



EDICIÓN ESPECIAL
JUNIO DE 2022

La Escuela en Marcha



**Conquista
de Derechos
para Trabajadorxs
de la Educación**

Orgullosamente Trabajadorxs de la Educación

Celebramos un año más de UnTER, cuarenta y ocho años de historia, de lucha en defensa de la escuela pública por un proyecto emancipador, de debates político pedagógicos y sindicales, de fortalecimiento de la formación docente, de construcciones colectivas, de defensa de derechos como clase trabajadora, de participación y de construcción conjunta de definiciones.

En este marco, reeditamos esta publicación revisada y ampliada, para compartir con todxs lxs trabajadorxs de la educación, resoluciones impulsadas desde el sindicato que significaron avances en derechos para el conjunto de la docencia rionegrina.

Desde que asumimos la conducción, en diciembre del 2019, sostuvimos los ejes reivindicativos que nos caracterizaron históricamente: el derecho a un salario digno, estabilidad laboral, formación docente, condiciones dignas de enseñar y aprender, el derecho a la tierra y la vivienda, derechos laborales y el cuidado de la salud.

En marzo del 2020, nos encontramos enmarcados en un nuevo contexto que nos llevó a transitar una situación inédita con la llegada de la Pandemia provocada por el virus SARS COV 19, que cobró miles de vidas en todo el mundo y trajo aparejado angustia, incertidumbre y preocupación.

El desarrollo de la pandemia generó la determinación de la emergencia sanitaria y con ella, distintas medidas implementadas desde los gobiernos nacional y provincial. Pensarnos en el marco de una pandemia implicó cambios significativos en nuestra conducta social: el aislamiento, la imposibilidad de encuentros, de reuniones, de abrazarnos. Para nuestra construcción cultural, el aislamiento impactó en toda nuestra vida social.

Lógicamente, las instituciones educativas no fueron ajenas a esta situación. Superamos el primer impacto y sin dudar modificamos nuestra forma de hacer escuela, nuestras prácticas; cambiamos estrategias,

dispositivos y nos reinventamos, con el claro objetivo de sostener el vínculo afectivo y pedagógico con nuestrxs estudiantes.

Es importante reivindicar todo ese trabajo puesto de manifiesto, que posibilitó sostener el sistema educativo y garantizar el derecho social a la educación. Cada unx, con sus particularidades acorde a las diferentes realidades, siempre con compromiso y responsabilidad de lxs trabajadores de la educación, pusimos creatividad y nuestros propios recursos para sostener el vínculo pedagógico, en el marco de una pandemia que profundizó las desigualdades sociales y educativas.

En consonancia, el trabajo de UnTER en pandemia fue complejizándose día a día. La realidad epidemiológica atravesó cada situación, las diferentes realidades, los distintos planteos y necesidades. Reforzamos las estrategias para llevar adelante un modelo sindical participativo, democrático y transparente, escuchando las voces de todxs, y en forma conjunta pudimos garantizar el funcionamiento de la organización, avanzar en derechos para lxs trabajadorxs de la educación y sostener la educación pública junto a lxs compañerxs.

La defensa de los derechos laborales, en el marco del Aislamiento social nos llevó a definir posicionamientos políticos, que desde un principio se centraron en el cuidado de la salud y la vida. El trabajo a distancia cobró otra dimensión, trajo aparejados cambios en las condiciones laborales que debimos atender. Tomamos como base los planteos en paritaria nacional y partiendo del principio de la buena fe contractual, logramos homologar derechos en la paritaria del 22 de Septiembre de 2020: el derecho a la desconexión, a preservar la intimidad familiar, respeto por la jornada laboral, cobertura de la ART, plena vigencia del régimen de licencias, respeto a los derechos sindicales, licencia COVID no computo.

Logramos la realización de asambleas de interinatos y suplencias en formato virtual, para garantizar el acceso a los puestos



de trabajo. Como así también, sostener la realización de los exámenes preocupacionales para quienes accedían a cargos.

Propusimos medidas para garantizar el derecho a la protección de la salud y la prevención. Así logramos la emisión de la Resolución N° 1928/21 la cual establece la cobertura provisoria de compañerxs dispensadxs por problemas de salud, y la Resolución N° 4115/21, que estableció el retorno a la presencialidad para estos compañerxs, recién después de la aplicación de la segunda dosis de la vacuna, diferenciándonos de lo establecido a nivel nacional.

Readaptamos las instancias de debate a la modalidad virtual, para poder mantener el contacto con lxs compañerxs, articulando con las seccionales y las diferentes secretarías. Acompañamos los emergentes en el trabajo a distancia, mientras se definían los cambios de fases, hasta llegar a la presencialidad, que siempre valoramos en el acto educativo. En esta etapa, hicimos hincapié en una presencialidad cuidada poniendo al resguardo la salud y la vida de quienes habitan las instituciones educativas.

Pudimos construir colectivamente un protocolo médico sanitario para volver a las aulas de una manera cuidada. Documento que se convirtió en una herramienta esencial para las comunidades educativas. Su aplicación responsable y comprometida por parte de lxs trabajadores de la educación y PSA; y el cumplimiento de las pautas establecidas por parte de lxs estudiantes como de la comunidad educativa, minimizaron los riesgos de contagio.

Ya funcionando las instituciones en esta nueva normalidad, comenzamos a exigir que también volviera la presencialidad de las asambleas de interinatos y suplencias en formato presencial, con la plena vigencia de la Resolución N° 1080/92 y TO Resolución N° 100/95. En la paritaria del 10 de mayo avanzamos para que se concrete a la brevedad.

Sostuvimos las exigencias para garantizar la estabilidad. Avanzamos en el quite de terminalidad a más de 600 cargos de los distintos niveles y modalidades. Se concretó, con formato virtual, el concurso de ingreso a la docencia de 270 cargos de ETAP y técnicxs de educación especial.

Orgullosamente Trabajadorxs de la Educación

También se realizó un concurso de ingreso a la docencia en febrero de 2022, 1º, 2º y 3º llamado, con asambleas presenciales, garantizando la estabilidad laboral a más de 700 compañerxs. Asimismo, se concretó el primer concurso de ascenso de cargos intermedios en educación secundaria, para titularizar cargos de secretaría y las jefaturas de preceptorxs. Nos encontramos en la actualidad trabajando para dar cumplimiento al acuerdo paritario de un nuevo concurso de ingreso a la docencia para los distintos niveles y modalidades, 1º, 2º y 3º llamado en los meses de agosto/septiembre de este año.

Se articularon acciones para continuar con los espacios de formación para fortalecer y brindar herramientas con temáticas tendientes a sostener nuestro trabajo pedagógico, como por ejemplo evaluación formativa, el rol docente como trabajadorxs, los vínculos en pandemia, apropiación del diseño curricular en educación inicial enmarcada como una Actualización académica I: “Infancias y oficio docente: Educación inicial en la contemporaneidad”

En una clara definición política de avanzar en el derecho de lxs trabajadorxs de la educación del acceso a la tierra y la vivienda, se adquirieron terrenos en distintos lugares de la provincia y se puso en marcha el fondo habitacional docente Ley 5363. Realizamos la presentación de 5 proyectos de infraestructura y se aprobó el reglamento para la solicitud de financiamiento. También avanzamos en un convenio con el Ministerio Nacional de Desarrollo Territorial y Hábitat, que posibilita a lxs afiliadxs de UnTER, que posean terrenos con los servicios de electricidad y agua de créditos para la construcción de la vivienda propia.

En relación a la cuestión salarial, logramos el cumplimiento de un acuerdo paritario de 2019, que implica el quite del tope del básico conformado. Las distintas propuestas salariales aprobadas en los plenarios de Secretarixs Generales durante el 2020 y en los congresos en 2021 y 2022 nos permitieron equiparar el proceso inflacionario y tener a la

paritaria nacional como piso de negociación.

En el presente ciclo lectivo, después de un plan de lucha sostenido en el tiempo, con un 98% de adhesión a las medidas de fuerza y miles de crxs en las calles, logramos un aumento del 32% en el primer semestre del 2022, con un aumento al básico del 100% y la reapertura salarial la primer semana de julio. La aceptación de esta propuesta salarial por el CCCLII Congreso Extraordinario realizado en Fiske Menuco- Roca, nos permite estar por encima de la inflación, superar la paritaria nacional que estableció un aumento del 24% en el primer semestre, con un salario para el cargo testigo a junio de \$53.300, mientras que en nuestra provincia llegamos a \$87.214; lo que nos ubica un 64% por encima de lo establecido a nivel nacional.

Avanzamos en la actualización del concepto movilidad, logrando el cumplimiento del decreto 530/08. Asimismo fuimos una de las pocas provincias que consiguió a partir del segundo semestre del 2020, el reconocimiento por gastos de conectividad, y en la última paritaria avanzamos en la actualización de dicho concepto y el pago por cargo.

Mirando el camino recorrido, confirmamos, una vez más, que UnTER hace escuela por su democracia interna, una marca de identidad que nos ha permitido, a través del tiempo, fortalecernos, constituirnos como uno de los sindicatos con mayor fuerza política en la provincia. Un verdadero orgullo para quienes formamos parte de una organización que ha atravesado y transformado la historia de Río Negro.

Abril 2022
Consejo Directivo Central
2019-2022

CONQUISTA DE DERECHOS PARA TRABAJADORXS DE LA EDUCACIÓN

Derechos al cuidado y protección de la salud

- Ley N° 5059 (Enfermedades neoproliferativas)... Pág. 6
Resolución N° 2060/16 (Adhiere a la Ley N° 5059)... Pág. 8
Res. N° 4401/16 y N° 2386/17 (Trasplante de órganos y tejidos)... Pág. 9
Resolución N° 2968/18 (Fertilización Asistida)... Pág. 11

Derechos laborales y salario diferido

- Ley N° 5363 (Fondo de financiamiento para viviendas)... Pág. 13
Resolución N° 4402/16 (Zona de Frontera)... Pág. 16
Resolución N° 2044/18 (desafectación de vacantes en los movimientos)... Pág. 21
Resolución 3311/18 (Toma efectiva de cargos por traslado interjurisdiccional)... Pág. 23
Resolución N° 3933/18 (cargo Escalafonario MAD)... Pág. 24
Resolución N° 5360/18 (Cobertura licencias cargos MAI/TAE)... Pág. 26
Resolución N° 5362/18 (Reserva de cargos en asambleas presenciales)... Pág. 27
Resolución N° 3144/22 (Reserva de cargos de ascenso)... Pág. 29
Nota N° 4566/18 (Instruye a Consejos Escolares para recepcionar licencias)... Pág. 30

Ampliación de derechos con perspectiva de género

- Resolución N° 471/16 (Violencia de Género)... Pág. 31
Resolución N° 5119/21 (Presentación de art. 35)... Pág. 32
Resolución N° 4618/17 (Traslado provisorio por violencia de género)... Pág. 34

Dossier: Defensa de derechos durante la pandemia

- Política salarial, estabilidad laboral, medidas en defensa de los derechos... Pág. 17 a 20

La Escuela en Marcha - Edición Especial
Conquista de Derechos para Trabajadorxs de la Educación
Junio de 2022

Coordinación: Benjamín Catalán
Edición: María Ines "Lúa" Hernández
Diseño: Silvia Butvilofsky
Fotos: Prensa UnTER

Una publicación de la Secretaría de Educación y Secretaría de Prensa, Comunicación y Cultura de UnTER

La Ley N° 5059 es un claro ejemplo de nuestro compromiso en defensa de los derechos de Trabajadorxs de la Educación, porque fue pensada e impulsada desde la UnTER para el conjunto.

A través de esta Ley, se crea un programa integral para trabajadorxs dependientes del Estado Provincial con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo que se encuentren atravesando por un estadio de una enfermedad gravemente incapacitante y progresiva.

Incluye una licencia especial con goce íntegro de haberes, sin límite para quienes padecen la enfermedad, la conservación del puesto de trabajo y la intangibilidad de sus haberes, tomando el mejor salario percibido durante el año inmediatamente anterior al diagnóstico de la enfermedad. También prevé una licencia especial sin límite y con goce íntegro de haberes para la atención de un familiar enfermx.

Recorrido

En el año 2013, empezamos a trabajar en esta propuesta, a partir de situaciones concretas de compañerxs que padecían enfermedades de características progresivas, neoproliferativas, graves y que recorrían las oficinas pidiendo una excepcionalidad para el cobro íntegro de sus haberes.

Con el asesoramiento de la abogada Carolina Villar, integrante del equipo de asesorxs legales de UnTER, fuimos avanzando en un proyecto de ley, que definía la protección integral para lxs trabajadorxs de la educación afectadxs por este tipo de dolencias.

El proyecto fue presentado a la

Legislatura de la Provincia de Río Negro en el año 2014. A medida que se fue trabajando, se pudo preveer que debía alcanzar al conjunto de trabajadorxs estatales de la provincia.

En nuestro carácter de constructores de esta normativa, participamos como invitadxs en reuniones de labor parlamentaria, con el objetivo de exponer el proyecto y aclarar dudas ante la mayoría de lxs diputados del oficialismo y la oposición.

