

2025

CUADERNO DE DELEGADXS



Sumate a organizar un sindicato independiente, democrático y de lucha.

AFILIATE

aten Capital

¡EN LUCHA!

Por delegadas/os en cada escuela para organizar la lucha que defienda el salario, las condiciones laborales y la jubilación, para derrotar el ajuste de Milei y Figueroa

La/el delegada/o gremial es en primer lugar una conquista de la clase trabajadora.

El gran cuerpo de delegadas/os que reconstituimos en 2022, tiene el desafío de dar un paso más en medio del ajuste de Milei y Figueroa.

La elección de delegadas/os permite desenvolver tareas de organización, información, agitación, de las actividades sindicales (asambleas, plenarios, encuentros, paros, retiros, movilizaciones, campañas de difusión, etc.).

Fortalece a la organización sindical para una lucha independiente de los gobiernos que ejecutan el ajuste. Y a su vez interviene ante los reclamos y necesidades de su lugar de trabajo que cada vez son mayores.

El Estado debe garantizar condiciones para trabajar, para enseñar y aprender. Sin embargo, el gobierno pretende avanzar con la reforma laboral en todos los niveles y modalidades. Y en el desfinanciamiento de la infraestructura, por lo que la tarea de la delegada/o sindical, es sumamente importante cuando se devalúa el rol como trabajadoras/es de la educación, al punto que se ha convertido en un trabajo riesgoso, expuestas/os a la inseguridad y a la violencia.

Silvia Roggetti y Mónica Jara, son la lamentable confirmación de esa realidad.

Hay muchos ejemplos del papel de las delegadas/os en cada escuela ante situaciones que el gobierno pretende descargar sobre nuestras

espaldas: la violencia, la polifuncionalidad, la responsabilidad civil ante las escuelas inseguras. Sumado a ello el plus extorsivo, mal llamado "presentismo" y la motosierra en el Régimen de licencias, jubilaciones y franquicias a través de los recortes que ejecuta SISO.

El gobierno nacional y el provincial, han definido pulverizar los presupuestos educativos y priorizan el acuerdo con el FMI y la destrucción del salario y la jubilación.

El acta firmada a espaldas de la voluntad de las asambleas en 2024, no ha resuelto el problema del salario que cada vez pierde más su poder adquisitivo.

A su vez, han crecido la desocupación y la pobreza y todas sus consecuencias sociales, se entrecruzan en la escuela pública.

Aten es un sindicato con 4 décadas de lucha, el de las grandes huelgas que conmovieron al país. Hemos defendido el salario, el 80% móvil, hemos derrotado reformas, logrado el pase a planta, logrado las jornadas institucionales, obras escolares, cargos y horas, entre muchas conquistas obtenidas con paros, piquetes y movilizaciones.

Defendemos el derecho a la sindicalización, a elegir y ser elegido/a, a organizarnos para construir un sindicato independiente, democrático y de lucha. Que derrote el ajuste y la represión de Milei y Figueroa.

aten

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DEL NEUQUÉN
PERSONARÍA GREMIAL N° 92/91
ALCORTA 863 TEL. (0299) 4429142 / 4426954 (8300) NEUQUÉN
atenweb@speedy.com.ar / www.atenprovincial.com.ar

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

CUIL N°.....

N° DE EMPLEADO/A - AFILIADO/A:

APELLIDO Y NOMBRE:.....
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:
NACIONALIDAD:.....DOCUMENTO:
DOMICILIO PARTICULAR:TEL:.....e-mail:.....
CARGO: Docente - No Docente LUGAR E INSTITUCIÓN EN QUE TRABAJA:.....
FUNCION QUE DESEMPEÑA:.....

SITUACIÓN DE REVISTA: Titular ☐ Interino/a ☐ Suplente ☐ Planta Temporal ☐ Planta Permanente ☐
ACTIVO/A ☐ JUBILADO/A ☐

FECHA DE INGRESO AL C.P.E. FECHA DE INGRESO A ATEN:.....
SECCIONAL:.....

AUTORIZO DESCUENTO CUOTA SINDICAL POR PLANILLA: SI ☐ NO ☐
FIRMA DEL INTERESADO

aten

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DEL NEUQUÉN
PERSONARÍA GREMIAL N° 92/91
ALCORTA 863 TEL. (0299) 4429142 / 4426954 (8300) NEUQUÉN
atenweb@speedy.com.ar / www.atenprovincial.com.ar

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

CUIL N°.....

N° DE EMPLEADO/A - AFILIADO/A:

APELLIDO Y NOMBRE:.....
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:
NACIONALIDAD:.....DOCUMENTO:
DOMICILIO PARTICULAR:TEL:.....e-mail:.....
CARGO: Docente - No Docente LUGAR E INSTITUCIÓN EN QUE TRABAJA:.....
FUNCION QUE DESEMPEÑA:.....

SITUACIÓN DE REVISTA: Titular ☐ Interino/a ☐ Suplente ☐ Planta Temporal ☐ Planta Permanente ☐
ACTIVO/A ☐ JUBILADO/A ☐

FECHA DE INGRESO AL C.P.E. FECHA DE INGRESO A ATEN:.....
SECCIONAL:.....

AUTORIZO DESCUENTO CUOTA SINDICAL POR PLANILLA: SI ☐ NO ☐
FIRMA DEL INTERESADO

1. LAS DELEGADAS/OS Y EL MARCO LEGAL DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Estatuto de aten. Artículo 62: ELECCIÓN Y FUNCIÓN DE LA DELEGADA O DELEGADO

En cada escuela o ámbito de trabajo donde haya trabajadoras/es de la educación, se elegirá una delegada/o Titular y un/a Suplente por turno, que realizará, en forma directa y secreta, entre todas/os las/os trabajadoras/es de ese lugar. También puede ser a mano levantada en una jornada o reunión de personal.

El mandato tendrá la duración de un año que podrá extenderse un año más en caso de no realizarse nuevas elecciones en la institución a la que representa y podrán ser reelegidas/os.

Estas/os compañeras/os llevarán la voz de sus compañeras/os a los ámbitos en que la organización las/os convoque, previa consulta a sus representados. Serán un nexo entre las y los trabajadores de una institución y la Comisión Directiva de Seccional y Provincial.



Ley Nacional 23551; Ley Provincial 1913, Dto. Provincial N° 1158/00.

La delegada/o es reconocida/o legalmente y amparado por la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores Ley 23551.

Art. 44° Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario;
- b) Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;
- c) Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.

Respecto al inciso c) El Decreto provincial 1158/00 establece:

«La franquicia gremial para los delegados del personal a la que se refiere el 3° párrafo de la Ley 1913, consistirá en un crédito horario para el ejercicio de sus funciones dentro o fuera del

Establecimiento. Las autoridades gremiales de cada Seccional o Regional, comunicarán a los superiores jerárquicos en cada lugar de trabajo, la nómina de delegados titulares y suplentes; El número de delegados por Establecimiento u Organismo y por turno será:

- Hasta 50 trabajadores: un delegado.
- De 51 trabajadores a 100: dos delegados.
- De 101 trabajadores en adelante: 1 delegado más cada 100 trabajadores.

Las autoridades del establecimiento facilitarán un lugar visible para la instalación de la cartelera gremial y las instancias necesarias para posibilitar el desempeño de la función de la/el delegado.

Asimismo, la/el delegado cuenta con dos franquicias mensuales en su horario de trabajo para realizar las actividades que organice el sindicato, para lo cual se le entregará una constancia.

El espacio gremial en cada jornada institucional es un derecho ganado como la jornada institucional misma. Lograda con huelga y lucha tenaz. Por lo tanto, debe ser incluido en la organización de dichas jornadas.

