

## ACTA PARITARIA LOCAL N° 21/2025

En la ciudad de Mar del Plata, a los 07 días del mes de julio de 2025, se reúnen en representación de la Gestión la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios, Romina HERNÁNDEZ, el Coordinador de Acciones Institucionales Gabriel TIRRELLI y en representación de la Asociación del Personal Universitario (APU), la/os paritaria/os, María Victoria SCHADWILL, Luciano GASPARINI y María Nadia ORTEGA.

### **BONO LOCAL**

**La Entidad Gremial reitera** lo prioritario que significa para el sector nodocente el pago de un bono mensual para todas las categorías. Es de público conocimiento la crítica situación salarial en la cual nos encontramos las y los trabajadores nodocentes, la cual empeora mes a mes.

El salario de las y los trabajadores Nodocentes ha perdido durante el Gobierno de Milei el 40% del poder adquisitivo.

En este contexto hemos realizado asambleas de base en las diferentes dependencias de la Universidad, en las cuales en todas surgió la necesidad de un bono local para todos los compañeras y compañeros.

En función que el gobierno nacional suspendió la realización de la Paritaria Nacional se hace necesaria la discusión en la Paritaria Local de una medida extraordinaria y urgente que sirva de paliativo a las y los trabajadores Nodocentes.

**La Gestión** de la Universidad Nacional de Mar del Plata manifiesta que no le es ajena la difícil situación que atraviesan las trabajadoras y los trabajadores universitarios en el contexto económico actual. Sin embargo, considera necesario exponer los esfuerzos que esta Universidad viene realizando en materia presupuestaria y de política de personal para el sector nodocente, los cuales exceden ampliamente los recursos transferidos por el Estado Nacional.

En este sentido, se señala que:

1. Inversión por encima del financiamiento nacional: La Universidad ha destinado recursos propios y extraordinarios, por fuera de lo que financia la Secretaría de Políticas Universitarias, para fortalecer la planta nodocente, alcanzando el histórico número de 892 agentes al día de la fecha, excediendo la cantidad de cargos financiados por el Estado Nacional.
2. Políticas de largo plazo: La estrategia institucional ha estado orientada a mejoras permanentes y estructurales —ingresos, concursos de promoción y cambio de agrupamiento, y estructuras orgánico-funcionales— que benefician a gran parte del personal nodocente. Ejemplo de ello es el avance en la implementación de las estructuras orgánicas funcionales de todas las dependencias de la Universidad, con inversiones significativas que impactan directamente en la mejora de las condiciones laborales.
3. Contexto presupuestario crítico: Actualmente, la Universidad proyecta para el Inciso 1 (Gastos en Personal) un déficit superior a los 2.000 millones de pesos para el presente ejercicio. Particularmente, el sector nodocente presenta en los últimos tres meses un déficit acumulado de 330 millones de pesos —aproximadamente 110 millones mensuales— entre lo que abona efectivamente la Universidad y los fondos transferidos por el Ministerio.
4. Recursos propios limitados: El déficit mencionado equivale a más del 60% de los ingresos que la Universidad percibe en concepto de canon del Banco Galicia,

recursos propios que también deben destinarse a múltiples necesidades institucionales y que hoy se encuentran comprometidos para solventar gastos que exceden las transferencias nacionales.

5. Bonificaciones recientes por la SPU: Cabe destacar que el sector nodocente ha percibido recientemente un bono dirigido a las categorías de menores ingresos, beneficio que no se ha extendido a otros cuerpos universitarios. Asimismo, el ámbito de definición de las paritarias nacionales corresponde al Estado Nacional, no siendo posible para la Universidad sustituir ni replicar ese rol en el marco local.

Por todo lo expuesto, la Gestión no se encuentra en condiciones de otorgar el bono solicitado en esta paritaria local. No obstante, se ratifica el compromiso de continuar bregando por mayor presupuesto universitario.

