

La Rioja, 27 de Junio de 2022

Estimadas SUPERVISORAS
De Nivel Inicial
Presentes:

Ante varias consultas de Uds. respecto de algunos aspectos que hacen al normal funcionamiento de las actividades institucionales elevo algunas consideraciones, a saber:

- El Gobernador de la Pcia. ha Derogado el Dcto Cavero (por Dcto 938 del 10 de junio de 2022), tal cual lo solicitaran los Gremios en el marco de una Paritaria después de 34 años de su vigencia.
- Además se ha realizado un acuerdo salarial a través de la mesa de paritaria docente (Dcto 1282/2) la cual fuera aceptada por todos los gremios de la Pcia.,
- Es necesario también resaltar la Ley Pcial. 7261 del 11 de Abril del 2002 que en su art 2 inciso d) declara a la Educación un servicio esencial en todos los niveles educativos.
- Se hace necesario bajo los efectos de la situación que se vive en la Pcia. respecto de medidas tomadas por los docentes, analizar algunos marcos legales:

☐ CONSTITUCION NACIONAL

Si bien la Constitución Nacional, en su artículo 14 bis hace referencia al derecho a huelga, este derecho se enmarca como un derecho de titularidad individual pero de ejercicio colectivo, es decir: es un gremio o sindicato, quien, por mandato de asamblea se declara en huelga (ejercicio colectivo) pero cada trabajador afiliado o no, puede o no acatar esa medida de fuerza (titularidad individual). Si un gremio o sindicato ha llegado a acuerdos (salariales o de otro tipo) con las respectivas patronales y en consecuencia decide levantar la medida de fuerza, toda expresión de huelga por parte de sus afiliados o no, será declarada ilegal.

Artículo 14 bis- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

☐ CONSTITUCION PROVINCIAL

ARTÍCULO 34°.- DERECHOS DEL TRABAJADOR. El trabajo, como digna actividad humana, goza de la protección del Estado Provincial, quien reconoce y declara los siguientes derechos a objeto de que todas las autoridades ajusten sus acciones a los principios informadores de los mismos: derecho a trabajar, a una retribución justa, a la capacitación, a condiciones dignas de trabajo, a la participación en las ganancias de la empresa con control de su producción, co- 2 gestión o autogestión en la dirección, a la preservación de la salud, al bienestar, a la seguridad social, a la protección de su familia, al mejoramiento económico, a la defensa de sus intereses profesionales y de aprender y enseñar. El trabajo es un deber social y todo habitante de la provincia tiene la obligación moral de realizar una actividad, función u oficio que contribuya al desarrollo espiritual, cultural y material de la comunidad según su capacidad y elección. El

Estado garantiza a los sindicatos los siguientes derechos: a su reconocimiento, sin otro requisito que la inscripción en un registro especial; a concertar convenios colectivos de trabajo; al ejercicio pleno y sin trabas de la gestión de los dirigentes sindicales, la estabilidad de sus empleos y la licencia gremial. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcances de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla decidirán en el sentido más favorable al trabajador.-

□ ESTATUTO DEL DOCENTE:

Capítulo II – Deberes y Derechos del Docente

Art.3: Son deberes del personal docente.....

e) Respetar las disposiciones de la superioridad y seguir en todo trámite la vía jerárquica.

Capítulo IX – Medidas Disciplinarias

Art. 42: El personal docente será pasible por las causales que completara la reglamentación de esta Ley, de las medidas disciplinarias siguientes:

..... II Faltas Graves:

.... e) Cesantías

La cesantía solo podrá disponerse en los siguientes casos:

..... d) Abandono del cargo o inasistencias injustificadas reiteradas no menor a diez anual

□ LEY N° 9911

ARTÍCULO 16°.- En los casos de ausencia, el Trabajador de la Educación deberá justificar el día hábil siguiente acreditando el motivo, solicitando al Director/Rector el formulario de justificación de las mismas; y en el caso de la falta de puntualidad lo hará en el mismo día. El Trabajador de la Educación, además, estará obligado a enviar la planificación del día, antes del inicio del horario de clases. Su incumplimiento lo hará pasible de las siguientes sanciones:

o 1° vez: Llamado de atención.

o 2° vez: Apercibimiento.

o 3° vez: Suspensión por un (1) día.

La falta de solicitud de justificación implicará la Resolución de Injustificada y se considerará no presentado el pedido cuando hayan transcurrido los plazos indicados anteriormente.

ARTÍCULO 18°.- Sanciones: La ausencia injustificada implicará el descuento de la remuneración de un (1) día de trabajo por cada ausencia y toda otra bonificación vinculada a la asistencia del Trabajador de la Educación. Si el mismo se ausentare del trabajo sin causa justificada ni permiso del Director/Rector, será pasible de idéntica sanción. Si incurriere en esta falta por dos (2) veces más se hará pasible a una suspensión de dos (2) días.