2. NORMAS QUE REGULAN NUESTRO TRABAJO

Nuestro trabajo está regulado por una serie de normas, surgidas en un contexto de luchas políticas que terminaron por reglamentar derechos y obligaciones.

En nuestros lugares de trabajo existen dos normas generales en vigencia: el Estatuto del

Docente y el CCT (Convenio colectivo de trabajo), el primero fija derechos y obligaciones de los docentes y el segundo los de los Auxiliares de Servicio, Técnicos y Administrativos en general. En ambos se detallan los modos de acceso, ingreso y permanencia a la fuente laboral.

Norma	Reglamenta
Estatuto del Docente Ley Nacional N°14.473 Adoptado por Ley Provincial N° 956	Derechos y deberes docentes, escalafón y carrera. Disposiciones especiales por Nivel y Modalidad.
EPPCAP Ley Provincial N°1853/58. CCT auxiliares (Ley 2890)	Todo lo relativo a los derechos y deberes, la carrera de los Auxiliares de Servicio, Técnicos y Administrativos.
Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias Dcto.1429/73. Adoptado por Ley Provincial N° 987	Tipos de licencia: requisitos y beneficiarias/os.
Ley N° 611 y sus Modificatorias	Jubilación: condiciones y requisitos.
Ley Provincial N° 695 Reglamentada por Dcto N° 1255/77	Reglamentación para escuelas privadas.
Dcto Nacional adoptado por Rs. 712/80	Reglamento de Sumarios personal docente.
Dcto. Provincial N° 2772/92	Reglamento de Sumario personal Administrativo.
Ley N°1284 (de Procedimiento Administrativo)	Recursos y tiempos administrativos.
Ley Provincial N° 2265	Sobre remuneraciones.
Ley 1633/86 Dcto 2637 – Dcto 250	Estabilidad Laboral para interinas/os y Suplentes.
Ley 1661 Dcto 675 – Dcto 395	Acumulación de cargos.
Decreto 1324/17- Resolución 1633/15	Licencia por violencia de género.
Ley Provincial 2622- Resolución 1167/ 08 Ley 3358/22 (licencias igualitarias)	Nacimiento-adopción-embarazo-lactancia-adaptación y acto escolar-

3. ESTATUTO DEL DOCENTE

Las/os trabajadoras de la educación con cargo docente, pueden revistar en tres situaciones distintas: según lo expresa el Estatuto del Docente Ley N° 14.473

Titular: Docente que se desempeña en un cargo estable, al que accede por concurso de ingreso a la docencia, en cada Nivel o Modalidad

del sistema. Goza del derecho al traslado y de ascenso en el mismo establecimiento para cubrir interinatos y suplencias en cargos directivos; para cubrir secretaria (solo en la rama primaria); goza también de todos los beneficios del Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias. Puede concursar para ascensos de jerarquía.

Interino: Docente que se desempeña transitoriamente en un cargo vacante. Tiene continuidad por Ley 1633. Si tiene otro cargo interino o suplente puede hacer la opción, sino cesa automáticamente al finalizar el período escolar en uno de los dos. Pierde la continuidad si el cargo resulta ocupado en un concurso de Ingreso a la Docencia o Traslado. En el Nivel Medio goza de todos los derechos del Titular en lo referente a licencias y puede cubrir interinatos y suplencias en cargos directivos en el mismo establecimiento. Goza también de todos los beneficios del Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias. Salvo en el primer interinato de la vida laboral docente, donde tendrá por única vez que acreditar 4 meses continuos de antigüedad para gozar de las licencias, justificaciones y franquicias.

Suplente: Docente que reemplaza a otra/o en su cargo por licencia o comisión de servicios. Goza de continuidad hasta la presentación del/la docente que reemplaza, siempre que sea el único cargo que tenga en el Nivel. Si tiene otro puede optar o cesa automáticamente al finalizar el período escolar. Según Resolución Ministerial 100/07 para los docentes suplentes de todos los niveles y modalidades de enseñanza del sistema educativo provincial, que acredite cuatro (4) meses continuos de antigüedad en el mismo cargo y/u horas cátedra goza de todas las licencias, justificaciones y franquicias previstas para docentes interinos y titulares.

4. JUNTA DE CLASIFICACIÓN

El Estatuto del Docente establece los mecanismos para acceder a los cargos, fijando criterios generales de aplicación. Luego existen normas de menor jerarquía que reglamentan las distintas formas de clasificar a los docentes según sea se inscriban para el ingreso a los cargos, los traslados, los interinatos y suplencias o los ascensos; en cada uno de los niveles y/o modalidades.

Los Vocales con representación gremial tienen disposición de asesoramiento a los compañeros/as frente al cualquier duda o consulta relacionada a Clasificación.

Art. N° 10 Ley N° 14.473 – Las juntas de clasificación tendrán a su cargo:

- a) El estudio de los antecedentes del personal y la clasificación de este por orden de mérito, así como también la fiscalización, conservación y custodia de los legajos correspondientes.
- b) Formular las nóminas de aspirantes a in-

greso, a acrecentamiento de clases semanales, interinatos y suplencias.

- c) Dictaminar en los pedidos de traslados, permutas y reincorporaciones.
- d) Considerar la petición de permanencia inactividades de los docentes que hayan cumplido las condiciones requeridas para la jubilación ordinaria.
- e) Pronunciarse en las solicitudes de becas.
- f) Designar un miembro de los jurados y proponer a los concursantes una lista de la cual estos elegirán los restantes. En caso de disconformidad con las resoluciones de la Junta de Clasificación el docente podrá interponer recurso de reposición ante la misma y de apelación en subsidio ante la autoridad superior de la respectiva rama de la enseñanza, podrá igualmente hacer uso del derecho de recusación con causa en la forma que determinara la reglamentación de la ley.

5. JUNTA DE DISCIPLINA

Función:

- 1) Aconsejar las medidas de procedimientos o diligencias que consideren necesarias para perfeccionar la sustanciación del sumario instruido.
- 2) Evacuar las informaciones que le solicite la Superioridad.
- 3) Proponer todas las medidas tendientes al mejor diligenciamiento de los sumarios.
- 4) Aconsejar en sus dictámenes las soluciones pertinentes.
- 5) Recibir de los respectivos organismos técnicos cualquier antecedente a las actuaciones sumariales instruidas al personal, a los fines que estimaren necesarios.
- 6) Elevar las actuaciones sumariales con el respectivo dictamen.
- 7) Pronunciarse en los pedidos de revisión previsto en el artículo 59 del Estatuto del Docente.
- 8) Dictaminar cuando el personal afectado interpusiese recurso de apelación. En caso de aplicarse las sanciones previstas en los incisos a) y b) del artículo 54 del Estatuto del Docente y en las situaciones previstas en los artículos 56 y 57.
- 9) Organizar el archivo necesario para el mejor cumplimiento de sus funciones.

6. REGISTRO EN EL PUD ¿y después?

Para la inscripción se debe ingresar al Portal Único Docente <https://edutics.neuquen.edu.ar/> y registrarse para el ejercicio de la docencia en la provincia del Neuquén.

Debe subirse el título. Cuando aparece la leyenda PENDIENTE DE REGISTRO, es cuando se debe pedir turno para registrar el mismo.

Luego, completar los trámites correspondientes de autenticación y competencia de título enviando solicitud y archivo de título por mail a competenciadetitulos@neuquen.gov.ar.

