

En la ciudad de Rosario, a los 20 días del mes de noviembre de 2019, se reúnen la Comisión Paritaria Particular Docente con la presencia de Laura Ferrer Varela, Federico Gayoso y Rodolfo Galiano, Miriam Alaimo por UDA, y por la UNR Luis Delannoy, Javier Cabrera y Claudia Voras y en un intercambio de opiniones se tratan los siguientes temas:

- 1) La representación sindical manifiesta que el CCT (arts. 11, 12, y 13) establece la obligación-derecho de contar con la figura del/a Veedor/a gremial en las distintas instancias de evaluación de los docentes -acceso a carrera docente y/o permanencia-; no obstante, ello no especifica la forma ni mecanismos para dicha participación generando algunos conflictos en la práctica que deben ser subsanados por acuerdo de partes en la presente paritaria particular. A dichos efectos esta parte eleva la propuesta que se adjunta.

Los representantes de la UNR acuerdan con la participación del veedor gremial en la instancia propuesta y se comprometen a la incorporación de la figura del veedor/a y a establecer el procedimiento en la normativa correspondiente. Se analizará la propuesta concreta presentada por la representación gremial.

- 2) La representación sindical manifiesta la necesidad de avanzar en acciones referidas a políticas de violencia de género, especialmente contra la mujer, tanto físicas o psicológicas y de dar respuestas a las compañeras trabajadoras de la universidad víctimas de este flagelo. Por tal motivo propone incorporar en el "Régimen de licencias", ordenanza N°725, un nuevo inciso referido a LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO en el ARTÍCULO N° 12 Licencias extraordinarias parte I) LICENCIAS CON GOCE DE HABERES en el texto de la ordenanza 725/2017 agregar el correspondiente detallado de las implicancias en un nuevo inciso.

Al efecto se explicita una propuesta de incorporación normativa, que se adjunta, para ser acordada en la presente paritaria particular.

Los representantes de la UNR informan que se ha realizado un relevamiento de los antecedentes existentes en el sistema universitario nacional al respecto, se está elaborando una propuesta y se elevará al gremio para la reforma del régimen de licencia para su posterior aprobación por el órgano correspondiente.

- 3) La parte gremial reitera su pedido de REGULARIZACION DE LOS CARGOS DE LAS REFERENTAS del Protocolo de Genero en las unidades académicas, a fin de jerarquizar su trabajo y evitar situaciones confusas con las autoridades de las unidades académicas.

Los representantes de la UNR toman conocimiento del reclamo y analizarán el pedido con los Decanos y Decanas de las unidades académicas, en conjunto con el Área de Género y Sexualidades de la UNR.

- 4) "CONVENIO SOBRE LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO". La representación sindical docente ve la necesidad, que dado la firma del "CONVENIO SOBRE LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO" en la Conferencia General de la Organización Internacional el Trabajo (Resol. Nº 190) durante el transcurso de este año, que la UNR adhiera y adecue sus ordenanzas y reglamentos y resoluciones a la misma. Para ello la representación gremial eleva una propuesta de resolución.

Se acuerda trabajar en conjunto con la representación gremial docente, con la representación gremial nodocente y los representantes de la UNR en la elaboración de un proyecto común.

- 5) REGLAMENTO ÚNICO DE INTERINATOS Y SUPLENCIAS. La parte sindical reclama la implementación del artículo 14 del convenio colectivo de trabajo. Basa su reclamo en la necesidad de un reglamento único de interinatos y suplencias para todas las Facultades ya que algunas unidades académicas vienen discutiendo el propio no contemplando plenamente lo pautado a

 UDA

 CS



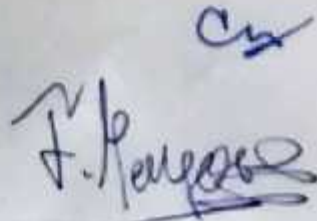



nivel nacional, vulnerando derechos de los trabajadores docentes. En tal sentido se propone a efectos de acordar en la presente paritaria particular, lo siguiente:


- a- La cobertura de vacantes ya sea transitoria o definitiva deberá realizarse mediante promoción transitoria de aquellos docentes regulares (o interinos en caso de no haber docentes ordinarios) de la categoría inmediatamente inferior, entendiéndose por categoría inmediatamente inferior la que corresponde tanto en jerarquía como en dedicación.
- b- Si en una cátedra se libera un cargo de Profesor Titular y no existiese Profesor Asociado, se considerará el cargo inmediato inferior al Profesor Adjunto.
- c- Es prioritario el respeto del CCT en cuanto a "categoría inmediata inferior", NO EXISTIENDO DISTINCIÓN ALGUNA ENTRE JERARQUÍA DE RANGO INMEDIATO INFERIOR E IGUAL RANGO JERÁRQUICO PERO MENOR DEDICACIÓN. Dicho de otro modo: igual jerarquía pero menos dedicación es exactamente equivalente a jerarquía inmediatamente inferior. Se reitera que, en caso de no haber docentes ordinarios, los mismos conceptos son aplicables pero con docentes interinos.
- d- En caso de haber más de un postulante al cargo que ha quedado vacante se procederá a la realización de un concurso interno, hasta tanto se consustancie el concurso oficial el cual deberá ser llamado en el mismo acto de nombramiento del docente interino correspondiente.
- e- Todo reglamento de interinato y suplencia debe contemplar la posibilidad de impugnación en todas sus instancias para no vulnerar los derechos de los trabajadorxs docentes.

Los representantes de la UNR informan que durante el primer semestre de 2020 se elevará un proyecto de Reglamento único de Interinatos y Suplencias. Asimismo se elevará para la consideración de los órganos correspondientes la modificatoria de la Ordenanza de Concursos.

 UDA

 F. P. 





6) ORDENANZA DE CARRERA DOCENTE:

Teniendo conocimiento que se está tratando la modificación de la reglamentación de carrera docente ordenanza nº651, la representación sindical docente solicita se le suministre una copia de la misma para ser estudiada por el gremio, ya que la misma atañe directamente a las condiciones laborales de los trabajadores docentes. Para la elaboración de la misma deberán tenerse en cuenta las pautas que establece el Convenio Colectivo de Trabajo y el decreto 1470/98 anexo I en su apartado I sobre obligaciones docentes y II sobre perfeccionamiento docente gratuito. Para poder acceder al mecanismo de promoción que lo designará como Jefe de Trabajos Prácticos ordinario y con la dedicación correspondiente al cargo vacante o creado, el/la docente deberá poseer un cargo ordinario en la asignatura donde se produzca la vacante o se creare un cargo nuevo. El concurso público, cerrado, de antecedentes y oposición se circunscribirá a todos/as aquellxs que cumplan estas condiciones y manifiesten su voluntad de acceder a la promoción mediante su inscripción en dicho concurso.

El/la docente que se desempeñe 10 años o más en un mismo cargo docente regular, tiene derecho a concursar el cargo de la categoría inmediata superior mediante un concurso cerrado y por el sistema de concursos circunscripto. El concurso deberá convocarse a más tardar a los tres meses de que el/la docente realice la solicitud.

Así mismo creemos que en la evaluación del/a docente debe adjuntarse:

- un Plan de Trabajo del equipo docente de la asignatura correspondiente cuya presentación debe ser responsabilidad del/a profesor/a responsable de la misma previo conocimiento de todxs lxs integrantes de ese equipo docente.
- Una encuesta estudiantil que deberá realizarse al término de cada curso. La instrumentación y presentación de la encuesta estudiantil será responsabilidad de la Secretaría Académica de la Universidad y de cada una de las unidades académicas. Los resultados deberán ser

USA
F. J. Paredes
[Signature]

notificados a lxs interesadxs dentro del semestre posterior al que fue dictada la asignatura o curso respectivo a efectos que lxs mismxs puedan formular las observaciones que consideren pertinentes y realicen las modificaciones en las actividades que desarrolla si así lo consideraran.

- Informe del equipo docente el cual será responsabilidad del/a Profesor/a Titular de la Asignatura o docente que en virtud de acto administrativo debidamente notificado se encuentre a cargo de la misma, previo conocimiento de todxs lxs integrantes de ese equipo.

