

INFORME DE GESTIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN 2018 – 2019**PRESENTACIÓN**

La presente tiene por objeto adjuntar el informe de gestión de la Secretaría de Educación a mi cargo durante los últimos 19 meses.

Es dable destacar que me he desempeñado en la docencia de nuestra ciudad durante casi 27 años, los que incluyen en la última etapa los cargos de mayor responsabilidad de mi carrera: Secretario de Asuntos Docentes de Gral. Pueyrredon durante 8 años (cargo de mayor jerarquía educativa de acceso por concurso, al frente del organismo educativo descentralizado más grande de la Provincial de Buenos Aires); Asesor en el Ministerio de Educación de la Provincia en dos oportunidades (durante las gestiones del ex Ministro Mario Oporto y del actual Gabriel Sánchez Zinny); Profesor en la cátedra universitaria Sistemas Educativos desde 2009; Subdirector de Concursos Docentes y Director de Tribunales de Clasificación Docente de la Provincia de Buenos Aires, hasta que fui convocado para asumir el desafío de conducir la Secretaría de Educación Municipal.

La invitación del Intendente Municipal en marzo del año próximo pasado, me llegó con la solicitud de intervenir en las irregularidades técnico administrativas y financieras detectadas por la Subsecretaria de Educación y su equipo.

En virtud de mi experiencia en ese área y el conocimiento de la legislación educativa, encaré un proceso de reordenamiento que permitiría recuperar el financiamiento perdido desde 2009 de la Nación y la Provincia, asegurar sostenibilidad del Sistema Educativo y dar estabilidad a los docentes municipales, derecho vedado durante décadas (a excepción de los Niveles Inicial y Primaria).

Todas las determinaciones tomadas durante estos 19 meses fueron alineadas a esos objetivos trazados al inicio de la gestión. Uno de los grandes focos de conflicto con el Sindicato de Trabajadores Municipales fue el cumplimiento de la normativa vigente y la adecuación a la legislación de la Dirección General de Cultura y Educación, lo cual fue resistido haciendo ver una errónea idea de “provincialización” cuando en realidad no existe autonomía municipal en materia educativa y una de las grandes causas de la pérdida de aportes está relacionada al incumplimiento de la norma y las inconsistencias entre la legislación municipal y provincial. Un histórico concepto de luchar por los mismos derechos del resto de los docentes pero no cumplir con ninguna de las obligaciones que se exigen a los otros casi veinte mil educadores de la ciudad que trabajan con el

mismo compromiso y muchas veces en pésimas condiciones laborales. De hecho, y seguramente por haberlo observado desde 2007 trabajando junto al Consejo Escolar, Jefatura de Inspección y sindicatos docentes de la ciudad, los Intendentes y sus Secretarios de Educación solo se han preocupado por la educación municipal, dejando de lado a sus propios consejeros escolares y sin dar respuesta a las cuestiones edilicias o de vulnerabilidad de la educación provincial de nuestra ciudad, generando con sus decisiones y omisiones, alumnos y docentes de primera y de segunda.

Justamente uno de los históricos reclamos en las reuniones de la Unidad Educativa de Gestión Distrital a la que el municipio generalmente no asiste, ha sido el desvío de los recursos económicos del Fondo de Financiamiento Educativo destinado a toda la educación de la ciudad, para el pago de salarios exclusivamente de los docentes municipales.

Es decir, la Provincia subvencionaba a las escuelas municipales, éstas no cumplían con lo exigido al resto de las escuelas y docentes de la ciudad, y además se les destinaba íntegramente el Fondo de Financiamiento Educativo.

Nuestra postura fue equilibrar la gestión hacia la totalidad de docentes y alumnos de la ciudad, articulando constantemente con el equipo de Educación Provincial que se convirtió en la gestión educativa que más inversión y compromiso otorgó a Mar del Plata y Batán en los últimos treinta años.

Volviendo a la educación municipal a mi cargo, las acciones realizadas para cumplir con los objetivos planteados y determinados por la legislación provincial fueron resistidas por la referente docente del Sindicato de Trabajadores Municipales (que afilia a la minoría del sector docente) contando siempre con el acompañamiento de algunos Concejales, instalando ante cada determinación un supuesto ataque al sistema educativo municipal.

También debo destacar que, desde la misma gestión hubo funcionarios que jugaron un rol determinante en sostener irregularidades. A modo de ejemplo, el expediente de la auditoria realizada fue retenido durante 7 (siete) meses, siendo devuelto para iniciar los sumarios hace apenas dos semanas.

El proyecto de decreto reglamentario del Estatuto del Docente Municipal, la propuesta de nueva estructura de la Secretaría, la homologación de los cargos docentes conforme escalafón provincial, la designación de agentes administrativos en reemplazo de puestos vacantes por bajas, y otras determinaciones que requerían aplicarse en el inicio del presente ciclo lectivo, fueron remitidas

en enero y aún hoy algunas no fueron resueltas. Esto generó por ejemplo que nos encontremos efectivizando todos los concursos para dar estabilidad a los docentes, en el último trimestre del año.

Otros ejemplos que generan gravísimos perjuicios económicos a la comuna y que fueron detectados por mi equipo tales como: a) el pago de un 30% más de sueldo en concepto de ruralidad o desfavorabilidad a los docentes de secundarias municipales no cuenta con un acto administrativo que lo apruebe ni está autorizado por la Provincia. b) en otras dependencias municipales se abona como docentes con las respectivas bonificaciones por desempeño en escuelas a quienes no ejercen tareas en servicios educativos reconocidos y supervisados por la DIEGEP, además, sin siquiera aplicarles por lo menos el régimen de incompatibilidades docentes. Ambas situaciones fueron informadas mediante la presentación correspondiente y obran en Expedientes 8911-6-2012 y 8727-4-2019.

Capítulo aparte requiere la intervención de esta Secretaría a la determinación tomada por la Secretaría de Economía y Hacienda de modificar el cálculo de la bonificación prevista en el artículo 82° de la Ordenanza 20760 debido a que se liquidaba sin marco normativo específico y utilizando en su totalidad el Fondo de Financiamiento Educativo que debería destinarse entre otros, a obras de infraestructura de las escuelas provinciales y municipales.

En el ANEXO III obran las explicaciones del caso pero vale dejar sentado que luego de producida la modificación del cálculo, esta Secretaría propuso dos alternativas: 1) que se aplique a los docentes que ingresen a partir de 2019 y que el resto continúe con la percepción y 2) que los docentes desempeñen tareas determinadas en el proyecto de decreto del PEMAT que se adjunta al anexo, lo que avalaría por la carga horaria que exigiría, la equivalencia con 35 horas semanales.

La Secretaría de Economía y Hacienda consideró viable la propuesta pero no tuvo acompañamiento de la entidad sindical. De hecho, en ningún momento el STM le solicitó a la Secretaría de Educación entrevista alguna para encarar una discusión referida al tema Bonificación.

Sin perjuicio de lo expuesto, se trabajó durante el ciclo lectivo 2019 para: 1) garantizar que todos los docentes municipales cobraran lo previsto en el artículo 81° de la Ordenanza en virtud que aproximadamente la mitad no percibe lo exigido por la DGCyE. A modo de ejemplo y contrario a la normativa, el concepto de incentivo docente solo se liquidada a los agentes que desempeñan cargos subvencionados. Existe una demanda judicial pendiente de resolución desde hace aproximadamente 12 años solicitando el pago del mismo y con carácter retroactivo. 2) garantizar la designación de las cargas horarias según la normativa provincial. Por ejemplo en Primaria los docentes de educación

física y artística fueron designados en la mitad de sus horas, lo que no solo es un perjuicio a los docentes sino a los alumnos de las escuelas municipales ya que tenían 2 horas menos de clases que el resto de la ciudad. 3) ordenar las cuestiones técnico administrativas a efectos de cumplir con la legislación provincial, modificando toda norma que la contradiga, a los fines de recuperar el financiamiento de los estados nacional y provincial por subvención o por convenio tripartito. 4) concretar los concursos de todos los cargos y asignaturas del sistema educativo municipal a fin de dar estabilidad a los docentes y teniendo estos el carácter de titulares, se reducen al mínimo las posibilidades de pérdida de aporte por subvención provincial que debe absorber el municipio. 5) adoptar el régimen de licencias exigido por la provincia para el sector docente ya que aplicar el municipal produce pérdida de aportes. A modo de ejemplo, el premio por presentismo que habilita a ausentarse 5 días por cuatrimestre a los agentes municipales, en el sector docente no solo es contrario a la acción pedagógica y atenta a la calidad educativa sino que la Provincia no lo reconoce y lo carga como inasistencia injustificada. Esto reduce aporte que afronta el municipio además de no liquidar la bonificación por presentismo que estableció la DGCyE.

Entiendo que estas acciones son prioritarias a la determinación de una nueva modificación del cálculo de la bonificación docente, ya que se debe garantizar el sostenimiento económico del sistema educativo municipal (sin perjudicar al resto de docentes y alumnos de la ciudad) y la remuneración obligatoria establecida en el artículo 81° del Estatuto del Docente Municipal, para luego avanzar en una nueva fórmula para lo estipulado en el artículo 82°. Al respecto amplió en el ANEXO III.

Gestionar en el marco del conflicto permanente es una experiencia que no había vivido. Mi deseo de igualar o superar mi gestión a cargo de la Secretaría de Asuntos Docentes de MDP fue difícil de concretar. Pareciera que cumplir con los deberes de funcionario público y aplicar la normativa vigente (aunque a veces esta no sea la ideal para los actuales tiempos) en este municipio genera mucha resistencia. Esto para mi, más allá de los errores que se puedan cometer, es una cuestión de convicción. Es algo que debería ser lo habitual.

Uno de los logros del equipo que me acompañó fue que, a pesar de todo, no se respondieron agravios, no se dio lugar a las constantes y permanentes presiones de referentes sindicales y políticos, ni a nadie que pretendió torcer la voluntad de llevar a buen término los objetivos planteados. Todos éstos, que fueron presentados como proyecto de gestión en julio 2018, fueron cumplidos.

Ha sido un enorme orgullo conducir el Sistema Educativo Municipal. Dejamos programas iniciados, docentes más capacitados, mayor orden administrativo y financiero, normativa que brinda transparencia a las acciones, más derechos a los docentes municipales (ANEXO IV), y fundamentalmente, concursos abiertos a toda la comunidad (y no cerrados a los que trabajan en el sistema), lo que permitirá cuando concluyan todas las acciones, pasar del 48% de titulares a más del 80% de docentes con estabilidad y con proyectos profesionales garantizados.

