



MENDOZA, 28 de octubre de 2024

NOTA N° 81-L

A la

HONORABLE LEGISLATURA DE LA PROVINCIA

S _____ / _____ D

Tengo el agrado de dirigirme a V.H., con el propósito de presentar el proyecto adjunto de ley que busca generar un nuevo ordenamiento de incentivos para la mejora de la gestión educativa.

En este sentido, resulta esencial abordar los aspectos claves que justifican la necesidad de las reformas propuestas. Este proyecto de ley se articula en torno a varios ejes estratégicos, tales como la mejora continua de la gestión educativa, la puesta en valor de la función docente a través diversos incentivos, el manejo eficiente de los recursos, el ordenamiento administrativo y un modelo de gestión integrado que proyecte la transformación educativa a nuestros tiempos y a nuestros estudiantes.

Uno de los objetivos primordiales de este proyecto consiste en potenciar la continuidad en el ejercicio de la función docente y directiva en el ámbito de una determinada comunidad educativa escolar, como también la mayor especialización sobre las incumbencias. Así, se busca incentivar al docente y directivo que permanezcan durante un determinado tiempo en el mismo establecimiento, generando lazos con la comunidad educativa y fidelizando al docente en dicho establecimiento. Y por otra parte capacitándose de manera continua en su especialidad.

La Ley Nacional N° 26.206 establece en su Artículo 2° que: "La educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizado por el Estado". Mientras que la mencionada Ley establece también en su Artículo 4° que: "El Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen responsabilidad principal e indelegable de proveer una educación integral, permanente y de calidad para todos/as los/as habitantes de la Nación, garantizando la igualdad,



gratuidad y equidad en el ejercicio de este derecho, con la participación de las organizaciones sociales y las familias", siendo el Estado el que garantiza el ejercicio del derecho constitucional de enseñar y aprender.

Entre los antecedentes internacionales encontramos que en Chile, por ejemplo, el promedio anual de salidas del aula es de 9,45 % siendo la mayor proporción aquellos que salen del sistema sin retorno (37,8%), seguido por la deserción dentro del sistema educativo a otros cargos (32,6%) y luego por salidas temporales del sistema (29,6%). Así, el promedio de deserción anual (sin retorno) es de 3% y el de salidas hacia otros cargos es de 3,2%. (Elige Educar, 2022)

También en Chile, del total de docentes noveles un 21,1% salió del aula al primer año y casi la mitad no ha vuelto al aula al 2021 (9,2%), lo que puede entenderse como deserción permanente. Así, en promedio el 10,7% de docentes de primer año han salido del aula permanentemente entre los años 2004 y 2016.

En el mundo, entre 2015 y 2022, las tasas de abandono de los docentes en educación primaria se duplicaron, pasando del 4,6% al 9%, independientemente del nivel de renta del país, e incluso de la remuneración, los docentes abandonan la profesión en los primeros cinco años de ejercicio. (UNESCO, 2023)

En este escenario, es fundamental valorar y destacar el compromiso de aquellos docentes y directivos que eligen trabajar en un mismo establecimiento educativo a lo largo del tiempo, demostrando así su dedicación y contribución a la continuidad educativa donde se encuentra emplazada la institución. Así, se hace necesario redireccionar los esfuerzos en poner en valor la tarea docente efectiva.

La dinámica del sistema educativo revela que son pocos los docentes y directivos que optan por mantenerse en un mismo establecimiento a lo largo del tiempo. En busca de condiciones más favorables, se observa una significativa rotación, lo cual dificulta que los educadores y directivos escolares puedan arraigarse y establecer una continuidad sólida dentro de una misma comunidad educativa.

En este razonamiento, se interpreta que la creación del adicional denominado Incentivo Dedicación para Docentes y Directivos en el ámbito de la Dirección General de Escuelas, encuentra su fundamento en la necesidad de fortalecer los lazos entre estos profesionales de la educación y las comunidades educativas en las cuales se desempeñan día a día.



Se parte de la premisa de que la continuidad del personal docente y directivo en una determinada institución educativa resultan pilares fundamentales para el desarrollo de proyectos pedagógicos consistentes y efectivos, siendo esta una condición necesaria, aunque no suficiente, para el cumplimiento de los objetivos del sistema educativo.

