

ACTA PARITARIA LOCAL N° 30/2023

En la ciudad de Mar del Plata, a los 20 días de septiembre de 2023, se reúnen en representación de la Gestión, la Secretaría de Asuntos Laborales, Romina HERNÁNDEZ, y el Coordinador de Acciones Institucionales Gabriel TIRRELLI y en representación de la Asociación del Personal Universitario (APU) las personas paritarias Maria Victoria SCHADWILL, Melina Elisabet FERNANDEZ y Luciano GASPARINI.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL NODOCENTE.

Desde la **Gestión** se formuló una propuesta para implementar la Evaluación de Desempeño del Personal Nodocente establecida en el Convenio Colectivo de Trabajo. Si bien pudimos avanzar en aprobar la Junta Superior de Capacitación, desde el gremio nos solicitaron el periodo de un año para que esa junta proponga un proyecto distinto al presentado por la Gestión. Dicho plazo terminó el día 27 de mayo de este año, y aún no tenemos respuesta. Es nuestro interés avanzar con este mecanismo, que permitirá mejorar el desempeño de las distintas áreas de nuestra Universidad, detectando puntos críticos y proponiendo acciones de mejora.

Proponemos invitar a la Junta Superior de Calificación a una próxima paritaria a fin de conocer el trabajo realizado y ponernos nuevos plazos de culminación del proyecto.

Desde APU receptionamos el planteo realizado por la gestión y nos comprometemos a coordinar la reunión con la Junta Superior de Calificación.

SUPLEMENTO DE RIESGO.

Desde la Gestión se propone modificar el mecanismo de asignación del suplemento de riesgo como fue planteado en acta paritaria local N° 22/23.

Motiva nuestra propuesta, que en principio en el área de intendencia, la rotación de personal que realiza las tareas de riesgo llegó a la situación de tener un expediente donde más del 80 % del personal de dicho sector requeriría cobrar este concepto.

A tal efecto, se propone asignar el suplemento a la totalidad de los trabajadores del sector, reduciendo el % en la cantidad que permita utilizar la misma disponibilidad económica.

Como alternativa, se propone que dicho concepto sea cobrado sólo por el personal que de manera permanente realiza tareas de riesgo, y se designe personal suplente que perciba mensualmente un porcentaje de 1% encontrándose a disposición para ser convocado a la realización de dicha tarea cuando su superior lo considere necesario.

Desde APU informamos que se trabajará con el sector en reuniones de base, a fin de dar respuesta a dicha propuesta.

FIGURA SUPLENTE PARA EL PERSONAL NODOCENTE.

Como hemos expresado en paritaria local N° 15/23, desde la **Gestión** entendemos que existe la necesidad de dar cobertura a algunas vacantes que son de carácter temporal pero que

superan los 60 días corridos, en semejanza con algunas de las licencias previstas para el personal Nodocente. Por tal motivo, proponemos crear la figura de "SUPLENTE" a fin de poder dar respuesta a estas demandas, y de esa manera seguir con la operatoria habitual de las distintas áreas de nuestra institución.

Desde APU nos encontramos trabajando en base al proyecto ya elaborado en conjunto con el Cuerpo de Delegados 2018-2020.

RETROACTIVOS SUPLEMENTOS POR MAYOR RESPONSABILIDAD Y RIESGO:

Desde APU solicitamos informe del estado de análisis de los expedientes presentados en el Acta Paritaria Local N°19/23.

La Gestión toma conocimiento de la solicitud de APU y se hace saber que se brindará el informe solicitado a la mayor brevedad posible.

LICENCIA POR CURSADA MAESTRÍA GESTIÓN UNIVERSITARIA FATUN:

Desde APU se solicita la generación de una licencia de 6 hs semanales ante la demanda de las cursadas de la Maestría.

La **Gestión** propone incorporar esta Maestría a lo regulado por el inciso 2.3.1. de la RR 2622/2011, reconociendo la inasistencia de jornada completa o parcial cuyos horarios resulten incompatibles con el de prestación habitual del trabajador.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT:

Desde APU planteamos nuevamente la necesidad de contar con procedimientos y/o protocolos de actuación en el marco del Convenio 190 de la OIT prevención del acoso y violencia en los ámbitos laborales, de acuerdo a lo establecido en los artículos 9 y 11 del citado Convenio ratificado en nuestro país mediante la Ley 27580.

Desde la **Gestión** compartimos la necesidad de trabajar en un protocolo de actuación ante situaciones de violencia laboral. En ese sentido hemos realizado reuniones con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social junto con APU durante este año. Sin desmedro de esto, reiteramos que se encuentra en debate del Honorable Consejo Superior el Acuerdo Marco de Convivencia que es la norma que nos dará el encuadre del protocolo de actuación. No obstante, nos comprometemos a trabajar junto al espacio de Consejería de Entornos Laborales en un proyecto para dar respuesta a lo planteado por APU.

Desde APU reiteramos lo expresado en el párrafo anterior reafirmando que según lo establecido en el Convenio 190 de la OIT en los artículos citados, se establece que dichas herramientas se deben construir entre los sindicatos y empleadores.

PROYECTO DE MEJORA DEL ART 108 DEL CCT:

Desde APU presentamos ante esta Paritaria el proyecto de mejora de la reglamentación del artículo 108° de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo Dec. 366/06, el mismo fue elaborado por varios compañeros y compañeras que tienen familiares con discapacidad a cargo.

La Gestión toma conocimiento del proyecto. El mismo se analizará en concordancia con lo normado por RR 3598/2008.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE SALUD MENTAL:

APU manifiesta que ante reiterados hechos en ámbitos de la UNMDP que involucran situaciones de atención a integrantes de la comunidad universitaria con problemas de salud mental, desde APU manifestamos nuestra preocupación, y expresamos que es de suma importancia y urgencia contar con capacitaciones e instructivos de cómo abordar dichas situaciones, a fin de resguardar la integridad física de las y los trabajadores, como así también de quienes se encuentran atravesando dicha problemática.

Desde la **Gestión** entendemos que esta situación afecta no solo al personal docente, sino a la comunidad universitaria en general. No obstante, tenemos conocimiento de que el Servicio de Salud está trabajando en una propuesta que se encuentra en análisis. No obstante, esta dimensión está prevista en la matriz de capacitación en la que nos encontramos trabajando.

Se da por finalizada esta paritaria luego de un cuarto intermedio.

Firmado digitalmente
Maria Victoria Schadwill
Paritaria APU

Firmado digitalmente
Gabriel Tirrelli
Paritario Gestión

Firmado digitalmente
Melina Elisabet Fernández
Paritaria APU

Firmado digitalmente
Luciano Gasparini
Paritario APU