

DOCUMENTO DE TRABAJO

Caracterización de las diferentes opciones para gestionar los puntos índice Docentes por parte de los Departamentos.

24 de Julio de 2018

JUSTIFICACIÓN

Visto los distintos procedimientos administrativos que existen dentro del ámbito de la UNRC y en particular dentro de la Facultad de Ciencias Humanas, para utilizar los puntos índice Docentes.

Y considerando

Que cada uso posible requiere de procedimientos administrativos específicos que no necesariamente coinciden con las demás aplicaciones o figuras existentes.

Que por “Aplicación” se entiende cada una de las figuras a través de las cuales se gestionan los puntos índice Docentes (ejemplos: Promociones de Cargo, Incrementos de Dedicación, Contratos Breves, Interinatos, Concursos Abiertos).

Que en muchas ocasiones los procedimientos necesarios para una Aplicación resultan incompatibles con otras.

Que en numerosos casos esta Secretaría advierte que desde los Departamentos se generan confusiones entre unos y otros.

La Secretaría Técnica de la Facultad de Ciencias Humanas se propuso generar un Documento de Trabajo a los efectos de reunir de manera esquemática las diferentes opciones para gestionar puntos Docentes por parte de los Departamentos, contribuyendo así a transparentar la gestión y hacer más eficientes los procedimientos.

CONCEPTOS BÁSICOS

Cargos Docentes

Ayudante de Primera (**AYU**)
Jefe de Trabajos Prácticos (**JTP**)
Profesor Adjunto (**PAD**)
Profesor Asociado (**PAS**)
Profesor Titular (**PTI**)

Regímenes de Dedicación

SIMPLE

SEMIEXCLUSIVA

EXCLUSIVA

Escala de Puntos

Vigente a Mayo de 2016

| CARGO Y DEDICACIÓN | CANTIDAD PUNTOS |
|--------------------------|-----------------|
| Titular Exclusiva | 51.054 |
| Titular Semi | 25.527 |
| Titular Simple | 12.763 |
| Asociado Exclusiva | 45.690 |
| Asociado Semi | 22.845 |
| Asociado Simple | 11.422 |
| Adjunto Exclusiva | 40.325 |
| Adjunto Semi | 20.163 |
| Adjunto Simple | 10.081 |
| JTP Exclusiva | 34.961 |
| JTP Semi | 17.481 |
| JTP Simple | 8.740 |
| Ayudante de 1º Exclusiva | 29.597 |
| Ayudante de 1º Semi | 14.798 |
| Ayudante de 1º Simple | 7.399 |

ORIGEN DE LOS PUNTOS

- Puntos libres de Facultad disponibles: Son aquellos puntos índice que no están siendo utilizados. Estos recursos pueden provenir de programas específicos de Ministerio (como en el pasado fueron PROHUM, PROSOC, etc.), de renunciaciones definitivas, de jubilaciones o de bajas de designaciones docentes.
- Puntos de licencia sin goce de haberes (LSGH): Se trata de puntos que transitoriamente no están siendo ocupados.
- Puntos de Rectorado: se trata de los recursos presupuestarios aportados por Rectorado para financiar cargos docentes.

DIFERENTES USOS POSIBLES DE LOS PUNTOS ÍNDICE DOCENTES

1) PROMOCIÓN DE CARGO DOCENTE

Esta figura se aplica solamente para promover docentes desde el cargo de Ayudante al cargo de JTP, o desde el cargo de Profesor Adjunto al de Profesor Asociado. Es decir, los únicos cargos docentes a los que se puede acceder a través de promociones son el ii y el iv, cada uno de ellos a partir de su inmediato anterior.

Para promocionar, el docente debe tener el cargo (sea el i o el iii) en condición de efectivo. De acuerdo con la reglamentación vigente (CCT Docente y Régimen de Carrera Docente), además debe reunir al menos dos informes bienales favorables.

Para realizar esta gestión, el Departamento necesita la diferencia de puntos entre el cargo que posee el docente a promocionar y el cargo al que pretende promocionar.

Por ejemplo, si posee un cargo de AYU-SI (7.399 puntos) necesita de 1.341 puntos libres para acceder al JTP-SI (8.740 puntos).

