encuentre en ejercicio efectivo en el tramo de ejecución, frente a curso. Establece procedimientos de liquidación según casos.

## 10. Asignaciones Familiares

Ley 4084/06

Prorroga desde su vencimiento y hasta el 31 de diciembre de 2005, el actual Régimen de Asignaciones Familiares, establecido por el Decreto de Naturaleza Legislativa nº 16/01, de acuerdo a los valores aplicados por la Provincia de Río Negro a diciembre de 2004 y con las modificaciones dispuestas en el presente.

Ley 4092/06

Prorroga desde su vencimiento y hasta el 31 de diciembre de 2006, el actual Régimen de Asignaciones Familiares, establecido por el decreto de naturaleza legislativa nº 16/01, con las modificaciones dispuestas en el decreto de naturaleza legislativa nº 6/05.

Ley 4101/06

Establece el régimen de asignaciones familiares para los agentes y autoridades superiores de la administración pública provincial comprendiendo ésta a sus tres Poderes y los órganos de control. Tienen derecho a percibir asignaciones familiares aquellos agentes y autoridades superiores cuya retribución bruta sea igual o inferior a pesos tres mil (\$ 3.000).

Decreto Provincial 227/07  
Modificado por Decreto 53/08

Río Negro – Establece a partir del 1º de Abril de 2007 montos para las Asignaciones Familiares, en función del decreto Nacional Nº 33/07. Determina que tendrán derecho a percibir asignaciones familiares aquellos agentes y autoridades superiores cuya retribución bruta sea igual o inferior a pesos tres mil quinientos (\$3500), conforme las consideraciones del artículo 2º de la Ley 4101.

Establece en la suma de PESOS CIENTO SETENTA (\$ 170) la asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal o sus niveles equivalentes dispuestos por la Ley N° 26.206, prevista en el inciso d) del artículo 18 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias. Establece en la suma de PESOS CIENTO SETENTA (\$ 170) el monto de la asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, básica y polimodal o sus niveles equivalentes dispuestos por la Ley N° 26.206, prevista en el inciso d) del artículo 15 de la Ley N° 24.714. El monto de la asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, básica y polimodal o sus niveles equivalentes dispuestos por la Ley N° 26.206 para los beneficiarios del SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES, que residan en las provincias del CHUBUT, NEUQUEN, RIO NEGRO, SANTA CRUZ, TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR, LA PAMPA y el PARTIDO DE CARMEN DE PATAGONES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES ascenderá a la suma de PESOS TRESCIENTOS CUARENTA (\$ 340).

Sustituye los Incisos 2- , 5- y 6- del Artículo 1° del Decreto 227/2007 – de Asignaciones Familiares. Firmado el 13/02/2008 - Publicado en el Boletín Oficial del 07/04/2008 - Entrada en vigencia el 15/04/2008

## Asignaciones Familiares: conceptos de la Ley 4101 de Río Negro

Capítulo 2º: De las Asignaciones en Particular y de las Contingencias que habilitan a percibirlas

Artículo 11.- Asignación por matrimonio: la asignación por matrimonio consiste en el pago de una suma de dinero, que se abona al agente en el mes en que acredite fehacientemente la realización de dicho acto jurídico ante el departamento de personal correspondiente. Para el goce de este beneficio, se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis (6) meses. Esta asignación se abona a los dos cónyuges cuando ambos se encuentren comprendidos en las disposiciones de la presente norma.

Artículo 12.- Asignación Prenatal: la asignación prenatal consiste en el pago de una suma de dinero equivalente a la asignación por hijo, y es abonada desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo. Este estado debe ser acreditado a partir de cumplido el tercer mes de embarazo mediante el correspondiente certificado médico.

La concepción múltiple no genera derecho a la percepción de suma adicional alguna. El pago de asignación prenatal cesa por interrupción del embarazo. Para el goce de esta asignación se requiere una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

Artículo 13.- Asignación por Nacimiento de Hijo: la asignación por nacimiento de hijo consiste en el pago de una suma de dinero, que se abona al trabajador en el mes en que acredite tal hecho ante el empleador mediante certificado de nacimiento. En casos de nacimientos múltiples, corresponde el pago de una asignación por cada hijo. Corresponde el pago de la asignación por nacimiento,

aun en el caso de que el hijo naciera muerto, siempre que la gestación hubiera alcanzado como mínimo, ciento ochenta (180) días.

