



Expediente N°18131/15

Los Polvorines, 26 DIC 2018

VISTO el Estatuto de la Universidad Nacional de General Sarmiento; la Resolución (CS) N°6888/18 que aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo Superior; el Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales ratificado por Resolución (CS) N°5445/15 y homologado por Decreto (PEN) N°1246/15; el Convenio Programa entre la Secretaría de Políticas Universitarias y la Universidad Nacional de General Sarmiento, aprobado por Resolución (CS) N°6671/18, las Resoluciones (CS) N° 5445/15, 5805/15, 6048/16, 6049/16, 6178/16 6181/16, 6667/17, 6671/18 y 6709/18; el Acta Paritaria de nivel particular para el sector docente de fecha 10 de diciembre de 2018; el Expediente N°18131/15 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto N°1246/15 el Poder Ejecutivo Nacional homologó el Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales;

Que esta Universidad consideró prioritario dar estabilidad a los trabajadores que desarrollaban tareas de docencia bajo la forma de contratación MAF;

Que mediante la Resolución (CS) N°5805/15 se aprobó el Convenio-Programa entre la UNGS y la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, a fin de dar cumplimiento a la "Reconversión de los contratos MAF a cargos docentes con dedicación simple";

Que atento al cambio de administración en el gobierno nacional producido el 10 de diciembre de 2015, las nuevas autoridades de Ministerio de Educación y Deportes de la Nación y de la Secretaria de Políticas Universitarias informaron a la Universidad que el Convenio suscripto en el mes de noviembre 2015 no había sido protocolizado en el Ministerio, motivo por el cual proponían reprogramar su inicio y firmar un nuevo contrato programa;

Que durante 2016 se trabajó junto con el Programa de Calidad Universitaria de la Secretaria de Políticas Universitarias en la reprogramación del contrato programa, quedando su ejecución sujeta a la disponibilidad presupuestaria del Ministerio de Educación y Deportes para el ejercicio 2016;

Que en la sesión de noviembre de 2016, mediante la Resolución (CS) N° 6048/16, el Consejo Superior aprobó la implementación de la primera etapa del proyecto de reconversión de contratos MAF a cargos docentes de dedicación simple, así como los Criterios para su implementación;



Que en el Acta Paritaria particular del 1º de noviembre de 2016, ratificada por Resolución (CS) N°6049/16, se establecieron los criterios complementarios para la implementación de la reconversión de los contratos MAF a cargos docentes de dedicación simple.

Que a través de distintas Actas Paritarias particulares, ratificadas por el Consejo Superior, se establecieron los listados de los docentes MAF que estaban en condiciones de ser designados en cargos docentes de dedicación simple según los criterios aprobados oportunamente.

Que en marzo de 2018, mediante la Resolución (CS) N°6671/18, el Consejo Superior aprobó el Convenio entre la Universidad Nacional de General Sarmiento y el Ministerio de Educación de la Nación por el cual se financia el "Programa de Mejoramiento" y, con ello, la creación de los cargos docentes de dedicación simple.

Que, con fecha 15 de marzo de 2018, se suscribió el Acta Paritaria particular que establece el Régimen de Incompatibilidades para el personal docente de la Universidad.

Que el Consejo Superior ratificó, mediante Resolución (CS) N° 6709/18, el Acta Paritaria mencionada en el considerando anterior.

Que por lo avanzado del proceso de reconversión de contratos MAF a cargos docentes de dedicación simple, resulta necesario establecer Criterios institucionales que orienten y regulen la creación de nuevos cargos docentes de dedicación simple en la Universidad.

Que es un principio estatutario de esta Universidad el de organizar las relaciones con sus trabajadores dentro de los marcos establecidos por los convenios colectivos de trabajo.

Que, con fecha 10 de diciembre de 2018, se firmó el Acta Paritaria particular para el sector docente, suscripta por los miembros paritarios representantes de la Universidad Nacional de General Sarmiento y miembros paritarios representantes de la Asociación de Docentes Investigadores de la Universidad Nacional de General Sarmiento -ADIUNGS-, a los fines de establecer los criterios institucionales y las regulaciones específicas ligadas a la creación de cargos docentes de dedicación simple y a otras formas de contratación docente.

Que la Dirección General de Asesoría Jurídica tomó la intervención que es de su competencia.