Los representantes de la UNR plantean que los puntos solicitados por la representación gremial serán analizados para su discusión en la reforma de la Ordenanza vigente. En relación con la evaluación de los estudiantes de la función docente, los representantes de la UNR informan los avances realizados al respecto y las modalidades posibles de implementación.

7) PROTOCOLO DE ACCION POR VIOLENCIA DE GENERO EN LAS ESCUELAS DEPENDIENTES DE LA UNR: Teniendo conocimiento que se está tratando la redacción del protocolo por violencia de género en las escuelas dependientes de la UNR y no habiéndose realizado reuniones con los docentes de las mismas y sabiendo del malestar que esto ha ocasionado solicitamos se los incluya en la discusión.

Lo solicitado por la representación gremial será comunicado al Área correspondiente de la UNR.

Así mismo la representación de la UNR informa que desde el Área Académica y de Aprendizaje se elevó a las directoras y director de escuelas medias una propuesta de curso virtual transversal a todas las disciplinas financiado por la UNR, destinado a docentes sobre la problemática de la violencia de género a realizarse durante el primer semestre de 2020. La modalidad virtual se plantea para garantizar la mayor participación posible de las y los docentes.

A
UDA

F. J. [Signature]

CS

[Signature]

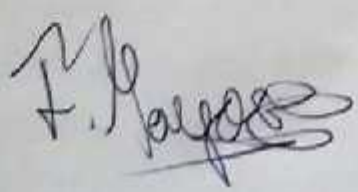
[Signature]

- 8) Los representantes de la UNR informan a los representantes gremiales que el 29 de noviembre comenzará una discusión pedagógica transversal a través de la realización de talleres cuyo propósito será reflexionar acerca de cómo enseñamos en las aulas universitarias en el siglo XXI. Se invita a la representación gremial a participar activamente de este primer taller y se les solicita la difusión entre los docentes agremiados.
- 9) Los representantes de la UNR informan que el presupuesto 2020 contemplará un programa de formación de posgrado gratuita para docentes de escuelas medias dependientes de la universidad en áreas específicas de su práctica docente, en el marco de las carreras de posgrado de la propia universidad. Así mismo se ampliará la propuesta de cursos acreditables de posgrado destinados a la capacitación, financiados por la UNR.
- 10) Dada la reciente creación de la Dirección de Bienestar Docente dentro del Área de Bienestar Universitario, los representantes de la UNR solicitan a los representantes gremiales que eleven a dicha Dirección propuestas de acciones que consideren pertinentes para el Bienestar Docente.
- 11) La representación UNR hace entrega en versión digital de las resoluciones de Consejo Superior de ingreso a carrera docente por el Art. 73 del CCT y un detalle cuantitativo de los casos resueltos y los pendientes por unidad académica y por cada una de las escuelas medias.

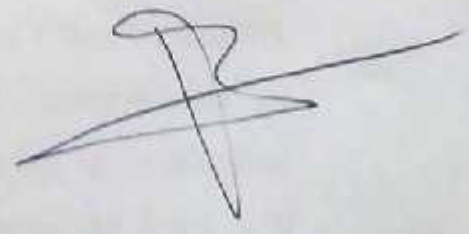
No siendo para más se levanta la sesión, firmando los presentes al pie, para constancia.


UDA




F. Rojas





ANEXO PROPUESTA GREMIAL

1. **VEEDURIA GREMIAL.** - El CCT (arts. 11, 12, y 13) establece la obligación-derecho de contar con la figura del/a Veedor/a gremial en las distintas instancias de evaluación de lxs docentes -acceso a carrera docente y/o permanencia-; no obstante, ello no especifica la forma ni mecanismos para dicha participación generando algunos conflictos en la practica que deben ser subsanados por acuerdo de partes en la presente paritaria particular. A dichos efectos esta parte propone lo siguiente:

- 1.- El/la veedor/a gremial será designado/a por la entidad sindical para participar de la sustanciación de actos evaluativos en las oportunidades de ingreso, permanencia y ascenso. La participación del/a mismo/a será voluntaria y su falta no inhabilitará la prosecución del proceso, pudiendo observar solamente cuestiones atinentes a la regularidad y legalidad del mismo. [Asimismo, el/la docente interesado/a podrá solicitar otro/a veedor/a que será designado/a de entre lxs docentes de la respectiva unidad académica.
- 2.- El/la veedor/a gremial tiene como función principal la de ser contralor de los diversos actos e instancias administrativas y de evaluación previstas en la sustanciación de los concursos públicos de antecedentes y oposición, así como en los procesos de selección interna que permiten el acceso a los cargos docentes en las distintas unidades académicas y en las instancias destinadas a la evaluación de docentes previstas en la ordenanza 651 y sus modificaciones futuras de carrera docente.
- 3.- LA UNR deberá bajo sanción de nulidad, comunicar a la entidad sindical con 10 días de antelación, la fecha, hora y lugar en que se constituirá el Tribunal, Comité evaluador o la Comisión asesora, según el caso. Desde el momento de su designación el/la veedor/a tendrá derecho a participar en todas las instancias previstas de evaluación y deberá ser notificado fehacientemente de todo acto relativo al proceso en el que interviene.

UDA

UD

F. J. Lopez

4.-El/la veedor/a gremial deberá elaborar un informe referido lo resultante de su actuación en los términos requeridos por la entidad gremial debiendo quedar una copia del mismo en el expediente del acto en cuestión y otra en el sindicato.

2. LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO. - La representación sindical manifiesta la necesidad de avanzar en acciones referidas a políticas de violencia de género, especialmente contra la mujer, tanto físicas o psicológicas y de dar respuestas a las compañeras trabajadoras de la universidad víctimas de este flagelo. Por tal motivo propone incorporar en el "Régimen de licencias", ordenanza N°725, un nuevo inciso referido a LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO en el ARTÍCULO N° 12 Licencias extraordinarias parte 1) LICENCIAS CON GOCE DE HABERES en el texto de la ordenanza 725/2017 agregar el correspondiente detallado de las implicancias en un nuevo inciso.

Al efecto se explicita una propuesta de incorporación normativa, para ser acordada en la presente paritaria particular:

..) Licencia por violencia de género:

b- La docente que sufre violencia de género en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y deba ausentarse de su lugar de trabajo por tal motivo, debido a su situación física o psicológica, tendrá derecho a gozar de licencia con goce de haberes.

c- Una vez finalizada la licencia establecida en el punto a, la docente podrá solicitar:

- **Reducción de la jornada laboral transitoria:** La docente tiene derecho a una reducción de la jornada laboral una vez terminada la licencia por un plazo mínimo de 30 días.
- **Re-adecuación transitoria de la jornada de trabajo:** La docente tiene derecho a una re-adecuación de la jornada de trabajo y/o de sus tareas dentro de la UNR, según recomendación y por el tiempo por el que se extienda la certificación.

UDA

ay

F. Rojas

- **Cambio de lugar de trabajo:** en caso de necesidad de traslado la UNR gestionará ante otras universidades del sistema el traslado temporal o definitivo de la beneficiaria a otra dependencia del sistema universitario nacional.
- El **Servicio Social y de Salud de la UNR** dará apoyatura para la efectivización de la licencia y para la definición de los tiempos en función de los distintos informes de los organismos públicos antes mencionados.

d- Derecho a la intimidad y acompañamiento: el empleador deberá proceder bajo reserva y respetando el derecho a la intimidad de la docente que padeciere violencia de género. Asimismo la UNR se hará cargo del tratamiento psicológico que la víctima pueda requerir.

e- Las actuaciones administrativas por las que tramite esta licencia por su naturaleza tendrán carácter reservado debiendo el personal y funcionarixs intervinientes guardar secreto en relación a la misma aun después de haber cesado en sus funciones.

f- En los casos de violencia o discriminación de género sufrido dentro del ámbito de la UNR se procederá conforme a la Ordenanza N° 734 Protocolo de acción vigente.

FEDERICO CAVUSO
 SECRETARIO DE FINANZAS
 COAD

RODOLFO GALIANO
 Sec. Grémial Coad

Ing. LAURA FERRER VARELA
 Secretaria General COAD

Lic. MIRIAM ALAIMO
 UDA

Claudia ROJAS