- Es condición EXCLUYENTE presentación del certificado de antecedentes nacional y provincial.
- Sólo pueden inscribirse con constancia de título en trámite las/los egresadas/dos de los Institutos de Formación Docente de la provincia de Neuquén, Universidad Nacional del Comahue, ESBA Escuela Superior de Música de Neuquén, IFES y SÉNECA (según Res. 1120/23).

DIRECCION DE TITULOS Y EQUIVALENCIAS (Con turno)

Horario: 08 a 17 hs. de lunes a viernes.
Gral. Manuel Belgrano 1300 (Neuquén).
Autenticar fotocopias de originales, legalizar títulos originales o certificados, registrar títulos, etc.

A- Se otorgará un puntaje adicional de 0.50 puntos a las/os egresados de los institutos de Formación Docente dependientes de la provincia del Neuquén y a las/os egresados de carreras docentes de la Universidad Nacional del Comahue en cualquiera de sus asentamientos, en un todo conforme a lo previsto en el artículo 5/1 del Decreto N° 250/88.

B- Este puntaje provisorio no se computará a los efectos de ingreso a la docencia.

C- Sin perjuicio de lo antes mencionado, a partir del 3er año se asignará con carácter de permanente 0.25 por año y hasta un máximo de 3 puntos.

Nivel Inicial, Primario y Especial

Junta de Clasificación: Tel. (0299) 4494311

Fecha para inscripción de aspirantes a interinatos y/o suplencias: Período Marzo-Diciembre, Septiembre-Mayo y Febrero-Diciembre se extiende desde el 1° al 30 de junio de cada año.

Para Titularidad: Mes de Noviembre/ diciembre.

Las/os egresados que reciban su título en fecha posterior al 30 de junio se inscribirán en listados complementarios del 1° al 31 de marzo del año siguiente, debiendo reiterar este trámite del 1° al 30 de junio del mismo año.

ESCUELA CABECERA XI, Escuela Primaria N° 256 (Galarza 2450) Nivel Primario, Modalidad Educación Especial y Modalidad Hospitalaria Domiciliaria que corresponde a Nivel Primario. Teléfono 299 - 4430968 - 4426219 - 4475432 - 4421743 Celular 299 - 5660256 Correo electrónico escuelacabecera11@neuquen.edu.ar

ESCUELA CABECERA XVI, Escuela Primaria N° 1 (Catriel y Belgrano). Nivel Inicial, Modalidad Educación Física, Modalidad Artística y Modalidad Hospitalaria Domiciliaria que correspondan a Nivel Inicial. Teléfonos: 299 - 5113380 y 299 - 6278953 Correo electrónico escuelacabecera16@neuquen.edu.ar

Nivel Medio: Modalidad Media, técnica, artística y agropecuaria.

Junta de Clasificación: Tel. (0299) 4494311

CRONOGRAMA:

- INSCRIPCION COMPLEMENTARIA: 1 al 31 de Marzo, para quienes recibieron el Título después del 30 de Junio del año inmediato anterior.
- INSCRIPCIÓN FUERA DE TERMINO: 1 al 30 de abril, sólo para títulos con competencia en el nivel y registro en la provincia de Neuquen.
- INSCRIPCIONES FUERA DE TÉRMINO: Mayo, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, sólo para títulos con registro de la provincia de Neuquen.

-INTERINATOS Y SUPLENCIAS: 01 al 30 de Junio para el año siguiente. Para todxs lxs aspirantes con competencia para nivel medio.

Títulos: Docentes / Habilitantes / Supletorios. No pueden inscribirse Bachiller y Perito Mercantil. Docentes profesores: Inscripción en todas las competencias que lo habilita el Título.

Habilitantes y Supletorios: Podrán inscribirse hasta en 12 materias y/o cargos por modalidad y por distrito. Por ejemplo: 10 materias y 2 cargos; 4 materias y 8 cargos; 1 materia y 11 cargos, etc. Siempre que la suma de materias y cargos no exceda 12.

Inscripción digital: Resolución 262/20 a través del Portal Único Docente.

Asambleas semanales:

Llamado normal: Lunes y miércoles de 11 a 23.59 hs inscripción por el Portal. Martes y jueves a las 16hs - subasta en el CPE Llamado público: Inscripción los viernes de 9 a 12hs en el portal y subasta los miércoles a las 11hs en el CPE

Nivel terciario:

Inscripción digital por Resolución 262/20.

Para ingresar a los cargos y horas vacantes en media y superior <https://portalmedia.neuquen.edu.ar/asambleas/frontend/web/index.php/site/inicio>

-Cursos: Controlar que esté el sello de la Institución que extendió el certificado y la resolución de aprobación del C.P.E. Las valoraciones pueden cambiar cada año, ya que se trata de una inscripción anual.

-Preceptor/a:

Docente de nivel primario: Habilitante. Egresada/o de EPET. Habilitante en escuela Técnica y Supletorio en Media. Profesor: Docente.

-Bibliotecario/a:

Docente de nivel primario: supletorio en nivel Medio y Técnico Profesor: habilitante en Nivel Medio y Supletorio en técnica.

Listados privisorios y definitivos Se elaboran listados provisorios que deben ser controlados por los interesados durante 10 días hábiles para poder hacer su respectivo reclamo. Luego es importante también revisar el listado definitivo por los cambios que pudieran haber surgido En todos los casos de reclamo se gestionan ante la Junta de Clasificación requiriendo su modificación.

Las pautas de valoración de Media las elabora la Junta de Clasificación en forma anual, por lo que en cada inscripción se debe estar atento a modificaciones que puedan existir.

Es recomendable guardar una copia o archivo seguro de la constancia emitida por el PUD.

7. EN RELACIÓN AL SALARIO:

¿Qué es una suma remunerativa? Cuando se descuentan los aportes reglamentados por ley, por ejemplo, jubilaciones, obra social, aportes a mutuales y sindicales.

¿Qué es una suma Bonificable? Cuando sobre él se liquidan los adicionales establecidos por ley, por ejemplo, antigüedad, ubicación por zona, zona desfavorable, entre otros.

REMUNERACIONES: Columna izquierda del recibo de sueldo

1. ASIGNACIÓN DE LA CATEGORÍA (BASICO): La columna vertebral de nuestro salario, compuesto por puntos que tienen un valor y que es específico en horas, cargos, niveles y jerarquías.

2. ANTIGÜEDAD:

Ley remuneraciones N° 2265/98 Resulta del porcentaje establecido por año trabajado multiplicado por la Asignación por categoría. Si trabajaste en otra provincia no olvides pedir el RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS para que se reconozca tu antigüedad en el salario y para la futura jubilación,

Antigüedad	Porcentaje
0 A 5 años	20%
5 a 6 años	30%
7 a 9 años	40%
10 a 11 años	50%
12 a 14 años	60%
15 a 16 años	70%
17 a 19 años	80%
20 a 21 años	100%
22 a 23 años	110%
24 años	120%
más de 24 años	130%

3. ADICIONAL REMUNERATIVO ESTADO DOCENTE.

4. ZONA: 40% se abona sobre la suma de los siguientes conceptos: Asignación por categoría, Antigüedad docente, Ubicación por zona, Adicionales remunerativos no bonificables.

5. UBICACIÓN POR ZONA (ruralidad). El porcentaje se calcula sobre la asignación por

categoría (básico).
A: 5% enero/25 y 10% desde junio/25
B: 20%
C: 40%
D: 80%

6. FONID: Ley 23053 y modif. Fondo nacional de incentivo docente. Es un monto fijo que se cobra de manera proporcional de acuerdo a horas/cargo (máximo 30hs). Frente a estudiantes.