Que corresponde al Consejo Superior ratificar las actas paritarias de nivel particular del Sector Docente;



Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 34° del Reglamento de Funcionamiento del Consejo Superior, el cuerpo prestó consentimiento a la solicitud de la Rectora para designar de manera transitoria a Sergio Gustavo Vera como Secretario del Consejo Superior;

POR ELLO:

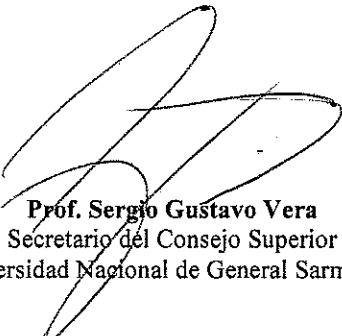
EL CONSEJO SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SARMIENTO

RESUELVE:

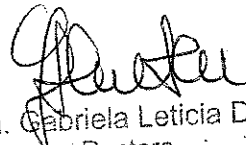
ARTÍCULO 1°.- Ratificar el Acta Paritaria particular para el sector docente de fecha 10 de diciembre de 2018, suscripta entre los miembros paritarios representantes de la Universidad Nacional de General Sarmiento y los miembros paritarios representantes de la Asociación de Docentes Investigadores de la Universidad Nacional de General Sarmiento –ADIUNGS-, que establece los criterios institucionales y regulaciones específicas ligadas a la creación de cargos docentes de dedicación simple y a otras formas de contratación docente, y que como anexo forma parte de la presente resolución en seis (6) hojas.

ARTÍCULO 2°.- Regístrese, comuníquese a las Secretarías, a los Institutos, a la ADIUNGS, a la Unidad de Auditoría Interna, a la Dirección General de Asesoría Jurídica, a la Dirección General Unidad de Biblioteca y Documentación y a la Dirección General de Prensa y Promoción Institucional. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN (CS) N° 7176



Prof. Sergio Gustavo Vera
Secretario del Consejo Superior
Universidad Nacional de General Sarmiento



Dra. Gabriela Leticia Diker
Rectora
Universidad Nacional de General Sarmiento

Acta Paritaria Particular para establecer criterios institucionales y regulaciones específicas ligadas a la creación de cargos docentes de dedicación simple y a otras formas de contratación docente

En la Ciudad de Los Polvorines, Provincia de Buenos Aires, el 10 de diciembre de 2018, se reúne la Comisión Negociadora de Nivel Particular del Personal Docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento, integrada por una parte por la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de General Sarmiento (ADIUNGS), representada por sus miembros paritarios Macarena Rionda y Sonia Filipetto, y por la otra parte por la Universidad Nacional de General Sarmiento, representada por sus miembros paritarios Pablo Bonaldi y Pablo Toledo, a los fines de acordar criterios institucionales y regulaciones específicas ligadas a la creación de cargos docentes de dedicación simple y a otras formas de contratación docente que contribuyan a la mejora de la calidad institucional a partir de la consolidación de la planta de personal, en el marco de lo establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Docente, ratificado por Resolución (CS) N°5445/15 y homologado por Decreto 1246/2015.

Antecedentes

En noviembre de 2016 el Consejo Superior de la Universidad Nacional de General Sarmiento aprobó la Resolución (CS) N°6048 que establecía, entre otras cosas, el inicio de un proceso plurianual de reconversión de todos los contratos MAF a cargos docentes de dedicación simple. Esa decisión plasmaba un conjunto de conversaciones que se habían venido sosteniendo en los años previos tanto con la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, para garantizar el financiamiento recurrente de esos cargos, como con ADIUNGS, para acordar los criterios de implementación de ese proceso. Se acordó entonces que los nuevos cargos docentes fuesen interinos hasta tanto se reformara el Estatuto de la Universidad y se creara la figura de docente de dedicación simple.

Dos años después, luego de haber aprobado tres tandas de pasajes de contratos MAF a cargos docentes de dedicación simple y con la nueva figura creada estatutariamente, la Universidad se encuentra en condiciones de establecer, a través de acuerdos paritarios, criterios institucionales y regulaciones específicas ligadas a la creación de cargos docentes de dedicación simple y otras formas de contratación docente.