De modo tal que la permanencia de docentes y directivos en un mismo establecimiento educativo durante un período prolongado, no solo genera confianza y estabilidad en el ambiente escolar, sino que también permite construir relaciones más sólidas y significativas con los estudiantes, los padres de familia y los colegas.

Este arraigo no solo beneficia a los profesionales de la educación, sino que también contribuye directamente a la calidad de la enseñanza y al bienestar de los estudiantes, al facilitar la implementación de estrategias educativas continuas y coherentes.

En esta línea de razonamiento, el incentivo busca fomentar la fidelización de los docentes y directivos con la comunidad educativa en la que estos se desempeñan. La permanencia prolongada de estos profesionales en un mismo establecimiento educativo promoverá sentido de pertenencia y compromiso con la institución, su proyecto y su misión educativa.

Se entiende, asimismo, que esta fidelización para con la comunidad educativa no solo fortalece el tejido social dentro del establecimiento, sino que también facilita y promueve la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes actores que forman parte del sistema educativo. Esto se traducirá necesariamente en un mayor involucramiento de los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos, ya que genera un ambiente de confianza y colaboración mutua entre la escuela y el hogar.

Para mayor abundamiento, se interpreta que el arraigo y la continuidad de los equipos docentes y directivos son elementos clave y se constituyen como una condición necesaria, aunque no suficiente, para la implementación efectiva de políticas educativas y la consecución de objetivos. Al incentivar la permanencia de docentes y directivos comprometidos en los establecimientos educativos, se potencia la continuidad de proyectos pedagógicos y la implementación eficaz de programas de mejora escolar.

Por lo tanto, incentivar la generación de lazos en una escuela específica es una estrategia efectiva para promover la estabilidad y la calidad en el sistema educativo.



Se propone, en línea con los argumentos desarrollados y los fines que persigue el presente proyecto, que este "Incentivo Dedicación" alcance hasta un 60% (sesenta por ciento) de la Asignación de la Clase, Estado Docente y Antigüedad.

Es también menester reconocer la formación continua y acreditada por parte de los docentes, entendiéndose que las transferencias de conocimientos son en beneficio de los estudiantes, por ello se crea el "Incentivo Especialidad" que fomenta la formación continua.

Es pertinente enfatizar que ambos incentivos serán aplicables exclusivamente hacia el futuro, sin opción alguna de su reconocimiento en forma retroactiva.

Es menester recordar que en el sistema educativo se vienen implementando incentivos diferenciales que son los que regulan el régimen docente, es por ello que se debe tener en cuenta para la percepción de esos ítems creados, con las condiciones establecidas en el Artículo 8 Decreto N° 228/2016 ratificado por Ley N° 8847 y sus modificatorias y complementarias.

Por otra parte, la identificación y abordaje de carreras prioritarias dentro de la Dirección General de Escuelas constituye un pilar fundamental en la mejora continua del sistema educativo. La detección temprana de áreas de conocimiento con escasez de profesionales y/o de alta relevancia para el desarrollo integral permitirá a la Dirección General de Escuelas tomar medidas proactivas para garantizar la disponibilidad de recursos humanos calificados en estas áreas críticas.

Así las cosas, la atención focalizada en las carreras prioritarias no solo beneficiará a los estudiantes al proporcionarles acceso a una educación de calidad en áreas clave para su desarrollo integral, sino que también contribuirá al fortalecimiento del tejido social y al impulso de la innovación y la igualdad de oportunidades.

En este razonamiento, se interpreta que la creación del adicional denominado "especialidad prioritaria" para los docentes en el ámbito de la Dirección General de Escuelas encuentra su fundamento en la necesidad de poner en valor a aquellos docentes que se desempeñan y enfocan su prestación de servicio en las necesidades estratégicas del sistema educativo.

El reconocimiento y la valoración de las especialidades críticas a través de la remuneración adicional para los docentes, incentiva la formación continua y la especialización en estas áreas. Los docentes, al sentirse valorados y motivados, estarán más dispuestos a enfocar sus conocimientos y habilidades,



adoptar enfoques pedagógicos innovadores y participar en programas de capacitación y desarrollo profesional que fortalezcan su desempeño en el aula en el marco de las denominadas "especialidades prioritarias".