Finalizo agradeciendo la labor que diariamente realiza el personal de carrera de la Secretaría de Educación, que no ha tenido a lo largo de los años el reconocimiento por la enorme responsabilidad y eficiencia con la que desarrolla su tarea y a la gran mayoría de los directivos y docentes municipales que, pese a los conflictos suscitados, mantuvieron el diálogo, el respeto y el compromiso con la función desempeñada.

Prof. Luis Alberto DISTEFANO
Secretario de Educación

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MAR DEL PLATA, 6 DE DICIEMBRE DE 2019

ANEXOS QUE SE ADJUNTAN

ANEXO I - Acciones de Política Educativa Municipal 2018-2019

ANEXO II - Nuevos derechos para los docentes municipales

ANEXO III - Fondo de Financiamiento Educativo – Bonificación Docente Municipal

ANEXO IV - Problemáticas encontradas y su resolución fundada

ANEXO V – Auditoria realizada

ANEXO VI – Propuestas y acciones no concretadas

ANEXO I

Acciones de Política Educativa Municipal 2018-2019

- **Concursos de todos los cargos y asignaturas** del Sistema Educativo Municipal con normativa que garantiza equidad y transparencia de todos los participantes. **Se inscribieron 3000 docentes.**
- Inicio del curso de **capacitación pedagógica para Formación Profesional (FI)** luego de 20 (veinte) años en que los agentes municipales no podían realizarlo.
- Incorporación de la **segunda hora de Educación Física y de Educación Artística** a la totalidad de **escuelas primaria municipales**, luego de 12 años de vigencia de su implementación en el resto de las escuelas
- Realización de **5 (cinco) mesas distritales del COPRET** (Consejo Provincial de Educación y Trabajo) vinculando la educación municipal y provincial de nuestra ciudad con las empresas, cámaras y sector productivo local y regional.
- Funcionamiento de la **Comisión de Títulos y Antecedentes** que por primera vez se convoca a los fines de evaluar la pertinencia de los cursos de los docentes municipales y su validez a lo largo de los años, con el fin de fortalecer la capacitación permanente de los agentes.
- Se concursó el cargo de **Director de Educación** y se designó al docente mejor meritado.
- Iniciaron los concursos de **cargos jerárquicos de Inicial, Primaria, Secundaria, Formación Profesional y Superior** con carácter de titular
- Fortalecimiento del rol de los Tribunales de Clasificación evitando las demoras que perjudican las coberturas de puestos laborales.
- **Curso de capacitación obligatorio** para aspirantes a cargos jerárquicos de conducción o supervisión de las escuelas municipales. **Se inscribieron 400 docentes municipales** interesados.
- Acceso por concurso de proyectos para las horas asignadas a los Programas Especiales (ex PEBA).
- Lanzamiento **Programa BIEM** (Programa Bibliotecas Escolares Municipales) que incorporó a la totalidad de escuelas primarias.
- Lanzamiento del **PROMATE** (Programa Municipal de Acompañamiento a las Trayectorias Escolares) con presencia en **62 sedes de nuestros barrios** y con supervisión y articulación con los diseños curriculares.

- Lanzamiento del **PROMIE** (Programa Municipal de Inclusión Educativa) articulando con las Secretarías de Cultura, de Desarrollo Social y de Tecnología e Innovación permitiendo entre otras opciones, la llegada a los barrios de la **Orquesta Infanto Juvenil**, talleres de arte y oficios y **programación y robótica**.
- Reordenamiento del Programa 360 (informática educativa).
- Asignación de funciones jerárquicas transitorias para cubrir cargos de conducción cuando no haya aspirantes de listados de concurso y con reconocimiento salarial desde el primer da.
- Listados complementarios para **fortalecer la transparencia** evitando asambleas con título en mano y utilizando un listado anual para múltiples convocatorias.
- **Ordenamiento administrativo, financiero y de incompatibilidades** docentes en Jardines, Primarias y Secundarias, con el fin de regularizar en base a la norma y **recuperar financiamiento perdido**. Se cumplimentó a la fecha en **80 (ochenta) de las 84 (ochenta y cuatro)** instituciones
- Ingreso de dos secundarias municipales al **Programa de Escuelas Promotoras** de la DGCyE.
- Descentralización del **Programa Municipal de Natación** utilizando los polideportivos barriales permitiendo a nuestros alumnos mayor cercanía.
- Apertura de la carrera de **Enfermería** en el ISET
- Acuerdo con la Secretaría de Gobierno para dar validez por 18 meses a los aptos médicos realizados en forma completa.
- Continuidad de docentes que se desempeñaban el año anterior.
- Gestión ante la Provincia de Buenos Aires para la **incorporación de los cargos y horas** creadas desde el 2009 que han quedado por fuera del convenio tripartito a fin de recuperar financiamiento perdido. En el mes de noviembre 2019 se autorizaron incorporar 17 cargos de Primaria, 11 de Inicial y 245 horas de Secundaria, quedando pendientes de continuar regularizando incompatibilidades a fin de sumar otros cargos. **Desde el año 2006 no se autorizaba desde la DGCyE tanta cantidad de cargos con subvención.**
- Adecuación de la normativa que contradice la provincial y que genera pérdida de subvención y de salarios o bonificaciones provinciales a los docentes municipales.
- Se efectivizó en 2018 el **llamado a concurso para dar estabilidad** en cargos y horas cátedra en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Municipal. En algunos casos, esta acción **no se realizaba desde hace más de 30 años**. Accedieron a este derecho postergado unos **770 docentes**. **Durante el actual ciclo lectivo 2019, pasaron a revista titular 487 docentes (todos por concurso) y cerca de 300 están en proceso administrativo de lograrlo.**

- Realización de jornadas de capacitación para directivos y docentes. Con la finalidad de fortalecer la capacidad de planificación y gestión, se diseñó un Programa de Capacitación Permanente de los Equipos de Conducción Institucional. El mismo está a cargo de esta Secretaría que articuló sus acciones con el Instituto Superior de Formación Docente Almafuerte. Inició sus primeros encuentros con Directivos de Nivel Inicial y Primaria en el mes de junio.
- Jerarquización del área de Programas y Proyectos con el fin de ejecutar propuestas innovadoras que profundicen la identidad de nuestro Sistema Educativo Municipal y de nuestra región. Se recuperaron programas y actividades que visibilizan el compromiso de todos sus actores.
- Firma de convenios con Universidades e instituciones gubernamentales y no gubernamentales
- Firma de convenio con el Colegio de Magistrados para desarrollar actividades con los alumnos sobre igualdad y violencia de género.
- Junto a la Secretaría de Tecnologías e Innovación, lanzamiento de un programa para incentivar a los alumnos de los últimos años de secundaria a estudiar carreras basadas en el conocimiento

• Acciones conjuntas en la **lucha contra el desempleo** vinculando Producción y Educación.

Revisión de la oferta educativa de las Escuelas de Formación Profesional

- Firma de acuerdo con la **Agencia de Acreditación de Competencias Laborales** de la Provincia de Buenos Aires, con el objeto de certificar competencias y saberes de personas, adquiridas en su experiencia laboral
- Inauguración de una **sala multimedial en el Jardín 29** del Barrio Félix U. Camet
- Firma del **Protocolo para suspensión de clases** por situaciones meteorológicas adversas entre la Secretaría de Educación, Consejo Escolar, Jefatura Distrital y Regional, Universidades con asiento en la ciudad.
- Firma de acuerdo entre la Secretaría de Educación y la Universidad FASTA para colaboración en la implementación de programas y la formación de RRHH en el área de Psicopedagogía, C. de la Educación, Fonoaudiología, Nutrición, Medicina y los Profesorados de Educación.
- Junto con la Secretaría de Salud, se puso en marcha el **Programa de Prevención de Enfermedades Transmitidas por Alimentos** dirigido a menores de 5 años y su entorno que se realizará en todas las instituciones municipales a partir de este año. Asimismo, en la

semana de la **ESI (Educación Sexual Integral)** comenzaron con el ciclo de charlas en escuelas sobre esta temática.

- Se realizaron **charlas debate sobre Bullying, Grooming y Redes Sociales** para equipos técnicos de escuelas municipales y provinciales.
- Se realizaron capacitaciones sobre movimientos y rendición de mecanizadas con secretarios de establecimientos de Inicial, Primaria y Secundaria.
- Se dio inicio a una AUDITORÍA de todos los procesos técnico administrativos a partir de detectar inconsistencias e irregularidades por parte del Depto. Liquidaciones y directivos de instituciones educativas. Al frente de la misma se designó a la reconocida docente Margarita Gahn.
- La Secretaría de Educación junto a la Secretaría de Desarrollo Productivo y Modernización, efectivizaron una jornada de encuentro entre Empresas Productivas y Escuelas de Formación Profesional de la ciudad a fin de generar espacios de trabajo conjuntos, brindar un marco de cooperación y dinamizar la actualización de contenidos para la formación profesional.
- Inauguración del **Complejo Educativo Tecnológico (CETec)** con la presencia del Sr. Intendente Municipal, del Ministro de Educación Provincial Lic. Sánchez Zinny y los Secretarios de Educación y de Tecnología. En ese espacio, los jóvenes podrán estudiar carreras tecnológicas articuladas con la UTN y la Fac. de Ing. de la UNMDP. El predio de 4000 m2 tiene capacidad para 500 alumnos y busca satisfacer la demanda de talentos del sector.
- Lanzamiento y entrega formal de nuevas aulas móviles destinadas al Programa "Orientá tu Futuro", realizadas por la Empresa metalúrgica marplatense Bonano. Se firmó un acuerdo de cooperación para coordinar acciones conjuntas entre la DGCyE y las Secretarías de Educación y de Desarrollo Productivo del Municipio.
- Reuniones periódicas de trabajo con Concejales y Legisladores de diferentes fuerzas políticas, representantes de Centros de Estudiantes de escuelas secundarias municipales, Sindicato, Asociaciones Vecinales de Fomento, Delegaciones Municipales, Consulados, Clubes Deportivos, ONG y otras instituciones con intereses educativos comunitarios-
- Se coordinaron acciones con los equipos de las Secretarías de Cultura, Desarrollo Social, Salud, Tecnologías e Innovación, con la Subsecretaría de Transporte y Tránsito y con EMSUR, EMDER y EMTUR a fin de receptar los programas destinados a los alumnos de escuelas municipales y algunas provinciales.
- Coordinación y realización de cerca de 50 programas y proyectos innovadores y/o especiales.