## **INTENDENCIA**

### **Ropa de Trabajo**

**La Entidad Gremial plantea** que el año pasado hubo un compromiso de entregar camperas de micropolar para las compañeras del área dada la necesidad por el frío intenso. Manifestamos que a la fecha ninguna trabajadora y trabajador recibió la ropa completa de trabajo correspondiente al año en curso como así también existen compañeros que producto de su intensa labor han desgastado su indumentaria. Solicitamos se informe cronograma de entrega de la misma.

**La Gestión** informa que la entrega correspondiente al año 2024 fue completada en el mes de marzo, incluyendo ambo, campera de micropolar y calzado.

Asimismo, se aclara que anualmente se realiza la licitación en el mes de junio con el objetivo de adjudicar en septiembre y garantizar la provisión correspondiente. En 2024, algunas prendas entregadas inicialmente debieron ser devueltas por incumplimiento en las especificaciones técnicas del tejido, lo que implicó una nueva confección y se realizó su entrega en marzo .

El expediente para la adquisición 2025 se encuentra en trámite desde el mes de junio, manteniéndose el cronograma previsto.

Se destaca que, desde el inicio de esta gestión, se ha garantizado la entrega anual de uniforme y calzado mediante licitación, incluyendo además la provisión de indumentaria para los nuevos ingresos a través de fondos rotatorios.

### **Expediente 8154 -2024 :Incorporación Asistencial Subgrupo “D”**

La entidad gremial denuncia el incumplimiento de lo acordado en la PL 17/2025 Como así también la vulneración al Convenio Colectivo de Trabajo Decreto 366/06, y la consecuente discriminación que se realiza a las y los trabajadores de desarrollan sus tareas en el Agrupamiento de Servicios Generales.

Exigimos el inmediato encuadre de la trabajadora de Intendencia bajo el art.51 Asistencial Subgrupo “D”.

En relación con lo manifestado por APU respecto al presunto incumplimiento de la Paritaria Local N.º 17/2025, **la gestión** aclara que no ha existido tal incumplimiento.

### **Propuesta de modificación Estructura Orgánica Funcional**

**La Entidad Gremial manifiesta** que hemos debatido con el sector la propuesta de modificación a la Estructura Orgánica Funcional aprobada por RR 1828/23 y concluimos que no se acuerda con la misma ya que es a la baja de la vigente, puesto que en dicha propuesta se elimina la Subdivisión de la Facultad de Ingeniería.

En relación con lo manifestado por la Entidad Gremial, **la Gestión** aclara que la propuesta de modificación a la Estructura Orgánica Funcional implicaba una reducción respecto de la estructura vigente, por el contrario, la misma contemplaba la incorporación de una categoría 5 adicional a la prevista por RR 1828/23 .

No obstante, se toma conocimiento de lo expresado.

### **Implementación Estructura Orgánica Funcional**

**La Entidad Gremial reitera** la solicitud de la implementación plena de la RR 1828/23:

- 1- Designación del personal a cargo de las Divisiones y Subdivisiones
- 2- Otorgamiento de los 3 (tres) Suplementos por Mayor Responsabilidad correspondientes a las subdivisiones de Ingeniería y CUMB

**La Subsecretaria de Servicios** se encuentra trabajando con la Dirección de Intendencia para informar la asignación del personal a cargo.

En relación con lo solicitado, **la gestión** informa que la Universidad actualmente abona la misma cantidad de Suplementos por Mayor Responsabilidad que las previstas en la estructura orgánico-funcional aprobada por Resolución Rectoral N° 1828/23.

En aquellos casos en los que determinadas funciones se desarrollen en otra dependencia, ello responde a los requerimientos establecidos en común acuerdo con el personal involucrado.

### **Horas Extras**

**La Entidad Gremial solicita** se dé respuesta a lo planteado mediante nota 342-2025. Debido a reiteradas situaciones de inconsistencias en el pago de las horas extras, solicitamos se genere un mecanismo para que las y los trabajadores puedan visualizar, en el recibo de haberes, la cantidad de horas extras por mes que les es abonada, y puedan tener el registro correspondiente.