La ley fue votada por unanimidad en la sesión del 21 de agosto de 2015, promulgada el 17 de septiembre y publicada en el boletín oficial el 28 de septiembre del mismo año.

Por Resolución N° 472/16, el CPE solo adhirió a algunos artículos de la ley, a posteriori, la Resolución N° 2060/16 dejó sin efecto la norma anterior, para contemplar en todos sus términos a la Ley 5059.

Es una conquista sindical histórica, que ha superado ampliamente nuestras expectativas. Sentimos el orgullo de haber trabajado en un proyecto que define garantías laborales para lxs trabajadorxs estatales que padecen una enfermedad compleja; con la firme convicción que la atención integral a la salud es un derecho humano que debemos defender en cada espacio que sea necesario.

**Sandra Schieroni, Secretaria General
Marcelo Nervi, Vocal Gremial Docente**

Artículo 1º. Creación: Se crea el programa de asistencia integral de los agentes dependientes del Estado provincial, con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo, que se encuentren atravesando por un estadio de una enfermedad gravemente incapacitante y progresiva.

Artículo 2º. Autoridad de aplicación: Es autoridad de aplicación del programa de asistencia integral del paciente con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo, el Consejo de Administración del IPROSS (Instituto Provincial del Seguro de Salud), desde donde se articula con todos los organismos del Estado provincial que el trabajador tenga relación.

Artículo 3º. Objetivos: Se enumeran como objetivos de dicho programa de asistencia los siguientes:

- 1) Realizar un seguimiento permanente del agente y centralizar la totalidad de la información médica a efectos de agilizar la tramitación de diligencias exigidas por distintos organismos intervinientes en su tratamiento médico asistencial.
- 2) Garantizar una protección integral al trabajador del Estado provincial con enfermedades oncológicas desde su salud física y psicológica como así también desde sus derechos laborales.
- 3) Garantizar la provisión de medicamentos acordes al tratamiento de la enfermedad diagnosticada.
- 4) Garantizar la preservación del puesto laboral.
- 5) Garantizar la preservación del salario.
- 6) Crear un equipo de trabajo integrado por asistentes sociales, psicólogos y personal administrativo para contener, canalizar y acompañar al trabajador y su familia en estas contingencias.

Artículo 4º. Organismo coordinador: El Consejo de Administración del IPROSS tiene a su cargo el programa de asistencia integral del paciente con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo dotándolo con profesionales de las áreas competentes. Asimismo se crea un legajo médico único, en el cual se incorpora toda la información médica, historia clínica, farmacológica, autorizaciones de prácticas y derivaciones de los pacientes incluidos en el presente programa.

Artículo 5º. Inclusión al programa: Todos aquellos agentes públicos con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo, pueden solicitar su inclusión en este programa creado en el artículo 1º de la presente, presentándose directamente ante el

Cantidad de presentaciones

a Junio de 2022:

Activos a la ley	322
Activos docentes	148
Docentes nuevos 2022	62
Rechazados	3%
Junta médica	4
Por amparo judicial	5
Por largo tratamiento (psicológico)	5

Docentes 2021:

278 afiliados docentes incorporados

Instituto Provincial del Seguro de Salud (IPROSS).

Artículo 6º. Garantía laboral: Se garantiza a todos los agentes estatales incluidos en el programa, la conservación de sus puestos de trabajo y la intangibilidad de sus haberes, y para ello, se considera como salario sostenible el mejor salario percibido durante el año inmediatamente anterior al diagnóstico de la enfermedad neoproliferativa maligna o enfermedades graves con carácter progresivo.

Artículo 7º. Licencia por tratamientos: Se garantiza a los agentes que se encuentren bajo dicho programa, la asignación de una licencia especial, cuya vigencia se asigna en función del tiempo requerido para culminar el tratamiento médico en su estadio incapacitante. El organismo creado por el Consejo de Administración del IPROSS determina si el agente debe permanecer en tratamiento y en su caso se informa al área de recursos humanos del organismo donde el agente preste servicios, justificando el uso de la licencia. Esta licencia es independiente de cualquier otra licencia que corresponda al trabajador según el estatuto o ley de su actividad.

Artículo 8º. Licencia especial: Se concede licencia especial para atención de familiar enfermo, a quienes requieran el permiso para acompañar al familiar que padece las afecciones mencionadas en el artículo 1º de la presente, por el tiempo que dispongan las autoridades del programa. Las licencias pueden ser continuas o discontinuas.

Artículo 9º. Gastos: Los gastos que demande el funcionamiento del presente programa de asistencia, son imputados al Ministerio de Salud de la Provincia de Río Negro.

Artículo 10. Comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.

Aprobada en 1ª Vuelta: 25/06/2015
B.Inf. 19/2015 - Sancionada: 21/08/2015
Promulgada: 17/09/2015 - Decreto: 1496/2015
Boletín Oficial: 28/09/2015

RESOLUCIÓN N° 2060/16

VIEDMA, 24 DE MAYO DE 2016

VISTO:

La Ley Provincial N° 5059 de la Legislatura de la Provincia de Río Negro, y Resolución N° 472/16 del Ministerio de Educación y Derechos Humanos – Consejo Provincial de Educación, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley N° 5059 se crea el Programa de Asistencia Integral de los Agentes dependientes del Estado Provincial, con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo, que se encuentren atravesando por un estadio de una enfermedad gravemente incapacitante y progresiva;

Que la autoridad de aplicación es el Consejo de Administración de IPROSS (Instituto Provincial del Seguro de Salud) desde donde se articulará con todos los organismos del Estado Provincial que el trabajador tenga relación;

Que los objetivos de la Ley son:

- 1) Realizar un seguimiento permanente del agente y centralizar la totalidad de la información médica a efectos de agilizar la tramitación de diligencias exigidas por distintos organismos intervinientes en su tratamiento médico asistencial.
- 2) Garantizar una protección integral al trabajador del Estado provincial con enfermedades oncológicas desde su salud física y psicológica como así también desde sus derechos laborales.
- 3) Garantizar la provisión de medicamentos acordes al tratamiento de la enfermedad diagnosticada.
- 4) Garantizar la preservación del puesto laboral.
- 5) Garantizar la preservación del salario.
- 6) Crear un equipo de trabajo integrado por asistentes sociales, psicólogos y personal administrativo para contener, canalizar y acom-

pañar al trabajador y su familia en estas contingencias.

Que la Resolución N° 472/16 del Ministerio de Educación y Derechos Humanos – Consejo Provincial de Educación, limita la aplicación de dicha Ley en sus artículos por lo que se considera dejar sin efecto;

Que el Ministerio de Educación y Derechos Humanos – Consejo Provincial de Educación, tiene el compromiso de generar legislación al respecto, por lo que es necesario emitir la norma legal correspondiente de adhesión a la Ley N° 5059

POR ELLO, y de acuerdo a las facultades conferidas por el Artículo 165° de la Ley 4819

LA PRESIDENTE DEL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1°. DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 472/16.

Artículo 2°. ADHERIR en todos sus términos a la Ley Provincial N° 5059 de la Legislatura de la Provincia de Río Negro, mediante la cual se crea el Programa de Asistencia Integral de los Agentes dependientes del Estado Provincial.

Artículo 3°. ESTABLECER que la Dirección de Personal del Ministerio de Educación y Derechos Humanos – Consejo Provincial de Educación, proceda a realizar y comunicar a todo el personal dependiente del Ministerio, mediante Disposición que Reglamente previamente y permita la implementación de la presente resolución.

Artículo 4°. REGISTRAR, comunicar por la Secretaría General a la Dirección de Personal, a la Subsecretaría de Asuntos Institucionales a los Consejos Escolares: Alto Valle Oeste I y II, Alto Valle Centro I y II, Alto Valle Este I y II, Andina, Andina Sur, Sur I y II, Valle Medio I y II, Valle Inferior, Atlántica I y II, y por su intermedio a las Supervisiones de Educación correspondientes, y archivar.

RES. N° 4401/16 Y N° 2386/17

Este proyecto sindical surge a partir de casos concretos de compañerxs que se encontraban a la espera de un trasplante, que no contaban con una normativa que lxs contemplara. Teniendo en cuenta que este tipo de atención requiere de otros tiempos cronológicos que superan a los definidos en los artículos 1 ni 2 de la Resolución N° 233/98, para evitar descuentos de haberes o la peregrinación para solicitar una excepcionalidad. Esta resolución establece una licencia de 180 días hábiles anuales continuos o discontinuos, con goce íntegro de haberes a quienes reciban un trasplante de órgano o tejido o se encuentren en lista de espera y que deban realizarse estudios, controles, tratamientos.

Resolución N° 4401/16

VIEDMA, 29 DE DICIEMBRE DE 2016

VISTO:

Las Leyes Nacionales N° 24.193 con modificación de la Ley N° 26.066, N° 26.928, y la Ley Provincial N° 3.297, y la Resolución N° 3632/14, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley Nacional N° 24.193 de Trasplante de Órganos y Tejidos establece en su Artículo 17° que “Las inasistencias en las que incurra el dador, con motivo de la ablación, a su trabajo y/o estudios, así como la situación sobreviviente a la misma, se regirán por las disposiciones que sobre protección de enfermedades y accidentes inculpables establezcan los ordenamientos legales, convenios colectivos o estatutos que rijan la actividad del dador, tomándose siempre en caso de duda aquella disposición que le sea más favorable”;

Que la Ley Nacional N° 26.928 de Trasplantes crea el Sistema de Protección Integral para Personas Trasplantadas y establece en su Artículo 7° que “Ser trasplantado, donante relacionado o encontrarse inscripto en lista de espera del Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante (INCUCAI) con indicación médica de trasplante, o ser acompañante de persona trasplantada en los términos que determine la reglamentación, no será causal de impedimento para el ingreso o continuidad de una relación laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

El desconocimiento de este derecho será considerado acto discriminatorio en los términos de la Ley 23.592”;

Que en el Artículo 8° de la Ley Nacional N° 26.928 establece que toda persona comprendida en el Artículo 1° de esta ley que deba realizarse controles en forma periódica gozará del derecho de licencias especiales que permita realizarse los estudios, rehabilitaciones y tratamientos inherentes a la recuperación y mantenimiento de su estado de salud, que fueran necesarios sin que ello fuera causal de pérdida de recentismo o despido de su fuente de trabajo;

Que la Ley Provincial N° 3.297 que regula en el ámbito de la Provincia de Río Negro las normas de ablación e implantes de órganos y crea el Consejo Asesor y de Coordinación de Ablaciones e Implantes (CADAI) establece en su Artículo 6° que “el CADAI Río Negro, deberá regirse por la premisa de máxima accesibilidad, para lo cual simplificará la gestión administrativa que deba realizar tanto los donantes como los postulantes a recibir órganos”;

Que la Resolución N° 3632/14 concede licencia con goce íntegro de haberes, a docentes Donantes de Órganos y/o Tejidos con fines de trasplante que cumplan con el Artículo 15° del apartado V, de la Ley 24.193 con modificación de la Ley 26.066;

Que la Resolución N° 233/P/98 del Consejo Provincial de Educación de Licencias e Inasistencias no contempla Licencia específica que

se encuadre en la temática de Trasplante de Órganos y Tejidos que cumplan con el Artículo 15° del apartado V, de la Ley 24.193 con modificación de la Ley 26.066 y la Ley Provincial N° 3.297;

Que se debe emitir la norma legal correspondiente
POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN
RESUELVE:

Artículo 1º. CONCEDER Licencia Especial con goce íntegro de haberes, a aquellos docentes que reciban un Trasplante de Órgano y/o Tejido, y que deban realizarse controles en forma periódica, estudios, rehabilitaciones, tratamientos inherentes a la recuperación y mantenimiento de su estado de salud en forma continua o discontinua; en el marco de la Ley Nacional N° 26.928 y de la Ley Provincial N° 3297.

Artículo 2º. ESTABLECER la Obligatoriedad de presentación de documentación que avale su condición y cantidad de días a usufructuar: Certificado Médico y/o Certificado Médico del Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante (INCUCAI) ante la Junta Médica para que la misma pueda expedirse acerca de la conveniencia y plazo de la licencia, que no podrá exceder los ciento ochenta (180) días corridos.

Artículo 3º. REGISTRAR, comunicar y archivar.

Resolución N° 2386/17

VIEDMA, 29 DE MAYO DE 2017

VISTO:

Las Leyes Nacionales N° 24.193 con modificación de la Ley N° 26.066, N° 26.928, y la Ley Provincial N° 3.297, y la Resolución N° 3632/14, y

CONSIDERANDO:

Que por Resolución N° 4401/16 en el Artículo 1º, se concede Licencia Especial con goce íntegro de haberes, a aquellos docentes que reciban un Trasplante de Órgano y/o Tejido, y que deban realizarse controles en forma periódica,

estudios, rehabilitaciones, tratamientos inherentes a la recuperación y mantenimiento de su estado de salud en forma continua o discontinua; en el marco de la Ley Nacional N° 26.928 y de la Ley Provincial N° 3297;

Que en dicha Resolución en el Artículo 2º.- Establece la Obligatoriedad de presentación de documentación que avale su condición y cantidad de días a usufructuar: Certificado Médico y/o Certificado Médico del Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante (INCUCAI) ante la Junta Médica para que la misma pueda expedirse acerca de la conveniencia y plazo de la licencia, que no podrá exceder los ciento ochenta (180) días corridos;

Que por Nota S/N de fecha 04 de mayo de 2017, del Sr. Uchiumi Leonardo, Coordinador Provincial CUCAI - Río Negro - Ministerio de Salud Provincia de Río Negro aporta entre otros los siguientes ítems:

- a) Modificar el número de Ley Provincial de dicha Resolución..."N° 3297"... por el de ..."N° 4976"... que es la Ley que adhiere a la Nacional.
- b) Incluir luego de..." Certificado Médico"... "del equipo de Trasplante" (que es quien actuaría como "médico de Cabecera"...