ANEXO II

Nuevos derechos para los docentes municipales

- **Titularidad por concursos abierto de todos los cargos y asignaturas** con normativa que garantiza equidad y transparencia de todos los participantes. **Se inscribieron 2600 docentes.**
- **Curso obligatorio de capacitación** para aspirantes a cargos jerárquicos de conducción o supervisión de las escuelas municipales. **Se inscribieron 440 docentes municipales** - Resoluciones 1603/19 y 2162/19 -
- Acceso por **curso de proyectos** para las horas asignadas a los Programas Especiales. (ex PEBA) - Resolución 542/19 –
- **Unificación de todos los decretos reglamentarios del Estatuto del Docente Municipal** en un solo cuerpo, incorporando nueva reglamentación (potestad del Poder Ejecutivo)
- **Unidad de denominación con el escalafón docente de la DGCyE** para evitar inconsistencias e inconvenientes al momento de la jubilación de los agentes municipales – **Decreto 1442/19**
- **Concursos anuales** para titularizar con nóminas cruzadas y actualizadas. - **Decreto 1442/19** -
- **Todos los cargos del escalafón pueden concursar para todos los cargos jerárquicos** del Sistema Educativo Municipal, en el marco de lo normado por la DGCyE. El requisito es ser titular del nivel o modalidad y con título habilitante. - **Decreto 1442/19** -
- **Eliminación del requisito de antigüedad exclusivamente titular** para concursar cargos jerárquicos. Se consideran las mismas antigüedades pero en cualquier situación de revista. - **Decreto 1442/19** -
- Incorporación de los **Listados complementarios y de emergencia** para acceder a Interinatos y Suplencias. - **Decreto 1442/19** -
- **Creación del Puntaje Suplementario** que permite sumar 0,20 puntos adicionales (por año) al promedio final de los concursos abiertos a los docentes municipales que en el período establecido por el Estatuto del Docente Municipal no tuvieron el derecho a la titularidad y se desempeñaron como interinos en el mismo cargo, asignatura o curso por el que se presenta. - **Decreto 1442/19** -

- **Reglamento de concurso unificado y con conversión de puntajes** para evitar modificar pautas o requisitos según el jurado o gestión de turno. Durante años las condiciones, perfiles de los cargos, conversiones de puntaje, reglamentos de concursos, criterios de evaluación, **se negociaban entre Ejecutivo y Sindicato**. El decreto reglamentario, entre otros nuevos derechos para los docentes municipales, evita esto y **establece un único reglamento de concurso, puntaje de conversión, perfiles de todos los cargos y reglas de juego claras y conocidas por todos** - Decreto 1442/19 -
- **Asignación de funciones jerárquicas transitorias** para cubrir cargos de conducción cuando no haya aspirantes de listados de concurso y con reconocimiento salarial desde el primer día. - Resolución 496/19
- Listados complementarios para **fortalecer la transparencia** evitando asambleas con título en mano y utilizando un listado anual para múltiples convocatorias.
- Acuerdo con la Secretaría de Gobierno para dar **validez por 18 meses** a los **aptos médicos** realizados en forma completa.
- **Continuidad de docentes suplentes** que se desempeñaban el año anterior, para dar continuidad laboral y pedagógica, sin pasar por nuevas asambleas - Resolución 344/19
- **Adecuación de la normativa** que contradice la provincial y que genera pérdida de subvención y de salarios o bonificaciones provinciales a los docentes municipales.
- **Concursos internos 2018 para dar estabilidad** en cargos y horas cátedra en niveles y/o modalidades con décadas de espera. Accedieron a este derecho postergado unos **770 docentes**.
- **Jornadas de capacitación para directivos y docentes** articulando acciones con el Instituto Superior de Formación Docente Almafuerie y Supervisoras.
- **Puntaje Anual Titular del docente municipal** para agilizar plazos en todas las acciones estatutarias. Todos los docentes conocerán su puntaje y el del resto de sus colegas así como criterios de valoración. Accederán a sus derechos sin demoras innecesarias. (Resolución 1605/19)
- **Inscripción a la docencia 2020** con carga en un nuevo programa lo que permitirá contar con un legajo único de todos los docentes municipales en ejercicio y los aspirantes a ingresar, hacer visible en el portal del municipio los listados con sus puntajes y valoraciones e inscripción anual a todos los cargos y asignaturas.
- **Nómina de Familias y Subfamilias de Formación Profesional** con el fin de permitir movilidad a los agentes de las escuelas de formación profesional dentro de sus áreas de incumbencia, cuando se produzcan cierres o modificación de cursos -Resolución 1415/19

- **Convocatoria directa al suplente que cesa** cuando se reintegra el titular o interino y éste vuelve a tomar licencia en un término de 15 días - Resolución 456/19 –
- **Unificación de todos los decretos reglamentarios del Estatuto del Docente Municipal** en un solo cuerpo, incorporando nueva reglamentación (potestad del Poder Ejecutivo)

ANEXO III

Fondo de Financiamiento Educativo – Bonificación Docente Municipal

La Secretaría de Educación no participó en la determinación de la modificación del cálculo para liquidar la bonificación establecida en el artículo 82° de la Ordenanza 20760 (que no lo definía ya que es atribución del Departamento Ejecutivo) atento a que no tiene competencia en cuestiones salariales. Se acompañó la firma del decreto de la misma manera que se acompañan todas las determinaciones relacionadas con los haberes de los docentes municipales y luego de constatar el marco legal que sustentó la decisión.

Entendemos que el ejercicio de la función pública implica necesariamente un compromiso ético y moral esto es, adhesión clara y comprometida con una escala de valores, en la que prime la actitud de servicio sobre la aspiración personal, la entrega generosa y desinteresada por sobre la búsqueda del beneficio o la ventaja, el ejercicio de la solidaridad por sobre interés mezquino o egoísta y configuren en definitiva, aquellas actitudes que concluyan necesariamente en el **bienestar general por encima de los intereses sectoriales**.

El camino más fácil ha sido el adoptado por muchos funcionarios y las anteriores administraciones: “mirar para otro lado”, “patear las determinaciones para el futuro”, “no pagar costos políticos”. A veces las decisiones necesarias no son las que en lo personal uno adoptaría, pero la responsabilidad del cargo que se ostenta, exige avanzar en caminos difíciles y no elegidos.

Con recursos que debían utilizarse para todos los alumnos, docentes y escuelas de la ciudad (provinciales y municipales), sólo se reconocía a los que dependen del Municipio, desconociendo la realidad de la infraestructura escolar deteriorada por falta de inversión en 25 años y la del resto de los trabajadores de la educación

El Convenio Tripartito en su cláusula SEXTA incisos a), b) y c) excluyen claramente la bonificación como tal, del sostenimiento económico de Nación y Provincia.

Una de las propuestas que elaboró el Ejecutivo para que los docentes municipales perciban un adicional salarial por sobre el resto de los docentes de la ciudad fue que se desempeñen las horas que se percibían y esto, de diferentes maneras para no perjudicar su realidad y paralelamente beneficiar a las comunidades educativas (Proyecto PEMAT)

Hubo otras opciones más que se han barajado pero hubo un claro acuerdo político entre el sindicato y algunos concejales para evitar cualquier discusión y llevar el tema a un ámbito en el que difícilmente se pueda dialogar.

El camino fue instalar que el Ejecutivo “atacaba al Sistema Educativo Municipal”. Plantearon que la bonificación se abonaba porque los docentes municipales ingresan por concurso, porque no pueden trasladarse a otras escuelas como los provinciales, porque están en zonas desfavorables o justificaban que los que trabajan en escuelas privadas cobran también diferenciales.

Es necesario destacar que los argumentos utilizados no son reales. En las escuelas provinciales hay cargos y asignaturas en las que se ingresa por concurso. En terciaria, en nivel superior y en secundaria por ejemplo, hay materias a las que se accede de esa manera.

En las escuelas municipales se concursa para ser titular, para el resto es similar al ingreso por listado de la provincia.

En la educación provincial el traslado de escuela solo es un derecho de los titulares y con más de tres años de antigüedad. El resto de los docentes no goza de este beneficio y no percibe una diferencia salarial por ello.

Quienes elijen trabajar en las escuelas privadas tampoco tienen este derecho. Es una cuestión de elección de cada docente.

En zonas lejanas o periféricas de la ciudad hay también escuelas provinciales estatales y privadas. Cuando la condición lo habilita, estos docentes perciben una bonificación específica por esta situación.

En cuanto a que hay escuelas privadas que abonan diferenciales, son la minoría y cada entidad propietaria lo va definiendo en el marco de sus posibilidades

Por supuesto que aspiramos a que todos los trabajadores de la educación mejoren sus condiciones laborales y su salario, por ello acompañamos a las autoridades provinciales a modificar la realidad de todos los docentes, para lo cual necesariamente se deben modificar muchos instrumentos normativos y particularidades que han “enviciado” al sistema.

A diferencia de otras administraciones que solo definían sus políticas educativas para las escuelas municipales, nosotros trabajamos por la totalidad de los alumnos de la ciudad.

El Fondo de Financiamiento Educativo es recibido desde Nación por los municipios y creemos que, luego de décadas de falta de inversión en materia de infraestructura y mantenimiento de los edificios escolares, ese es el destino prioritario.

Si bien los municipios que cuentan con escuelas propias podían hasta el año anterior priorizar el destino del fondo para éstas, en el caso de Gral. Pueyrredon el total se destinó a salario y bonificación de docentes municipales.

El STM ha elegido el camino de la confrontación sin diálogo. Su estrategia, acompañada por algunos Concejales, fue instalar una supuesta destrucción del Sistema Educativo Municipal.

Aconsejaron a los docentes seguir la vía judicial sin agotar la vía administrativa. Luego del revés judicial, retomaron el camino de los agravios, amenazas, medidas de fuerza, actos violentos contra funcionarios del Ejecutivo, sin siquiera pedir una audiencia o reunión para debatir alternativas.

En relación específica al **marco legal que consideró la Secretaría de Economía y Hacienda** y las acciones posteriores, se destaca lo siguiente:

- 1) La Ordenanza 20760 en el capítulo XX “de las remuneraciones” norma en su artículo 81° *“El personal docente tiene derecho a las siguientes remuneraciones: a) Asignación mensual por el cargo o la que corresponda en su caso por horas cátedra o módulos. b)*

*Bonificación por antigüedad. c) Bonificación por desfavorabilidad en cualquiera de sus categorías. d) Bonificación por función diferenciada. e) Bonificación por desempeño en establecimientos educativos con carácter social - asistencial con comedor escolar. f) Bonificación por dedicación exclusiva para cargos de los ítems I al VIII inclusive del Escalafón Docente General del artículo 12º de este Estatuto. g) Bonificación por títulos. h) Toda otra bonificación de carácter general que perciba el personal municipal” y en su artículo 82º “La retribución mensual de cada uno de los cargos del Escalafón Docente General Municipal será equivalente a la abonada para idénticos cargos del personal docente por la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires. **En ningún caso el sueldo de maestro de grado, sección y/o especial podrá ser inferior al nivel 12 del Escalafón Municipal. De la diferencia entre el sueldo y bonificaciones asignadas por la Provincia de Buenos Aires para el cargo de maestro de grado y el del mencionado Nivel 12, surgirá una bonificación que será abonada a la totalidad de los cargos del Escalafón Docente General Municipal, excepto en el caso de preceptores y profesores por horas cátedra o módulos a quienes les será liquidado proporcionalmente”.***

- 2) Bajo este esquema normativo, la actual administración, durante los años 2016, 2017 y 2018, efectuó las provisiones de las partidas presupuestarias para afrontar las erogaciones con la afectación de los recursos correspondientes.
- 3) Frente a los cambios por los aumentos salariales que incrementan el gasto, y para dar la correspondiente cobertura legal, el Concejo Deliberante mediante la Ordenanza 23069 Complementaria del Presupuesto, *“autorizó al Departamento Ejecutivo a proceder a la aplicación de todas aquellas modificaciones salariales correspondientes al área de educación, implementadas y otorgadas por el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, con la reglamentación pertinente por parte del Departamento Ejecutivo, en cuanto a la modalidad y montos aplicables en función de la política salarial vigente”* (artículo 78). Es decir, el gasto que demandó el pago de las

bonificaciones, a liquidarse en los términos y alcances previstos en la normativa vigente, siempre contó con los recursos correspondientes.