7. Complemento FONID art 6° Decreto 335/16: Monto compensatorio ya que el FONID no es remunerativo.

8. CONECTIVIDAD: Suma fija hasta 30hs

9. ACTUALIZACIÓN POR IPC CONECTIVIDAD NACIONAL.

10. CONECTIVIDAD PROVINCIAL

11. SALARIO FAMILIAR Y ESCOLARIDAD:

Se perciben hasta los 21 años. Luego de los 18, en cada mes de abril, hay que presentar el certificado de escolaridad y el negativo de ANSES para cobrarlo.

Al final de la columna está el TOTAL del SUELDO BRUTO.

RETENCIONES (Descuentos): Columna izquierda del recibo de sueldo Corresponden por Ley y son salario diferido. En enero de 2024 y mediante el decreto 79 el gobernador Rolando Figueroa aumentó nuestros aportes al ISSN, llevándolos a casi un tercio de nuestra remuneración (28%). Un verdadero robo.

12. Aporte jubilatorio: 21%

13. Aporte asistencial: se destina a la Obra Social- ISSN- 7%

14.Seguro obligatorio: Corresponde por Ley y es una suma fija.

15. ATEN sindical: Nuestra organización para su funcionamiento recibe de sus afiliadas/os el 1% del total de los remunerativos. Es el sindicato con menor aporte por afiliada/o.

- Cuarta categoría: Es un robo porque el salario no es ganancia. Según la LEY 3378/23- Artículo 2° establece que el 40 % del salario tiene el concepto de “dedicación funcional” y por lo tanto no debe considerarse para el llamado impuesto al salario. Lo que aparece como un “blindaje” para no sufrir el descuento por la 4ta categoría, expone a una importante parte del salario

en una condición que puede ser manipulada porque no es considerada sueldo.

ESTADO DOCENTE Y PRESENTISMO

Hay montos que no son ni remunerativos, ni bonificables. Son sumas fijas o popularmente llamadas “sumas en negro” aunque están en el recibo. Por esas sumas no perciben el 80% móvil lxs jubiladxs y a su vez achatan la escala salarial. Porque al no ser bonificables por antigüedad, es lo mismo para unx docente con 5 o 20 años. Por ello la importancia de que los aumentos sean al básico (asignación de la categoría).

“PRESENTISMO” ley 3447/24. Se cobra con recibo separado del salario. Viola el régimen de licencias porque hay pocos casos exceptuados y ataca al derecho de huelga. Por segunda vez en la historia de la docencia neuquina, impuso un plus extorsivo. Por eso no cobra el adicional, quien haya tenido que faltar 2 veces en un mes o 3 en un trimestre.

“ARTÍCULO 4.º Periodicidad y método de liquidación. El Adicional Docente se devengará mensualmente y será liquidado con una periodicidad trimestral, con los haberes de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. A los efectos de la liquidación del Sueldo Anual Complementario (SAC) se considerará su devengamiento mensual.”

Es el equivalente al 15% del básico de las horas o cargos que tengamos y su proporcional del tiempo trabajado en el trimestre. Bonifica sólo por zona, tiene las retenciones y se paga proporcional de aguinaldo.

Reclamamos que la que la suma vaya al básico con todas la bonificaciones, de cobro mensual y que incluya jubiladas/os.

Ante este atropello, en 2024 se desató una gran huelga que llevó al gobernador a reglamentar la Ley dejando fuera del alcance algunas licencias:

“ARTICULO 5.” Criterios para la percepción. El Adicional Docente será percibido por aquellos agentes cuyas inasistencias no superen las 3 trimestrales, con un límite de 2 mensuales, debidamente justificadas y encuadradas en el régimen de licencias. También percibirán el Adicional Docente aquellos docentes que no hayan cumplido con los requisitos previamente establecidos por encontrarse en uso de licencia anual ordinaria cuando la misma fuera usufrutuada fuera del ciclo lectivo fijado en el calendario escolar y las previas al cese por jubilación.”

Quedarán comprendidos, para proceder a la liquidación del adicional el/la docente que se encuentre comprendido/a en alguno de los siguientes supuestos:

a) En caso de enfermedades crónicas de curso evolutivo prolongado por la que deban ausentarse de su asiento de trabajo temporariamente. A tal fin, la Dirección Superior de Salud Ocupacional dependiente de la Subsecretaría de Recursos Humanos validará las certificaciones, corroborando que las patologías se encuadren en lo previsto por el Ministerio de Salud como Enfermedades crónicas de curso evolutivo prolongado y su reposo correspondiente. Entiéndase como enfermedad crónica de curso evolutivo prolongado todo tipo de patología de evolución prolongada, cuyo listado enunciativo será actualizado e informado a la Subsecretaría de Recursos Humanos por el Ministerio de Salud.

b) Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral (Ley ART).

c) Maternidad, y reposo debidamente certificado por: 1) tratamientos de fertilización asisti-

da, 2) interrupción del embarazo y 3) embarazo de alto riesgo.

d) Nacimiento de hijos del agente no gestante Art. 3 inciso a) de la Ley 3358.

e) Licencia por Violencia de Género en el marco de lo dispuesto por Decreto 1324/2017.

f) Fallecimiento de cónyuge o familiar en los términos de Artículo 8, Inciso b) del Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias.

g) Atención de un miembro del grupo familiar, que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del/ de la docente conforme Art. 4 inc. e) del Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias.

h) Cursos de Capacitación conforme la Resolución CPE N° 039/93.

i) Licencia por residencia y práctica docente conforme a Resolución CPE N° 1405/13.

ALERTA

ARTÍCULO 10.º Se faculta al Poder Ejecutivo para disponer las reestructuraciones, modificaciones o reasignaciones presupuestarias necesarias para dar cumplimiento a la presente ley.

Significa que tienen las mismas facultades que llevaron a Nestor Kirchner como gobernador de Santa Cruz, a aumentar el “presentismo” hasta que se transformó en el 70% de los ingresos docentes.

RETRIBUCIÓN	REMUNERACIONES	RETENCIONES
C.P.E. - Docentes Interinos	CONCEPTO SERVICIO U.S. L.P. LESAUD	CONCEPTO Aporte Jubilatorio Aporte Asistencial ATEN Sindical
APellido y Nombre	CANT IMPORTE	CANT IMPORTE
DOCUMENTO	IMPORTE	IMPORTE
PERIODO	IMPORTE	IMPORTE
Presentismo CPE-Aj o Acred y DepJud	IMPORTE	IMPORTE
MRO LIG	IMPORTE	IMPORTE
MRO RECIBO	IMPORTE	IMPORTE
DIAS LIG	IMPORTE	IMPORTE
CAPITAL A SEGURO	IMPORTE	IMPORTE
TOTAL REMUNERACIONES	IMPORTE	TOTAL RETENCIONES
NETO A COBRAR	IMPORTE	IMPORTE

RETRIBUCIÓN	REMUNERACIONES	RETENCIONES
C.P.E. - Docentes Interinos	CONCEPTO SERVICIO U.S. L.P. LESAUD	CONCEPTO Aporte Jubilatorio Aporte Asistencial Seguro Obligatorio ATEN Sindical
APellido y Nombre	CANT IMPORTE	CANT IMPORTE
DOCUMENTO	IMPORTE	IMPORTE
PERIODO	IMPORTE	IMPORTE
Liquidación Julio 2025-Activo	IMPORTE	IMPORTE
MRO LIG	IMPORTE	IMPORTE
MRO RECIBO	IMPORTE	IMPORTE
DIAS LIG	IMPORTE	IMPORTE
CAPITAL A SEGURO	IMPORTE	IMPORTE
TOTAL REMUNERACIONES	IMPORTE	TOTAL RETENCIONES
NETO A COBRAR	IMPORTE	IMPORTE