**La Gestión** informa que, en relación con lo planteado mediante Nota N° 342-2025, ya se encuentra implementado el mecanismo solicitado. A partir del recibo de haberes correspondiente al mes de julio, se puede visualizar la cantidad de horas extras abonadas mensualmente.

### **Jardín Maternal**

**La Entidad Gremial exige** se concrete el ingreso de un trabajador/a de Intendencia en el Jardín Maternal, para la cobertura de un cargo que hoy y desde hace más de un año se encuentra licenciado. Dicha situación produce una sobrecarga laboral de las trabajadoras, aumentando la posibilidad real de lesiones, como así también se ve afectada la calidad del servicio en el Jardín Maternal.

**La gestión** informa que, el cargo licenciado en el Jardín Maternal ya fue cubierto mediante el reordenamiento interno de personal.

### **Riesgo de Trabajo**

**La Entidad Gremial plantea**, visto que mediante Informe del Servicio de Seguridad e Higiene (EX- 2024-4236), por el cual se incorpora una nueva valoración de tarea riesgosa, solicitamos se haga extensivo a todas las dependencias donde se realiza la misma tarea.

En este sentido la **Entidad Gremial determina** que es primordial avanzar de **manera urgente** en lo planteado por APU en paritarias anteriores: la necesidad de realizar un nuevo relevamiento de tareas riesgosas en general y en Intendencia en particular. Los reconocimientos individuales acentúan las brechas entre trabajadoras o trabajadores que desempeñan tareas idénticas o muy similares. Esta práctica deja a quienes ejercen dichas tareas en espera de una evaluación, lo que subraya aún más las disparidades existentes.

Del último relevamiento general (2010), hay tareas nuevas, más especializadas, cambio en las condiciones laborales, y es responsabilidad de la Empleadora dar respuesta a esta nueva realidad, no marcando las diferencias, sino igualando mediante una herramienta básica como es el listado de nuevas tareas riesgosas.

**Desde APU exigimos que:**

- 1) se dé cumplimiento al compromiso manifestado en la paritaria 17/2025,
- 2) se nos informe detalladamente en qué etapa se encuentra el relevamiento técnico y el plazo para su finalización.

**La Gestión** informa que no se ha identificado la existencia de otra dependencia donde se realice exactamente la misma tarea que diera lugar a la reciente valoración como riesgosa, conforme al Informe del Servicio de Seguridad e Higiene (EX-2024-4236).

Asimismo, se recuerda que la solicitud de avanzar en un nuevo relevamiento general de tareas riesgosas requiere la incorporación de personal técnico al Área de Seguridad e Higiene. Para avanzar en tal sentido nos encontramos a la espera de tratamiento en este ámbito paritario de la tabla de antecedentes para realizar el respectivo registro.

**VIGILANCIA (Días Hábiles)**

**Estructura Orgánica Funcional**

**La Entidad Gremial expresa** que tras la presentación realizada el 1 de julio de este año por parte de la gestión de una propuesta de Estructura, hemos mantenido reunión con las y los compañeros de la dependencia.

Habiendo analizado la misma y tomando en cuenta igual presupuesto de financiamiento, traemos la propuesta elaborada desde el Sector.

En relación con la propuesta presentada por la Entidad Gremial, **la gestión** informa que la misma no se encuentra acorde con el presupuesto de financiamiento inicialmente contemplado por la gestión.

En efecto, la propuesta elevada excede el presupuesto asignado a la propuesta formulada por esta gestión.

**8va hora**

**La Entidad Gremial solicita** se avance en la implementación de lo planteado por la Gestión en Paritaria 17/2025

**La Gestión** se encuentra analizando la factibilidad económica.

**CONFLICTO EXACTAS**

**La Entidad Gremial trae** al espacio paritario el reclamo de las y los trabajadores de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, expresadas mediante nota elevada a APU con fecha del 1 de julio de 2025. La misma es el producto de la reunión de base realizada por las y los compañeros ese mismo día.