Que se omitió incluir en el Artículo 1º de la Resolución N° 4401/16 a los docentes que se encuentren en lista de espera para ser trasplantados;

Que se debe enmendar el error, al mencionar la Ley Provincial N° 3297 corresponde Ley Provincial N° 4976;

Que analizado nuevamente los tiempos establecidos para el usufructo de dicha Licencia Especial, se considera que los ciento ochenta (180) días hábiles se apliquen en forma continua o discontinua y que la misma tenga carácter anual;

Que excedido dicho plazo se contemple el tratamiento en el Consejo Provincial de Educación dentro de la normativa vigente;

Que se debe emitir la norma legal correspondiente

POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN RESUELVE:

Artículo 1°. RECTIFICAR el Artículo 1° de la Resolución N° 4401/16 quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 1°. CONCEDER Licencia Especial con goce íntegro de haberes, a aquellos docentes que reciban un Trasplante de Órgano y/o Tejido o se encuentran en lista de espera para trasplantes y que deban realizarse controles en forma periódica, estudios, rehabilitaciones, tratamientos inherentes a la recuperación y mantenimiento de su estado de salud en forma continua o discontinua; en el marco de la Ley Nacional N° 26.928 y de la Ley Provincial N° 4976”.

Artículo 2°. RECTIFICAR el Artículo 2° de la Resolución N° 4401/16 el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 2°. ESTABLECER la Obligatoriedad de presentación de documentación que avale su condición y cantidad de días a usufructuar: Certificado Médico del equipo de trasplante, (que es quien actuaría como “médico de Cabeceira”) ante la Junta Médica para que se expida. La Licencia no debe superar los ciento ochenta (180) días hábiles por año continuos o discontinuos, excedido dicho plazo, es tratamiento del Consejo Provincial de Educación dentro de la normativa vigente”.

Artículo 3°. REGISTRAR, comunicar y archivar.

RESOLUCIÓN N° 2968/18

Se comenzó a trabajar en esta normativa, teniendo en cuenta la situación de compañerxs que iniciaban un tratamiento de fertilización asistida, sin una norma que les contuviera, ya que debían encuadrarse en el art 2° de la Resolución N° 233/98. Entendíamos que no se trataba de una enfermedad de largo tratamiento, sino que es un reconocimiento del derecho de toda persona a conformar una familia que merecía una norma específica. Esta resolución establece una licencia de 10 días hábiles anuales continuos o discontinuos para tratamientos de baja complejidad y 15 días para los tratamientos de alta complejidad.

VIEDMA, 21 DE JUNIO DE 2018

VISTO:

La Ley 4819 - Orgánica de Educación de la Provincia de Río Negro, Ley 391 Estatuto del Docente, la Ley Nacional N° 26.862, la Ley Provincial N° 4.557, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley Orgánica de Educación de la Provincia de Río Negro, reconoce en su Capítulo Tercero Artículo 149 Inc. G) y H), el acceso a programas de salud laboral, con cobertura de la obra social de los/las docentes;

Que el Estatuto del Docente Artículo 6°, reconoce como derecho de los/las docentes rionegrinos la conformación del núcleo familiar y

la asistencia social en tal sentido;

Que la Ley Nacional N° 26.862 regula la utilización y el acceso integral de las personas a las Técnicas de Reproducción Asistida;

Que asimismo dicha Ley establece que toda persona capaz, mayor de edad puede someterse al uso de Técnicas de Fertilización de Reproducción Humana Asistida;

Que la norma precitada entiende por Técnica de Reproducción Asistida a los tratamientos o procedimientos realizados con asistencia médica para la consecución del embarazo;

Que la Ley Nacional N° 26.862 y Decreto del P.E.N. N° 956/13, que la reglamenta garantiza el derecho de cada paciente a cuatro (4) trata-

mientos anuales con técnicas de reproducción asistida de baja complejidad, y hasta tres (3) tratamientos de reproducción médicamente asistida con técnicas de alta complejidad, con intervalos mínimos de tres (3) meses entre cada uno de ellos;

Que asimismo, estipula que se deberá comenzar con técnicas de baja complejidad como requisito previo al uso de las técnicas de mayor complejidad. A efectos de realizar las técnicas de mayor complejidad deberán cumplirse como mínimo TRES (3) intentos previos con técnicas de baja complejidad, salvo que causas médicas debidamente documentadas justifiquen la utilización directa de técnicas de mayor complejidad;

Que la Ley Provincial N° 4.557 reconoce el derecho a la descendencia como parte de los derechos sexuales y reproductivos y por lo tanto, reconocidos como derechos personalísimos;

Que adicionalmente en la norma provincial precitada, el Instituto Provincial del Seguro de Salud (IProSS) incorpora en su cobertura con criterio univoco la atención de las mujeres embarazadas, independientemente del procedimiento que originara su gesta, incorporando los procedimientos de fertilización asistida de baja y alta complejidad;

Que asimismo y en concordancia con la Ley Nacional 26.862 el Instituto Provincial del Seguro de Salud (IProSS) crea un programa de Fertilización Asistida, destinado a todo afiliado mayor de edad que presente diagnóstico de esterilidad/infertilidad;

Que el derecho laboral debe acompañar a las personas que requieran hacer uso de las Técnicas o Procedimientos de reproducción humana asistida;

Que amerita que sean incluidas las licencias necesarias de acuerdo a lo que el médico actuante determine en cada caso particular, garantizando así el derecho a la salud y a la salud sexual y reproductiva y procreación responsable;

Que en consonancia es de interés para el Ministerio de Educación y DDHH Consejo Provincial de Educación, generar el marco normativo para que los/las Trabajadores/as de la Educación posibilitando las condiciones para

garantizar el derecho reconocido en la Ley Nacional N° 26.862 y en la Ley Provincial N° 4.557;

Que ante lo expuesto es necesario dictar la norma legal correspondiente;

POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACION
RESUELVE:

Artículo 1º. ESTABLECER que los/as docentes del Ministerio de Educación y DDHH-Consejo Provincial de Educación, podrán gozar del beneficio de la licencia por fertilización asistida, en el marco de la Ley Nacional N° 16.862 - Ley Provincial 4557.

Artículo 2º. DETERMINAR que el personal docente, en el marco legal precitado en el Artículo 1º de la presente, podrá gozar de una licencia de 10 (diez) días hábiles anuales continuos o discontinuos con goce íntegro de haberes, para someterse a tratamientos de fertilidad Asistida de Baja Complejidad, incluyendo exámenes previos.

Artículo 3º. ESTABLECER que los/las docentes, en el marco legal precitado en el Artículo 1º de la presente, podrán gozar de una licencia de 15 (quince) días hábiles anuales continuos o discontinuos con goce íntegro de haberes, para someterse a tratamientos de Fertilidad Asistida de Alta Complejidad, incluyendo exámenes previos.

Artículo 4º. ESTABLECER que en las constancias médicas que se deben adjuntar y dará origen a la licencia, deberán ser emitidas por Organismos y Centros autorizados y registrados a tal fin, como así también consignar apreciaciones temporales de plazos del tratamiento a realizarse.

Artículo 5º. DETERMINAR que el Área de Salud Laboral, emitirá dictamen, previo al otorgamiento de la licencia requerida.

Artículo 6. DETERMINAR, para utilizar la franquicia establecida en los Artículos 2º y 3º los/las docentes deberán contar con cuatro (4) meses de antigüedad en la docencia.

Artículo 7º. REGISTRAR, comunicar y archivar.

Fondo de Financiamiento para la vivienda docente

Nuestra convicción histórica como organización es que la defensa de los derechos de lxs trabajadorxs de la educación se debe llevar delante de manera integral. Es esencial para lxs compañerxs un salario digno, como así también que tengan acceso a la salud, a condiciones de trabajo, a la recreación, al conocimiento y su formación, a una vivienda. Pelear por estas otras variables es indefectiblemente un avance más, porque es salario diferido que se gana en cada uno de estos derechos. Uno de los fundamentales es el acceso a la vivienda

En los últimos años la falta o escasa instrumentación de políticas habitacionales por parte del Estado Provincial y Nacional, ha llevado a que se agrave mucho más la situación de falta de viviendas para la familia de lxs trabajadorxs de la educación específicamente.

Atentos a esta situación, y ante la falta de respuesta por parte de los distintos gobiernos, es que comenzamos a trabajar en la creación de una alternativa que permitiera a la organización contar con recursos propios y de esta manera generar alternativas habitacionales o facilitar los recursos para que esto suceda.

En el marco de la paritaria docente comenzamos a instalar la necesidad de que la UnTER contara con un Fondo propio y exclusivo para el financiamiento de la puesta de los servicios requeridos para la construcción de viviendas (agua, luz, gas, cordón cuneta y cloacas), en los terrenos que había adquirido el sindicato. Buscamos antecedentes, nos reunimos con organizaciones gremiales que tenían situaciones similares y de esta manera surge el anteproyecto que dio lugar a fines del año 2019 a la sanción de la Ley N° 5363.

Esta Ley de Fondo para la vivienda docente,

logro histórico de nuestra organización sindical, establece la creación de una equivalencia del 0,5%, del total de la masa salarial docente, que será aportado por el Estado Provincial para el financiamiento de servicios y viviendas. Es un avance fundamental para la composición del salario diferido, porque si bien se establece un porcentaje de la masa, es decir no se descuenta un peso del sueldo de bolsillo, sino que el aporte proviene del presupuesto general.

La ley 5363 establece que el financiamiento se realizará a través de un fondo fiduciario con fines exclusivos para la construcción de viviendas para docentes. La ejecución de su utilización será definida por una Comisión integrada por 8 miembros, de los cuales 4 pertenecen a la organización sindical y 4 a organismos del Estado Provincial, (Obras Públicas, Ministerio de Educación, IPPV y Ministerio de Economía); teniendo la UnTER la presidencia y voto doble ante una situación de empate.

También quedó establecido, que los fondos tendrán una utilidad de acuerdo a los siguientes criterios: 60% para la construcción de viviendas: 50% en terrenos de la UnTER, y 10% en terrenos de propiedad particular de lxs afiliadxs); 30% para la puesta en funcionamiento de los servicios requeridos en cada terreno y el 10% restante para la ampliación, refacción de viviendas de afiliadxs.

No cabe duda que la Ley 5363 denominada: Fondo de Financiamiento para la Vivienda Docente, es de carácter integral y que genera alternativas para brindar soluciones a una gran demanda habitacional que tenemos en la provincia, lxs trabajadorxs docentes afiliadxs a UnTER. De esta manera generamos estrategias desde nuestro sindicato concretando con acciones la frase, "donde hay una necesidad nace un derecho".

Marcelo Nervi
Vocal Gremial Docente

LEY N° 5363

LA LEGISLATURA

DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE LEY

Artículo 1°. Se crea el “Programa Provincial de Infraestructura para la Vivienda del Personal Docente rionegrino”, con el fin de planificar y desarrollar los instrumentos y políticas necesarias para garantizar el acceso de los trabajadores docentes a una vivienda digna.

Artículo 2°. Se crea el Consejo para la Vivienda Docente, que será el órgano que coordinará con la autoridad de aplicación el diseño del Programa Provincial de Infraestructura mencionado en el artículo precedente y del control del cumplimiento de la presente ley. Las atribuciones del consejo y su funcionamiento serán reglamentadas por la autoridad de aplicación. El Consejo para la Vivienda Docente estará integrado por un (1) representante del Ministerio de Educación y Derechos Humanos, un (1) representante del Ministerio de Economía, cuatro (4) representantes por la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Río Negro (UnTER), un (1) representante del Instituto de Planificación y Promoción de la Vivienda de Río Negro (IPPV) y un (1) representante del Ministerio de Obras y Servicios Públicos.

Artículo 3°. Se crea el Fondo Específico de Infraestructura para la construcción y refacción de viviendas del personal docente rionegrino, como cuenta especial en la jurisdicción del Ministerio de Educación y Derechos Humanos o el organismo que en el futuro lo sustituyere. Legislatura de la Provincia de Río Negro.

Artículo 4°. El fondo creado en el artículo anterior tendrá por objeto aportar recursos a un Fondo Fiduciario Específico, el cual tendrá como destino el financiamiento para la construcción de viviendas, refacción y/o ampliación y/o realización de obras de infraestructura necesaria para dotar de servicios básicos a aquellos inmuebles del personal docente que no los tengan, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el “Programa Provincial de

Infraestructura” creado en el artículo 1° de la presente ley. El fondo específico tendrá una duración de tres (3) años.

