



RIO CUARTO, 26 MAYO 2022

VISTO, lo actuado en Expediente N° 138863 y con relación al Acta N° 02 de 2022 de la Comisión Técnica Paritaria del Sector No Docente, obrante a fojas 13/19, y

CONSIDERANDO:

Que, a través del Acta de referencia, ambas partes acordaron los siguientes puntos:

- 1) Reestructuraciones y creaciones de cargos.
- 2) Proyecto de selección e incorporación a la planta Nodocente de personas con discapacidad.
- 3) Ampliación del régimen de Licencias sin Goce de Haberes.
- 4) Aclaración sobre el Acta Paritaria N° 06/18.

Por ello, y en uso de las atribuciones que le fueron conferidas por el Art. 20 del Estatuto de esta Universidad Nacional y Artículo 6° del Reglamento Interno del Consejo Superior,

EL CONSEJO SUPERIOR

R e s u e l v e:

ARTICULO 1° - Homologase el Acuerdo Paritario correspondiente al Acta N° 02 de 2022 de la Comisión Técnica Paritaria del Sector No Docente, la que obra como Anexo I de la presente.

ARTICULO 2° - Regístrese, comuníquese, publíquese. Tomen conocimiento las áreas de competencia. Cumplido, archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONSEJO SUPERIOR A LOS DIECISIETE DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDOS.

RESOLUCIÓN N°

157

Prof. ENRIQUE G. BERGAMO
Secretario General
Universidad Nacional de Río Cuarto

Prof. ROBERTO LUIS ROVERE
Rector
Universidad Nacional de Río Cuarto



UNIVERSIDAD NACIONAL DE RIO CUARTO
COMISION PARITARIA TÉCNICA PARA EL SECTOR NODOCENTE

ACTA N° 02/2022

En la ciudad de Río Cuarto, el día 11 del mes de mayo del año 2022, siendo las 10:00 horas, se reúne en la Sala Pereira Pinto la Comisión Paritaria Técnica para el Sector Nodocente, con la presencia de los miembros abajo firmantes en representación de la UNRC y ATURC, para considerar lo siguiente:

1- Reestructuraciones y creaciones de cargos.

1.1 Expte. 138692. Secretaria de Coord. Tec. Y Servicios. Coordinación de aulas y horarios. Creación de dos (2) cargos MSPG nivel 6, con absorción del cargo de los/las agentes que resulten ganadores. Para ello se utilizará el saldo disponible del cargo del agente Marcelo Bertero. Con ese cargo se creó un A7 para la efectivización de Carmen Arguello, y el saldo (0,73) para crear un MSPG 5 con absorción de cargo, ganado por Romina Garetto, quedando disponible para nuevas reestructuraciones 0,49. Con ese saldo se acuerda crear dos (2) MSPG 6 con absorción de los cargos de los/las agentes que resulten ganadores. Estos concursos MSPG 6 sólo deberán llamarse como **cerrados internos**.

2- Proyecto de selección e incorporación a la Planta Nodocente de personas con discapacidad.

A continuación se presentan los criterios generales acordados en paritaria. Se faculta a la Comisión de Atención a Personas con Discapacidad para elaborar los criterios para el relevamiento, las inscripciones, la creación del registro, y para el Orden de Mérito. Una vez establecidos los criterios volverá a paritaria para definir fechas de implementación efectiva. Se acuerda además que hasta completar el 4% de la planta Nodocente los ingresos serán alternando una persona del OM con discapacidad, una persona del OM familiar y una del OM general.

SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LA COBERTURA DE VACANTES DE LA PLANTA NODOCENTE.



Trataremos con el presente proyecto de generar las condiciones necesarias para permitir el acceso de las personas con discapacidad a las actividades laborales de la planta nodocente de la UNRC.

CONSIDERACIONES PREVIAS.

Los distintos tipos de discapacidades reconocidas por Organismos de Salud (Intelectual, Psicosocial, Motoras, Sensorial Visual, Sensorial Auditiva, Visceral) y los distintos niveles de dificultad que presentan cada una de ellas, (Una dificultad es aquella que condiciona con distintos grados de limitaciones hasta el impedimento absoluto la aptitud de ver, oír, agarrar y levantar objetos con las manos o los brazos, caminar o subir escaleras, bañarse, comunicarse, aprender cosas, recordar, concentrarse o controlar su comportamiento), complejizan altamente la utilización de un proceso de selección normatizado como general para incluir a todas las personas con los distintos tipos de discapacidades y distintos niveles de dificultades.

Así lo entendió la Asamblea General de nuestra Asociación cuando aprobó el Régimen de Concursos vigentes para el claustro nodocente, estableciendo:

"Art.1) Todas las vacantes existentes en la planta permanente del personal nodocente de la UNRC se cubrirán por concursos, cualquiera sea su agrupamiento o categoría. A partir de la reglamentación que permita cumplimentar con lo dispuesto por la ley 25.689, quedan exceptuadas de este régimen las vacantes destinadas a tal fin, las que tendrán su propio sistema de selección".