Si poseyera un cargo de PAD-SI (10.081 puntos), para acceder al PAS-SI (11.422 puntos) también necesitaría de 1.341 puntos libres.

El mismo criterio se aplica para cualquiera de los tres regímenes de dedicación.

Puesto que tanto el cargo de origen como el cargo a promocionar deben ser efectivos, los puntos de diferencia que se necesitan para realizar este procedimiento deben ser libres: no pueden ser puntos de licencia ni de rectorado, por caso.

2) INCREMENTO DE DEDICACIÓN

Al igual que la figura anterior, ésta se aplica solamente a cargos docentes efectivos. Pero a diferencia de ella, ésta puede aplicarse a cualquier cargo para incrementar la dedicación a su inmediata superior o a la siguiente (de simple a semi, de semi a exclusiva, o de simple a exclusiva para cada cargo).

También como en el caso anterior, aquí el Departamento necesita la diferencia de puntos entre el cargo y dedicación de origen y ese cargo con la dedicación requerida.

Por ejemplo, si el docente poseyera un AYU-SI (7.399 puntos) y se requiriera llevarlo a AYU-SE (14.798 puntos), se necesitaría de 7.399 puntos.

Puesto que se trata de cargos efectivos, los puntos a aplicar aquí deben ser libres.

Finalmente, de acuerdo con normativa vigente el docente debe también contar al menos con dos años de antigüedad.

Notas:

2.1. También es posible realizar un incremento de dedicación con carácter interino. En ese caso, puesto que la designación no es permanente o efectiva, sí puede financiarse con puntos transitorios, no solamente con puntos libres. Por lo tanto, tal designación se encuadra dentro de las consideraciones del siguiente punto.

2.2. En sentido análogo, los regímenes de dedicación también pueden reducirse permanente o transitoriamente.

3) INTERINATO

Ésta es una figura transitoria, esto es, se trata de una designación con fecha de inicio y de finalización, que puede o no renovarse.

El período en el que puede designarse in interinato, puede ir de los seis a los doce meses.

Al ser una figura transitoria, los puntos que la financian pueden provenir de licencias sin goce de haberes o de rectorado, además de los puntos libres.

En el ámbito de la Facultad de Ciencias Humanas el procedimiento no está reglamentado por completo. Un docente puede entonces ser designado interinamente sin poseer cargo alguno. También puede serlo poseyendo uno de origen, sea efectivo o contratado.

Un docente puede ser designado en un cargo superior al que posee, pero no mediante promoción como en el punto 1 anterior, o con una dedicación mayor, pero no mediante incremento de dedicación como en el punto 2 anterior, si se lo designa de manera interina. En ese caso, el cargo designado se financia con los puntos de su cargo propio (que se someten a licencia sin goce de haberes) y la diferencia (que como se dijo puede provenir de puntos de licencia, de rectorado o libres).

Por ejemplo, para designar a un JTP-SE (17.481 puntos) efectivo como PAD-EX (40.325) interino, se necesitan 22.844 puntos. Esa diferencia puede provenir de licencias de otros docentes, de rectorado o de puntos libres de Facultad.

El docente a designar de manera interina también podría no poseer un cargo efectivo.

Puede designarse mediante esta modalidad a un determinado docente, sin necesidad de poner en práctica procesos de evaluación abierta. Se trata de una designación transitoria.

4) EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES MEDIANTE CONTRATO BREVE

En este caso sí se requiere de un proceso de evaluación de antecedentes, previsto por la Resolución CD N° 280/2013.

Como la contratación es una figura transitoria (posee fecha de inicio y de finalización, de no más de seis meses, que puede o no renovarse), los recursos presupuestarios que se necesitan para cubrir el cargo y la dedicación solicitados pueden ser puntos libres, puntos de licencia o puntos de rectorado.

A diferencia de los tres casos anteriores, aquí se necesita reservar el cargo completo para la evaluación de antecedentes.

Por ejemplo, si se solicita llamar a evaluación de antecedentes para cubrir un cargo docente mediante contrato con remuneración equivalente a PAD-SE, se necesitarán 20.163 puntos. Esos puntos pueden reunirse con la suma de puntos de licencia, de rectorado y libres de Facultad.

5) CONCURSO ABIERTO DE ANTECEDENTES Y OPOSICIÓN

También en este caso se requiere de la reserva del cargo completo. Pero como los que se concursan son cargos efectivos, la reserva debe hacerse con puntos libres.