Artículo 5°. El Fondo Específico para Infraestructura para la Vivienda del docente rionegrino, se integrará por una contribución mensual de la provincia equivalente al cero punto cinco por ciento (0.5%) de la masa salarial correspondiente a la totalidad de agentes dependientes de Poder Ejecutivo que se encuentran comprendidos dentro de la ley L n° 391 (Estatuto del Docente).

Artículo 6°. La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Educación y Derechos Humanos o el organismo que en el futuro lo sustituya y será la encargada de la reglamentación de la presente.

Artículo 7°. Comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.

Sancionada: 26/04/2019

Promulgada: 07/05/2019

Decreto: 491/2019

Boletín Oficial: 13/05/2019

Núm: 5773



AVANCES DESDE SU PROMULGACIÓN

- Puesta en marcha del Fondo Habitacional Docente, según lo establece la ley 5.363.
- Adquisición de terrenos: Sierra Colorada, Los Menucos, Jacobacci, Maquinchao, Sierra Grande y SAO.
- Inclusión en planes habitacionales de los terrenos de: Cinco Saltos, Viedma, Sierra Grande, SAO.
- Avance en la puesta en marcha de la infraestructura de servicios en: Valle Medio, Río Colorado, Catriel, Fiske Menuco-Roca.
- Convenio para la entrega de viviendas en seccional Jacobacci y Bariloche.
- Convenio con el Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat de la Nación para acceder a créditos hipotecarios.

Consejo para la vivienda docente - Representación UnTER:

Marcelo Nervi, Patricia Ponce, Martín Preciado, Manuel Fernández, Sandra Schieron, María Alejandra Grau.

Comisión de Viviendas UnTER

Daniel Aciar, María de los Ángeles Castañeda, Emiliano Ferrero, Miguel Ángel Pizzi. Coordinación, Martín Preciado, Secretario Acción Social CDC.

RESOLUCIÓN N° 4402/16

Esta resolución se logró luego de numerosos reclamos para que la provincia cumpla con su obligación de emitir la certificación de servicios específica para docentes de la provincia que trabajaron en zonas de frontera. Esta norma les permite acceder a la jubilación tal como lo establece el art. 4° del Decreto N° 538/75, de acuerdo a lo establecido en la circular del ANSES N° 48/16 (Decreto N° 887/94 “Zona de Frontera y Zonas de Seguridad de Frontera”).

VIEDMA, 29 DE DICIEMBRE DE 2016

VISTO:

El Decreto N° 538/75 en el que se establece un Régimen Previsional para el Personal Docente que se desempeña en Zona de Fronteras, El Decreto N° 887/94 y el Estatuto Docente Ley N° 391, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto N° 538/75 establece límites de edad, años de servicios, aportes y contribuciones diferenciales del personal Docente frente a alumnos, comprendidos en la Ley N° 14.473 y sus modificatorias, cuya ubicación sea en Zonas y Áreas de fronteras en nivel primario o pre-primario y/o aquellos que lo hicieron en establecimientos de enseñanza diferenciada;

Que en el Artículo 4° del decreto ut supra, el empleador deberá hacer constar las tareas efectuadas a través de la correspondiente certificación de servicios;

Que el Decreto N° 887/94 unifica los límites de la Zona de Frontera para el Desarrollo, establecida por la Ley N° 18.575, y la Zona de Seguridad de Fronteras creada por el Decreto-Ley N° 15.385/44-Ley 12.913;

Que la ANSES estableció mediante Circular N° 48/16 criterios de acreditación de servicios del Decreto N° 538/75. Y que en cuanto a las escuelas de Fronteras No es requisito que se encuadren en la Ley N° 19524, sino que solo se encuentren dentro de esa área, es decir en la Zona delimitada por el Decreto N° 887/94 zona de frontera, (Área de frontera El Bolsón, Anexo II-13);

Que la Provincia de Río Negro se encuentra descripta en el Decreto N° 887/94;

Que por lo expuesto el Consejo Provincial de Educación determinará el cumplimiento al Artículo 4° del Decreto N° 538/75;

POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1°. ESTABLECER que el Consejo Provincial de Educación, dará cumplimiento al Artículo 4° del Decreto N° 538/75 “JUBILACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE”, de acuerdo a lo establecido en la circular de la Administración Nacional de la Seguridad Social N° 48/16 (Decreto N° 887/94 “ZONA DE FRONTERA Y ZONAS DE SEGURIDAD DE FRONTERA”, anexo II), mediante la emisión de la Certificación de Servicio correspondiente, a los docentes de la Provincia de Río Negro.

Artículo 2°. REGISTRAR, comunicar y archivar.

REPENSAR LAS FORMAS DE LUCHA

Contexto de Pandemia: repensar las formas de lucha en defensa de los derechos de enseñar y aprender en la escuela pública.

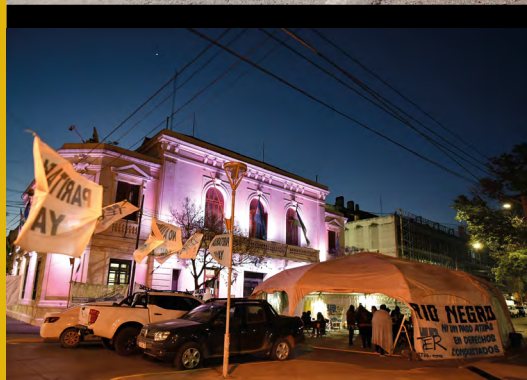
El año 2020 marcó un quiebre en la historia mundial. Atravesadxs por la primera pandemia global contemporánea, todxs nos vimos en la necesidad de repensar la vida, sostener los vínculos, acompañar los duelos.

Lxs Trabajadorxs de la educación tuvimos que reinventar nuestra tarea, desarrollando toda la creatividad posible en un contexto socio económico adverso e impensado. La reacción fue inmediata, antes que Estado y Ministerio pudiesen salir de su estupor, ya estaban lxs docentes rionegrinx estableciendo formas de acompañamiento junto a sus comunidades educativas.

Nunca fue tan claro que resistir no es solo aguantar, también es proponer, que **educar es un acto político para transformar la realidad**. Lo hicimos con compromiso, convicción y militancia; así sostuvimos la educación y la escuela pública.

Desde el sindicato se redoblaron los esfuerzos en defensa del derecho de enseñar y aprender. Resignificando la disputa con la patronal para sostener las garantías laborales, el acceso al trabajo, la estabilidad, la prevención y el salario. Con la misma perspectiva, exigimos el derecho de miles de estudiantes de acceder a la educación.

Así transcurrió todo el tiempo de pandemia, sus diferentes fases y el regreso escalonado a una nueva presencialidad, que en este nuevo ciclo lectivo, evidencia que nada será igual a lo que conocíamos en marzo del 2020, que las consecuencias de lo vivido seguirán haciéndose eco en las aulas y que en este tiempo también sigue siendo absolutamente necesario el trabajo colectivo, pensar en comunidad para construir una sociedad equitativa, más justa y profundamente solidaria.



Renovamos nuestro compromiso en defensa de los defensa de la Escuela Pública por un proyecto em



POLÍTICA SALARIAL

Quite tope del básico conformado

Equiparación con el proceso inflacionario

Paritaria Nacional como piso de negociación

64% por encima del salario del cargo testigo establecido por paritaria nacional

Actualización del concepto movilidad, ajustándose al Decreto 530/08

Actualización y pago por cargo del concepto Conectividad

Paritarias Abiertas, con revisión y actualización trimestral

Aumento Hora institucional Jornada Extendida

Aumentos en conceptos remunerativos

Avance Progresivo de conceptos No remunerativos a remunerativos

Aumento de dedicación exclusiva

EVOLUCIÓN SALARIO CARGO TESTIGO

De enero 2020 a Junio 2022

Salario de bolsillo

Pasamos de un salario de \$ 31.115 a \$ 87.214
180% de aumento

Básico

Pasamos de un básico de \$ 5.080 a \$ 13.144
158% de aumento

Valor Índice

Pasamos de 1,326981 a 3,366553
153% de incremento

Composición Salarial

De 20% remunerativo y 80% NO remunerativo, con el último aumento tenemos un 49% en conceptos Remunerativo y un 51% No remunerativo. Este es el horizonte para seguir trabajando en futuros aumentos.

Los derechos de lxs trabajadorxs de la Educación y la Preparatoria

ESTABILIDAD LABORAL

Quite de condicionalidad a los cargos TIC, creación de cargos, desafectación de vacantes en los movimientos, Trayecto de formación Resolución N° 3764/20

Educación Técnico Profesional: quite de condicionalidad, incumbencias, Profesorado de ETP, Primer concurso de ascenso a cargos intermedios jefaturas de taller, jefe general de enseñanza práctica

Quite de terminalidad a más de 600 cargos en los distintos niveles y modalidades

Continuidad laboral compañerxs Coros y Orquestas

Asambleas Virtuales de Interinatos y Suplencias en el ASPO 2020, permitiendo acceder a los puestos de trabajo, Resolución 2256/20

Titularización de 270 cargos de ETAP y Técnico Educación Especial

Concurso de Ingreso a la docencia: 1°, 2° y 3° llamado, después de más de 10 años

Titularización de más de 700 compañerxs concurso de ingreso Educ. Inicial y Primario, febrero 2022

Procesos de Titularización en las distintas carreras de Educación Superior en los Institutos de Formación Docente Continua

Primer concurso de ascenso a cargos intermedios de Secretarías y jefaturas de preceptores en Educación Secundaria: 165 cargos titularizados

Quite de condicionalidad a los cargos de Animadores Rurales ETP, Resolución N° 1207/22

Concurso de Ingreso todos los niveles y modalidades en Agosto/Septiembre 2022. (Acuerdo Paritario)

MEDIDAS DE ACCIÓN EN DEFENSA DE DERECHOS

Ciclo lectivo 2020: 72 horas de desconexión 6, 7, 8 de julio

Ciclo lectivo 2021: No inicio, Paro de 48 hs. No descuento días de paro

Ciclo Lectivo 2021, 72 horas de No presencialidad en el mes de mayo, atento a la grave situación epidemiológica de la provincia. Logramos la Derogación de la Resolución N° 3100/21. No descuento

Noviembre/Diciembre 2021: Acciones políticas: radio abierta, panfleteada, caravana educativa, instalación de una carpa frente a casa de gobierno. Logramos reapertura salarial en el mes de diciembre. Equiparamos el proceso inflacionario con la propuesta salarial aprobada por congreso.

El CCCXLVII Congreso Extraordinario de UnTER define el rechazo a Moratoria definida por convenio Anses-Provincia. Los Aportes previsionales son exclusiva responsabilidad del gobierno Provincial y bajo ningún concepto deben pagarla lxs trabajadorxs.

Ciclo Lectivo 2022: plan de lucha de marzo a mayo, 8 días de paro. Con la fuerza del conjunto logramos un aumento del 32% en el primer semestre, superando la inflación y la paritaria nacional, aumento del 100% del básico. Actualización y pago por cargo del concepto conectividad, actualización concepto movilidad según Decreto 530/08. Asambleas presenciales, plena vigencia Resolución N° 1080/92 TO Resolución N° 100/95. Devolución descuento días de paro.

AMPLIACIÓN DE DERECHOS

- Restitución de las compañeras Supervisoras de Nivel Inicial de la Seccional Cipolletti, que fueran destituidas de sus cargos supervisivos.
- Homologación de derechos partiendo de la buena fe contractual: derecho a la desconexión, respeto de la jornada laboral, cobertura ART, licencia COVID 19 NO computo de inasistencias.
- Construcción Colectiva del Protocolo Médico Sanitario, que puso a resguardo la salud y la vida de la comunidad educativa.
- Resolución de Interés Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, Resolución N° 2807/20.
- Resolución N° 1928/21, reemplazo provisorio de compañerxs dispensadxs.
- Resolución N° 4294/21, reemplazo provisorio docentes aisladxs por contacto estrecho de caso positivo COVID 19 y creación de nuevas figuras para el fortalecimiento de trayectorias de estudiantes que por razones de salud no podían asistir a las escuelas.
- Frente a la vuelta a la presencialidad, junto a las comunidades educativas logramos el retorno a comedores escolares y refrigerios en las escuelas, ciclo lectivo 2021.
- Reapertura de la Residencia de la Escuela Hogar N° 213 del Paraje El Manso.
- Trayecto formativo compañerxs Idónexs, Acuerdo Paritario Diciembre 2021.
- Asambleas de Interinatos y Suplencias presenciales, acuerdo paritario mayo 2022. Plena vigencia Resolución N° 1080/92 y TO Resolución N° 100/95.
- Puesta en marcha de la Ley 5363, Aprobación reglamento para otorgar préstamos, presentación y ejecución de 5 proyectos de infraestructura.
- Adquisición de terrenos en Conesa, Sierra Colorada, Ingeniero Huergo, Ramos Mexía, Los Menucos, Maquinchao, Jacobacci, Lamarque, Sierra Grande.
- Inclusión de planes habitacionales en los terrenos de Cinco Saltos, Viedma, Sierra Grande y SAO.
- Avance para la puesta en marcha de la infraestructura de servicios en Valle Medio, Fiske Menuco-Roca, San Antonio, Viedma, Cinco Saltos, Sierra Grande.
- Convenio para la entrega de viviendas en Seccional Jacobacci y Bariloche.
- Convenio con el Ministerio de Desarrollo Territorial y Habitat de Nación para generar la posibilidad de créditos para la construcción de vivienda única.
- Construcción del Diseño Curricular para jóvenes y adultxs.