- 4) Durante el tercer cuatrimestre del año 2018, se verificaron numerosas irregularidades en las liquidaciones de los períodos anteriores donde se pagaban sumas establecidas por fuera de las pautas contempladas en el Régimen para el Personal Docente Municipal.
- 5) Efectuando un exhaustivo relevamiento de las normas vigentes y una auditoria en el proceso de liquidación de haberes, **no pudo encontrarse ninguna disposición que exprese o implícitamente habilitara a efectuar el cálculo sobre 35 horas semanales y jornada de 4 horas y media equivalente a la jornada de 7 horas diarias del resto del personal municipal.**
- 6) Frente a estas circunstancias, el Departamento Ejecutivo, en uso de atribuciones propias (art. 107° y 108° inciso 3 del Decreto Ley 6769/58 y modific), con fecha 25/10/18 emitió el Decreto 2272/18 y procedió a trasladar el aumento otorgado a los agentes municipales, incluyendo a los docentes siguiendo las bases fijadas en el artículo 82° de la Ordenanza 20760.
- 7) Esta circunstancia generó resistencias en diferentes ámbitos y cuestionamientos y con fecha 15/11/18 el Honorable Concejo Deliberante sancionó una ordenanza que modificaría el artículo 82° del Régimen para el Personal Docente Municipal (Ordenanza 20760) el cual quedaría redactado de la siguiente manera: *“La retribución mensual de cada uno de los cargos del Escalafón Docente General Municipal será equivalente a la abonada para idénticos cargos del personal docente por la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires. En ningún caso el sueldo de maestro de grado, sección y/o especial podrá ser inferior al nivel 12 del Escalafón Municipal con 35 horas semanales y jornada de 4 horas y media equivalente a jornada de 7 horas diarias del resto del personal municipal. De la diferencia entre el sueldo y bonificaciones asignadas por la Provincia de Buenos*

Aires para el cargo de maestro de grado y el del mencionado Nivel 12, surgirá una bonificación que será abonada a la totalidad de los cargos del Escalafón Docente General Municipal, excepto en el caso de preceptores y profesores por horas cátedra o módulos a quienes les será liquidado proporcionalmente”...

- 8) Comunicada la sanción de la ordenanza al Departamento Ejecutivo, éste procedió a vetarla íntegramente mediante el Decreto 2483 emitido el 3/12/18
- 9) En la Ordenanza Complementaria de Presupuesto 23069 vigente, no surge ni en el objeto 1.1.3.6 (bonificación personal docente para personal permanente), ni en el objeto 1.2.2.1 (bonificación personal docente para personal temporario) ningún inciso que contemple la bonificación especial docente.
- 10) La Ordenanza sancionada por insistencia por parte del HCD al establecer el módulo horario de referencia en 35 horas semanales y que la jornada de 4 horas y media de un docente equivale a jornada de 7 horas diarias del resto del personal municipal, importa una aplicación de recursos que no fueron contemplados con ese destino en el presupuesto 2018 y previstos para otros fines y provoca un sustancial incremento del gasto y una alteración del presupuesto 2019.
- 11) Frente a esto, el Departamento Ejecutivo inició un conflicto de poderes contra el HCD. Se trata de un proceso especial, por su carácter institucional, que tramita en única instancia ante la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires conforme lo dispuesto en el artículo 196° de la Constitución Provincial.
- 12) La demanda cuestiona exclusivamente la legitimidad de las Ordenanzas N° 0-18-189 sancionada el 15/11/18 y su insistencia, sancionada el 4/12/18 por el HCD, por violatoria de los artículos 192, 195 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires; artículos 1, 29, 31, 34, 35, 36, 75, 79, 107, 114, 118, 124, ss. y ccdtes. del Decreto Ley 6769/58, denunciando una invasión en la esfera de competencia exclusiva del Departamento Ejecutivo Municipal. Se trata de una actuación irregular puesto que, sólo el titular del Departamento Ejecutivo está investido de la potestad de propiciar

la sanción de Ordenanzas que impliquen aumentar los gastos previstos en un presupuesto aprobado, siendo una competencia privativa con arreglo a lo dispuesto por el artículo de la Constitución Provincial y arts. 34 in fine del Decreto Ley 6769/58 y sus modificatorias; art. 74 Sección 3 del Reglamento de Contabilidad y Disposiciones de Administración para las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires.

- 13) En síntesis, se entiende que las ordenanzas impugnadas fueron modificadas avanzando atribuciones propias del Departamento Ejecutivo al establecer una modificación al presupuesto aprobado creando obligaciones que no fueron previstas originariamente. En definitiva, se trata de una contienda entre los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo con motivo del ejercicio de sus respectivas atribuciones.

CUESTIONES A TENER EN CUENTA

- A partir de la sanción de la Ordenanza que modifica el artículo 82° del Estatuto del Docente Municipal, dictada el 15/11/18 por el HCD, queda expresa y categóricamente reconocido que no existía marco legal previo. Esta nueva modificación establece una bonificación con un cálculo que no estaba previsto hasta ese momento.
- La Suprema Corte de Justicia no se pronunciará sobre el pago retroactivo de la bonificación docente ni sobre ella en sí o el supuesto derecho adquirido. La sentencia resolverá la cuestión planteada en el marco del conflicto de poderes. En tal caso podrá: a) Hacer lugar a la demanda y anular la Ordenanza si considera que afecta el presupuesto aprobado del año 2018, o b) rechazar la demanda si entiende que no está afectando el presupuesto, naciendo a partir de entonces la vigencia de la ordenanza suspendida, debiendo disponerse el pago de la bonificación docente desde la promulgación y publicación de la misma, toda vez que una ordenanza –como expresión de la voluntad popular- requiere su publicidad para que sea

obligatoria. La publicación es el presupuesto constitucional que dota de exigibilidad a la norma (arg. Artículo 99; inciso 3°, Constitución Nacional, artículo 108 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires 108 inciso 2, “Ley Orgánica de las Municipalidades”) y doctrina autos Municipalidad de Berazategui c/ Molinos Río de la Plata S.A. s/ apremio, Corte Suprema de Justicia de la Nación, 27 de septiembre de 2018.

ANEXO IV

Problemáticas encontradas y su resolución fundada

1.- DESFINANCIAMIENTO DEL SISTEMA EDUCATIVO – CAUSAS

La pérdida del financiamiento obtenido mediante el convenio tripartito del año 2009 por parte de la gestión anterior se dio a partir del año 2010 por 3 causas fundamentales:

- 1) No se solicitó autorización para crear 600 nuevos cargos docentes a la Dirección General de Cultura y Educación (conforme lo establecido en la cláusula QUINTA del mismo convenio).
- 2) Se desdoblaron escuelas secundarias creando 7 (siete) extensiones (escuelas 211 a 217) sin gestionar su reconocimiento ante la Provincia por lo que quedaron fuera del convenio.
- 3) Múltiples irregularidades administrativo-financieras que han generado la quita automática del aporte estatal realizado a través de la DIEGEP, algunas de las cuales son las siguientes:
 - Modificación de la designación de los docentes en cursos y/o asignaturas sin respetar el Decreto o Resolución de nombramiento y sin el nuevo acto administrativo que lo convalide
 - Movimientos mal confeccionados, no presentados ó presentados fuera de fecha a la Provincia.
 - Docentes jubilados que por años no notificaron su situación percibiendo una antigüedad del 120% más de su salario.
 - Docentes Interinos con cambio de funciones (tareas pasivas) por fuera de la norma.
 - Designación de docentes jubilados total o parcialmente o excedidos en edad permitida contrario a lo estipulado por Ordenanza 20760 y Ley 10579 interpretando que el ingreso a la docencia es cuando el docente ingresa al sistema y no cuando ingresa a cada puesto laboral como la norma define.

- Procedimientos aplicados por autoridades de las escuelas en cuanto a redistribución del aporte financiero y cambio de docentes al confeccionar los movimientos de altas sin autorización superior.
- No coincidencia de planta funcional con planillas mecanizadas; reasignación de aporte financiero provincial realizada con el cierre y apertura de cursos (extensiones) sin contar con actos administrativos que los avalen.
- Movimientos en los que se consignan licencias sin sueldo cuando son jubilaciones; docentes designados que antes del apto psicofísico ya tuvieron licencia médica por todo el año y no se pudieron dar el alta a los suplentes, perdiendo el aporte financiero provincial; firmas en planillas mecanizadas por donde se percibe el aporte provincial, de horas no dictadas.
- Directivos que han firmado movimientos de horas sin contar con firma registrada, ni autorizaciones para hacerlo.
- Incumplimiento de pautas y plazos en la entrega de documentación solicitada por DIEGEP; incompatibilidades horarias y funcionales de equipos de conducción y docentes que generan pérdida del aporte provincial en cargos y horas cátedra.
- Matrícula por debajo de los mínimos establecidos por la normativa vigente y/o cursos que se mantenían sin alumnos o dictándolos junto con otros para evitar su cierre y reubicación de docentes titulares.
- En Formación Profesional grandes diferencias entre matrícula inicial, final y certificados entregados; incumplimiento de las cargas horarias de los cursos; incumplimiento del período de cursada definido por el Calendario de Actividades Docentes de la Provincia de Buenos Aires; más de un curso dictado en el mismo día y horario a los mismos alumnos; reconversión de cursos que están retenidos por un docente que se desempeña en cargos jerárquicos cuando solo debía reemplazarse con un suplente (ejemplo: mecánica por fotografía o tornería por Protocolo y Ceremonial), falta de

coincidencia entre agentes que se desempeñan en los cursos y su nombramiento original.