También se abona en casos de reconocimiento o legitimación tardíos, siempre que se hubieren efectuado dentro del plazo de dos (2) años a contar desde la fecha de nacimiento. Para el goce de esta asignación se requiere una antigüedad mínima y continuada de seis (6) meses a la fecha de nacimiento.

Artículo 14.- Asignación por Adopción: la asignación por adopción consiste en el pago de una suma de dinero, que se abona al agente en el mes que acredite dicho acto ante el empleador. En caso de adopción múltiple corresponderá el pago de una asignación por cada adoptado. Para el goce de esta asignación se requiere de una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis (6) meses.

Artículo 15.- Asignación por Hijo: la asignación por hijo consiste en el pago de una suma mensual por cada hijo menor de dieciocho (18) años de edad que se encuentre a cargo del agente.

Artículo 16.- Asignación por Hijo con Discapacidad: la asignación por hijo con discapacidad consiste en el pago de una suma mensual que se abona al trabajador por cada hijo que se encuentre a su cargo en esa condición, sin límite de edad, a partir del mes en que se acredite tal condición ante el empleador. A los efectos de esta ley, se entiende por discapacidad la definida en la ley n° 2055, artículo 2º.

Artículo 17.- Asignación por Ayuda Escolar Anual por Hijo y por Hijo con Discapacidad: la asignación por ayuda escolar consiste en el pago de una suma de dinero, que se abona en el mes de marzo o en el de comienzo del ciclo lectivo. Es reconocida a los agentes cuyo hijo o hijos concurren regularmente a establecimientos oficiales o privados reconocidos por autoridad educativa competente donde se imparta enseñanza primaria o media, hasta la edad de dieciocho (18) años cumplidos. Se abona igualmente a los agentes cuyo hijo o hijos concurren regularmente a nivel inicial en tan-

to cumplan la edad de cuatro (4) años hasta el 30 de junio del año correspondiente a la percepción de la asignación.

La misma asignación corresponde al agente cuyo hijo con discapacidad, cualquiera fuere su edad, concorra a establecimiento oficial o privado donde se imparta educación diferencial.

La asignación por ayuda escolar anual se liquida teniendo en consideración el tope establecido en el artículo 2° del presente, correspondiente al mes de su liquidación.

Asignaciones Familiares concepto por:	Normativas y montos a percibir			
	Ley 4101 (2006- RN) Desde 1/7/06	Decreto 227/07 (2007 - RN) Desde 1/4/07	Decreto 337 (2008 - nacional) marzo/08	Decreto 53 (2008 -RN) abril/08
Retribución bruta para percibir Asignaciones Familiares, menor o igual a \$	3.000	3.500		4.000
Matrimonio	\$ 300	\$ 600		
Prenatal	\$ 60	\$ 72		\$ 100
Nacimiento de hijo	\$ 200	\$ 400		
Adopción	\$ 1.200	\$ 2400		
Hijo	\$ 60	\$ 72		\$ 100
Hijo con discapacidad	\$ 240	\$ 288		\$ 400
Ayuda escolar anual por hijo	\$ 260	\$ 260		
Ayuda escolar anual por hijo con discapacidad	\$ 260	\$ 260		
Ayuda escolar anual para la educación inicial, básica y polimodal o sus niveles equivalentes			\$ 340	

## 11. FONID

Ley 25053 (1998)  
Ampliada su vigencia por Ley  
25919

Crea el Fondo que instituye el Incentivo Nacional docente– FONID-

Resolución 100/99

Crea la Comisión Especial para la Implementación del Fondo Nacional de Incentivo Docente a los efectos de avanzar en la elaboración de los acuerdos previstos en los artículos 13 y 14 de la Ley 25053 con las Organizaciones Gremiales Docentes con personería nacional.

Resolución 102/99

CFCyE – Ministerio de Educación de la Nación. Aprueba los criterios de asignación, en su ANEXO I, a los distintos cargos de la Asignación Especial Fondo Nacional de Incentivo Docente.

Resolución 111/99

CFCyE – Ministerio de Educación de la Nación. Aprueba los criterios para la distribución del 7% del Fondo nacional de Incentivo Docente.

Resolución 122/99

CFCyE – Ministerio de Educación de la Nación. Aprueba criterios de aplicación y distribución del Fondo Nacional de Incentivo Docente.

Resolución 136/00

CFCyE – Ministerio de Educación de la Nación. Aprueba pautas sobre pago del Fondo Nacional de Incentivo Docente.

