

Acta Reunión de Comisión: Nomenclador Docente:

En la ciudad de Viedma, Provincia de Río Negro, a los 7 días del mes de octubre de 2014 siendo las 14:30 horas, se reúnen en el Salón de Vocalía del C.P.E. con la presencia del Vocal Gubernamental Fernando LÓPEZ, Secretario General Prof. Omar RIBODINO y la Secretaria Técnica Prof. Patricia FERNÁNDEZ y por la otra parte la representación sindical de la Unión Trabajadores de la Educación de Río Negro –UnTER, representado por el Secretario General Prof. Cesar Mario FLORIANI, Secretario Gremial y de Organización el Prof. Paolo ETCHEPAREBORDA; la Secretaria de Finanzas prof Edit NEMESI, el Vocal de Junta para la Enseñanza Inicial prof. Horacio MARZETTI y el prof. Martín PRECIADO de Comisión de Viviendas:

Abre la presente reunión el Vocal Gubernamental Fernando López expresando que se da continuidad a lo comprometido en el ámbito paritario conformando esta comisión de Nomenclador docente para trabajar sobre la necesidad de la elaboración de un nuevo nomenclador y recepcionar los aportes desde la gremial.

Toma la palabra el Secretario General de la Unter hace entrega de la síntesis del proyecto integral de Nomenclador docente aprobado por el sindicato en el año 2008 que contempla una mirada integral, incorporar todos los cargos docentes del sistema educativo de la provincia, respetar la relación 1, 2 3, incorporar y valorar las nuevas responsabilidades y complejidades de cada cargo, pasar toda la carga laboral al valor de horas cátedra y que la hora cátedra pase de 80 a 100 puntos, estableciendo el cargo testigo de maestro/a de grado y equivalentes a un valor de 3000 puntos como relación 1, director/a jornada simple 6000 relación 2 y supervisor/a 9000 puntos equivalente a la relación 3 y las distintas variables entre los distintos cargos. Se debe establecer que la carga laboral no debe superar las 8 hs de trabajo según lo establecen las leyes nacionales y convenios colectivos de trabajo. Se expresa además que debe haber una equiparación vertical y horizontal en los distintos niveles. Se deberá respetar el principio de igual trabajo igual remuneración.

La representación gubernamental coincide en la necesidad de la elaboración de un nuevo nomenclador que sostenga la relación 1, 2, 3 la incorporación de todos los cargos para que estén nomenclados, valorar las responsabilidades y complejidades de la tarea docente, se comprometen a analizar el proyecto integral entregado por el gremio para seguir trabajando en el próximo encuentro previsto para el **viernes 17 de octubre a las 9 hs.**

Siendo las 17:00 horas se da por finalizada la presente reunión firmando las partes tres (03) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.



NUEVO NOMENCLADOR DOCENTE:

ASIGNACIÓN BÁSICA DE CADA CARGO FIJANDO LOS PUNTOS DE LOS MISMOS.

En este apartado se consignará los puntos de cada cargo

Esta estructura que pretendemos ordenar y modificar en su conjunto, surgirá como producto de los acuerdos alcanzados en los restantes puntos del documento, teniendo en cuenta además las relaciones que surgen en cada Nivel del Sistema Educativo y para cada cargo, lo establecido en los siguientes artículos del estatuto – Ley 391:

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 docente afectado por la supresión o modificación tendrá derecho a mantener la última remuneración alcanzada y que no sea afectada su estabilidad.

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 y equiparado a nivel nacional.
- c) Adicional por Zona Desfavorable, que será del 40 % sobre el total.

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

En base al desarrollo del punto 1 del presente documento se definen los siguientes principios de ordenamiento:

1. el nomenclador debe contener la totalidad de cargos para el sistema educativo consignando las equivalencias correspondientes a los fines de establecer categorías comunes en el mismo y/o diferente nivel.
2. el nomenclador debe tender a una relación armónica en forma vertical y horizontal en el mismo nivel y entre niveles.
3. el nomenclador debe respetar la relación 1, 2, 3 en cada nivel, reconociendo para tal efecto la siguiente relación:

Nivel	Relación		
	1	2	3
INICIAL	Maestro de sección	Director/a Jardín de Infantes común/Maternal/Escuela Infantil	Supervisor/a
PRIMARIO	Maestro de grado	Director/a Escuela Prim. Común	Supervisor/a
SECUNDARIO	Profesor 30 hs. cátedra	Director/a	Supervisor/a
SUPERIOR	Profesor	Director/a	

- respetar el principio de a igual función igual remuneración.
- establecer criterios de creación de cargos en cada Nivel Educativo, teniendo en cuenta variables en función de la complejidad de cada nivel y modalidad.
- el nomenclador contemplará en la totalidad de los cargos y en relación a lo estatuido las siguientes categorías:

Autoridades superiores	Considera a todas las autoridades escalafonarias y/o no escalafonarias ubicadas desde el cargo de Supervisor al Presidente del Consejo Provincial de Educación
Autoridades de conducción	Considera a todas las autoridades escalafonarias entre el cargo base y el de Supervisor, incluyendo a este último.
Personal de ejecución	Considera responsabilidad de ejecución a todos los cargos, diferenciando la presente categoría al efecto salarial a todos aquellos que no sean de conducción ni autoridades superiores.

- los cargos de Supervisor/a de los diferentes Niveles y/o Modalidades poseen la misma asignación básica de puntos.
- los cargos de conducción de igual función poseen la misma asignación básica en los niveles inicial, primario y secundario, diferenciando el ingreso salarial en el cargo por su responsabilidad, a través de la categoría del Establecimiento, entre otros valores fijados por ley y/o Resoluciones.
- para tal efecto se fija en la estructura de categorías un porcentaje de la asignación básica como valor correspondiente a la tercera categoría de Escuela, determinándolo como valor 1 y estableciendo para las restantes la siguiente escala:

Categoría	Asignación Básica	Diferencia por Categoría
1ª	Igual	3x1
2ª	Igual	2x1
3ª	Igual	1 = a un % del Básico

- la dedicación exclusiva en un cargo de conducción debe contemplar una valoración que determine un ingreso que no genere la necesidad de contar con otro u otros cargos para mejorar su salario, favoreciendo así al concepto de dedicación exclusiva.

11. la carga horaria de los cargos de conducción de igual función debieran tener igual carga horaria.

Categoría	Asignación Básica	Diferencia por Categoría	Dedicación Exclusiva	Carga Horaria
1ª	Igual	4x1	Igual	Igual
2ª	Igual	2x1	Igual	Igual
3ª	Igual	1 = a un % del Básico	Igual	Igual

12. la relación entre los cargos base de Maestro de grado y Profesor por las consideraciones previas se establece en 30 horas cátedras. Esta igualdad se basa , además de lo puntualizado en la Introducción en los siguientes aspectos:

- I. la nueva estructura de la escuela Secundaria lleva a la necesidad de que el docente del Nivel labore en uno o dos Establecimientos.
- II. La formación docente continúa unificándose y se amplía a 4 años de acuerdo a las normas nacionales
- III. En términos claros y normativos el cargo de M. de Grado es incompatible con otro cargo de M. de Grado (Ley 391).
- IV. Favorece a la unificación de la acción por el mejoramiento de la política salarial del conjunto de los Trabajadores/as.
- V. Es una distribución equitativa al interior de un nomenclador
- VI. Favorece a que cada docente quede en su nivel, al igualarse las posibilidades laborales

13. La relación entre el cargo base testigo de Maestro de Grado y el de Maestro especial del Nivel es de 0,50 en relación al primero de los cargos.

14. El cargo de Técnico de ETAP, debe tener una valoración que se acerque más al cargo de Vicedirector, con una carga horaria a analizar de mayor cobertura. En este cargo, deberá analizarse la posibilidad del mejoramiento en los puntos teniendo en cuenta además la posibilidad de una variación en la carga horaria que le permita al Técnico contar con horas internas de trabajo. Ello no debe significar disminución de derechos, si el mejoramiento de salario y de trabajo.

15. La dedicación del auxiliar docente y la rotación de su carga horaria le impide poder contar con otra carga laboral, por lo que debe pensarse en una valoración que signifique el doble del cargo de maestro de grado con 8 hs de labor.

Leahida
2.10.14
Verl.

Mario Floriani
 MARIO FLORIANI
 SECRETARIO GENERAL
 UNTER