RESOLUCIÓN N° 2044/18

Acorde a la legislación, el haber previsional se calcula según la continuidad en el/ los cargos u horas desempeñados durante los últimos 12 meses consecutivos. Por la afectación de vacantes a los distintos movimientos de traslado, acumulación, acrecentamiento y reincorporación en los distintos niveles y modalidades, se daban situaciones de pérdidas de puestos laborales de compañerxs interinxs próximos a jubilarse.

Atendiendo a estas situaciones, que generaban situaciones injustas, se trabajó en esta resolución que instruye a las distintas juntas de clasificación a proceder a la desafectación de la vacante publicada, cuando así lo solicite el/la docente que se desempeñe en ese cargo u horas, por encontrarse a un año de acceder a la jubilación.

VIEDMA, 02 DE MAYO DE 2018

VISTO:

La Ley 24.016, el Decreto Nacional N° 8820/62; el Decreto Nacional 137/2005; el Decreto Nacional N° 538/75; Ley 391 - Estatuto Docente, Resolución N° 956/65 CPE; Resolución N° 333/67 CPE y su modificatoria Resolución N° 54/92 CPE; la Resolución N° 1353/07, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley Nacional N° 24.016 crea un Régimen Previsional Especial para el Personal Docente de Nivel Inicial, Primario, Medio Técnico y Superior no universitario;

Que la Ley de Educación N° 4819 en el TÍTULO 9: DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA - CAPITULO II: DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN - Artículo 149. Inciso f) "Un salario digno, los beneficios de la seguridad social, jubilación, seguros y obra social";

Que el Decreto Nacional N° 8820/62 establece condiciones para la tramitación de la jubilación docente;

Que el Decreto Nacional N° 137/05 crea el Suplemento "Régimen Especial para Docentes";

Que el Decreto Nacional N° 538/75 establece un Régimen Previsional para el personal Docente que desempeñe sus funciones en Zonas de Frontera y en Educación Diferenciada;

Que la Ley 391, en su Art 33° establece el derecho del trabajador/a de la educación a solicitar traslado;

Que la Ley 391, en su Art 37° establece el derecho del trabajador/a de la educación a ser reincorporado;

Que la Ley 391, en su Art 38° establece el destino de las vacantes;

Que la Resolución N° 956/65 CPE fija las normas para los traslados;

Que la Resolución N° 333/67 CPE define el concepto de vacante, establece la realización de los movimientos de traslado, acumulación y reincorporación en dos períodos del año escolar; y define los porcentajes a afectar en dichos movimientos;

Que la Resolución N° 1353/07 aprueba el instructivo para el trámite de la renuncia por jubilación;

Que en el ámbito paritario, el Ministerio y el Gremio Un.T.E.R han realizado acuerdos tendientes a garantizar derechos de quienes se encuentran próximos a jubilarse;

Que, de acuerdo al marco normativo vigente que rige para el destino y movimiento de las vacantes, los/las Trabajadores/as de la Educación que están próximos a jubilarse pueden ser des-

DERECHOS LABORALES Y SALARIO DIFERIDO

plazados del puesto de trabajo afectado al movimiento reglamentado;

Que es de interés del Ministerio de Educación y Derechos Humanos – Consejo Provincial de Educación, resguardar los derechos de los/las Trabajadores/as de la Educación que se encuentren a un año de acceder al beneficio jubilatorio;

Que se debe encomendar a las Juntas de Clasificación llevar adelante el acto administrativo correspondiente;

Que ante lo expuesto es necesario emitir la norma legal correspondiente;

POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1º. ESTABLECER luego de emitidas las resoluciones de afectación de vacantes para el Concurso de Ingreso y/o los Movimientos de Traslado, Acumulación, Acrecentamiento y Reincorporación; que el/la Trabajador/a de la Educación que se encuentre a un año de acogerse al beneficio jubilatorio, podrá solicitar

la desafectación de la vacante que desempeñe a la fecha de la publicación de la Norma Legal, por nota dirigida a la Junta de Clasificación respectiva, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles de su publicación.

Artículo 2º. AUTORIZAR a las Juntas de Clasificación, la desafectación de la vacante destinada al Concurso de Ingreso o Movimiento de Traslado, Acumulación, Acrecentamiento y Reincorporación; cuando el cargo/hs cátedra esté desempeñado por el/la Trabajador/a de la Educación que se encuentre comprendido en el Artículo 1º de la presente resolución.

Artículo 3º. ESTABLECER que la Junta de Clasificación respectiva, deberá dictaminar en consecuencia y elevar al Consejo Provincial de Educación para la emisión de la normativa correspondiente de desafectación de vacantes.

Artículo 4º. REGISTRAR, comunicar por la Secretaría General a las Juntas de Clasificación, a los Consejos Escolares, y por su intermedio a las Supervisiones de Educación correspondientes, y archivar.



RESOLUCIÓN N° 3311/18

Se trabajó esta normativa, con el objetivo de ordenar el acceso a derechos, dado que la provincia permitía la toma de posesión a compañerxs que solicitaban traslados interjurisdiccionales en cualquier momento del año, lo que generaba desplazamientos de otros compañerxs una vez iniciado el ciclo lectivo, con las lógicas consecuencias de la pérdida intempestiva del puesto laboral. Por tal motivo, se logró establecer que la toma de posesión se realizara acorde al Calendario Escolar correspondiente, en coincidencia con la toma de posesión de Cargos del Primer y Segundo Movimiento de Traslados, Reincorporaciones y/o Acumulaciones, previo a las asambleas de interinatos y suplencias.

VIEDMA, 18 DE JULIO DE 2018

VISTO: El Decreto Nacional N° 134/2009, y

CONSIDERANDO:

Que por Resolución N° 1117/73 del Consejo Provincial de Educación, se adhiere al Decreto N° 1170/73 de CONVENIO DE TRASLADOS DEFINITIVOS;

Que con posterioridad por Decreto N° 311/08, y en virtud de consideraciones presupuestarias y de inequidad al no obtener reconocimiento por otras jurisdicciones, se denunció el Convenio al que adhirió la Provincia de Río Negro por Resolución N° 1117/73;

Que el Decreto Nacional N° 134/2009 de Permutas y Traslados Interjurisdiccionales se acordó los requisitos de Traslados Interjurisdiccionales, Anexo III;

Que dicho decreto en su Anexo III inciso F1., estipula como requisito que se deberá cumplimentar con el siguiente condicionamiento: "La solicitud de traslado interjurisdiccionales se presentará ante el organismo jurisdiccional correspondiente y se registrará en el Consejo Federal de Educación hasta el 31 de octubre de cada año, a fin de que la jurisdicción receptora pueda evaluar la solicitud y realizar las eventuales provisiones administrativo-financiera del caso. El traslado podrá hacerse efectivo desde el 01 de febrero del año siguiente";

Que en concordancia con el Decreto Nacional N° 134/2009, la Provincia de Río Negro comenzó a otorgar anuencia a los pedidos de Traslados Definitivos por un lado a docentes rionegrinos Titulares que solicitaron traslados interjurisdiccionales, y por otro lado, a aceptar Traslados de otras Jurisdicciones;

Que en relación a la toma de posesión de los Traslados Interjurisdiccionales, se hacían efectivo una vez notificado el interesado de la Resolución de Aceptación del Traslado, siempre que no fuese en los dos (2) últimos meses del periodo escolar;

Que asimismo, es pertinente considerar los casos

en los que los docentes desistan de hacer efectiva la toma de posesión, resultando en un movimiento administrativo innecesario;

Que en tal situación, será necesaria la presentación de causales fundadas y documentadas, para evitar la penalización e inhabilitación correspondiente;

Que en virtud de provisiones administrativas - financieras y en pos de tener en consideración el puesto laboral del docente que ocupa el cargo u horas que será afectado por el Traslado, es menester modificar la fecha de toma de posesión del Traslado concordando con el establecido en el Calendario Escolar para los movimientos de Traslados;

Que se procede a emitir la norma legal correspondiente;

POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1º. OTORGAR los Traslados Interjurisdiccionales a todo aquellos docentes que lo requieran en el marco del Decreto Nacional N° 134/2009, Anexo III Inciso Traslados.

Artículo 2º. DETERMINAR que a partir de la presente, el alta y la toma de posesión de los Traslados Interjurisdiccionales concedidos serán en las fechas estipuladas por el Calendario Escolar correspondiente, en coincidencia a la toma de posesión de Cargos del Primer y Segundo Movimiento de Traslados, Reincorporaciones y/o Acumulaciones.

Artículo 3º. ESTABLECER que aquel docente que no justifique fehacientemente y por causales fundadas, la no toma de posesión del cargo u horas otorgados por Traslado Interjurisdiccional quedará inhabilitado de solicitarlo nuevamente por el término de dos (2) años.

Artículo 4º. REGISTRAR, comunicar y archivar.

RESOLUCIÓN N° 3933/18

Esta propuesta sindical dio respuesta concreta a un reclamo histórico de compañerxs Maestrxs Auxiliares Docentes de Escuelas Hogares, reconociéndolo como un cargo escalafonario, por consiguiente, les permite participar de los concursos de ascenso para cargos directivos, en estas instituciones educativas.

VIEDMA, 17 DE SEPTIEMBRE DE 2018

VISTO:

La Ley 391 Estatuto Docente, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 391 - Estatuto Docente TITULO I Disposiciones Generales - CAPITULO IV - Del escalafón - Artículo 8° - 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;

Que la Ley 391 - Estatuto Docente TITULO I Disposiciones Generales CAPITULO V De las Juntas de Clasificación - Artículo 10° - Las Juntas de Clasificación tendrán a su cargo: a) El estudio de los antecedentes de personal titular en ejercicio y la clasificación anual de éste por orden de méritos, así como también la fiscalización, conservación y custodia de los legajos correspondientes.

Que la Ley 391 - Estatuto Docente TITULO I Disposiciones Generales - CAPITULO XI - De los ascensos - Artículo 29° - Los ascensos serán:

a) De categoría: los que promueven al personal, en el mismo grado del escalafón, a un establecimiento de categoría superior;

b) De jerarquía: los que promueven a un grado superior;

Que la Ley 391 - Estatuto Docente TITULO I Disposiciones Generales - CAPITULO XI -De los ascensos - Artículo 31° - personal docente, excepto el encuadrado en el artículo anterior, tendrá derecho a los ascensos señalados en

este capítulo siempre que:

a) Reviste en la situación del inciso a) del artículo 3;

b) Haya merecido concepto sintético no inferior a "Bueno" en los dos últimos años;

c) Reúna las demás condiciones exigidas para la provisión de la vacante a que aspira;

d) Solicite el ascenso y se someta a los concursos que establece este Estatuto.

Que la Ley 391 - Estatuto Docente TITULO II Del Ingreso de los Títulos habilitantes - CAPITULO XXI Del escalafón - Artículo 71° Escuelas hogares: 1. Maestro de Grado o Maestro Celador o Maestro Secretario- 2. Vicedirector- 3. Director- 4. Inspector de Escuelas Hogares- 5. Inspector de Enseñanza Primaria- 6. Subinspector Técnico General- 7. Inspector Técnico General.

Que la Ley 391 - Estatuto Docente TITULO II - Del Ingreso de los Títulos habilitantes - CAPITULO XXII - De los ascensos - Artículo 82° - Para optar a los cargos directivos de Escuelas Hogares se exigirá una antigüedad no menor a la establecida, en cada caso, para vicedirector y director de escuela común de primera categoría, en la forma que determine la reglamentación.