Ley 25919 (2004)  
Modificada por Ley 26075

Prorroga la vigencia del Fondo Nacional de Incentivo Docente, creado por la Ley N° 25.053, por el término de 5 (CINCO) años a partir del 1° de enero de 2004 o hasta la aprobación de una Ley de Financiamiento Educativo Integral.

## 12. Ley 26075 (Financiamiento Educativo)

Ley 26075 (2005)

Incremento de inversión en educación. Educación - Programa Nacional de Compensación Salarial Docente - Docentes -Fondo Nacional de Incentivo Docente - El Gobierno nacional, los Gobiernos provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires aumentarán la inversión en educación, ciencia y tecnología, entre los años 2006 y 2010. Informe Técnico del Ministerio sobre FINANCIAMIENTO.

Amplia la vigencia del Pago del Incentivo Nacional por Cinco años desde el año 2004 (Artículo 19°), modificando el Artículo 1° de la Ley 25919.

Resolución 255/06

CFCyE- Crea una Comisión Especial para la implementación del artículo 10° de la Ley 26075, con las organizaciones gremiales docentes con personería nacional.

Decreto Nacional 459/06	Establece que, a los efectos del cálculo del monto total anual de la asignación específica prevista en el artículo 7° de la Ley N° 26.075, se utilizarán los importes nominales del Producto Interno Bruto que figuren en la presentación al Congreso Nacional del proyecto de Ley de Presupuesto de la Administración Nacional. Establécese como monto máximo anual previsto para la asignación específica determinada en el artículo 7° de la Ley N° 26.075 para el ejercicio 2006, la suma total de pesos novecientos cincuenta y siete millones ochenta y cinco mil doscientos cincuenta y uno (\$957.085.251).
Decreto Nacional 457/07	Se establecen pautas en relación al convenio marco al que se refiere el artículo 10 de la Ley N° 26.075, el que regulará respecto de las materias allí descriptas y resultará de aplicación a todos los docentes que presten servicios en el ámbito del Sistema Educativo Nacional, dependientes de las jurisdicciones provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
Decreto Nacional 607/07	Dispone que el índice de participación de cada PROVINCIA y de la CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES en la asignación específica destinada al aumento del gasto consolidado en educación, ciencia y tecnología para el año 2007, será el que figura en el ANEXO I de este decreto, conforme lo dispuesto en el Artículo 8° de la Ley N° 26.075. Establece como monto máximo anual previsto para la asignación específica determinada en el Artículo 7° de la Ley N° 26.075 para el Ejercicio 2007, la suma total de PESOS MIL OCHO CIENTOS CINCUENTA Y SEIS MILLONES CINCUENTA Y CINCO MIL VEINTITRES CON DIEZ CENTAVOS (\$ 1.856.055.023,10). Los montos anuales máximos previstos para cada PROVINCIA y la CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES serán los precisados en el ANEXO II del presente decreto.
Decreto Nacional 212/08	Dispone que el índice de participación de cada provincia y de la CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES en la asignación específica destinada al aumento del gasto consolidado en educación, ciencia y tecnología para el año 2008, será el que figura en el ANEXO I que forma parte integrante del presente decreto, conforme lo dispuesto en el Artículo 8° de la Ley N° 26.075. Dispónese que la asignación específica de cada ejercicio se calculará de manera acumulativa, se efectuará diariamente y operará siempre y cuando la acumulación diaria de recursos provenientes de dicho régimen exceda el nivel registrado en igual periodo del año 2005. Monto máximo anual previsto la suma total de PESOS (\$3.837.039.986,30). Las transferencias de recursos afectados a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se realizarán automáticamente el mismo día de la determinación del monto a afectar, conforme el mecanismo previsto en el Decreto N° 459 del 18 de abril de 2006.

Observación: Las normas se pueden bajar de la página de UnTER: [www.unter.org.ar](http://www.unter.org.ar) – Legislación.

## 13. Financiamiento Provincia de Río Negro

Ley 2444 - Título V  
Administración del sistema educativo  
Capítulo 1  
Financiamiento

Artículo 62.- La Provincia de Río Negro destinará a la atención del sistema educativo, los siguientes recursos:

- a) Un tercio, como mínimo, de las rentas generales de la Provincia.
- b) Los recursos que dispongan las leyes especiales.
- c) Los créditos provenientes de organismos financieros nacionales o internacionales destinados a educación.
- d) El interés de los fondos del Consejo Provincial de Educación depositados en el Banco de la Provincia de Río Negro.
- e) Donaciones y legados recibidos por el Estado sin otros fines específicos.
- f) Las herencias vacantes.
- g) Por arancelamiento de servicios prestados a la comunidad, Experimentales de investigación y elaboración de tecnologías con venidas con industrias. Derechos de patentamiento correspondientes a tecnologías de propia elaboración con programas previamente convenidos y aprobados.