RETRIBUCIÓN	REMUNERACIONES	RETENCIONES
C.P.E. - Docentes Interinos	CONCEPTO SERVICIO U.S. L.P. LESAUD	CONCEPTO Aporte Jubilatorio Aporte Asistencial Seguro Obligatorio ATEN Sindical
APellido y Nombre	CANT IMPORTE	CANT IMPORTE
DOCUMENTO	IMPORTE	IMPORTE
PERIODO	IMPORTE	IMPORTE
Liquidación Junio 2025-Activo	IMPORTE	IMPORTE
MRO LIG	IMPORTE	IMPORTE
MRO RECIBO	IMPORTE	IMPORTE
DIAS LIG	IMPORTE	IMPORTE
CAPITAL A SEGURO	IMPORTE	IMPORTE
TOTAL REMUNERACIONES	IMPORTE	TOTAL RETENCIONES
NETO A COBRAR	IMPORTE	IMPORTE

RECLAMOS SALARIALES:

Para el reclamo por liquidación indebida de haberes o falta de pago hay dos instancias:
-Administrativa (hasta 2 meses de atraso).
-Judicial (desde 3 meses de atraso)

Administrativa: (telegrama/nota) se presenta en la institución (vía mail) con copia al distrito.
Distrito 1: Santa Fe 831
Distrito 8: Brentana 468

MODELO NOTA RECLAMO

INTERPONE RECURSO ADMINISTRATIVO POR RETENCION DE HABERES – HACER RESERVA INICIO ACCIONES JUDICIALES

SR/a DIRECTOR/A
C/C Distrito Escolar

..... con DNI n.º legajo n.º con domicilio real en de la ciudad de y domicilio electrónico en digo:

I.- OBJETO

Que en los términos de la ley 1284 vengo a iniciar formal reclamo administrativo a fin de requerir el reintegro de las sumas retenidas (con más los intereses actualizados hasta la fecha de su devolución) de mis haberes correspondientes al mes de de 2023 en tanto se violentaron derechos establecidos en las cartas magnas nacional y provincial y el estatuto del docente.-

II.- CONSIDERACIONES DE HECHO Y DERECHO

En fecha accedí al cargo/horas en la Escuela/CPEM, etc- N.º A pesar de ello mi salario correspondiente a dicho mes no me fue abonado.-

La retención no tiene sustento fáctico ni legal y ha sido llevada adelante violando el principio de legalidad que debe primar en el obrar de la administración pública. Por tal motivo, el acto administrativo por el cual se dispuso la retención de mis haberes se encuentra viciado de vicio grave (art. 67 incs A y B de la ley 1284) siendo, en consecuencia, nulo en los términos de los arts. 70 y 72 de la ley 1284 ya que violenta flagrantemente derechos establecidos en la carta magna nacional y provincial y el estatuto docente.-

El salario tiene naturaleza alimentaria y no puede desconocerse en virtud del principio de intangibilidad del mismo. La Constitución Nacional en su art. 14 bis y la Constitución Provincial en su art. 38 dan tutela especial al salario de los trabajadores y trabajadoras y, en idéntico sentido, existen prescripciones específicas en los tratados internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN) como, vgr. la Declaración Universal de Derechos Humanos que dispone en su art. 23 que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana” o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que reconoce en su art. 7 “el derecho de toda persona el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias”.-

III.- PETITORIO

De todo lo hasta aquí expuesto surge claramente la ilegitimidad, arbitrariedad e ilicitud de la retención practicada que lesionó injustificadamente mi derecho social al salario (arts. 14 bis Constitución Nacional y 38 Constitución Provincial) por lo que solicito se declare su nulidad absoluta e insanable y se abonen las sumas retenidas, con más los intereses actualizados hasta la fecha de su devolución.-

SUGERENCIA: Solicitar en la secretaria de la escuela, la captura de pantalla de la planilla de novedades (altas, bajas, licencias, etc) para mostrar en distrito. Nos permite acortar los tiempos para lograr un pago complementario o al mes siguiente, sin dilatar por más tiempo.

Judicial:(con telegrama/nota previa) con presentación amparo. A partir de los 3 meses. En este caso solicitar turno con el abogado de la seccional al teléfono: 4428212.

- Podemos a su vez organizar presentaciones colectivas con acciones y medidas de fuerza, lo que constituye una condición política muy importante, pero lo que no puede faltar es la presentación formal que recorrerá la vía jerárquica.

8. REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

- Licencia anual ordinaria (vacaciones) debe tener 4 meses de antigüedad en el cargo.

AUXILIARES DE SERVICIO

Apartado II art.5.2.1 del CCT

ANTIGÜEDAD	DIAS
Hasta 10 años	15 días hábiles
10 años	20 días hábiles
Desde los 11 años, cada año suma 1 día.	1 día por año
Más de 20 años	30 días hábiles

DOCENTES

(Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias)

ANTIGÜEDAD	DIAS
0 a 5 años	20 días corridos
6 a 9 años	25 días corridos
10 a 14 años.	30 días corridos
15 y más de 24	35 días corridos

SISO y las auditorías domiciliarias: El Gran Hermano

A partir de la votación de la ley 3447 y el silencio del STJ ante la apelación por inconstitucionalidad el gobierno comenzó a recortar las licencias. E inauguró 2025 con veedores en nuestros domicilios. Lejos de significar un cuidado de nuestra salud, opera como un contralor persecutorio.

Son reiterados los casos de compañeras/s que reciben notificaciones de descuentos porque no se encontraban en su domicilio en el momento que el auditor/as se hizo presente. Puede ser en

momentos en donde estamos realizando estudios médicos, compra de medicamentos o simplemente cuando vamos a buscar a nuestras/os hijos a la escuela. Porque la vida sigue y somos un gremio mayoritariamente de mujeres donde somos, en muchos casos, el único sostén del hogar.

NO OLVIDES ACTUALIZAR TU DECLARACION JURADA DE DOMICILIO.

Pero a pesar de ello, rechazamos esta persecución e intimidación con la que el gobierno pretende violar nuestro derecho a la salud.

Máxime cuando tenemos una obra social que cada vez nos descuenta más de nuestro salario y recorta sistemáticamente las prestaciones.

Desde Aten Capital, planteamos que el monto del adicional pase al básico sin condicionamientos y que lo cobren las y los jubilados. Porque nuestro salario está por debajo de la línea de pobreza y no queremos que suceda como en Río Negro, donde una docente falleció luego de la negativa de una licencia.

LICENCIAS POR ENFERMEDAD

Régimen docente: Recordamos que hay que avisar a la escuela de la inasistencia dentro de las 2 primeras horas de iniciada la jornada. La documentación (certificado médico y solicitud de licencia) debe subirse a la plataforma SISO (Sistema Integral de Salud Ocupacional- Resolución 783/21) dentro de las 72 horas de la ausencia. Revisar la plataforma, ya que ya no envían notificaciones y avisos a los correos electrónicos.

Licencia corto tratamiento: (Artículo 4a) 30 días hábiles con goce de haberes por enfermedades comunes, tanto para Titulares, Interinos y Suplentes (con 4 meses de antigüedad)

Licencia largo tratamiento: (Artículo 4b) Más de 30 días y hasta 2 años con goce íntegro de haberes, tanto para Titulares, Interinos y Suplentes (con 4 meses de antigüedad)

Atención de familiar: 20 días hábiles para atención de familiar directo o a cargo según Declaración Jurada de grupo familiar, tanto para Titulares, Interinos y Suplentes (con 4 meses de antigüedad).