Que el Decreto 1095/92 incorpora el cargo de Maestro Auxiliar docente al nomenclador;

Que mediante Resolución N°1348/07 se derogan las Resoluciones N° 1156/82; 365/83, 1569/88; 137/96 y 641/05 del Consejo Provincial de Educación, estableciendo que las Residencias Escolares de Nivel Primario, Residencias de Nivel Medio y Escuelas Hogares se regirán por la presente normativa y se aprueba

el “Reglamento General de Escuelas Hogares y Residencias Escolares para los Niveles Primario, Medio y Superior No Universitario”,

Que la Resolución 1348/07 Anexo I, Capítulo V, Art. 37° define funciones pedagógicas para el Maestro Auxiliar Docente;

Que analizada la resolución mencionada anteriormente se observa que se omitió en el escalafón correspondiente, el cargo: Maestro Auxiliar Docente;

Que la Resolución N° 1119/12 del CPE equipara el cargo de Maestro Auxiliar Docente de las Escuelas Hogares y Residencias Escolares de Educación Primaria con el cargo de Maestro de Ciclo de Jornada Completa, a) permutas y traslados b) reincorporaciones c) ubicación de personal docente en disponibilidad;

Que para la equiparación prevista en la Resolución N°1119/12, se tuvo en cuenta que para acceder a dichos cargos se requiere el mismo TÍTULO DOCENTE;

Que en función de las distintas normativas y actas paritarias se hace mención al cargo en cuestión con diferentes denominaciones, por tanto, se hace necesario redefinir la denominación del mencionado cargo existente en las Escuelas Hogares como “Maestro Auxiliar Docente de Escuelas Hogares”;

Que en encuentros de mesas educativas la gremial solicita se contemple la situación de los docentes citados de acuerdo a la realidad que presentan estos establecimientos rurales por lo que es necesario incorporar el cargo de Maestro Auxiliar Docente de Escuela Hogar al escalafón de las Escuelas Hogares, para acceder a los cargos de ascenso en dichos establecimientos;

Que es necesario garantizar el derecho al ascenso de los/as Maestros/as Auxiliares Docentes de Escuelas Hogares;

Que se debe incluir a los Maestros/as Auxiliares Docentes de Escuela Hogar en los listados de Ascenso de las Escuelas Hogares de la Provincia y la denominación “Maestro/a Auxiliar Docente de Escuela Hogar” en el formulario de inscripción de Interinatos y Suplencias;

Que se debe encomendar a la Junta de Clasifi-

cación para la Enseñanza Primaria la rectificatoria del Anexo I de la Resolución N° 2200/15, del formulario destinado a la Inscripción para Interinatos y Suplencias e Ingreso a la Docencia para el Nivel Primario;

Que es necesario emitir la norma legal correspondiente;

POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1°. ESTABLECER que a partir de la presente, el cargo Auxiliar Docente de las Escuelas Hogares, se denomine “Maestro/a Auxiliar Docente de Escuela Hogar”.

Artículo 2°. INCORPORAR el cargo de Maestro/a Auxiliar Docente de Escuela Hogar al escalafón, para acceder a los cargos de ascenso en las Escuelas Hogares.

Artículo 3°. ENCOMENDAR a partir de la presente resolución a la Junta de Clasificación para la Enseñanza Primaria incluir a los Maestros/as Auxiliares Docentes de las Escuelas Hogares en los listados de Ascenso de las Escuelas Hogares de la Provincia.

Artículo 4°. DETERMINAR que la Junta de Clasificación para la Enseñanza Primaria debe rectificar del Artículo 2° Anexo I de la Resolución N° 2200/15, del formulario destinado a la Inscripción para Interinatos y Suplencias e Ingreso a la Docencia para el Nivel Primario.

Donde dice: Educación Primaria (1) Tipo de Educación: COMÚN (1) - 84 - AUXILIAR DOCENTE Debe decir: Educación Primaria (1) Tipo de Educación: COMÚN (1) - 84 - AUXILIAR DOCENTE/MAESTRO/A AUXILIAR DOCENTE DE ESCUELA HOGAR.

Artículo 5°. HOMOLOGAR la presente resolución ante la Secretaría de Estado de Trabajo.

Artículo 6°. REGISTRAR, comunicar y archivar.

RESOLUCIÓN N° 5360/18

Esta resolución establece la cobertura de las suplencias de los cargos: Maestrx de Apoyo a la Inclusión a partir de 2 días de ausencia y para el caso de Técnicx de Apoyo en la Escuela a partir de los 5 días. Con esta normativa, se logró garantizar derechos laborales a trabajadorxs y a la continuidad pedagógica de lxs estudiantes.

VIEDMA, 13 DE DICIEMBRE DE 2018

VISTO:

La resolución 3438/11 que crea los cargos de Maestro de apoyo a la Inclusión (MAI) y de Técnico de Apoyo en la Escuela (TAE) figuras indispensables para la inclusión escolar, y;

CONSIDERANDO:

Que las normativas actuales en relación a los procesos de designaciones de suplentes en los cargos mencionados no contemplan con precisión los plazos para su cobertura;

Que el artículo 4° de la Resolución N°3438/11 crea la figura de Maestro de Apoyo a la inclusión para los niveles Inicial y Primario y se amplía en el artículo 7° de la citada normativa, para el Nivel Secundario;

Que la acción de dichas figuras se desarrolla en la sede de la Escuela de Nivel Inicial y/o Primaria por los apoyos individualizados intensivos y/o permanentes que se necesitan para garantizar los propósitos de ley en relación a la inclusión, de acuerdo al artículo 5° de la citada Resolución;

Que el artículo 10° de la Resolución 3438/11 establece que el TAE desarrolla sus funciones en los Establecimientos Educativos donde se incluyen los estudiantes con discapacidad;

Que del Anexo II de la Resolución 3438/11 se desprende la conformación DEL EQUIPO DE APOYO: MISIONES Y FUNCIONES comprometidos con una cultura inclusiva;

Que El Equipo de Apoyo tiene como misión favorecer la construcción de escenarios inclusivos, evaluar, proponer y diseñar los apoyos que requieren los estudiantes con discapacidad para su inclusión en la escuela.

Que la ausencia de integrantes de dichos equipos es necesaria cubrirla en tiempo y forma para lo que

se hace necesario definir la especificidad de la situación, generando el marco correspondiente;

Que la Resolución N°1688/13 no contempló la situación de los cargos especificados;

Que el acuerdo con la UnTER – Unión de Trabajadores/as de la Educación – se avanza en incorporar al punto 39 de la Resolución N°1080/92-TO Resolución 100/95, las ausencias a cubrir para garantizar la continuidad de procesos educativos;

Que es pertinente definir el tiempo mínimo de ausencia para cubrir la suplencia respectiva, por lo que debe dictarse la norma legal correspondiente;

POR ELLO

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1°. INCORPORAR a la Resolución N° 1080/92 - Texto Ordenado Resolución N° 100/95 - Capítulo V punto 39, el inciso b.4 que quedará detallado de la siguiente manera:

Maestro de Apoyo a la inclusión en Discapacidad mental, auditiva, visual, motora y en Discapacidad Auditiva – Intérprete de Señas: dos (2) días.

Técnico de Apoyo en la Escuela: cinco (5) días.

Artículo 2°. REGISTRAR y comunicar por la Secretaría General a los Consejos Escolares de Educación Alto Valle Oeste I y II, Alto Valle Centro I y II, Alto Valle Este I y II, Andina, Andina Sur, Sur I y II, Valle Medio I y II, Valle Inferior, Atlántica I y II, a las Direcciones de nivel, a las Supervisiones de Educación Inicial, Primaria y Secundaria, a la Supervisión de Educación Especial, a la Dirección de Planeamiento, Educación Superior y Formación; a las Juntas de Clasificación para la Enseñanza Inicial, Primaria y Secundaria, a la Secretaría de Trabajo, y archivar.

RESOLUCIÓN N° 5362/18

Con esta propuesta, el sindicato logró una conquista fundamental respecto al derecho a la reserva de cargos/horas cátedra en asambleas presenciales de interinatos y suplencias a quienes se encuentran encuadrados en la Ley Provincial N° 5059 (licencia por enfermedades graves/neoproliferativas/progresivas) y la Ley Provincial N° 5244 (licencia atención familiares con discapacidad), entre otras.

Además, deroga todas las normas anteriores y establece el derecho a la reserva de cargos a quienes se encuentren usufructuando licencia art. 1°, art. 2°, art. 6° y art. 35° Resolución N° 233/98, Resolución N° 1077/15 por paternidad y a quienes se encuentren encuadrados en las Leyes 5059 y 5244.

VIEDMA, 13 DE DICIEMBRE DE 2018

VISTO:

La Ley Provincial N° 5059, La Ley Provincial N° 5244, La Resolución N° 233/P/98 y el acta de la Comisión de Política Educativa y Laboral entre el Ministerio de Educación y Derechos Humanos y la Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro de fecha 30 de Enero de 2014, y las Resoluciones N° 331/14 y N° 1926/15, N° 471/16, y la resolución N° 4403/16 CPE, Y;

CONSIDERANDO:

Que la Ley Provincial N° 5059 crea un programa de asistencia integral de los agentes dependientes del Estado Provincial con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo;

Que la inclusión en el programa creado por dicha Ley otorga garantías laborales y salariales en tanto se encuentren incorporados en el marco de la Ley;

Que por Resolución N° 2060/16 CPE, se adhiera en todos sus términos a la Ley Provincial N° 5059 de la Legislatura de la Provincia de Río Negro;

Que la Resolución N° 233/P/98 establece el procedimiento general y particular del régimen de licencias e inasistencias para el personal docente;

Que por Resolución N° 331/14 se determina que los Trabajadores de la Educación que se encuentren usufructuando Licencia Artículo 2° y Artículo 6° de la Resolución N°233/P/98 podrán

hacer reserva de nuevos cargos u horas cátedra, según normativa vigente, hasta la finalización del año escolar en el que hizo reserva;

Que por Resolución N° 1926/15 se rectificó el Artículo 1° de la Resolución N° 331/14 que quedó redactado de la siguiente manera: “ESTABLECER que los Trabajadores de la Educación que se encuentren usufructuando licencia Artículo 1°, 2° y 6° de la Resolución N° 233/P/98 podrán hacer reserva de nuevos cargos u horas cátedra, según normativa vigente, hasta la finalización del año escolar en el que hizo reserva, y dicha reserva sólo se realiza en las asambleas presenciales de interinatos y suplencias”;

Que por Resolución N° 4403/16 CPE se rectificó el Artículo 1° de la Resolución N° 331/14 que quedó redactado de la siguiente manera: “ESTABLECER que los Trabajadores de la educación que se encuentren usufructuando licencia Artículo 1°, 2° y 6° de la Resolución N° 233/P/98, Artículo 35° de la Resolución N° 233/P/98 incorporado por Resolución N° 471/16 y/o Resolución N° 1077/15 podrán hacer reserva de nuevos cargos u horas cátedra, según la normativa vigente, hasta la finalización del año escolar en el que hizo la reserva, y dicha reserva sólo se realiza en las asambleas presenciales de interinatos y suplencias”.

Que por Resolución N° 2060/16 se adhirió a la Ley N° 5059 de Programa de Asistencia Integral de los Agentes dependientes del Estado Provincial, con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo, que se encuentren atravesando por un estadio de una enfermedad gravemente

incapacitante y progresiva;

Que la Ley Provincial N° 5244 reconoce como política prioritaria el derecho de las personas con discapacidad a contar con la atención y cuidados familiares adecuados durante todo su ciclo vital;

Que dicha Ley establece un régimen especial para el personal en relación de dependencia con los tres Poderes del Estado, organismos centralizados y descentralizados, empresas y sociedades del Estado y órganos de control: Licencia por nacimiento de hijo o Hija, Licencia especial por discapacidad adquirida, Licencia por atención familiar especial; licencia por tratamiento; Franquicia Horaria; derecho a salidas para gestiones o trámites;

Que se debe contemplar la situación del personal que usufructúe licencia de acuerdo a lo previsto en la Ley 5059, Resolución N° 2060/16 y en la Ley 5244;

Que en salvaguarda de los derechos como trabajador/ra es necesario permitir la reserva de cargo u horas cátedra hasta la finalización del año escolar en el que hiciera reserva de los mismos;

Que es necesario unificar y dar claridad mediante la presente norma, por lo que se debe dejar sin efecto la Resolución N° 311/14, 1926/15 y 4403/16;

Que resulta necesario emitir la norma legal correspondiente;

POR ELLO,

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1°. DEJAR SIN EFECTO las Resoluciones N° 331/14, N° 1926/15, N° 4403/16, en todos sus términos.

Artículo 2°. ESTABLECER que los Trabajadores Y Trabajadoras de la Educación que se encuentren usufructuando licencia Artículo 1°, 2° y 6° de la Resolución N° 233/P/98, Artículo 35° de la Resolución N° 233/P/98 incorporado por Resolución N° 471/16, Resolución N° 1077/15 de Licencia por Paternidad, **Resolución N° 2060/16 por la cual se adhiere a la Ley Provincial N° 5059** de Asistencia Integral de los Agentes con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo y **la Ley Provincial N° 5244** de atención y cui-

dados de familiares con discapacidad, podrán hacer reserva de nuevos cargos u horas cátedra, según la normativa vigente, hasta la finalización del año calendario en curso en el que hizo la reserva, y dicha reserva sólo se realiza en las asambleas presenciales de interinatos y suplencias”.

Artículo 3°. ESTABLECER que la reserva de cargos u horas cátedra determinada por el artículo 2° de la presente resolución, no implica alta, toma de posesión ni derecho a percepción de haberes.

Artículo 4°. DETERMINAR que las autoridades correspondientes de los establecimientos escolares dejarán consignado en las planillas de información mensual la reserva del cargo u horas cátedra y el límite de fecha para la toma efectiva de posesión, al solo efecto de que la planilla refleje la realidad institucional.

Artículo 5°. ESTABLECER que si la Junta Médica otorga el alta médica que le permita al trabajador desempeñar efectivamente los cargos u horas reservados, el docente deberá tomar posesión en forma inmediata.

Artículo 6°. FIJAR que el trabajador/ra que no haya obtenido el alta médica antes de la finalización del año calendario en curso en el que hizo la correspondiente reserva, perderá automáticamente todo derecho sobre los cargos u horas reservados.