Ningún docente puede tener más de un cargo activo en un mismo Departamento.

Veamos algunas situaciones.

Para llamar a Concurso Abierto por un cargo de PAD-EX, la reserva presupuestaria debe hacerse sobre el cargo completo: 40.325 puntos libres. Si el concurso se sustancia y de él resulta designado en el cargo un docente que hasta entonces revestía el cargo de JTP-EX (34.961 puntos) en el mismo Departamento, el docente pasará luego a “ocupar” ya no 34.961 puntos, sino 40.325, con lo cual el proceso habrá “utilizado” 5.364 puntos de la reserva hecha “liberando” así 34.961 puntos. Es decir, 40.325 puntos que eran libres antes del concurso,

dejaron de serlo al constituirse como reserva para el mismo, y después de sustanciado volvieron a ser libres 34.961, pues 5.364 de ellos se aplicaron al cargo de origen.

Esta situación se da con bastante frecuencia, motivo por el cual suelen suscitarse algunas confusiones. La principal de ellas es que el Departamento suponga que para un concurso de PAD-EX se necesitan 5.364 puntos, pues es altamente probable que determinado docente JTP-EX “gane”.

Pero un concurso es abierto, no tiene un nombre marcado de antemano. Precisamente por esto es que debe reservarse el cargo completo y debe hacerse mediante puntos libres.

Si un Departamento considera que debe generarse un cargo de PTI-EX (51.054 puntos) y observa que un docente propio con cargo de PAS-EX (45.690 puntos) tiene altas chances de “ganarlo”, deberá igualmente reservar el cargo completo de 51.054 puntos libres. Si luego ese docente resulta designado PTI-EX, terminará ocupando 5.364 puntos de aquella reserva y por tanto se “liberarán” 45.690 puntos.

Esos puntos “liberados”, estarán libres por tanto, por ejemplo, para aplicarse en nuevos concursos.

Otra confusión habitual es que un concurso puede abrirse con los puntos utilizados en tal o cual cargo. Se trata de una cuestión conceptual. El concurso debe reservarse por cargo completo y mediante puntos libres. Si los puntos están siendo aplicados en un cargo (por ejemplo en un contrato o en una designación interina), entonces no están libres y por tanto no pueden emplearse en la reserva.

ALGUNAS CONCLUSIONES PRELIMINARES

- a) Las aplicaciones 1, 2, 3 y 5 deben ser aprobadas por Consejo Directivo de FCH, de acuerdo con Res. CD N° 341/17, mientras que los contratos breves se resuelven por vía decanal.
- b) Al elevar sus solicitudes, los Departamentos deben explicitar la cantidad y el origen de los puntos con los que se financiará lo solicitado.
- c) Puede designarse interinamente a determinada persona como docente, sin mediar un proceso de evaluación abierta.
- d) El contrato breve requiere de un proceso de evaluación, pero el dictamen no es recusable.
- e) El concurso abierto en general lleva más tiempo que la evaluación para un contrato, entre otros factores porque admite impugnaciones, pedidos de ampliaciones de dictamen, etc.
- f) Tanto para la evaluación de antecedentes por contrato como para el concurso abierto debe reservarse el cargo completo; no obstante, para el concurso la reserva debe hacerse sólo mediante puntos libres de Facultad.
- g) Aunque es técnicamente posible emplear puntos libres para financiar cargos transitorios, todos los puntos “libres” aplicados allí dejarán de estar libres y por tanto no podrán ser empleados en procesos de efectivización de cargos docentes mediante concursos.
- h) Por la misma razón, un concurso no puede reservarse con puntos que ya tienen una asignación dada (pues entonces no están libres).
- i) Continuando con el punto anterior: un concurso no puede reservarse por ejemplo con los puntos de un contrato o de un interinato, pero sí podría reservarse el cargo para un concurso y luego, mientras se desarrolla el proceso, llamar a contrato o interinato con los puntos que fueron reservados allí, hasta la sustanciación del concurso.
- j) Por todo lo anterior, esta Secretaría sugiere que los Departamentos minimicen las contrataciones o designaciones transitorias financiadas con puntos libres y que en un mediano plazo, las eliminen.