Desde luego que se acompaña y celebra el crecimiento de la oferta educativa municipal y la consecuente creación de nuevos cargos pero es algo que el convenio impide, salvo que se cuente con autorización. Esa postura ha hecho que a nadie le importe si los sueldos los abona la Nación, la Provincia o el Municipio. Se tiene un concepto de autonomía, de que todo vale.

Es dable destacar que el **incumplimiento de la normativa de la Dirección General de Cultura y Educación**, ha generado que los contribuyentes marplatenses y bataneases asuman desde hace al menos 9 años el costo de la desidia y la falta de aplicación de la legislación vigente, además del perjuicio económico al Municipio y a la Provincia, poniendo en grave riesgo al Sistema Educativo Municipal en virtud de lo estipulado por el *artículo 13° del Decreto Provincial 552/12 que establece que “El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N° 13.688 será considerado falta, que estará sometida a la ponderación por parte de la Dirección General de Cultura y Educación. La falta será calificada como leve, grave o muy grave, de acuerdo a las específicas características del caso y a las reiteraciones en que incurrieran los responsables”*.

Asimismo, el artículo 14° del Decreto ut supra norma que *“A los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 143 de la Ley N° 13.688 se considerará que existe perjuicio económico al Fisco cuando se modifique el objeto o destino del aporte estatal. La instrucción de las actuaciones sumariales originadas será de competencia de la Auditoría General. Aquellas transgresiones que impliquen perjuicio económico al fisco pero no se encuentren comprendidas en el párrafo precedente deberán ser denunciadas a los organismos con competencia en la materia respectiva”*

A los efectos de tomar las decisiones relacionadas con estos puntos y los que derivan del financiamiento del Sistema Educativo Municipal se realizaron las siguientes acciones:

ACCIONES DESARROLLADAS

- **SUPERVISIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVA** dando además respuesta al histórico reclamo de las ex Secretarías Técnicas que desde hace varios años solicitaban por Expediente 7340/4 Cpo 1 del año 2015 y ajustadas a derecho, la homologación de su cargo al de Inspector Jefe Técnico Administrativo o Secretario de Asuntos Docentes en los mismos términos del realizado en la Dirección General de Cultura y Educación mediante decreto provincial del entonces Gobernador Solá y la entonces Ministra Adriana Puiggrós. A tal efecto se procedió mediante Decreto 2790/19 a homologar el cargo en sintonía con lo realizado por la Provincia de Buenos Aires, utilizando el cargo existente en el escalafón docente municipal de Supervisor Jefe (artículo 12° - inciso a - Item V Ordenanza 20760). Su principal competencia es la de supervisar las cuestiones técnico administrativas de todos los establecimientos educativos municipales, garantizando de esta manera el cumplimiento de la normativa lo que permitirá sostener el aporte provincial y nacional.
- **DECRETO REGLAMENTARIO DEL ESTATUTO DEL DOCENTE MUNICIPAL - ORDENANZA 20.760** con el fin de clarificar la normativa vigente y evitar múltiples interpretaciones. La misma se desarrolló en un solo cuerpo normativo, Decreto 1442/19, y entre otras cuestiones incluye los siguientes temas: Toma de posesión con desempeño efectivo - Declaración Jurada por incompatibilidades - Derechos y obligaciones previstas en la norma provincial y municipal conjuntamente - Unidad de denominación con escalafón docente DGCyE para evitar inconsistencias - Jubilado total o parcial no puede ingresar a nuevos cargos - Curso obligatorio previo para concursar cargos jerárquicos - Concursos anuales para titularizar con nóminas cruzadas y actualizadas - Perfiles de todos los cargos del Sistema Educativo Municipal - Pautas sobre incompatibilidad funcional - Creación del PAT (Puntaje Anual Titular) del docente municipal - Todos los cargos del escalafón pueden concursar para todos los cargos jerárquicos - El requisito de antigüedad de los titulares para concursar cargos jerárquicos puede ser en cualquier situación de revista - Creación de los Listados

complementarios y de emergencia para transparentar acciones, evitando título en mano

- **REORDENAMIENTO DE LA ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN** con el fin de optimizar el funcionamiento de todas las dependencias, garantizar continuidad de acciones y control efectivo de gestión docente y administrativa. A tal fin, y por Decreto 2546/19 se aprobó la estructura vigente de la Secretaría de Educación, que dio respuesta a las propuestas y reclamos realizados mediante Expediente 11169/0 Cpo 1 del año 2015 (Jerarquización estructura administrativa de la SE) y Expediente 10485/4 Cpo 1 del año 2019 (Rediseño de planteles SE).
- **CURSO DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIO PARA ASPIRANTES A CARGOS JERÁRQUICOS DE EDUCACIÓN MUNICIPAL.** A partir del mes de agosto se dio inicio el curso de capacitación obligatorio para quienes aspiren a concursar cargos jerárquicos del escalafón docente municipal. El fundamento normativo fue el Régimen Marco de Empleo Municipal Ley 14656 que en su artículo 103 norma que “sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones, los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones...” inciso e) “Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio”. Asimismo, el Decreto 1442/19 estableció su requisito previo para el acceso a cargos de responsabilidad institucional mediante el mecanismo de concurso. Las Resoluciones 1603/19 y 2162/19 ampliaron.
- **DIGITALIZACIÓN DE LEGAJOS DOCENTES. PROGRAMA INFORMÁTICO UNIFICADO DE AGENTES.** El programa permite cruzar todos los antecedentes, antigüedades, desempeños, inasistencias, licencias, etc, que impacten en salario y aporte por subvención de la DGCyE. El mismo se encuentra en etapa de ejecución
- **SUMARIO ABIERTO A LOS RESPONSABLES DE LAS IRREGULARIDADES DETECTADAS EN LA AUDITORÍA – Res. 3561/19.** Se dio inicio al proceso sumarial de los agentes

administrativos y/o docentes con responsabilidad principal en las irregularidades detectadas. Pueden surgir otros agentes como producto de la investigación. Se acompañó al resto de los agentes con acciones de capacitación.

- **GESTIÓN ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN.** Se tramitó la reincorporación de cargos y asignaturas con aporte perdido. En el mes de noviembre se logró obtener la asignación de 17 cargos de Nivel Primaria, 11 de Nivel Inicial y 245 horas de Nivel Secundaria que ya fueron reconocidos por mecanizada Diciembre 2019 de la DIEGEP lo que implica el mayor reconocimiento desde 2006. Asimismo, se logró el reconocimiento oficial de la Secundaria 212, esperando los actos administrativos de reconocimiento de las Secundarias 211, 213, 214, 215, 216 y 217 (creadas por la administración anterior y encontrándose aún sin su reconocimiento)
- **RESOLUCIÓN 818/18** que impide que docentes que no sean titulares obtengan un cambio de funciones (tareas pasivas) en contra de la normativa
- **RESOLUCIÓN 2591/18** que responsabiliza a los Directores y sus superiores en el aplicación de la normativa vigente en conformidad con lo determinado en el Reglamento General de las Instituciones Educativas de la Provincia de Buenos Aires.
- **RESOLUCIÓN 508/19** que indica el proceso para apertura de nuevos cursos de Formación Profesional y determina plazos para regularizar todas las cuestiones que se encuentran fuera de la norma (explicitadas en los considerandos del acto administrativo)
- **RESOLUCIÓN 509/19** que establece un plazo para que los Directores de Escuelas Secundarias Municipales regularicen todas las cuestiones que se encuentran fuera de la norma (explicitadas en los considerandos del acto administrativo)

2.- INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE Y/O ERRONEAS INTERPRETACIONES:

A lo largo de los años se observa una constante interpretación de la norma en contra de los intereses del Municipio. El **Sistema Educativo Municipal responde a dos marcos**

normativos paralelamente, el municipal y el provincial. La Ley de Educación Provincial 13688 define claramente en su artículo artículo 6° que *“La Provincia garantiza el derecho social a la educación. Son responsables de las acciones educativas el Estado Nacional y el Estado Provincial en los términos fijados en el artículo 4º de la Ley de Educación Nacional. Podrán ejecutar acciones educativas bajo supervisión de la Provincia, de manera complementaria y no supletoria de la educación pública, los municipios, las confesiones religiosas reconocidas oficialmente y las organizaciones de la sociedad civil”*.

La misma Ley establece en ese orden que, a *“través de la Dirección General de Cultura y Educación, la Provincia propicia la integración del Sistema Educativo Provincial con el del conjunto de la Nación y de las otras jurisdicciones, como parte integrante de un único sistema educativo, con el fin de asegurar la integración normativa, la movilidad de alumnos y docentes, la equivalencia de certificaciones y la continuidad de los estudios sin requisitos suplementarios”*. Su artículo 17º plantea que *“la Provincia financia y, a través de la Dirección General de Cultura y Educación, planifica, organiza y supervisa el Sistema Educativo, mediante los establecimientos educativos de gestión estatal, y la regulación, supervisión y contralor de los establecimientos educativos de gestión privada con o sin aporte estatal”*.

La organización y el funcionamiento de las instituciones educativas se encuentran regidos por el “Reglamento General de las Instituciones Educativas de la Provincia de Buenos Aires”, Decreto 2299, con adecuaciones a las particularidades de las Instituciones de gestión privada, con el alcance del 133º de la Ley 13688. En dicha norma, los docentes de establecimientos educativos de gestión privada tendrán las mismas obligaciones, se ajustarán a las mismas incompatibilidades y gozarán de los derechos establecidos para el personal de los establecimientos educativos de gestión estatal, sin perjuicio de las disposiciones específicas de la Ley 13.688 y en la medida en que sean compatibles con la naturaleza de la relación de empleo privado, obligaciones y derechos nacidos de la legislación laboral vigente y la negociación colectiva del sector.

Por lo tanto, los docentes del Sistema Educativo Municipal, formando parte de los Establecimientos educativos supervisados por la Dirección de Educación de Gestión Privada *“tendrán las mismas obligaciones, se ajustarán a las mismas incompatibilidades y gozarán de los derechos establecidos para el personal de los Establecimientos educativos de Gestión Estatal, conforme lo establece la Ley 13688 en su artículo 135º”*.

En virtud de lo legislado, corresponde para la totalidad de los servicios educativos la aplicación de la normativa provincial y municipal complementariamente, como en el resto de las instituciones educativas de la ciudad (estatales y privadas).

La **Resolución Provincial 653/17** de la Dirección General de Cultura y Educación, en su artículo 3º ratifica que, “para la designación de su personal de educación, corresponde que cada Municipio establezca sus propias condiciones, **en el marco de la Ley Nacional N° 26206, Leyes Provinciales N° 13688 y N° 10579, Decreto N° 2299/11 y demás normativa aplicable al caso”**

Entre las interpretaciones, para acceder a supuestos derechos, se consideraba al Sistema Educativo Municipal como una institución u organización jurídica. Es dable destacar que tal situación no existe formalmente.