Licencia por fallecimiento de familiar: Puede comenzar licencia el mismo día o al siguiente del fallecimiento y presentar acta de defunción.
5 días: Parentesco de primer grado (cónyuge, madre, padre, hijx)
2 días: Parentesco de segundo grado: (abuelx, tíx)

Accidente de trabajo: Ante un accidente de trabajo es importante que desde el establecimiento se realice la denuncia correspondiente, a fin de dar intervención a la ART (Aseguradora de Riesgo de Trabajo). En las escuelas existen las planillas.

En caso de ser en el trayecto de la casa a la escuela en cualquier situación afuera del establecimiento, es importante contar con la correspondiente exposición policial.

APELACIÓN DE ALTA: Trámite personal ante la Comisión médica número 9, con documentación manifestando divergencia en el alta. Se hace la denuncia y habrá cita para el organismo de control con una junta médica.

Enfermedad profesional: La enfermedad profesional, debe ser denunciada ante la ART con el certificado médico correspondiente. Cualquier enfermedad que pueda tener origen en el trabajo, la demostramos ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Nacimiento. para personas gestantes y no gestantes **Ley 3358/22:**

Duración para la persona gestante es de 150 días corridos con goce íntegro de haberes. Debe iniciarse 30 días antes de la fecha probable de parto. En todos los casos, la licencia posterior a la fecha del parto debe ser de 90 días corridos, como mínimo. A solicitud de la persona interesada y con certificado médico autorizante, se puede modificar la fecha de inicio, la que debe ser, como mínimo, de 30 días anteriores a la fecha probable de parto.

Para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante es de 60 días corridos con goce íntegro de haberes a partir del día de nacimiento del/la hijo/a. Puede tener un excedente hasta de 75 días corridos más sin goce de haberes.

Licencia por adopción. Debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción, y se rige por criterios de acuerdo a la cantidad de niños o adolescentes adoptados, las edades o casos con discapacidad. Ver en detalle de la Ley 3358/22

Licencia por embarazo de alto riesgo. Se otorga con previa certificación de la autoridad médica competente que así lo aconseje. Asimismo, y atendiendo al diagnóstico médico, se le debe realizar el cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licen-

cia por nacimiento a la persona gestante si su estado de salud lo requiere.

Licencia por interrupción del embarazo. Tanto voluntaria como involuntaria, la agente gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de 30 días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la fecha de interrupción. Dicha licencia se podrá extender por un período hasta de 30 días con goce íntegro de haberes adicionales a la licencia original bajo certificación y diagnóstico médico que lo justifiquen.

Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida

La licencia por acompañamiento del cónyuge o conviviente que realiza técnicas de reproducción médicamente asistida cuenta con 2 días con un máximo de 6 días por año para el cuidado o acompañamiento. La licencia será de 3 días con un máximo de 10 días por año, en el caso de que tengan hijos/as menores de edad a cargo.

Licencia por período de franquicia para la atención del lactante. La persona gestante que se encuentre en período de amamantar, tiene derecho a una reducción horaria, con posibilidad de transferir la misma a su pareja o conviviente, con arreglo a las siguientes opciones:

a) Disponer de 2 descansos, de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor.

b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.

c) Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo.

Esta franquicia se debe otorgar por 730 días contados a partir de la fecha de culminación de la licencia por nacimiento. Cada repartición debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del agente, estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean agentes de los poderes u órganos extrapoder del Estado provincial, solo uno de ellos podrá usar la franquicia según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Licencia por franquicia para la atención del lactante en guarda legal.

Hasta los 2 años de edad del lactante. En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean agentes dependientes de los poderes u órganos extrapoder del Estado provincial, solo uno de ellos podrá usar la franquicia según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Licencia por franquicia para el período de adaptación escolar de hijo/a.

Franquicia horaria con goce íntegro de haberes de hasta 3 horas diarias durante 5 días hábiles por adaptación escolar del/la hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Si ambos miembros de la pareja parental son agentes dependientes de los poderes u órganos extrapoder del Estado provincial, la licencia solo podrá ser utilizada por uno de ellos, salvo que haya más de un/a hijo/a en la misma situación. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias. La franquicia puede ser extendida si existe normativa de la máxima autoridad en Educación que disponga un plazo de adaptación escolar mayor para determinada franja etaria o nivel escolar.

Licencia por franquicia por acto escolar del/la hijo/a.

Franquicia horaria de 12 horas anuales con goce íntegro de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primario. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

LICENCIAS EXTRAORDINARIAS:

Perfeccionamiento Docente/Estudio: (Resolución N° 0039/93) Establece el no computo de inasistencias hasta seis (6) días por año calendario para perfeccionamiento. Se debe solicitar por vía escrita a la dirección del establecimiento, con 5 días de anticipación, posteriormente deberá presentar la correspondiente constancia de asistencia e informe sintético pertinente. Y 28 días hábiles para rendir examen (pueden agruparse en fracciones de no más de 7 días. (Artículo 7° "C". Régimen de licencias, justificaciones y franquicias. Dto. 1439/73). En el caso de residencia hasta un máximo de 180 días (Resolución 1405/13)

Razones Particulares:

(8°D) Hasta seis (6) días laborables por año calendario y no más de dos por mes. En primaria a partir de la 3ª razón particular, se reduce el concepto. En nivel medio se contabiliza 6 horas

cátedras anuales por curso y un máximo de 2 mensuales.

Fuerza Mayor: (8°C) Hay casos especiales establecidos en el Estatuto Docente Capítulo IV- Artículo 8°- inciso C y que justifican una inasistencia como los que son producto de una situación de fuerza mayor fenómenos meteorológicos, debidamente justificados. Esto vale para paro de transporte y que la/el docente tenga ese único medio para llegar viviendo a considerable distancia.

No cómputo de inasistencia por examen preventivo de cáncer de mama:

Resolución 1672/19, sin requerimiento de antigüedad. Presentar certificado de asistencia para realización de mamografía o ecografía.

Licencia por VIOLENCIA DE GENERO:

Decreto 1324/17 que ratifica la Resolución 1633/15 otorgando licencia por VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES en el ámbito del Consejo Provincial de Educación. Se otorga en cualquier situación de revista (interina, suplente o titular) y sin requisito de antigüedad.

Derechos: Tomar la licencia, reubicación en otro establecimiento educativo y/o localidad, reducción de la jornada de trabajo, vacantes para sus hijos/as en otros establecimientos., etc).

Tramitación: Por SISO que incluye certificado médico, denuncia.

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES:

Para docentes titulares con 10 años de antigüedad. Corresponde un año por decenio. Congela la antigüedad.

CORREO ELECTRÓNICO MEDICINA LABORAL
CPE: medicinalaboralcpe@neuquen.edu.ar

Datos y contactos importantes

Violencia de género// Defensoría de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescente LÍNEA 148. LINEA 102.

DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS DE NNA: 2994052381

Urgencias-Guardias: 2994052381



9. EL RECURSO ADMINISTRATIVO

Cuando no estamos de acuerdo con un concepto, ante la designación de un cargo que creemos no corresponde, o ante cualquier decisión o acto que consideremos nos perjudica, debemos tener en cuenta que tenemos derecho a hacer nuestro reclamo, siempre y en toda situación.

Somos trabajadoras/es y por lo tanto se nos debe una explicación legal y razonable ante cada cuestión que nos involucra.

Toda decisión de la Administración: Resolución del CPE, designación de Escuela Cabecera, Disposiciones de Nivel, Circulares Internas del establecimiento, concepto, asientos en el cuaderno de actuación, etc. debe fundamentarse legalmente.