La reconversión de los contratos MAF en cargos docentes de dedicación simple fue concebida como parte de un proceso progresivo de mejora de la calidad institucional, de las condiciones de enseñanza y de las condiciones de trabajo de los docentes. Pero una vez concluida esa instancia de reconversión, se abre la oportunidad de atender a las crecientes necesidades de docencia con la creación de nuevos cargos de dedicación simple. Por esta razón resulta conveniente y necesario establecer unos criterios u

SV

A

g

del



mk

g

orientaciones generales que reafirmen el proyecto institucional y, a la vez, contribuyan a darle forma a la política de crecimiento y consolidación de la planta docente.

Desde sus inicios la UNGS promovió una muy fuerte articulación entre las actividades de formación y de investigación. Ello se expresó, entre otras cosas, en la creación de la figura del Investigador-docente como un modo de potenciar la interacción entre ambas instancias. Esa decisión inicial tuvo muchos efectos muy positivos, entre los cuales podemos señalar el nítido perfil de investigación de la Universidad, una oferta formativa con contenidos actualizados, una planta de investigadores docentes con altas dedicaciones horarias, y una mayor capacidad de producir conocimientos de pertinencia y relevancia social, por solo mencionar algunos. Pero en la medida en que la Universidad fue desplegando su oferta formativa y fue incrementando su matrícula, esa decisión inicial de que todos los docentes realizarán simultáneamente actividades de investigación comenzó a resultar problemática. Entre otras razones, porque las necesidades de docencia comenzaron a incidir fuertemente en las nuevas incorporaciones de IDs, deformando o sobredimensionando el tamaño de algunas áreas. En un contexto de recursos siempre finitos y limitados, la incorporación de personal estuvo orientada por criterios que priorizaban la necesidad de atender a las demandas crecientes en docencia antes que por la planificación del despliegue de nuevas líneas de investigación o la consolidación de las ya existentes.

Acuerdos

La adopción en la UNGS de la figura del docente de dedicación simple, tan extendida en el conjunto del sistema universitario, puede contribuir, en parte, a resolver el problema antes mencionado. No obstante, genera a la vez un enorme desafío que es el de continuar brindando una formación pertinente y de calidad, a un número cada vez mayor de estudiantes, sin abandonar el propósito inicial, inscripto en el proyecto institucional, de promover una muy estrecha articulación entre la producción y la enseñanza del conocimiento. Para alcanzar ese objetivo, las partes acuerdan los siguientes criterios u orientaciones generales:

- SV
- a) Promover institucionalmente instancias de formación y de intercambio entre lo/as investigadore/as-docentes y lo/as docentes de una misma área, a los efectos de permitir que estos últimos conozcan y se familiaricen con las líneas de investigación y las producciones más relevantes del área. Todo ello debe darse en el marco de un proceso más amplio que genere las condiciones necesarias para favorecer la integración y la pertenencia institucional de todo/as lo/as docentes. Si bien los cargos de dedicación simple tienen solo responsabilidades de docencia, resulta extremadamente pertinente que, en la medida en que sea posible, se los convoque a aquellas actividades regulares en las que se discuten o se dan a conocer los resultados de las investigaciones en curso.
- D g def S MR
- _____
- g

- b) Garantizar que toda nueva oferta formativa de la Universidad, en cualquiera de sus niveles, deberá estar sustentada, como viene siendo hasta ahora, en la existencia de equipos de investigación propios que produzcan activamente conocimientos en esa área, disciplina o campo de problemas. No podrá, en ningún caso, organizarse una nueva Carrera cuando no exista en la institución una masa crítica de IDs capaz de garantizar una formación actualizada, de calidad y de relevancia social.
- c) Procurar una estructura de cargos docentes con una adecuada distribución entre cargos de dedicación exclusiva, semiexclusiva y simples, a los efectos de poder cumplir con la misión y las actividades centrales que se propuso la Universidad. Para ello, se establece el compromiso institucional de que cuando un cargo de investigador/a docente quede vacante **definitivamente**, ya sea por jubilación o por renuncia de quien lo ocupaba, se podrá cubrir ese mismo cargo de ID o bien reconfigurarlo en otro/s cargo/s de ID para adecuarlo a las necesidades institucionales, pero en ningún caso se podrán utilizar los recursos disponibles que financiaban ese cargo para crear nuevos cargos docentes de dedicación simple. Cuando un cargo de investigador/a docente quede vacante **transitoriamente** por una licencia, se podrá cubrir de manera transitoria ese mismo cargo de ID o bien reconfigurar otro cargo de ID para adecuarlo a las necesidades institucionales por el período que dura la licencia. Solamente se podrán utilizar los fondos disponibles correspondientes a esa licencia para financiar cargos de dedicación simple por el plazo de un año a partir de la fecha de inicio de la licencia.