Al separar la selección de personas con discapacidades del régimen utilizado ordinariamente, la Asamblea buscaba el objetivo de prever un proceso de selección inclusivo, brindando igualdad de oportunidades con un proceso de selección que sea accesible a los diversos tipos de discapacidad y sus distintos niveles de dificultades.

También se ha considerado que para lograr el desempeño laboral esperado de una persona con discapacidad debe considerarse el tiempo de introducción al ambiente laboral, instalaciones y entorno cercano y su adaptación, para lo cual se deberá capacitar al personal del área donde se le designe, para que todos tengan claras las funciones, las necesidades y las limitaciones del nuevo integrante.

El proceso de cobertura de vacantes con personas con discapacidad requiere de un proceso con las siguientes etapas

- Apertura de un registro de aspirantes;
- Análisis de las capacidades de cada aspirante que permita ameritar su desempeño cumpliendo la función determinada por el perfil del puesto a cubrir.
- Introducción al ambiente laboral, instalaciones y entorno cercano y su adaptación;
- Evaluación de su desempeño.

Elegir un candidato correcto para un empleo, es uno de los desafíos grandes que hay que afrontar, siendo la clave principal para ello evaluar cada una de las aptitudes que posee la persona en relación con el perfil del puesto a cubrir, antes que las limitaciones presentes.

Así podemos decir que el proceso de selección de las personas con discapacidades para cubrir una vacante de la planta nodocente de la UNRC comienza en la etapa de análisis de las capacidades de cada aspirante.

En función de lo expuesto proponemos a la Comisión Paritaria Nodocente a nivel local el siguiente proyecto:

REGIMEN DE SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA INGRESAR A LA PLANTA NODOCENTE DE LA UNRC.



- 1) Apertura de un Registro de Personas con Discapacidad que aspiren a ingresar a la planta docente de la UNRC. Dicho Registro será llevado en la Dirección de Recursos Humanos y su constitución será publicado en los medios locales, así como en los universitarios, garantizando su máxima difusión. En esta publicación se señalará que el perfil de los puestos de trabajo y el orden de ingreso estarán detallados en la web de la UNRC.
- 2) La inscripción requiere la presentación de datos personales, certificado de discapacidad, nivel educativo, experiencia laboral si la hubiera y la característica de la discapacidad utilizando estas definiciones: Intelectual, Psicosocial, Motoras, Sensorial Visual, Sensorial Auditiva, Visceral.
- 3) El análisis de las capacidades de cada aspirante que permita ameritar su desempeño cumpliendo la función determinada por el perfil del puesto a cubrir será implementada por la Comisión de Atención a las personas con discapacidad de la UNRC (CAPCD-UNRC). Dicha tarea, que incluirá una entrevista personal con el/la aspirante, terminará con un informe donde se establecerá el orden en que será llamado cada aspirante a las evaluaciones finales, separados por agrupamientos y de acuerdo con el perfil de Puestos de Trabajos, adjunto en el Anexo I del presente.
- 4) Una vez concluido el informe de la CAPCD-UNRC será elevado a la Secretaría General de la UNRC y a partir de ese momento se destinará a las personas con discapacidades una de cada tres vacantes producidas en el nivel inicial de los agrupamientos Administrativos y Servicios Generales y la primera que surja en los otros dos Agrupamientos, hasta completar el cupo del 4% de cargos de la Planta Docente de la UNRC.
- 5) La primera relación laboral del aspirante seleccionado con la U.N.R.C será con un contrato de locación de servicios, regido por las condiciones del CCT 366/06, por un período de tres (3) meses. En este período la CAPD-UNRC hará un seguimiento del aspirante con el fin de facilitar y solucionar las condiciones de introducción, adaptación y socialización del aspirante.
- 6) Cumplido este período, o cuando se crea necesario, la CAPD-UNRC elevará un informe explicativo, donde se incluirá las opiniones de compañeros y autoridades del área de desempeño, con el cual se dará por finalizada la experiencia laboral del aspirante o solicitará la renovación del contrato para así dar inicio a la etapa de evaluación del desempeño
- 7) Ocurredo esto último, se procederá a la renovación del contrato inicial por otros tres (3) meses, transcurridos los cuales la CAPD-UNRC solicitará al jefe directo del aspirante y a sus compañeros de tareas una evaluación del desempeño del aspirante considerando los siguientes factores:

- a) nivel de presentismo y puntualidad
- b) responsabilidad
- c) conocimiento del área donde se desempeña
- d) iniciativa
- e) eficiencia, eficacia y creatividad
- f) espíritu de colaboración
- g) ánimo de superación
- h) corrección personal



Los factores se puntuarán con la siguiente escala: 1 (uno)=deficiente; 2 (dos)= eficiente; 3 (tres) muy eficiente.