Por lo dicho y en función de la obligación de la administración de obrar en el marco de los principios de legalidad y razonabilidad, sus actos están sujetos a ser recurridos cuando afecten algún derecho del administrado, en este caso cualquier trabajador/a de la educación.

Cualquier compañera/o puede presentar un reclamo por escrito, mientras conste su firma y se describa la situación que se plantea con cierta claridad. En el caso del concepto, se denomina **recurso de revocatoria con apelación en subsidio**, que debe ser presentado dentro de los 10 días de haber sido notificada/o.

Es importante presentarlo por duplicado y quedarse con copia de la recepción. La respues-

Concepto

La calificación anual de las/os docentes está prevista en el artículo 22 del Estatuto del Docente y 1853/58 del EPPECAP y el CCT para los Auxiliares de Servicio.

Cuando se haya trabajado durante, por lo menos treinta días, corresponde ser calificado. Los ítems que se evalúan están fijados en ambas reglamentaciones y es también en ellas donde figuran los pasos a seguir en caso de no acordar con la calificación.

El recurso de revocatoria con apelación en subsidio es la manera escrita en que apelamos a un concepto.

ta no debe demorar más de 60 días hábiles administrativos.

Los requisitos fundamentales para la elaboración de un reclamo son:

1. Nombre y Apellido; DNI, N° Empleada/o y domicilio.
2. Descripción detallada de la situación que genera la presentación, petición concreta. (Debe contener el objeto del reclamo. Ejemplo: se me restituya el cargo; se ratifique el concepto anual; se derogue la Resolución N°; y conviene hacer reserva de instancia judicial.)

Según la Ley de Procedimientos (Ley 1284) la administración tiene 60 días hábiles para responder un recurso.

Cumplido ese lapso se puede presentar por escrito, un pedido de pronto despacho (también por duplicado), con plazo de 15 días. Ya que la contracara del derecho a reclamar, es la obligación del Estado a dar una respuesta.

Luego, de no obtener respuesta, que como recurso recurrir al poder judicial.

El recurso administrativo es una de las herramientas que tenemos para luchar contra las arbitrariedades o decisiones legales que hoy pueden perjudicarnos y mañana seguramente, y de no ser modificadas y observadas perjudicarán a otro compañero/a.

10. ISSN: OBRA SOCIAL Y JUBILACIÓN

La Ley 611 es la que rige para el funcionamiento del ISSN que se sostiene con nuestros aportes descontados del salario y contribuciones patronales. Por más de 50 años hemos luchado ante la quita de prestaciones y contra el aumento de nuestros aportes. Reclamamos una auditoría externa para el control de destino de los fondos que aportamos con nuestros salario diferido.

SAU: Existe una plataforma en donde podemos abrir un usuario y desde allí poder controlar las prestaciones cargadas que se descuentan por débito automático o se pueden pagar por otros medios como Mercado Pago. Para ello hay que seguir los pasos que se indican. <https://sau.issn.gov.ar/>

CONDICIONES PREVISIONALES

Régimen docente:

Maestras/os y profesoras/es 52 años de edad y 25 años de servicio.

Maestras/os y profesoras/es 55 años de edad y 25 años de servicio.

Para acceder al beneficio de la jubilación hay que realizar 2 caminos: Uno en el CPE y otro en ISSN.

1.-) En la página del CPE: <https://www.neuquen.edu.ar/direccion-de-jubilaciones-2/>

A través de esta sección, se podrá acceder al trámite jubilatorio y/o solicitar Certificación de Servicios (también ampliaciones de la Certificación de Servicios en los casos en que ya haya solicitado una) a través de un formulario disponible en la mencionada página.

Las consultas al mail:

consultasjubilacionescpe@neuquen.gov.ar

Teléfonos:

4494296 // 4494327 // 4494328 // 4494329

2.-) En caso de haber prestado servicios fuera del ámbito de la Administración Pública Provincial (Nación, privados, Autónomos, Cajas Provinciales), se deberá obtener el Reconocimiento de Servicios de la Caja correspondiente (sin excepción a fines de determinar la caja otorgante).

3.-) Sistema Registral de AFIP.

4.-) En la página oficial del ISSN ingresar a "ME QUIERO JUBILAR". Allí aparecen, los requisitos, instructivos y la guía de trámite on line. <https://www.issn.gov.ar/jubilaciones/me-quiero-jubil/>

Criterio de Caja otorgante: Siempre nos jubilamos por la Caja donde más años de aportes hayamos hecho. En caso de haber hecho aportes a otras cajas se necesita tener por lo menos un día más de aportes en ésta caja para Jubilarse por ISSN.

PRORRATEO: Los requisitos de edad y años de servicio que establece la Ley 611 son para aquellos trabajadores que sólo tienen aportes en la Caja del ISSN. Si se tienen años de servi-

cio prestados en otras cajas (las que tienen otros requisitos y condiciones para la jubilación) el cálculo de edad y el tiempo de servicios requeridos para acceder a la jubilación es una mezcla de estas dos condiciones. A esto se le llama prorrateo y se realiza en forma particular para cada caso.

Al iniciar el trámite jubilatorio, es importante saber que existe un proceso administrativo, que se denomina "secuencia del trámite jubilatorio", que implica transitar por siete (7) etapas: Iniciación del trámite; Cómputo de Tiempo; Junta Médica (sólo en aquellos casos de jubilación por invalidez); Asesoría Legal; Despacho; Determinación de Haber y Director Jubilaciones, que es la instancia del proceso, notificándose del trámite a la afiliada /o.

El recibo previsional del ISSN se puede ver y descargar:

Entrar a issn.gov.ar

Ir a la sección "Jubilaciones"

Seleccionar "Estoy Jubilado"

Entrar a "Guía de Trámites On Line"

Seleccionar "Mis Datos"

Iniciar sesión con el usuario y contraseña

Pero sin lugar a dudas, en momentos de reformas antilaborales, la lucha colectiva por el ISSN, implica enfrentar el vaciamiento de la Caja asistencial (obra social) y previsional (jubilatoria), rechazando el intento de reformar la Ley 611 y por consecuencia, la edad y condiciones jubilatorias.



11. NORMAS SOBRE CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE-SUSPENSIÓN ACTIVIDADES

Las condiciones de trabajo, seguridad e higiene son fundamentales en la tarea de cada uno de nosotros. Por eso es muy importante saber qué dice la ley sobre nuestros derechos en este aspecto.

Existe una ley nacional que se denomina **LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, N°19.587**, que es la que rige nuestras condiciones de trabajo. Esta ley tiene Decretos y Resoluciones que la complementan.

Existe también otra ley nacional que cubre los **RIESGOS DE TRABAJO. Es la ley N° 24.557**, que también tiene Decretos y Resoluciones que la complementan y que cubre las eventualidades de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Estas últimas son aquellas enfermedades causadas por el tipo de trabajo que hacemos o por el ambiente en el cual trabajamos. Pero para ser reconocidas como enfermedad profesional, debe ser declarada así por el Ministerio de Trabajo de la Nación, y desgraciadamente son muy pocas las enfermedades profesionales que reconoce para cualquier actividad que se realice dentro de una escuela.

En general nos hemos acostumbrado a trabajar bajo cualquier circunstancia, muchas veces peligrosas o que no reúnen las condiciones de higiene y seguridad. Conocer los derechos que como trabajadoras/es nos da la ley, ayudará a mejorar nuestras condiciones de trabajo y a que haya menos accidentes y menos enfermedades o secuelas que en la edad avanzada se sienten y que nunca se nos reconocen como producidas por el trabajo.