En este sentido, la remuneración adicional para los docentes que desempeñen funciones en estas áreas no solo reconoce la importancia estratégica de su labor, sino que también incentiva la formación y la especialización en tales áreas.

La identificación y el abordaje de especialidades críticas y el fomento para que más docentes se interesen por las mismas, constituyen un mecanismo esencial para garantizar la pertinencia y la calidad de la educación en un contexto de cambio y transformación constante. Al priorizar estas áreas en la agenda educativa, la Dirección General de Escuelas está sentando las bases para un futuro más equitativo, donde los estudiantes tengan la oportunidad de desarrollar todo su potencial y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.

Por otro lado, es importante reconocer que las "especialidades prioritarias" son inherentemente variables, reflejando las cambiantes demandas y dinámicas de la sociedad. Lo que puede considerarse una especialidad crítica en un momento dado, podría perder relevancia en el futuro y viceversa. Lo propio ocurre con los demás incentivos propuestos en el presente proyecto, por lo tanto, resulta lógico que sea el Director General de Escuelas quien, mediante una resolución anual, establezca la magnitud y el alcance de los incentivos e identifique y consigne las especialidades prioritarias para cada ciclo lectivo, adaptando así el enfoque educativo a las necesidades emergentes.

Cabe destacar que, de conformidad con lo normado por el Artículo 212 inciso 2 de la Constitución de la Provincia de Mendoza "La dirección técnica de las escuelas públicas, la superintendencia, inspección y vigilancia de la enseñanza común y especial, estará a cargo de un director general de la enseñanza, de acuerdo con las reglas que la ley prescribe. El director general será también quien haga cumplir por las familias la obligación en que están los niños de recibir la enseñanza primaria y por las escuelas privadas, las leyes y reglamentos que rigen la higiene escolar".

Además atento lo normado por el Artículo 132 de Ley N° 6970, "Son deberes y atribuciones del Director General de Escuelas:...b) Fijar, en forma concertada, las estrategias de desarrollo del Sistema Educativo Provincial y aprobar planes, programas y proyectos que se implementen; c) Dictar la normativa pedagógica e institucional necesaria para la organización y funcionamiento efectivo del sistema educativo de gestión estatal y



privada...f) Organizar, supervisar y fiscalizar la administración descentralizada de los recursos humanos, financieros y materiales, de acuerdo con las normas vigentes...".

En este marco, resulta necesario incorporar una figura en el Estatuto del Docente que por su naturaleza implica el trabajo pedagógico y de gestión educativa, a quien planifique, ejecute, controle, acompañe, o colabore directamente en el sistema educativo, o planifique el Gobierno Escolar. Dicho rol es fundamental tanto en las escuelas como en el gobierno escolar, ya que acompaña la gestión permanente que demanda la estructura escolar.

Por otra parte, es sabida la afectación de docentes a Misiones Especiales, entendiendo por tales a las figuras en virtud de las cuales la función docente es prestada en diversas dependencias con relación al sistema educativo, teniendo en cuenta el perfil profesional y la idoneidad, fuera de su destino originario, siendo el otorgamiento una prerrogativa de la Autoridad de Aplicación.

Es oportuno en esta instancia especificar que por Misión Especial se entenderá a una función de tipo temporal, de carácter representativo del Estado, para tratar con ella objetivos determinados en un destino específico.

Por tanto y a los fines de optimizar la organización y capitalizar el recurso humano con el que cuenta el servicio educativo, es menester redirigir en algunas situaciones puntuales, el cumplimiento de sus funciones específicas, reordenando aquel personal en otras Dependencias.

Es imprescindible, para que esa optimización se produzca, que las funciones que cumplan los profesionales de la educación, bajo la modalidad de Misión Especial, sean aquellas en las cuales se advierta una necesidad real de refuerzo, en virtud de los objetivos pedagógicos y/o institucionales establecidos a nivel provincial, contribuyendo a la gestión de políticas públicas eficaces.

Lo dicho también encuentra fundamento en la implementación por parte de la citada cartera de diversos programas, proyectos, servicios y acciones que requieren de la coordinación, gestión y seguimiento de docentes con experiencia y conocimiento específicos.