El Sistema Educativo Municipal como tal es una expresión de identidad y proyectos compartidos pero no una entidad jurídica o institucional. Se compone de 84 servicios educativos independientes desde el punto de vista legal y normativo, que comparten los mismos Representantes Legales y su entidad propietaria es el Municipio de Gral Pueyrredon, dependiendo (como la totalidad de las escuelas estatales y privadas) de la supervisión de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires

ACCIONES DESARROLLADAS

- **ELABORACIÓN DEL DECRETO REGLAMENTARIO DEL ESTATUTO DEL DOCENTE MUNICIPAL, RESOLUCIONES, DISPOSICIONES Y MEMORANDUM** que fortalecen el cumplimiento de la normativa provincial y municipal del sector educativo

- **DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE** a través del Portal de Educación Municipal, casillero y a través de las Supervisoras de cada nivel y modalidad.

3.- CONCURSOS – ESTABILIDAD DE LOS DOCENTES MUNICIPALES:

Del análisis de las Plantas Orgánicas Funcionales de las instituciones educativas, se evidencia una acumulación horas y cargos por docentes que forman parte de la estructura educativa municipal (evitando el ingreso de otros docentes de la ciudad), no cumplimiento con la normativa vigente tanto de Provincia como del Municipio. En algunos casos como en Formación Profesional pasaron más de treinta años sin generarse los concursos establecidos en la Ordenanza 20760. Han ingresado agentes que no tienen siquiera el secundario terminado y sus Directores no accedieron por concurso.

A lo largo de estos años, en lugar de cumplir con lo que define el Estatuto del Docente Municipal, se han generado proyectos de ordenanza contemplando excepciones que evitan la convocatoria abierta a toda la ciudad para continuar sosteniendo concursos cerrados que permiten, en contradicción con la legislación, ingresar como titulares a jubilados, excedidos en edad, agentes sin título habilitante, docentes con incompatibilidades, etc. lo que ha generado pérdida de aporte provincial al detectar esa jurisdicción tales irregularidades.

El último concurso público y abierto fue en año 2011 para Maestros de Inicial y Primaria. Dos años antes para la modalidad Psicología (Equipos de Orientación Escolar). El resto o fueron cerrados o directamente no se realizaron.

La **Ordenanza 20760** (Estatuto del Docente Municipal) norma en su **Artículo 16º.-** *El ingreso a la docencia para cada uno de los cargos de base de los escalafones determinados para cada Nivel y/o Modalidad, se efectuará: a) Por Concurso Público de Oposición y Antecedentes para cargos, horas cátedra y/o módulos titulares. b) Por listados de orden de mérito, confeccionados por el Tribunal de Clasificación Docente, para interinatos y suplencias.* **Artículo 17º.-** *Para solicitar ingreso a la docencia, el aspirante deberá reunir los siguientes requisitos: a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. En este último caso tener cinco (5) años como mínimo de residencia en el país y dominar el idioma nacional. b)*

Acreditar residencia en el Partido de General Pueyrredon. c) Poseer capacidad, aptitud psicofísica y conducta ética y moral inherentes a la función. d) Poseer título docente o habilitación docente, capacitación profesional o idoneidad debidamente certificada, afín con la especialidad que se requiere para cada uno de los Niveles y/o Modalidades de la enseñanza. e) Presentar los títulos y antecedentes debidamente registrados ante autoridad competente y constancias de calificación, si las hubiere. f) No haber obtenido beneficio jubilatorio. g) Poseer una edad máxima de cincuenta (50) años. (En ningún caso la edad de los aspirantes podrá exceder los cincuenta y cinco (55) años y siempre que acrediten un concepto no inferior a bueno o su equivalente). **Artículo 23°.-** El ingreso a la docencia para cubrir cargos titulares o su equivalente en horas cátedra o módulos en establecimientos educativos municipales, se realizará únicamente por Concurso Público de Oposición y Antecedentes.

Las **Ordenanzas 22926** del año 2017 y **23862** del año 2018 determinaron autorizar al Departamento Ejecutivo, **por vía de excepción a la Ordenanza nº 20.760 y por única vez**, a llamar a Concurso Interno de Oposición y Antecedentes para: módulos/horas cátedra de profesor en la Modalidad Educación Física en los Niveles Primario y Secundario, de la Modalidad Artística en los Niveles Inicial, Primario y Secundario, de la materia de Inglés en el Nivel Primario, de las materias que conforman los planes de estudio del Nivel Secundario en las Escuelas Secundarias Orientadas y de cargos de preceptor en los Niveles Inicial y Secundario y en la Modalidad Formación Profesional, Profesor en la Modalidad Educación Física en el Nivel Inicial, Profesor de cursos existentes y cargo de Pañolero en la Modalidad Educación Permanente de Jóvenes, Adultos, Adultos Mayores y Formación Profesional, Encargado de Medios de Apoyo Técnico Pedagógicos Nivel Secundario y Nivel Superior y cargo de Preceptor en el Nivel Superior”.

En ambas Ordenanzas fueron consideradas **situaciones excepcionales** motivadas en la ausencia de cumplimiento del Estatuto del Docente Municipal por parte de las sucesivas administraciones comunales. En algunos casos como en Secundaria, Formación Profesional y Superior por treinta años. Esto permitió garantizarle a los docentes a los que se les vedó la

posibilidad de acceder por concurso mediante los mecanismos estipulados, hacerlo por vía de excepción

Sin embargo, muchas de estas excepciones **habilitaron a agentes sin título habilitante docente (algunos sin siquiera el secundario), jubilados parcial o totalmente, excedidos en edad y docentes con graves incompatibilidades funcionales.**

ACCIONES DESARROLLADAS

- **CONVOCATORIA A CONCURSO PÚBLICO ABIERTO DE OPOSICIÓN Y ANTECEDENTES**
– **RESOLUCIÓN 1602 del 21 de junio de 2019** dirigido a todos los docentes de la ciudad y para cubrir cargos y asignaturas de Nivel Inicial, Primaria, Secundaria, Superior, ESMET, Escuelas de Formación Profesional, Equipos de Orientación Escolar y otros de la Modalidad Psicología Comunitaria y Pedagogía Social
- **CONVOCATORIA A CONCURSO DE CARGOS JERÁRQUICOS** de todos los establecimientos educativos municipales (Inicial, Primaria, Secundaria, Formación Profesional no conveniadas, Bachilleratos de Adultos, Superior y Artística) en el marco de lo estipulado en la Resolución 1602 del 21 de junio de 2019, a realizarse a partir del mes de octubre del mismo año.
- **CONVOCATORIA A CONCURSO DEL CARGO DE DIRECTOR DE EDUCACIÓN** mediante la Resolución 2621/19

4.- PROGRAMAS ESPECIALES (ex PEA)

No había supervisión de los agentes que se desempeñaban en el programa. Los mismos ingresaban anualmente sin revalidar las propuestas.

Se detectaron agentes que no asistían a las sedes, falta de cumplimiento de horarios, falta de coordinación académica y relación con los diseños curriculares, ausencia de interacción con las escuelas cercanas a cada sede, dictado de cursos de oficio en

superposición con los ofrecidos por las Escuelas de Formación Profesional, coordinadores con afectación de horas que no declaran los lugares y/o tareas desempeñadas.

ACCIONES DESARROLLADAS

- **COORDINACIÓN EFECTIVA Y SUPERVISIÓN DE LOS CAPACITADORES** a cargo de un Director Coordinador que además realizó el control administrativo de los agentes. Se llegó en el año 2019 a coordinar 124 sedes en total entre todos los programas
- **RESOLUCIÓN 542/19** que implementa los programas especiales de la Secretaría de Educación, establece su desarrollo, normas de designación por convocatorias de proyectos, requisitos de las sedes y régimen de asistencia. Crea el Programa Municipal de acompañamiento a las trayectorias escolares (PROMATE), Programa de Bibliotecas en establecimientos educativos municipales (Programa BIEM), Programa Municipal de Inclusión Educativa PROMIE) y Programa TIC 360
- **ACUERDO DE ARTICULACIÓN CON OTRAS SECRETARÍAS** permitiendo un trabajo en conjunto entre Secretaría de Cultura (coordina las sedes que brindan talleres artísticos), Secretaría de Tecnologías e Innovación (coordina las sedes que brindan el taller de robótica y TICS), Secretaría de Desarrollo Social (coordina las sedes que brindan los talleres productivos)
- **RESOLUCIÓN 730/19** que efectiviza el llamado a concurso de proyectos para los Programas Especiales

5.- PROGRAMA DE NATACIÓN NIVEL SECUNDARIA:

Centralización de todas las actividades en el natatorio del EMDER lo que generaba que muchos alumnos no puedan asistir por la distancia y teniendo polideportivos más cercanos.

Gran cantidad de ausentismo de alumnos.

Ante la ausencia del profesor de natación, los alumnos quedaban solos en las inmediaciones del predio del EMDER.

No se enviaban los partes diarios, que deben confeccionar los docentes con las ausencias de alumnos, a los Directores de las escuelas secundarias.

No se cumplía con la carga horaria de clases según Circular 1. No se tramitó excepción alguna ante la Secretaría de Educación al respecto.

ACCIONES DESARROLLADAS

- **REORDENAMIENTO DEL PROGRAMA DE NATACIÓN DE ESCUELAS SECUNDARIAS.** Se garantizó a partir del presente ciclo lectivo que los alumnos de las secundarias municipales asistan a natación no solo en el Natatorio del EMDER sino también en los Polideportivos barriales cercanos a las escuelas. El programa debe responder a las necesidades de las comunidades educativas y no al beneficio de la distribución horaria de los agentes.

6.- LEGAJOS Y TRIBUNAL DE CLASIFICACIÓN:

El área legajos registra todos los antecedentes de los docentes en formato papel. No se cruzan datos con el Tribunal de Clasificación por no tener una base de datos razón por la cual, cada vez que este requiere realizar una clasificación, se debían trasladar los legajos desde una sede a otra. No se realizaban inscripciones a la docencia todos los años. No se hacían públicos los puntajes derivados de los antecedentes de cada docente. Se demora en la valoración de docentes lo que genera retraso en las coberturas de cargos docentes. Se entregan anualmente los listados para designar docentes sobre la fecha de inicio de clases, lo que impide adelantar acciones pedagógicas. En algunos casos se recepcionaron listados un mes después de iniciado el ciclo lectivo. En otros se demoró cuatro (4) meses.

Cabe destacar que el Tribunal de Clasificación Región 19 con sede en esta ciudad, entrega los listados a la Secretaría de Asuntos Docentes varios meses antes del inicio de cada ciclo lectivo. Estos listados son 5 (cinco) veces más grandes que los municipales. Todos los docentes pueden ver como se clasificó a cada uno lo que da transparencia a las acciones y permite efectuar los reclamos pertinentes.