ARTÍCULO 19°.- Los descuentos por ausencia injustificada se aplicarán sobre las obligaciones que deberá cumplir el Trabajador de la Educación y se determinarán de la siguiente manera:

19.1. Cuando la prestación del servicio se realice diariamente o en días determinados y el sueldo es mensual, la obligación se establecerá dividiendo por treinta (30) días de remuneración a cobrar.

19.2. Cuando el servicio se preste por hora cátedra, siendo la remuneración por el número de éstas, se dividirán las obligaciones de una (1) semana por cuatro (4).-

ARTÍCULO 20°.- En caso de reincidencia, de faltas injustificadas por impuntualidad o inasistencia se dará lugar a las siguientes sanciones:

20.1. Primera reincidencia: Apercibimiento por escrito, con copia al legajo.

20.2. Segunda reincidencia: Se aplicarán dos (2) días de descuento a su equivalente en horas cátedra, que se obtendrán de multiplicar por dos (2) la obligación que debería haber cumplido.

20.3. Tercera reincidencia: Se aplicarán tres (3) días de descuento de la remuneración o su equivalente a horas cátedra, que se obtendrán de multiplicar por tres (3) la obligación que debería haber cumplido.

20.4. Cuarta reincidencia: El Director/Rector remitirá los antecedentes al Director de Nivel quien merituará y encuadrará la falta, a fin de que la autoridad competente aplique las sanciones

disciplinarias que podrán llegar hasta la cesantía, previo procedimiento sumarial.

ARTÍCULO 21°.- El Trabajador de la Educación Titular que se desempeñare en cargos docentes y faltare sin aviso ocho (8) días laborales consecutivos, incurrirá en abandono de servicio y previa sustanciación sumarial se dispondrá su cesantía si así correspondiere. Si es Interino o Suplente se dispondrá su cesantía sin sumario previo.

ARTÍCULO 22°.- El Trabajador de la Educación Titular e Interino que se desempeñare en horas cátedras e incurriere en inasistencia injustificada y no regularizare su situación en el lapso de diez (10) días hábiles de su primera inasistencia injustificada de ocho (8) obligaciones, incurrirá en abandono de servicio y previa sustanciación sumarial se dispondrá su cesantía si así correspondiere. El Suplente será declarado cesante sin previa sustanciación del sumario.

ARTÍCULO 23°.- La presentación del Trabajador de la Educación a reanudar sus tareas no lo eximirán de las faltas ni lo relevarán del pedido de justificación de sus inasistencias.

La resolución que se adoptará será comunicada al interesado, previo informe a los niveles jerárquicos superiores del nivel respectivo.

ARTÍCULO 24°.- El Trabajador de la Educación Titular e Interino cuyas inasistencias injustificadas llegaren a diez (10) discontinuas en el año escolar, quedará en situación de ser declarado cesante, previo sumario. El Suplente será declarado cesante de manera automática; sin perjuicio de meritarse su expresión de defensa, tanto en este caso como en las irregularidades precedentes.

Se considerará falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener Licencias o Justificaciones de inasistencias. El Trabajador de la Educación que incurriere en esta falta o en la de "incompatibilidad", con el desempeño de cualquier función pública o privada, incurrirá en

la sanción de descuentos de los haberes devengados durante el período de Licencia usufructuando, sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponderle y de las acciones judiciales que en cumplimiento de la ley, el funcionario responsable debiera formalizar, al igual que al funcionario responsable del certificado otorgado.

ARTÍCULO 25°.- Todas las situaciones no contempladas en la presente ley y emergentes de las faltas injustificadas del Trabajador de la Educación, que afectaren el normal funcionamiento del Sistema, serán resueltas por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología mediante Resolución Interna.

□ LA LEY Nº 20744, DE CONTRATO DE TRABAJO

Art. 2° — Ámbito de aplicación. La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
- b) A los trabajadores del servicio doméstico.
- c) A los trabajadores agrarios

En virtud de lo desarrollado anteriormente solicito considere informar a cada Directivo y Docentes de las Escuelas de su Sector a fin de que los mismos no incurran

en inasistencias que provoquen la toma de decisiones que interfiera en sus carreras docentes, a la vez que permita considerar la trayectoria de los alumnos/as en defensa de los derechos de los niños y en concordancia con los deberes de quienes somos parte del Sistema Educativo Provincial.



Dr. Estelita Paquet Diaz
Directora Gral. de Educación Inicial
Minist. de Educ. Ciencia y Tecnología
La Rioja