Por último, se propone una modificación la Ley N° 6929, sobre incompatibilidades en el ámbito de la Dirección General de Escuelas.



El objetivo es ampliar las posibilidades de acceso a cargos y horas cátedra para el personal docente de la Provincia de Mendoza, buscando así incentivar su retención.

En síntesis y por lo aquí expuesto, los objetivos generales son:

- **Incentivar el desarrollo profesional y la dedicación a la enseñanza:** Al permitir que los docentes puedan generar mayores ingresos trabajando más, se fomenta la permanencia en la profesión y la búsqueda de una mayor especialización.

- **Responder a la demanda de cobertura de servicios en áreas de vacancia en la educación:** La circunstancial falta de personal docente en la provincia podría limitar la posibilidad de ofrecer una educación de calidad a todos los estudiantes. Ampliar las posibilidades laborales para los docentes ayudará a cubrir la demanda y a mejorar la calidad educativa.

- **Mejorar la distribución de los recursos docentes:** La flexibilización del régimen de acumulación de cargos y horas cátedra permitirá una mayor movilidad del personal docente, adaptando la oferta educativa a las necesidades de la provincia.

Las modificaciones propuestas se basan en un profundo análisis de la Ley N° 6929 y en la necesidad de actualizar la normativa al contexto actual del sistema educativo. Además, se han tenido en cuenta las nuevas realidades del mercado laboral y las necesidades de la sociedad mendocina en materia de educación.

Se espera que este proyecto de ley impulse una transformación positiva en el sistema educativo de Mendoza, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes, y contribuyendo a la construcción de una educación de calidad para todos.

Por todo lo expuesto es que solicito la aprobación del presente proyecto de ley.

Saludos a V.H con atenta consideración.



**EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE MENDOZA
SANCIONAN CON FUERZA DE
LEY:**

Capítulo I. Estímulos a la dedicación y especialización.

Artículo 1º _____ - Créase el incentivo Dedicación Docente. Se establece como un adicional salarial destinado a aquellos docentes y equipos directivos, titulares y titularizables, que desempeñen sus funciones en un mismo establecimiento educativo, bajo la órbita del Ministerio de Educación, Cultura, Infancias y Dirección General de Escuelas, por un período continuo de dos años o más, para cargos de nivel inicial, primario y secundario en todas sus modalidades, jóvenes y adultos tomando como referencia 18 horas cátedras y su proporcionalidad ascendente y descendente, en todas sus modalidades y hasta 2 (dos) cargos o 36 (treinta y seis) horas como máximo.

Para el caso del Nivel superior su percepción quedará sujeta a las condiciones establecidas a la reglamentación.

Artículo 2º _____ - El "Incentivo Dedicación" será otorgado a los docentes y directivos que cumplan con los requisitos del artículo precedente y conforme una escala que se aplicará en función de los años de permanencia pudiendo alcanzar hasta un máximo de 60 % (sesenta por ciento) de la asignación de clase, antigüedad y estado docente.

El presente artículo se reglamentará anualmente y previo al inicio del ciclo lectivo mediante resolución del Director General de Escuelas en la que se determinará su alcance y magnitud, considerando la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 3º _____ - En caso de que el docente y/o directivo deje de prestar servicios en el establecimiento educativo en el que se encontraba cumpliendo funciones y/o no se cumplan algunos de los requisitos establecidos en la reglamentación en virtud de los cuales percibía el incentivo Dedicación Docente, perderá automáticamente el derecho a percibirlo. Para el caso de los cambios de funciones quedará sujeto a la reglamentación.

Artículo 4º _____ - Se establece que el Incentivo Dedicación no operará para aquellos docentes con sanciones disciplinarias, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación.



Artículo 5° - Créase el Incentivo Especialización Docente, destinado a aquellos docentes y directivos, titulares y titularizables, a partir del reconocimiento de una formación de posgrado en la incumbencia que desarrolla en el ámbito educativo, que sea acreditable como pos título de acuerdo a la reglamentación que dicte la autoridad de aplicación.