Artículo 7°. REGISTRAR, comunicar por la Secretaría General a los Consejos Escolares de Educación Alto Valle Oeste I y II, Alto Valle Centro I y II, Alto Valle Este I y II, Andina, Andina Sur, Sur I y II, Valle Medio I y II, Valle Inferior, Atlántica I y II, a las Supervisiones de Educación Inicial, Primaria y Secundaria de todas las modalidades, a la Dirección de Planeamiento, Educación Superior y Formación; a las Juntas de Clasificación para la Enseñanza Inicial, Primaria y Secundaria, a la Secretaría de Trabajo, y archivar.

RESOLUCIÓN N° 3144/22

Este proyecto gremial fue elaborado en vocalía gremial docente en 2017, discutido y aprobado en sesión del 20/05/22. Permite reservar un cargo de ascenso a aquellxs compañerxs que se encuentran en uso de licencia Artículos 1º, 2º, 4º, 5º, 9º, 11º, 13º, 18º y 35º de la Resolución N° 233/98 licencia por paternidad Ley Nacional 5028, Ley Provincial 5059, Ley Provincial 5244, hasta la finalización del ciclo lectivo, garantizando el derecho al ascenso.

VIEDMA, 20 DE MAYO DE 2022 VISTO:

La Ley 391 Estatuto del Personal Docente, la Resolución N° 233/P/98, la Resolución N° 5362/18, la Resolución N° 315/12, la Resolución N° 4082/14 CPE y El expediente N° 139.980-SG-06 del registro del Ministerio de Educación y Derechos Humanos – Consejo Provincial de Educación, y

CONSIDERANDO:

Que en el mismo obra documentación sobre el análisis de la Resolución N° 233/P/98 y la continuidad del servicio activo y las actuaciones en referencia a la emisión de la Resolución N° 893/06;

Que por Ley 391 Estatuto del Personal Docente en sus Art. N° 29, 30 y 31 se establecen los mecanismos, requisitos y el derecho a los ascensos de los Trabajadores/as de la Educación;

Que la Resolución N° 233/P/98 establece el procedimiento general y particular del régimen de Licencias e Inasistencias para el personal docente;

Que la Resolución N° 4082/14 establece el derecho a un nuevo cargo en caso de encontrarse la Trabajadora de la Educación usufructuando licencia Art 1º, Resolución N° 233/98;

Que la normativa deja sin protección a docentes que, encontrándose en uso de licencia no pueden acceder a un cargo de ascenso;

Que debe contemplarse esta situación por el principio de igualdad ante la ley, utilizando el mismo concepto de reserva de cargo;

Que permitir la reserva temporaria de nuevos puestos de trabajo no implica la toma de posesión ni el derecho a percibir haberes;

Que en salvaguarda de los derechos como trabajador/a es necesario permitir la reserva de cargos de ascenso, para cubrir interinatos y suplencias, hasta la finalización del ciclo lectivo;

POR ELLO,

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN RESUELVE:

Artículo 1º. DETERMINAR que los y las Trabajadores/as de la Educación que se encuentren usufructuando licencia Artículos 1º, 2º, 4º, 5º, 9º, 11º, 13º, 18º y 35º de la Resolución N° 233/98 CPE, licencia por paternidad Ley Nacional 5028, Ley Provincial 5059, Ley Provincial 5244, podrán hacer reserva de cargos de ascenso para cubrir interinatos y suplencias, según la normativa vigente, hasta la finalización del ciclo lectivo.

Artículo 2º. ESTABLECER que cada vacancia que se origina constituye un nuevo ofrecimiento y consecuentemente un nuevo período de reserva.

Artículo 3º. ESTABLECER que la reserva del cargo de ascenso determinada por el artículo 1º de la presente resolución, no implica alta, toma de posesión ni derecho a percepción de haberes.

Artículo 4º. DETERMINAR que las autoridades correspondientes de los establecimientos escolares dejarán consignado en las planillas de información mensual la reserva del cargo y el límite de fecha para la toma efectiva de posesión, al solo efecto de que la planilla refleje la realidad institucional.

Artículo 5º. ESTABLECER que si la Junta Médica del CPE, otorga el alta médica que le permita al trabajador/a desempeñar efectivamente el cargo reservado, el docente deberá tomar posesión en forma inmediata.

Artículo 6º. FIJAR que el trabajador/a que no haya obtenido el alta médica antes de la finalización del período de reserva correspondiente, perderá automáticamente todo derecho sobre el cargo.

Artículo 7º. REGISTRAR, comunicar por la Secretaría General a la Dirección General de Educación, a las Juntas de Clasificación para la Enseñanza Inicial, Primaria y Secundaria, a los Consejos Escolares de Educación Andina, Andina Sur, Atlántica I y II, Alto Valle Este I y II, Alto Valle Centro I y II, Alto Valle Oeste I y II, Sur I y II, Valle Medio I y II y Valle Inferior, a las Supervisiones de Educación correspondientes, por su intermedio a los establecimientos y archivar.

NOTA N° 4566/18

Esta nota del Consejo Provincial de Educación, surge como respuesta a un viejo reclamo de compañerxs de la Línea Sur, que ante la falta de especialistas o de tecnología para la realización de estudios en su localidad de residencia debían trasladarse a otra localidad. Para ello, debían solicitar licencia art 1° o art 13° Resolución N° 233/98, a lo que en su mayoría no se le daba curso ya que el certificado médico no tenía la leyenda “debe guardar reposo laboral”. A partir de la emisión de la nota, se instruyó a los Consejos Escolares la validación de estas licencias. Vale destacar que, mientras algunxs compañerxs apostaron a la justicia descreyendo en la fuerza de nuestra organización, otrxs apostamos fuertemente al trabajo sindical y es así como logramos revertir una situación injusta.

VIEDMA, 14 de noviembre de 2018.
REF S/Solicitud Licencia Art 1 y 13
Resolución 233/98-Nota N° 90/18

A LA COORDINACIÓN
DE CONSEJOS ESCOLARES
A LA DIRECCIÓN DE PERSONAL
A LA COORDINACIÓN DE
UNIDAD DE GESTIÓN
S/D

Analizada la Nota de referencia, en la cual se plantea la necesidad de algunos docentes de diferentes localidades, en relación a la solicitud de otorgamiento de la Licencia Art. 1 y Art 13 de la Resolución 233/98, teniendo en cuenta la falta de especialistas en esas zonas y de tecnología para realizarse estudios precisos, esto motiva tener que trasladarse a otras localidades para llevar adelante dichos exámenes, y atención de especialistas. Atento a que los profesionales no justifican dicha ausencia como licencia, ya que no reza en el certificado el requisito “reposo Laboral” no es considerado por Unidades de Gestión dichas solicitudes.

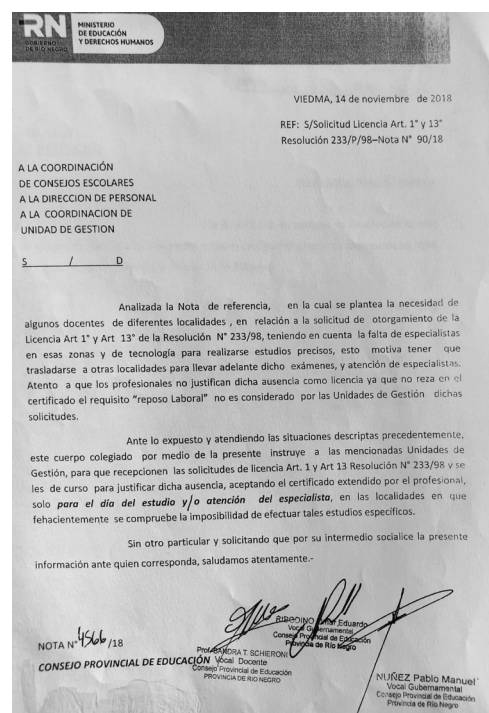
Ante lo expuesto y atendiendo a las situaciones descriptas precedentemente, este cuerpo colegiado por medio de la presente instruye a las mencionadas Unidades de Gestión, para que se recepcionen las solicitudes de Licencias de Art 1 y Art 13 Resolución 233/98 y se les de curso para justificar dicha ausencia, aceptando el certificado extendido por el profesional solo para el día del estudio y/o atención

del especialista, en las localidades en que fehacientemente se compruebe la imposibilidad de efectuar tales estudios específicos.

Sin otro particular y solicitando que por su intermedio socialice la presente información ante quien corresponda, saludamos atentamente.

NOTA N° 4566/18
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

Sandra Schieronni Vocal Gremial Docente
Pablo Núñez, Vocal Gubernamental
Omar Ribodino, Vocal Gubernamental



RESOLUCIÓN N° 471/16

Esta Resolución en sí misma, es el reflejo del trabajo sostenido dentro de UnTER, en pos de la ampliación de derechos de las mujeres y disidencias. Como así también la visibilización de que la violencia por razones de género atraviesa a la sociedad en su conjunto y que, como trabajadorxs de la educación debemos acompañar a las sobrevivientes y sus hijxs.

A partir de trabajo coordinado entre todas las representaciones sindicales durante el 2014/2015, con el objetivo de dar respuesta a compañeras que atravesaban situaciones traumáticas por violencia de género, se construyó una propuesta ante el CPE, con el asesoramiento legal de la abogada de UnTER, Carolina Villa Decandia.

De esta manera se logró la ampliación de la Resolución 233/98, con la inclusión del Capítulo 8; artículo 35 que contempla 180 días de licencia continuos o discontinuos, por año, pudiendo ser ampliada según evaluación que realicen profesionales de los servicios de asistencia a las víctimas de violencia de género en forma conjunta con los del Sistema de Junta Médica Provincial.

Esta normativa fue ampliada, también por propuesta del sindicato, con las Resoluciones N° 5119/21 y N° 4618/17, y continúa siendo revisada, acorde a las nuevas normativas nacionales, surgidas luego de la creación del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad. Como así también, de las diferentes problemáticas que surgen a partir de la visibilización de las diferentes violencias que nos afectan cotidianamente y que, a partir de las luchas de los colectivos feministas y las organizaciones, se ha logrado poner en tensión su naturalización dentro de las instituciones y se continúa trabajando de manera colectiva para construir espacios educativos inclusivos y libres de violencias.

VIEDMA, 17 DE FEBRERO DE 2016

VISTO: La Ley Provincial N° 5086, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la misma se establece un régimen de Licencia Especial con goce de haberes para agentes públicos del género femenino, que se desempeñan en el ámbito del sector público provincial (Artículo 2° de la Ley Provincial H N° 3186) y que sean víctimas de hechos de violencia de género;

Que en el Artículo 6° se establece que cada organismo debe adecuar su normativa interna para dar cumplimiento efectivo al derecho consagrado por la mencionada Ley;

Que es necesario emitir la norma legal correspondiente;

POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACION

RESUELVE:

Artículo 1°. INCORPORAR, en el marco de lo establecido por la Ley Provincial N° 5086, al Régimen de Licencias e Inasistencias para el personal docente, aprobado por Resolución CPE N° 233/98, el

CAPÍTULO OCTAVO, que quedará redactado de la siguiente manera:

“CAPÍTULO OCTAVO: LICENCIA POR HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO: 35°. En los casos en que la trabajadora sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, se considera justificada.

REGLAMENTACIÓN

La licencia entra en vigencia con la mera invocación ante la autoridad que corresponda, debiendo en un plazo no mayor a 48 horas acompañar por sí o a través de terceros:

a) Certificado que acredite la radicación de la denuncia ante autoridad competente de los hechos acaecidos enmarcados en lo dispuesto por la ley provincial D N° 4650.

b) Certificación emitida por profesionales de servicios de atención públicos y de asistencia a las víctimas de violencia de género, en el que debe constar el lapso por el cual hará uso de la licencia.

c) Duración de la licencia.

La licencia por violencia de género es acumulable y no debe superar los ciento ochenta (180) días por año; pudiendo ser ampliada de acuerdo a la evaluación que realicen los profesionales de los servicios de asistencia a las víctimas de violencia de género en forma conjunta con los del Sistema de Junta Médica Provincial.

Deber de confidencialidad: Las autoridades y quienes intervengan en el procedimiento de ben guardar deber de confidencialidad. Omitido el mismo se instruirá sumario por incumplimiento grave.”

Artículo 2º. DETERMINAR el envío de la presente Resolución a la Comisión Paritaria con formada por representantes del Ministerio de Educación y DDHH y el gremio UnTER para su posterior homologación.

Artículo 3º. REGISTRAR, comunicar por la Secretaría General, a los Consejos Escolares: Alto Valle Oeste I y II, Alto Valle Centro I y II, Alto Valle Este I y II, Andina, Andina Sur, Sur I y II, Valle Medio I y II, Valle Inferior, Atlántica I y II, y por su intermedio a las Supervisiones de Educación correspondientes, y archivar.

RESOLUCIÓN N° 5119/21

A partir de la aplicación del Art. 35, y de la ampliación de derechos que se fueron promulgando desde la creación del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, se fueron dando nuevos debates sobre los derechos y garantías de las personas que sufren violencia por razones de género. De la misma manera, encuadrar situaciones complejas que se pueden dar en el ámbito laboral.