Asimismo, las partes acuerdan un conjunto de regulaciones específicas ligadas a la creación de cargos docentes de dedicación simple y a otras formas de contratación docente que se detallan a continuación:

A partir del 1º de marzo de 2019 toda contratación/designación para la realización de tareas exclusivamente docentes en los niveles de grado o pregrado que alcance las seis (6) horas semanales frente a curso se realizará en los términos que establece el respectivo Convenio Colectivo de Trabajo docente (CCT). Valdrán para estas dedicaciones simples las regulaciones ya establecidas en paritarias y normativas anteriores (Resolución (CS) N°6048, N°6049 y N°6709):

- La carga horaria de la dedicación simple será de diez (10) horas semanales.
- El ejercicio de las funciones de docencia se realizará en el pregrado y en el grado, con seis (6) horas semanales frente a curso en el promedio anual.
- Una misma persona podrá acumular hasta un máximo de dos (2) dedicaciones simples en la UNGS.
- Ningún/a investigador/a docente o docente podrá acumular cargos que impliquen la responsabilidad del dictado de más de doce (12) horas de clase por semana en los niveles de pregrado y grado en la UNGS.
- Las designaciones de lo/as docentes con dedicación simple serán retribuidas de conformidad con lo establecido en el Capítulo V "De las remuneraciones" del Convenio Colectivo de Trabajadores Docentes de Instituciones Universitarias Nacionales, en el

SV



esquema salarial que adopta el sistema universitario, lo que incluye sueldo básico y su bonificación por antigüedad y adicionales de posgrado.

Los cargos docentes de dedicaciones simples podrán ser habilitados como: a) estables, o b) transitorios, según cómo sea definida la necesidad de docencia a la que atienden y los recursos con que se financian. El carácter del cargo quedará explicitado en su correspondiente habilitación. La principal diferencia entre una forma de habilitación y otra es que la habilitación de cargos transitorios procura atender a una necesidad de docencia que, en principio, resulta temporal y no puede afirmarse que vaya a consolidarse como recurrente. En consecuencia, esos cargos podrán no ser renovados de un semestre a otro cuando haya desaparecido la necesidad de docencia que dio origen a su creación. En el marco de lo establecido por el Art. 15 del CCT, la habilitación transitoria de un cargo docente de dedicación simple no podrá superar en ningún caso los dos años consecutivos. Si eso ocurriera, el cargo deberá ser habilitado como estable por considerarse que la necesidad de docencia a la que atiende es sostenida en el tiempo. Los cargos que se habilitan como estables deben ser financiados con recursos recurrentes; mientras que los cargos que tienen habilitaciones transitorias podrán financiarse con recursos recurrentes o no recurrentes, según el caso.

La diferencia entre un cargo habilitado como estable y otro con habilitación transitoria es la mayor estabilidad del primero, pues al ser un cargo estable corresponde la renovación anual de la designación, y se trata de un cargo que se encuentra en condiciones de ser concursado. Pero no existe ninguna diferencia en cuanto a la remuneración percibida por los docentes que lo ocupan, ni tampoco en cuanto al derecho de acceder a licencias.

Los cargos de dedicación simple habilitados como estables podrán ser ocupados por un/a docente en carácter de: a) ordinario o regular; b) interino; c) suplente; o d) extraordinario, tal como lo establece el CCT. Los cargos habilitados como transitorios solo podrán ser ocupados en carácter de: interino, suplente o extraordinario.

Cuando la Universidad designe interinamente a un/a docente en un cargo de dedicación simple para atender a necesidades de docencia temporarias o acotadas a un solo semestre académico, esas designaciones no podrán ser por un período menor a los seis meses calendario, de manera de garantizar que no exista un perjuicio para el/la trabajador/a. Quedan exceptuadas de esta regulación las designaciones de docentes suplentes, las que serán por el período que corresponda a la licencia del/de la ocupante del puesto.