ACCIONES DESARROLLADAS

- **FORTALECIMIENTO DEL ROL DEL TRIBUNAL DE CLASIFICACIÓN.** Además de la responsabilidad de velar por la correcta aplicación del Estatuto del Docente y su reglamentación y de definir la valoración de antecedentes de los docentes municipales, este órgano (algunos de sus representantes) formará parte de los jurados de concursos de cargos y horas de base, garantizando que éstos se hagan respetando los plazos estatutarios y otorgando estabilidad a los agentes anualmente, no reiterándose la falta de concursos por más de treinta años.
- **TRASLADO DE LA OPERATIVIDAD DE LAS ACCIONES AL PERSONAL ADMINISTRATIVO** lo que garantiza optimización de los plazos para designar docentes, sin modificar el rol y función de los representantes del Tribunal que, en algunos casos, asisten por pocas horas algunos días por semana a la sede. Esta característica sumado a la ausencia de representantes por falta de agentes titulares genera demoras en todas las acciones
- **RESOLUCIÓN 616/19** que establece pautas para agilizar las coberturas del Instituto Superior de Formación Docente Almafuerite y del Instituto Superior de Estudios Técnicos.
- **RESOLUCIÓN 1604/19** que aprueba la Inscripción al Listado Oficial de Ingreso a la Docencia 2020 y su posterior carga en una base informática que será realizada por personal administrativo en base a las valoraciones determinadas por el Tribunal de Clasificación Docente y la normativa vigente. Establece asimismo la auditoria continua y periódica por parte de los representantes docentes del Tribunal de Clasificación de los legajos docentes y la clasificación para los listados de orden de mérito y PAT
- **RESOLUCIÓN 1605/19** que establece la confección del Puntaje Anual Titular del Docente Municipal (PAT) en el marco de lo normado por el artículo 57° del Decreto 1442/19 a cargo del Tribunal de Clasificación y tendiente a optimizar plazos en todos

los derechos de alumnos y docentes municipales. Asimismo, exige la transparencia mediante exposición de todos los antecedentes de la totalidad de agentes.

- **RESOLUCIÓN 2572/19** que constituye la Comisión de Títulos y Antecedentes a fin de confeccionar el Nomenclador Único de cursos bonificantes.
- **RESOLUCIÓN 2815/19** que pauta el mecanismo para establecer el Puntaje Suplementario de los docentes interinos por un plazo mayor a siete (7) años sin ejercer el derecho al concurso titular

7.- AUXILIARES / COCINEROS / SERENOS:

Una de las principales dificultades en la gestión institucional está relacionada con la falta de personal auxiliar no docente y/o los permanentes traslados de agentes a otras dependencias.

A lo largo de los años, uno de los mecanismos habituales de ingreso a la planta municipal fue a través de la Secretaría de Educación. Estos agentes, designados como auxiliares, son trasladados a otras dependencias sin la asignación de un nuevo puesto laboral que permita la cobertura de un reemplazo en la institución educativa. Asimismo, aunque en algunos casos se autorice el traslado permitiendo el nombramiento de un nuevo agente, la tramitación y alta del mismo demora aproximadamente dos meses, lo que perjudica el normal funcionamiento de las escuelas.

ACCIONES DESARROLLADAS

- **REASIGNACIÓN Y/O REORDENAMIENTO DE CARGOS DE AUXILIARES.** Se resolvió no otorgar traslados a agentes auxiliares sino se cuenta con el cargo de reemplazo. Se efectiviza el traslado al día siguiente de la toma de posesión del nuevo agente. Se procede a reordenar la distribución de asignación de cargos con el objetivo de optimizar las tareas de los agentes no docentes.

8.- FORMACIÓN PROFESIONAL – OFERTA EDUCATIVA VINCULADA A LAS NECESIDADES DEL SECTOR PRODUCTIVO Y LABORAL DE LA CIUDAD

Con el fin de generar un equilibrio entre los recursos de todos los ciudadanos, las necesidades laborales y del sector productivo de la región y el derecho conculcado durante treinta años a la estabilidad laboral, se realizaron desde el mes de agosto de 2018 reuniones entre Secretario de Educación, Supervisora, Secretaria Técnica, referente distrital del COPRET y los Directores de las Escuelas de Formación Profesional dependientes del Municipio en las que se notificó que éstos debían iniciar un proceso de reordenamiento de la oferta de cursos respondiendo a los objetivos antes mencionados: sinceramiento de matrícula; pérdida de validez de todos los cursos al cierre del ciclo lectivo 2018; presentación por vía de la Supervisión de la propuesta educativa de cada institución con días y horarios de funcionamiento y requisito de expresa autorización de las autoridades de la Secretaría de Educación previo a la apertura de nuevo curso 2019.

La información relacionada con la oferta 2019 no fue cumplimentada por la mayoría de las Escuelas de Formación Profesional, conteniendo mucha de la receptada, errores o información confusa.

La Oficina de Empleo del Municipio y los referentes del Ministerio de Trabajo han detectado diferencias en la información de los cursos expuestos encontrando que los interesados que se han acercado a las instituciones informaron las inconsistencias en oferta educativa y horarios.

Algunos Directores continuaron presentando información no coincidente con la realidad o la normativa vigente y no han regularizado lo indicado por Resolución 508/19.

Asimismo, continúan conservando cursos que no tienen relación con las actuales necesidades de los sectores antes mencionados, desaprovechando los recursos que los marplatenses y bataneases destinan para el sostenimiento de estas escuelas que representan una de las mayores fortalezas de la educación municipal, habiéndose

demostrado con acciones concretas la prioridad que representó para esta gestión educativa la modalidad F.P.

ACCIONES DESARROLLADAS

- **APERTURA DEL CURSO DE FORMADOR DE INSTRUCTORES** aprobado por la Dirección de Formación Profesional de la DGCyE y dirigido a los agentes de escuelas de la modalidad en el municipio.
- **RESOLUCIÓN 508/19** que indica el proceso para apertura de nuevos cursos de Formación Profesional y determina plazos para regularizar todas las cuestiones que se encuentran fuera de la norma (explicitadas en los considerandos del acto administrativo)
- **RESOLUCIONES 1907/19 y 2330/19** que reconocen el funcionamiento de sedes y subsedes de las Escuelas de Formación Profesional.
- **RESOLUCIÓN 3474/19** que establece pautas específicas para las escuelas de Formación Profesional conveniadas con el Municipio
- **RESOLUCIÓN 3475/19** que Establece los criterios para la inscripción de docentes en la modalidad Formación Profesional en el marco de lo exigido por la DGCyE y determina la plena aplicación en el ámbito de las Escuelas de Formación Profesional dependientes de la Secretaría de Educación del Municipio y habilitadas por la Dirección General de Cultura y Educación, del “Reglamento General para los Centros de Formación Profesional” Resolución RESFC-2018-1984.
- **RESOLUCIÓN 3476/19** que establece una modificación a la Resolución 2415/18 relacionada con la Oferta Educativa de cursos

9.- CALIDAD EDUCATIVA, CONTINUIDAD PEDAGÓGICA Y COBERTURAS DOCENTES

ACCIONES DESARROLLADAS

- **RESOLUCIÓN 344/19** que aprueba la convocatoria a continuidad de suplentes en el siguiente ciclo lectivo a quienes se desempeñaban el año anterior. Esta norma otorga previsibilidad laboral a los docentes y a los Directores de las escuelas les permite proyectar.
- **RESOLUCIÓN 496/19** que crea la asignación de funciones jerárquicas transitorias permitiendo asumir funciones de conducción ante ausencia o licencia de Directivos que no se cubren mediante los mecanismos estatutarios. Asegura que los agentes que asumen la responsabilidad mediante un mecanismo claro y transparente, perciban los haberes correspondientes al cargo asumido. A partir de la implementación del PAT los plazos de cobertura serán aún más ágiles.
- **RESOLUCIÓN 736/19** establece las normas para la designación de personal docente interino y/o suplente mediante convocatoria a proyectos, aprobando los formularios comunes para cada nivel y modalidad.
- **RESOLUCIÓN 1358/19** que incluye a las Escuelas Municipales de Educación Secundaria N° 210 y 216 en la experiencia pedagógica “Escuelas Promotoras” de la Dirección General de Cultura y Educación
- **RESOLUCIÓN 1415/19** que aprueba la nómina de familias y subfamilias de cursos de las Escuelas de Formación Profesional dependientes del municipio.
- **RESOLUCIÓN 1604/19** que aprueba la Inscripción al Listado Oficial de Ingreso a la Docencia 2020 y su posterior carga en una base informática que será realizada por personal administrativo en base a las valoraciones determinadas por el Tribunal de Clasificación Docente y la normativa vigente.
- **RESOLUCIÓN 1702/19** que establece las normas de aplicación para las designaciones de personal docente interino y/o suplente mediante convocatoria a proyectos de la ESMET, en el marco de lo determinado por el diseño curricular de la DGCYE para la educación técnico profesional.

- **RESOLUCIÓN 1909/19** que establece las pautas de ingreso a la docencia, confección de listados y coberturas de cargos jerárquicos en la ESMET por su particularidad de dependencia con la Dirección Provincial de Educación Técnico Profesional y el COPRET.
- **RESOLUCIÓN 3263/19** que establece que las instituciones de Nivel Superior deben considerarse como independientes entre sí para las coberturas de cargos y/o asignaturas
- **RESOLUCIÓN 3265/19** que establece las normas de aplicación para las designaciones de personal docente interino y/o suplente en la Escuela Municipal de Danzas y en la Escuela Municipal de Arte Dramático.

ANEXO V**Auditoria realizada - Decretos 2299/18 y 038/19**

En el Expediente 14392/4/18 obran los resultados de la Auditoria Integral en las dependencias y establecimientos educativos de la Secretaría de Educación.

El informe de la Auditora General de abril de 2019; las propuestas para optimizar el funcionamiento, supervisión y gestión de la Secretaría de Educación como resultado de la auditoria realizada, puntualizando en el ítem 15 el inicio del proceso sumarial a los agentes administrativos y/o docentes con responsabilidad principal en las irregularidades detectadas; el proyecto de decreto reglamentario de la Ordenanza 20760 a fin de mejorar todos los procesos y el proyecto de nueva estructura orgánica funcional de la Secretaría de Educación junto con la propuesta de conversión, movimientos, promoción y designación de personal fue ingresado para su tratamiento a la Secretaría Privada el día 25 de abril de 2019 y retornó a la Secretaría de Educación Municipal el día 21 de noviembre de 2019 sin motivo aparente que justifique la retención del mismo.