Así fue posible reconocer en primer lugar, que la realización de denuncias ante autoridades policiales o judiciales es parte del proceso de reconstrucción de las sobrevivientes, que la ampliación de la Ley Nacional 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, establece lineamientos específicos para la valoración de la palabra de quien denuncia, como así también del respeto a su derecho a la confidencialidad y a la intimidad.

Por estas razones, se trabajó en una propuesta presentada por el sindicato para brindar las garantías de confidencialidad en la presentación de la solicitud de la licencia y evitar acciones que revictimizaran a las denunciantes. Así se estableció ampliar las autoridades competentes para la presentación de la solicitud de la licencia por Art. 35 como son las Supervisiones Escolares, los Consejos Escolares, la Subsecretaría de Recursos Humanos y el Departamento de Licencias.

VIEDMA, 02 DE NOVIEMBRE DE 2021

VISTO:

La Nota N° 131/21 de la Vocalía Gremial, la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Ley Nacional 26.485; Ley 27.372 de Derechos y Garantías de las Personas víctimas de delitos; Ley 15.232 de la Provincia de Buenos Aires, sobre Régimen de Protección de Derechos, Asesoramiento y Asistencia a las Víctimas de Presuntos Hechos Ilícitos en el Proceso Penal; las Leyes Provinciales N° 4.650 y N° 5086 y la Resolución N° 233/98 del Consejo Provincial de Educación, y

CONSIDERANDO:

Que, mediante el mismo, se tramita la reglamentación del Artículo 35º de la Resolución N° 233/98 CPE (Régimen de licencias docentes);

Que, el Consejo Provincial de Educación, teniendo en cuenta las normas nacionales, internacionales y provinciales vigentes con relación a la temática, tiene como objetivo establecer el marco normativo para determinar los recaudos que debe cumplir la trabajadora docente y disidencias, para solicitar la aplicación efectiva de la licencia por violencia de género;

Que, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para garantizar el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad de las personas para el acceso a medidas de protección integral, ante situaciones de violencia de género, debiendo respetar los siguientes preceptos rectores: La asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándoles el acceso gratuito, rápido, transparente y eficaz en servicios creados a tal fin; así mismo Derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales y administrativos;

Que los organismos del Estado deberán garantizar



a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo (además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina y las leyes que en consecuencia se dicten), los siguientes derechos y garantías:

- a) obtener una respuesta oportuna y efectiva; Partir de la credibilidad de la víctima.
- b) Respeto y privacidad de las vivencias de la víctima.
- c) Actitud exenta de juicios.
- d) Discreción, confidencialidad y celeridad en el tratamiento de la información.
- e) Accesibilidad desde el punto de vista de la gratuidad, la amplitud de formas en la presentación, asesoramientos multidisciplinarios.
- f) Contención y acompañamiento a la víctima.
- g) Tratamiento digno a la víctima evitando toda acción que implique riesgo de revictimización, en particular:
 - 1) El sometimiento a demoras, derivaciones o consultas inconducentes e innecesarias.
 - 2) La exigencia de declaraciones reiteradas, o de respuesta sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho presentado y que excedan el ejercicio del derecho de

defensa de parte.

- 3) La exigencia de tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos.
- 4) La exigencia o realización de prácticas, procesos, medidas, actos u omisiones que impliquen un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro;

Que, mediante el Artículo 35° de la Resolución N° 233/98 CPE se considera que, las docentes trabajadoras que hayan sido víctimas de situaciones de violencia por razones de género y, que por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, se encuentren justificada su inasistencia sea esta total o parcial;

Que, se ha establecido, mediante su reglamentación que la licencia entra en vigencia con la mera invocación ante la autoridad que corresponda, debiendo en un plazo no mayor a 48 horas acompañar por sí o a través de terceros: a) Certificado que acredite la radicación de la denuncia ante autoridad competente de los hechos acaecidos enmarcados en lo dispuesto por la Ley Provincial D N° 4650. b) Certificación emitida por profesionales de servicios de atención públicos y de asistencia a las víctimas de violencia de género, en el que debe constar el lapso por el cual hará uso de la licencia;

Que así mismo, para hacer efectiva la licencia por violencia de género, se exige una constancia de

una denuncia policial o judicial;

Que, este requisito ignora que, por la complejidad estructural de la violencia de género, quien la está transitando, puede no estar decidida a realizar una denuncia, ya sea por el riesgo que esta representa para sí misma, no contar con la fortaleza psicofísica necesaria para transitar instancias de judicialización u otras razones encuadradas en situaciones postraumáticas que afecten su integridad y, de todas formas, necesitar hacer uso de la licencia;

Que corresponde considerar la opción de incorporar espacios alternativos de atención o la flexibilización de este requisito. Siendo importante que al establecer estos procesos se tenga en cuenta la complejidad que significa llegar a realizar una denuncia o/y, a la vez, encontrar un espacio seguro previo a realizarla;

Que, en función de ello y en virtud de las normas de aplicación antes citadas, corresponde determinar qué se entiende por autoridad competente para recibir denuncia de los hechos enmarcados en la Ley Provincial D N° 4650, como así también garantizar la confidencialidad establecida en las leyes citadas;

Que en consecuencia se hace necesario establecer más ámbitos de recepción de las denuncias por violencia de género; tales como Supervisiones Es-

colares, Consejos Escolares, Subsecretaría de Recursos Humanos y el Departamento de Licencias;

POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACION

RESUELVE:

Artículo 1º. INCORPORAR, a los fines de realizar la denuncia de hechos de violencia de género que habilitan a trabajadoras de la educación a hacer uso de la licencia por violencia de género – Resolución N° 233/98 - Artículo 35º, como autoridad competente: Las Supervisiones Escolares, Los Consejos Escolares, La Subsecretaría de Recursos Humanos y el Departamento de Licencias.

Artículo 2º. REGISTRAR, comunicar por la Secretaría General a los Consejos Escolares: Valle Inferior, Atlántica I y II, Sur I y II, Andina Sur, Andina, AVC I y II, AVO I y II, AVE I y II, Valle Medio I y II, a la Dirección General de Educación, a las Direcciones de Educación de todos los Niveles y sus Modalidades, a la Subsecretaría de Recursos Humanos, a la Junta de Clasificación para la Enseñanza Inicial, Primaria y Secundaria, a la Junta de Disciplina Docente, al Área de Comunicación, a las Supervisiones de Educación correspondientes, por su intermedio a los Establecimientos Educativos, a la UnTER, y archivar.

RESOLUCIÓN N° 4618/17

El art. 35 también permitió visibilizar concretamente los distintos modos de violencias que sufren las compañeras cuando denuncian y la situación de extrema vulnerabilidad psicofísica que requiere multiplicar las formas de acompañamiento y protección. Una de ellas, era pensar la mejor estrategia para permitirles, de ser necesario, trasladarse del lugar donde desempeñan sus tareas.

Tomando como referencia la normativa vigente, que solamente toma en cuenta a las titulares, se propuso esta resolución que establece garantías laborales para las compañeras, habilitándoles a solicitar ubicación provisoria por excepción también para interinas y suplentes, para que puedan conservar su situación laboral. Solicitud que puede tramitar directamente ante la Junta correspondiente, en cualquier momento del año. Contempla, además, la posibilidad de reducción horaria.

VIEDMA, 16 DE NOVIEMBRE DE 2017

VISTO:

La Ley Nacional N° 26485, la Ley Provincial N° 5086, la Ley 391 Estatuto Docente, la Resolución N°233/98, la Resolución N°471/16, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley Nacional N° 26485 en su Artículo 4º define la violencia de género de manera directa o indirecta;

Que la Ley 391, Estatuto docente, establece dere-



chos y obligaciones de los/as trabajado res/as de la Educación;

Que en el Capítulo XII de la Ley 391, en su artículo 33 establece que “el personal docente titular podrá solicitar traslado por razones de salud, necesidad del núcleo familiar u otros motivos debidamente fundados...”

Que la Resolución 332/77 aprueba el régimen de traslados provisorios dirigido a docentes Titulares;

Que la Ley Provincial N° 5086 establece un régimen de licencia especial con goce de haberes para agentes públicos del género femenino, que se desempeñan en el ámbito del sector público provincial (Art. 2° de la Ley Provincial H N° 3186) y que sean víctimas de violencia de género;

Que en el Artículo 6° se establece que cada organismo debe adecuar su normativa interna para dar cumplimiento efectivo al derecho consagrado por la mencionada Ley;

Que el CPE emite la Resolución 471/16 que incorpora el Artículo 35° a la Resolución 233/98, régimen de licencias e inasistencias para el personal docente;

Que es importante el resguardo integral de la trabajadora víctima de violencia de género y su familia, que se resguarda con el dictado de las normativas mencionadas;

Que además de garantizar un régimen de licencia especial con goce de haberes es necesario ampliar criterios contemplando las situaciones en las que se garantice un adecuado ámbito laboral, facilitando entonces otras alternativas para el personal de género femenino independiente de la condición de

designación de cargos que posee;

Que en consecuencia a través de la normativa específica es posible facilitar que se resguarde la integridad física y psicológica de quien es víctima de violencia de género y que ello supone entonces tomar medidas que contribuyan al cese de la violencia;

Que entre las docentes que sufren violencia de género pueden darse situaciones de designaciones que no necesariamente sean casos de docentes titulares;

Que es imprescindible adecuar la normativa en consonancia con el avance de la legislación de protección de los derechos de las mujeres;

POR ELLO:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1º. ESTABLECER que el personal docente no titular que se encuentre bajo la cobertura de la ley 5086 y en uso de la licencia por artículo 35 de la Resolución N°233/98 podrá presentar solicitud de ubicación provisoria por excepción.

Artículo 2º. DETERMINAR que la trabajadora de la Educación víctima de violencia de género tiene derecho a solicitar traslado provisorio, conservando su situación laboral, directamente ante la Junta de Clasificación en cualquier época del año con la presentación de la documentación requerida para solicitar el Artículo 35°, de la Resolución 233/98.

Artículo 3º. ESTABLECER que la trabajadora de la Educación víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de la jornada laboral, si así lo determinara una Junta Médica.

Artículo 4º. DETERMINAR el envío de la presente Resolución al ámbito Paritario para su posterior homologación.

Artículo 5º. REGISTRAR, comunicar por la Secretaría General, a los Consejos Escolares: Alto Valle Oeste I y II, Alto Valle Centro I y II, Alto Valle Este I y II, Andina, Andina Sur, Sur I y II, Valle Medio I y II, Valle Inferior, Atlántica I y II, y por su intermedio a las Supervisiones de Educación correspondientes, a la Unión de Trabajadores/as de la Educación y archivar.



CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL 2019 - 2022

Sandra Schierononi, Secretaria General

Silvana Inostroza, Secretaria Adjunta

Patricia Ponce, Secretaria Gremial y de Organización

Manuel Fernández, Secretario de Finanzas

Martín Preciado, Secretario de Acción Social

Silvia Toloza, Secretaria de Actas y Administración

Viviana Orellano, Sec. de Prensa, Comunicación y Cultura

Benjamín Catalán, Sec. de Educación, Estadística, Formación Política Pedagógica y Sindical

Claudia Asencio, Secretaria de Salud en la Escuela

María Ines "Lúa" Hernandez, Sec. de Derechos Humanos, Género e Igualdad de Oportunidades

Sonia Perugini, Secretaria de Retiradxs y Jubiladxs

Gustavo Cifuentes, Vocal titular a cargo de la Secretaria de Nivel Inicial

Natalia Roncallo, Secretaria de Nivel Primario

Gustavo Moyano, Secretario de Nivel Medio

Mariela Peña, Secretaria de Educación Especial

Aldo Horacio Villanueva, Secretario de Nivel Superior

Silvana Lagos, Vocal Titular

Gabriela González, Vocal Titular

María Alejandra Grau, Vocal Suplente

Cristian Rivarola, Vocal Suplente

Representación UnTER en el CPE: Marcelo Nervi, Vocal Gremial Docente

Vocales Junta de Clasificación Inicial:

Silvia Marquassuzaá, Horacio Marzeti

Vocales Junta de Clasificación Primaria:

Jorge Fernández, Stella Maris Sir, Pastor Hernández

Vocales Junta de Clasificación Secundaria:

Silvana Vila, Graciela Almirón, Estrella Salamida

Vocales Junta de Disciplina:

Marcela Casas, Mariela Sánchez, Aurora Gustín

Escuela de Formación Permanente Pedagógica-Sindical, Política y Ambiental "Rodolfo Walsh"

Benjamín Catalán, Sec. de Educación, Estadística, Formación Política Pedagógica y Sindical

Flavio Bell, Director Académico

Nancy Sancho, Vicedirectora Académica

María Isabel Bravo, Secretaria Académica

Delegadxs de Salud:

Verónica Catrin (Zona Sur), Paolo Etchepareborda (Zona Atlántica y Valle Inferior), Andrea Roncati (Zona Andina), Daniel Namuncurá (Zona Alto Valle Este), Jorge Molins (Zona Valle Medio y Río Colorado), Ariel Beltramo (Zona Alto Valle Oeste).

Vocal Gremial en IPROSS: María Clara Busso

Comisión de Diseño Curricular de Jóvenes y Adultxs:

Alicia Schiuma, Alejandro Montero