**Se plantea** se de inmediata respuesta a los reclamos, y de esta manera se garantice calefacción en los espacios de trabajo y condiciones laborales mínimas en las oficinas.

**La Gestión** informa que la calefacción ya se encuentra en funcionamiento. No obstante, y a fin de brindar mayor claridad, se adjuntan al presente los informes técnicos que fueron oportunamente acercados al sector en los días previos al receso.

### **INGRESO DE PERSONAL**

**La Entidad Gremial solicita** el cronograma de ingresos de personal pendiente, tomando en cuenta no solamente la cobertura de cargos vacantes, sino también los que se hacen necesarios como consecuencia de la generación de espacios nuevos (por ejemplo, la Escuela Superior de Medicina o la torre de Ciencias de la Salud), así como de tareas nuevas producto del crecimiento de la Institución.

**La Gestión** de la Universidad Nacional de Mar del Plata expresa que tiene plena consideración de la necesidad de ingreso de personal para el adecuado funcionamiento de las distintas áreas y dependencias. En este sentido, resulta oportuno repasar brevemente el proceso histórico de ampliación de la planta nodocente en los últimos años:

- En junio de 2008, se firmó con la FATUN por la imposibilidad de acuerdo en el ámbito local el acuerdo de reencasillamiento cct 366 y una pirámide escalafonaria, estableciendo 721 cargos para una planta de 730 agentes, asumiendo la Universidad el financiamiento de los 9 cargos excedentes.
- Durante los años 2012/2014, se implementaron contratos-programa que permitieron incorporar 60 agentes (60 %cargos nuevos y 40 % cargos consolidación).
- En el año 2015, se concretó un contrato-programa de 15 agentes destinados al CEPA y a la Dirección de Contenidos Audiovisuales.
- Se sumaron, además, 1 agente para la carrera de Sociología y 1 agente para el Centro de Simulación de Medicina con sus respectivos contratos programas
- Finalmente, se destaca el convenio-programa 2023/2024, que continúa ampliando la capacidad operativa de la Universidad.

Más allá de estos procesos financiados por el Estado Nacional, la Universidad ha invertido recursos propios de manera sostenida para posibilitar ingresos adicionales de personal, alcanzando al día de la fecha la histórica cifra de 892 agentes nodocentes, excediendo ampliamente el financiamiento previsto por la Secretaría de Políticas Universitarias.

La Gestión ratifica su compromiso de continuar trabajando en la búsqueda de financiamiento, así como en la priorización de las áreas que requieran refuerzos para garantizar el desarrollo pleno de las funciones universitarias.

### **ESTRUCTURA DIRECCIÓN DE TELEVISIÓN**

**La Entidad Gremial solicita** se dé respuesta a la propuesta de modificación de Estructura Orgánica Funcional presentada por el sector.

La **Gestión** informa que la propuesta de modificación de la Estructura Orgánica Funcional de la Dirección de Televisión se encuentra actualmente en análisis. En este marco, la Universidad se encuentra trabajando en diversas estructuras orgánico-funcionales de la institución, evaluando su factibilidad presupuestaria, tal como ha sido manifestado sistemática y continuamente en las reuniones paritarias y en los ámbitos de gestión correspondientes.

Cómo se manifestó en el último Informe de Gestión, producto del trabajo de esta gestión el 81,9% del personal ya tienen misiones y funciones, representando un crecimiento del 50%

respecto del inicio de gestión. No obstante, ratificamos el compromiso de continuar avanzando para completar este proceso, buscando siempre la mejora de las condiciones laborales y organizacionales del sector.

**Maria Victoria Schadwill**  
**Paritaria APU**

**Gabriel Tirrelli**  
**Paritaria Gestión**

**Luciano**  
**Gasparini**  
**Paritario APU**

**Nadia Ortega**  
**Paritaria APU**