A continuación vamos a mencionar algunos derechos que están establecidos en leyes, los decretos y resoluciones para controlar las condiciones de trabajo:

Ley N° 24.557 (de Riesgos de Trabajo).

En el Capítulo IX, artículo 31, punto 3, inciso c) se establece, como acciones que debe realizar el trabajador/a, "informar al empleador los hechos que conozca relacionados con los riesgos del trabajo".

Decreto N° 170/96

En el artículo 30, inciso g) se establece que "los trabajadores tendrán las siguientes obligacionesinformar al empleador todo hecho o circunstancia riesgosa inherente a sus puestos de trabajo y al establecimiento en general".

En el artículo 31 se establece que "los trabajadores o sus representantes podrán denunciar

ante la ART....o ante la Superintendencia de Riesgos de Trabajo....las violaciones a las normas de higiene y seguridad en el trabajo que se produzcan en el establecimiento".

Disposición N° 79/87 de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad.

En el artículo 1 se establece "...las inspecciones que se realicendeberán efectuarse con la presencia de los representantes de la Comisión Interna Sindical y de los representantes obreros de la Comisión de Higiene y Seguridad".

En el artículo 2 se establece que si no hay Comisión Interna Sindical o representantes obreros de la Comisión de Higiene y Seguridad, "...se deberá requerir la presencia del o los delegados sindicales del establecimiento...."

En el artículo 5 se establece que si no se cumple con la presencia sindical en las inspecciones se "...volverá nulo lo actuado y su responsable será pasible de las previsiones disciplinarias previstas...."

Esto quiere decir que:

Hay que formar Comisiones de Seguridad e Higiene en cada Escuela.

La/el trabajador/a tiene derecho a informar por escrito al empleador o sea al Consejo Provincial de Educación, de toda situación que considere un riesgo para desarrollar sus tareas. Esto se hace con nota con duplicado y se presenta a la dirección de la escuela (nos quedamos con la copia con el recibido de parte de la dirección. Asimismo, podemos hacer un acta y avisamos a la seccional de ATEN Capital.

Si luego de 48 horas el CPE no toma ninguna medida, podemos denunciar el hecho ante la ART. Si queremos, incluso, podemos denunciar el hecho directamente a la ART o la Superintendencia.

ART HORIZONTE SEGUROS: 0800-333-1109



Texto modelo del telegrama obrero (gratuito) :

Intimo plazo de 48 horas venga a dar cumplimiento a las obligaciones que le impone la ley de Riesgos de Trabajo de la inspección y contralor de las condiciones de seguridad e higiene en la Escuela N°.....con domicilio ende la localidad de, en la cual desempeño diariamente mis tareas. Bajo apercibimiento de radicar denuncia administrativa y/o penal por su incumplimiento. Quedo habilitado a cesar mis tareas según Convenio 155 de la OIT.

Queda Ud. debidamente notificado.

Por su parte la **Ley N° 24.557** impone al empleador/a la evaluación periódica de los riesgos laborales en cada lugar de trabajo y un plan de mejoramiento.

El Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en el país, establece en el punto f) del artículo 19, apartado IV, "Acción a Nivel de Empresa", que "el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o salud".

Y agrega que "mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir a los trabajadores que reanuden una situación de trabajo".

Pero no solo en la legislación laboral se habilita el cese de tareas cuando no se reúnan las condiciones de seguridad e higiene.

Por ejemplo existe el principio jurídico "Alterum non laedere", por el cual nadie debe dañar a otro. La legislación laboral obliga al empleador a cumplir las normas de seguridad e higiene, si no lo hace está incumpliendo la relación laboral establecida de buena fe entre las partes y comete un ilícito al obligar a un o una empleada a trabajar sin condiciones de seguridad e higiene.

VIOLENCIA EXTERNA

La Resolución 1259/15 establece un protocolo de intervención en los casos de violencia externa.

Dar inmediato aviso a el/la Supervisarla Escolar, para acordar los pasos a seguir y recibir asesoramiento que necesite tanto el equipo directivo, como el afectado.

Es importante que a los efectos de informar a la ART, se realice una exposición o denuncia de los hechos sucedidos, acompañados por el

Acta que realice la escuela. Obtener el número de siniestro, con este completar la planilla de solicitud de atención; luego, antes de las 48 hs, se deberá presentar el formulario de denuncia de accidente de trabajo a la ART acompañado del acta realizada en la escuela Y/o denuncia policial, informes médicos, etc. Esta documentación será acompañada por una nota de elevación que de celeridad al trámite, a la Dirección General de Medicina Laboral, Seguridad e Higiene Departamento ART,

SITUACIONES QUE PODRÍAN DARSE:

- Conductas intimidatorias
- Violencia física, verbal, simbólica.
- Irrupción

NO NATURALIZAR.

Es posible hacer la denuncia a Fiscalía desde la página del Ministerio Público Fiscal. Y considerar si es necesaria o no una restricción de acercamiento al establecimiento para la/el agresor.

• En el Acta deberá constar:

=Fecha y hora de lo sucedido y del registro de la elaboración del acta.

= Datos de lxs protagonistas (Nombre y apellido, cargo o función, etc.)

= Relato de lo acontecido con dichos y expresiones.

= Testigos si los hubiera.

= Anexar otras actas con testimonios de lo sucedido que puedan haber sido tomadas a lxs protagonistas Y/o constancias de certificados médicos y policiales si los hubiera.

Este Acta acompañará a la anterior gestión ante la Dirección General de Medicina Laboral, Seguridad e Higiene.



CONOCER NUESTROS DERECHOS NOS HACE TRABAJADORAS/ES
PARA DEFENDERLOS

MÓNICA, MARIANO Y NICOLÁS *presentes*

COMISION DIRECTIVA SECCIONAL CAPITAL

Secretaria General:
Angélica Lagunas
(299-4568326)

Secretaria de Prensa:
Angélica Cano
(299-5072305)

Secretaria de Formación:
Valeria Benavides
(299-5154663)

Vocal Titular:
Daniel Heredia
(299-6104900)

Secretaria Adjunta:
Yazmin Muñoz Sad
(299-4167414)

Secretaria de Media,
Técnica y Superior:
Sandra Sepúlveda
(299-6004007)

Secretaria de Primaria,
inicial, especial:
Priscila Ottón
(299-4632918)

Vocal Suplente:
Rita Sosa
(299-4518662)

Secretaria Gremial:
Patricia Jure
(299-4011389)

Secretario de
condiciones laborales:
Juan Celedón
(299-5023073)

Vocal Titular:
Federico Sánchez
(299-4241177)

Vocal Suplente:
Silvia Aldisone
(299-4280330)

Secretaria de Finanzas:
Laura Eggers
(299- 6340953)

Vocal Titular:
Brenda León
(299-5864264)

INDICE

PÁG. 2: Introducción

PÁG. 5: Marco legal de la actividad sindical

PÁG. 6: Normas que regulan el trabajo docente

PÁG. 6: Estatuto Docente: situaciones de revista

PÁG. 7: Juntas de clasificación y disciplina.

PÁG. 8: Inscripciones y asambleas de horas y cargos

PÁG. 8: Registro en el PUD, títulos y competencias

PÁG. 9: Sobre el salario: Lectura recibo de sueldo. Reclamos.

PÁG. 10: "Presentismo" un plus extorsivo.

PÁG. 13: Licencias por enfermedad y extraordinarias

PÁG. 16: Concepto y recurso administrativo

PÁG. 17: ISSN: Obra social y la Jubilación

PÁG. 18: Normas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo

PÁG. 19: Violencia externa