8) Si la evaluación realizada por jefe y compañeros del desempeño del aspirante tiene como promedio 2 o más de 2 puntos y se mantienen las condiciones de adaptación y socialización del primer informe, se procederá a su designación en la planta permanente no docente de la U.N.R.C, en la categoría inicial del agrupamiento correspondiente.

**ANEXO I
PERFILES DE PUESTOS DE TRABAJO**

Agrupamiento MSPG (Mantenimiento, Producción y Servicios Generales):

Categoría 7

Objetivo del puesto:

- Apoyo a las tareas de Mantenimiento y Servicio

Tareas Habituales:

- Mantenimiento y Producción:
 - Acarrear materiales y herramientas
 - Excavaciones
 - Preparación básica de materiales de trabajo
 - Limpieza de herramientas
 - Ordenar depósitos de materiales
 - Ordenar pañol de herramientas
- Servicios generales:
 - Limpieza de ambientes, mobiliario y utensilios del área
 - Traslado de documentación
 - Diligencias básicas dentro del campus universitario
 - Producción y servicios de cafetería
 - Ordenar materiales y elementos a su cargo

Ambiente:

- Desarrollo de tareas en lugares cerrados y abiertos del campus universitario

Riesgos:

- Propios de utilización de herramientas y materiales de la actividad

Dedicación horaria:

- Entre 5 y 7 horas diarias con variación de salario según CCT 366/06

Formación inicial:

- Conocimientos necesarios para las tareas descriptas (sin requerimiento de títulos)

Observaciones generales:

- Se debe considerar para cada una de las tareas descriptas, los requerimientos físicos y de traslación que demanden el desempeño de las mismas.

Agrupamiento A (Administrativo):

Categoría 7



Objetivo del puesto:

- Apoyo a todas las tareas administrativas de cada área

Tareas Habituales: (pueden ser una o varias de las siguientes, dependiendo del área)

- Utilizar procesador de textos
- Armado y foliado de expedientes
- Utilización de fotocopidora
- Atender el teléfono
- Atención al público
- Ordenar archivos físicos
- Recepción de documentación

Ambiente:

- Ambiente cerrado

Riesgos:

- Propios de la actividad

Dedicación horaria:

- Entre 5 y 7 horas diarias con variación de salario según CCT 366/06

Formación Inicial:

- Conocimientos necesarios para las tareas descriptas (título secundario)

Observaciones generales:

- Se debe considerar para cada una de las tareas descriptas, los requerimientos físicos y de traslación que demanden el desempeño de las mismas.

Agrupamiento TP (Técnico profesional)

T (Técnico): Categoría 7

Tareas Habituales:

- Tareas elementales de apoyo a la actividad técnica del área

Ambiente:

- Desarrollo de tareas en lugares cerrados

Riesgos:

- Propios de la utilización de elementos de la actividad

Dedicación horaria:

- Entre 5 y 7 horas diarias con variación de salario según CCT 366/06

Formación inicial:

- Título habilitante que se corresponda con las tareas del área



Profesional): Categoría 5

Tareas Habituales:

- Supervisión directa de tareas específicas

Ambiente:

- Desarrollo de tareas en lugares cerrados

Riesgos:

- Propios de la utilización de elementos de la actividad

Dedicación horaria:

- Entre 5 y 7 horas diarias con variación de salario según CCT 366/06

Formación inicial:

- Título habilitante que se corresponda con las tareas del área

Observaciones generales:

- Se debe considerar para cada una de las tareas descriptas, los requerimientos físicos y de traslación que demanden el desempeño de las mismas.

3- **Ampliación del régimen de Licencias sin Goce de Haberes.** Las partes acuerdan establecer las siguientes modificaciones:

Razones particulares: El Nodocente que cuente con 2 años de antigüedad ininterrumpida en la universidad en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, podrá hacer uso de LSGH por razones particulares de hasta 30 días por cada año de servicio, dentro de cada decenio. Podrán ser utilizados en forma continua o fraccionada, siempre con una duración mínima de treinta (30) días. Las licencias no utilizadas no pueden ser acumuladas para el siguiente decenio. El Nodocente que decida reincorporarse antes de la finalización de la licencia solicitada deberá informarlo con treinta (30) días de anticipación para su evaluación.

Razones de estudio: El Nodocente que cuente con 1 año de antigüedad ininterrumpida en la universidad en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, podrá hacer uso de LSGH por razones de estudio. Se otorgará licencia por razones de estudio sin goce de haberes cuando el agente deba realizar actividades académicas, científicas, técnicas o culturales, y/o participar en congresos, conferencias, y/o por becas otorgadas, ya sea en el país o en el extranjero. Los períodos de licencia no podrán exceder de 1 año por cada decenio, prorrogable