Sin perjuicio de ello, ni bien fue recepcionado, la Secretaría de Educación dio inicio al proceso de sumario a dos agentes administrativos, un Director y una Secretaria de escuela secundaria en primera instancia, dejando aclarado en el acto administrativo que se ampliará el sumario a los agentes cuya responsabilidad derive de las instancias del proceso de investigación.

Asimismo, se comunicará formalmente (adjuntando copia de la auditoria) a la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, a la Auditoria General de la Provincia de Buenos Aires y a toda instancia que corresponda atento el presunto perjuicio económico al fisco más allá del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N° 13.688 contempladas en el Decreto 552/12.

ANEXO VI

Propuestas y acciones no concretadas

- **DESIGNACIÓN Y REASIGNACIÓN DE CARGOS ADMINISTRATIVOS Y JERÁRQUICOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN** en el marco de la nueva estructura. La solicitud de designación se tramitó por Expediente N° 11169/0 Cpo 1 del año 2015 (Jerarquización estructura administrativa de la SE) y Expediente N° 10485/4 Cpo 1 del año 2019 (Rediseño de planteles SE). Asimismo, se propuso también en el Expediente de Auditoría N° 14392/4/18.

A la fecha y pese a las constantes solicitudes desde enero 2019, no se obtuvo respuesta por parte de la Subsecretaría de Coordinación Administrativa dependiente de la Secretaría de Gobierno.

- **REGIMEN DE LICENCIAS DOCENTES.** Adecuación del régimen de licencias docentes con el provincial debido a las inconsistencias que actualmente inciden en los aportes provinciales a la educación municipal y que perjudican a los agentes que se desempeñan paralelamente en otras escuelas estatales o privadas. Se contempla continuar con el derecho del uso del Código Municipal 18 pero a utilizar en períodos que no tengan alumnos a cargo.
- **REESTABLECIMIENTO DEL FONDO DE COOPERADORAS.** En acuerdo con la Secretaría de Economía y Hacienda, se reinstaura a partir del mes de mayo el subsidio a las cooperadoras con el fin de permitir la compra de materiales para mantenimiento edilicio o equipamiento pedagógico en las escuelas municipales
- **DIRECTOR DE EDUCACIÓN, SUPERVISORA JEFE y/o SUPERVISORAS DE NIVELES ASUMIRÍAN LA REPRESENTACIÓN LEGAL ANTE LA DIEGEP.** Esta decisión optimizaría

la supervisión técnico administrativa y la gestión diaria de los establecimientos educativos municipales. Actualmente la tarea es desarrollada por los funcionarios políticos, debiendo modificar los estados administrativos de las ochenta y cuatro dependencias cada vez que se produce un cambio. Esta decisión permite también darle identidad ante la DGCyE a los Supervisores Municipales y continuidad de las acciones independientemente de los cambios de gestión política.

- **BONIFICACIÓN A DIRECTORES DE LAS ESCUELAS MUNICIPALES.** Con el fin de reconocer las múltiples responsabilidades de los Directores de las escuelas municipales en virtud de la doble supervisión (provincial y municipal) lo que genera constantes tareas y traslados a las dependencias de ambas jurisdicciones, se acordó con la Secretaría de Economía y Hacienda en el mes de mayo 2019 establecer una bonificación por este concepto.
- **BORRADOR DEL PROYECTO PEMAT**

VISTO la Política Educativa Municipal y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución de la Nación Argentina, en su artículo 14 Bis, consagra como derecho el de igual remuneración por igual tarea;

Que la Ley Nacional de Educación N° 26206, en su artículo 16, le asigna a las jurisdicciones la responsabilidad de dar cumplimiento a la obligatoriedad escolar a través de alternativas institucionales, pedagógicas y de promoción de derechos, que se ajusten a los requerimientos locales y comunitarios, urbanos y rurales, mediante acciones que permitan alcanzar resultados de calidad equivalente en todo el país y en todas las situaciones sociales;

Que las Resoluciones N° 79/09 y 84/09 del Consejo Federal de Educación establecen la necesidad de garantizar el derecho a la educación mediante el acceso efectivo, la continuidad escolar y el egreso, a partir de promover estrategias de igualdad para la mejora de las trayectorias educativas de los alumnos;

Que en esta línea, la Resolución 134/11 del Consejo Federal de Educación establece diversas estrategias tendientes a mejorar las trayectorias educativas de los estudiantes en todos los niveles del sistema, dando continuidad a las acciones que generen la mejora progresiva de la calidad, las condiciones institucionales de escolaridad, la labor docente y los procesos de enseñanza y aprendizaje;

Que la Resolución N° 285/16 del Consejo Federal de Educación establece como necesario el fortalecimiento de acciones que favorezcan el ingreso, la permanencia, el aprendizaje y el egreso de los estudiantes a través de procesos de enseñanza y de aprendizaje de calidad, que tiendan a garantizar trayectorias educativas en los tiempos previstos, considerando las diferencias o ritmos particulares de los/as estudiantes. Asimismo, busca promover una educación acorde a las demandas de la sociedad contemporánea y las transformaciones culturales, económicas y tecnológicas que la dinamizan;

Que los indicadores de eficiencia interna del sistema, así como los resultados de desempeño académico señalados por las pruebas Aprender de los años 2016 y 2018 dan cuenta de la necesidad de fortalecer las propuestas pedagógicas para asegurar los procesos de enseñanza y aprendizaje, garantizando el ingreso, la permanencia con aprendizaje y el egreso en tiempo y forma de todos los niños y jóvenes de la Provincia;

Que la Ley Provincial de Educación 13688, en su Artículo 6° determina que “La Provincia garantiza el derecho social a la educación. Son responsables de las acciones educativas el Estado Nacional y el Estado Provincial en los términos fijados en el Artículo 4° de la Ley de Educación Nacional. Podrán ejecutar acciones educativa bajo supervisión de la Provincia, de manera complementaria y no supletoria de la educación pública, los municipios, las confesiones religiosas reconocidas oficialmente y las organizaciones de la sociedad civil”;

Que nuestro Sistema Educativo Municipal, con una historia de más de cincuenta años, ofrece servicios educativos que responden a las necesidades de su comunidad, con una identidad e idiosincrasia que lo caracteriza;

Por ello, en uso de las facultades que le son propias

EL INTENDENTE MUNICIPAL

DECRETA

ARTÍCULO 1°.- Aprobar la implementación del Programa Escuelas Municipales Abiertas y Transformadoras (PEMAT) de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO 2°.- Determinar que el mencionado programa comenzará a funcionar a partir del día XXXX en la totalidad de los servicios educativos municipales

ARTÍCULO 3°.- Establecer que el concepto salarial del PEMAT es equivalente a 10 horas semanales de cumplimiento efectivo que se adicionan al código universalizado de 24 horas de la Bonificación Especial Docente -Artículo 9° del Decreto 2272/18- y los correspondientes proporcionales en los casos de profesores o instructores, reemplazando por éste al Artículo 10° del mismo Decreto a partir del comienzo del Programa

ARTÍCULO 4°.- En caso que el docente opte por no percibir el concepto por PEMAT deberá completar y firmar el formulario provisto por la Secretaría de Educación que formará parte del acto resolutivo de reglamentación del presente.

ARTÍCULO 5°.- Determinar que en el Nivel Inicial del Sistema Educativo Municipal, las tareas a desarrollar por los docentes en el PEMAT serán las siguientes: Capacitación en servicio, actualización docente, talleres para padres y familias, experiencias innovadoras, otras propuestas institucionales, todas con la aprobación mediante acto dispositivo de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO 6°.- Determinar que en el Nivel Primaria del Sistema Educativo Municipal, las tareas a desarrollar por los docentes en el PEMAT serán las siguientes: Apoyo escolar en contraturno, capacitación, experiencias

innovadoras, proyectos áulicos e institucionales, talleres para padres y familias, otras propuestas institucionales, todas con la aprobación mediante acto dispositivo de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO 7°.- Determinar que en el Nivel Secundaria del Sistema Educativo Municipal, las tareas a desarrollar por los docentes en el PEMAT serán las siguientes: Apoyo escolar en contraturno, proyectos áulicos e institucionales, experiencias innovadoras, acompañamiento de las trayectorias escolares y seguimiento de alumnos en riesgo pedagógico, orientación vocacional y educacional, cobertura de horas libres, otras propuestas institucionales, todas con la aprobación mediante acto dispositivo de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO 8°.- Determinar que en el Nivel Superior del Sistema Educativo Municipal, las tareas a desarrollar por los docentes en el PEMAT serán las siguientes: Capacitación, extensión, investigación, apertura comunitaria, actualización a los docentes municipales, talleres en escuelas provinciales, otras propuestas institucionales, todas con la aprobación mediante acto dispositivo de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO 9°.- Determinar que en las escuelas de la Modalidad Formación Profesional del Sistema Educativo Municipal, las tareas a desarrollar por los docentes en el PEMAT serán las siguientes: Capacitación, talleres comunitarios, experiencias innovadoras, programas de integración con los sectores productivos, industriales y empresarios de la ciudad, otras propuestas institucionales, todas con la aprobación mediante acto dispositivo de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO 10°.- Determinar que los docentes con cargos jerárquicos del Escalafón Docente Municipal desarrollarán las siguientes tareas en el marco del PEMAT: Capacitación, reuniones de equipos institucionales y de supervisión, escuelas abiertas a la comunidad y al sistema educativo, otras propuestas elaboradas por las autoridades de la Secretaría de Educación, todas con la aprobación mediante acto dispositivo de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO 11°.- La aprobación de la propuesta de cada institución para el desempeño de los docentes que se incorporan al PEMAT estará únicamente a cargo de la máxima autoridad de la Secretaría de Educación, previa presentación formal y acompañada por la correspondiente Declaración Jurada de Incompatibilidades. La coordinación y evaluación del Programa y de los docentes estará a cargo de quienes ésta designe por el acto resolutivo pertinente.

ARTÍCULO 12°.- Las cuestiones no contempladas en el presente así como la autorización para la incorporación del PEMAT de los docentes ingresantes al Sistema Educativo Municipal desde la fecha de su puesta en marcha, serán exclusiva competencia de la máxima autoridad de la Secretaría de Educación. En lo que respecta a nueva imputación presupuestaria, deberá contarse además, con la previa intervención de la Secretaría de Economía y Hacienda.

ARTÍCULO 13°.- El presente Decreto será refrendado por el Señor SECRETARIO DE EDUCACIÓN y el Señor SECRETARIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA.

ARTÍCULO 14°.- Regístrese, publíquese en el Boletín Municipal, comuníquese por la Dirección de Personal, al EMDER, a la Secretaría de Educación y a la Secretaría de Economía y Hacienda, e intervenga el Departamento Liquidación de Haberes. Notifíquese al Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires.