Cuando las necesidades de docencia de una determinada área no logren conformar el mínimo necesario de seis (6) horas semanales frente a curso, como para configurar un cargo de dedicación simple, se podrán atender esas necesidades de dos maneras diferentes: a través del pago de una ampliación horaria, en aquellos casos en que la responsabilidad es asumida por docentes o investigadores/as docentes de la UNGS; o bien a partir de un contrato de prestación de servicios por tareas docentes (MAF), en el resto

Su

R

A

del

lavo

S

MR

g

de los casos. Las ampliaciones horarias por mayor actividad docente serán por un período determinado (con fecha de inicio y de finalización) y por una cantidad determinada de horas de clase frente al curso. El modo de remuneración de las ampliaciones horarias será establecido a través de un Acta Paritaria particular, sobre la base del criterio de que esa remuneración debe ser proporcional a la remuneración de un cargo de dedicación simple del CCT, según la cantidad de horas semanales de clase y el nivel de responsabilidad docente.

Como criterio general para orientar la cobertura de futuras necesidades docentes que no pueden ser atendidas con cargos docentes de dedicación simple (porque no llegan a conformar seis (6) horas de clase semanales), se afirma la conveniencia institucional de recurrir, siempre que ello sea posible, a la utilización de ampliaciones horarias para docentes o investigadore/as docentes antes que a la incorporación de nuevo/as docentes a través de contratos MAF. Una excepción a este criterio general es la posibilidad de volver a contratar a aquello/as docentes que en años anteriores tuvieron contratos MAF de dos (2) o cuatro (4) horas semanales y que, precisamente por esa razón, no pudieron ser reconvertido/as en cargos de dedicación simple. Estas situaciones particulares deben ser contempladas y, en caso de repetirse la contratación de un semestre a otro, esas personas contratadas deberán tener prioridad para cubrir nuevas necesidades de docencia en el mismo área de conocimiento, de manera de llegar a conformar las seis (6) horas semanales de clase que permiten habilitar un cargo de dedicación simple.

A los efectos de poder implementar estas nuevas regulaciones del mejor modo posible y sin dejar de atender a las particulares situaciones preexistentes, las partes coinciden en señalar que:

- Si hubiera algún/a docente que tuvo contratos MAF durante los dos semestres del año 2018 por seis (6) o más horas de clase semanales y esa misma necesidad de docencia se mantuviera durante los dos semestres de 2019, el cargo de dedicación simple transitorio en el cual se lo/a designe solo podrá serlo por el período de un año. Si persistiera esa necesidad de docencia en el año 2020, el cargo docente deberá ser habilitado como un cargo estable.
- Lo/as docentes que tuvieron contratos MAF F durante los dos semestres del año 2018 por seis (6) o más horas de clase semanales podrán excepcionalmente ser reconvertido/as a cargos docentes de dedicación simple de Ayudante de 2º cuando persista la necesidad de docencia que atienden y el Instituto lo considere pertinente.
- Lo/as docentes que tuvieron contratos MAF durante 2018 y se encuentran jubilado/as no se verán afectado/as por las regulaciones establecidas en la presente Acta Paritaria.

Finalmente las partes coinciden en que, dada la complejidad inherente al despliegue de la actividad formativa en la Universidad y a la construcción de políticas institucionales que garanticen las mejores condiciones para llevar adelante el cumplimiento de esa función central de la Universidad, es necesario un trabajo colectivo de reflexión sistemática y de reelaboración de los criterios y regulaciones que orientan la toma de decisiones. Al

SV
A
g. sup.
S
MR
g

respecto, acuerdan en señalar que una de las tareas principales de la comisión *ad hoc* referida en el Acta Paritaria del 15 de marzo de 2018, ratificada por Resolución (CS) N°6709, será la de realizar una evaluación periódica de la estructura de cargos docentes, su composición y su evolución, proponiendo nuevos criterios y orientaciones que contribuyan al mejor cumplimiento de la misión institucional y que favorezcan la carrera académica de los investigadores docentes y docentes. La recientemente creada Secretaría de Planeamiento y Desarrollo Universitario tendrá la responsabilidad de preparar y proveer insumos para el trabajo de esa comisión, así como también la de contribuir a que los acuerdos que allí se generen se traduzcan en políticas y regulaciones específicas.

Se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un mismo efecto.

BONALDI, PABLO

FILIPETTO, SONIA

Pablo J. Toledo

QUONDA MACARENA

SV