Artículo 63.- El Consejo Provincial de Educación administrará el presupuesto educativo de acuerdo a las normas correspondientes a su autonomía y autarquía financiera y administrativa que le asigna la presente Ley, resolviendo sobre la transferencia de recursos a los establecimientos y servicios educativos para cubrir sus previsiones presupuestarias de acuerdo a lo que establezca la legislación vigente.

Artículo 64.- Créase el Fondo Especial Compensatorio, cuya administración estará a cargo del Consejo Provincial de Educación, con el fin de proveer diferencialmente de recursos educativos a las zonas y grupos sociales menos favorecidos de la Provincia, a efectos de equiparar las oportunidades que tengan en materia educativa. Dicho fondo se integrará con las partidas que anualmente se fijen en la ley de presupuesto y se canalizará a través de los Consejos Escolares de Coordinación.

Artículo 65.- Créase el Fondo Especial de In-

versión Educativa, destinado a sufragar gastos de infraestructura y equipamiento de los servicios y establecimientos provinciales administrados por el Consejo Provincial de Educación, integrado con el cuarenta por ciento (40%) de los fondos provinciales provenientes de la aplicación de la Ley Nro. 48 (juegos de azar) de acuerdo a lo dispuesto en su artículo 12.

Artículo 66.- El Consejo Provincial de Educación acordará su participación en los mecanismos de asistencia federal de que disponga la Nación para contribuir a evitar los efectos de una desigual distribución territorial de los servicios educativos, y en cualquier otro que pueda servir al mejor cumplimiento de los fines y objetivos de esta Ley.

## 14. Liquidación de haberes

La pretensión de este punto es que el proceso de liquidación se simplifique de manera tal que los rubros sean comprensibles y que en cada recibo de haberes se deje constancia de la descripción de los rubros de liquidación, con el fin de que cada docente pueda reconocer los mismos y acceder a la interpretación de sus haberes. Entendemos que en cada recibo debe imprimirse el detalle de los mismos con una escala de referencia que figure al dorso o en la misma hoja del recibo de haberes, el que además debe encontrarse en tiempo y forma en poder de cada docente.

## 15. Propuesta de Nomenclador Docente

Será el documento elaborado por el conjunto de los docentes a través de los acuerdos logrados en Congreso Provincial de la Organización Gremial, que servirá de base para el acuerdo y definiciones en el ámbito paritario, para que una vez homologado se convierta en la legislación nueva para el procedimiento de liquidación de haberes de cada uno de los Trabajadores de la Educación.



# Consejo Directivo Central

Marcelo Nervi  
Secretario General  
Ricardo Berros  
Secretario Adjunto  
Pascual Mosca  
Secretario Gremial y de Organización  
José Vidal  
Secretario de Finanzas  
Pedro Bichara  
Secretario de Prensa, Capacitación y Cultura  
Mercedes Harfuch  
Secretaria de Acción de Social  
Silvia Avarese  
Secretaria de Actas y Administración  
Horacio Marzetti  
Secretario de Nivel Inicial  
Olga Martin  
Secretaria de Nivel Primario  
Sandra Schieron  
Secretaria de Nivel Medio y Superior  
Rosana Morán  
Secretaria de Educación Especial  
Ester Santos  
Secretaria de Retirados y Jubilados  
Laura Nuñez M.  
Vocal Titular  
Teresa Segovia  
Vocal Titular  
Flavio Bell  
Vocal Titular



## **Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro**

***Desde 1974 en defensa  
de la Escuela Pública***

————— [www.unter.org.ar](http://www.unter.org.ar) —————

- **Informaciones y beneficios para los afiliados**
- **Toda la legislación educativa actualizada**
- **Definiciones de Plenarios y Congresos**
- **Contactos con las distintas Secretarías**



La Escuela en Marcha, cuaderno de trabajo,  
Hacia la construcción de un nuevo Nomenclador Docente  
editado por la Secretaría de Prensa, Capacitación y Cultura  
de la Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro - UnTER -  
Avda. Roca, 595 (8332) Gral. Roca - Fiske Menuco, Río Negro  
02941 428100 | [prensa@unter.org.ar](mailto:prensa@unter.org.ar) | [www.unter.org.ar](http://www.unter.org.ar)

julio de 2008

diseño: nadine carreño conejera