Artículo 6° - El incentivo especialidad Docente será otorgado al agente una vez que se presente la certificación pertinente y sea aprobada por la autoridad de aplicación de acuerdo a la incumbencia que desarrolla en la institución escolar, siendo la duración del mismo por un plazo máximo de cinco años, excepto que se acredite continuidad en la formación y sea validada por la Autoridad de Aplicación.

Artículo 7° - Se establece que el adicional, referido en el Art 6 será remunerativo y estará integrado, hasta el 40% (cuarenta por ciento) de la asignación de clase más estado docente conforme establezca la reglamentación.

Artículo 8° - La percepción de los conceptos en el Artículo 1 y Artículo 5, están sujetos a que se cumpla con los requisitos que establezca el Poder Ejecutivo en su reglamentación.

Capítulo II. Especialidades Prioritarias.

Artículo 9° - Se entiende por "Especialidades Prioritarias" aquellas áreas del conocimiento cuya demanda en el ámbito educativo se considera esencial para el desarrollo integral de los estudiantes y la comunidad educativa. Estas especialidades pueden variar, modificarse, restringirse y/o ampliarse de acuerdo al dinamismo propio de la sociedad y la evolución del servicio educativo.

Artículo 10° - Establézcase el reconocimiento, la asignación de becas y la remuneración adicional si así lo definiera la Autoridad de Aplicación, a los docentes que desempeñen funciones en áreas consideradas como "Especialidades Prioritarias", conforme a las necesidades identificadas en el ámbito educativo.

Artículo 11° - El Director General de Escuelas (DGE) será responsable de determinar las Especialidades Prioritarias en los siguientes casos:

a) Anualmente, mediante resolución, las Especialidades Prioritarias para el ciclo lectivo correspondiente. Esta determinación se basará en un análisis exhaustivo de las



necesidades educativas y las demandas del mercado laboral, así como en la identificación de áreas prioritarias para el desarrollo socioeconómico del país o determinar que durante un año no existen tales.

b) Luego de haberse realizado el Cuarto llamado (para concurso de cargo docente) y éste quedar desierto, podrá asignar mediante resolución por el plazo de un año la mencionada categoría en el presente artículo.

Artículo 12° - Los docentes que desempeñen funciones en áreas consideradas como "Especialidades Prioritarias" y que se encuentren frente a alumnos, podrán percibir un incentivo o adicional en su remuneración si así lo considera el análisis que realice el equipo técnico de gestión, en reconocimiento a la importancia estratégica de su labor educativa.

Este adicional denominado "Especialidad Prioritaria" será remunerativo, hasta un 30% (treinta por ciento) de la Asignación de la clase, Estado Docente, Zona y Antigüedad.

Artículo 13° - Se podrán aplicar becas especiales a estudiantes de las carreras que tengan las incumbencias determinadas como prioritarias, con el compromiso por parte de los becarios a permanecer luego de su egreso, dos años en el sistema educativo público provincial.

Artículo 14° - La Dirección General de Escuelas realizará evaluaciones periódicas para determinar la eficacia de las medidas adoptadas en el marco de esta ley. Dichas evaluaciones incluirán la revisión de las especialidades prioritarias designadas, la efectividad de la remuneración adicional y el impacto en la calidad educativa, pudiendo efectivizar su cambio anualmente.

Capítulo III Misiones Especiales.

Artículo 15° - Objeto.

El presente capítulo tiene por objeto establecer los criterios, procedimientos y disposiciones aplicables a la asignación y desarrollo de Misiones Especiales de cargos y/u horas cátedra docentes en el ámbito de la Dirección General de Escuelas, entendidas como una función de tipo temporal, de carácter representativo del Estado, para tratar con ella objetivos determinados en un destino específico.

Artículo 16° - Ámbito de Aplicación.



Las disposiciones del presente capítulo regirán para todos los docentes que presten servicios dentro del Ministerio de Educación, Cultura, Infancias y Dirección General de Escuelas de la Provincia de Mendoza y a los cuales se les otorgue una Misión Especial.

Quedan exceptuados de este régimen las Misiones Especiales para jurados, respecto de las cuales se establecerá el procedimiento para su implementación por vía reglamentaria.

Artículo 17° - Justificación.

La designación de Misiones Especiales estará sujeta a una justificación por parte del solicitante, debiendo demostrar el interés y la relevancia que la misma posee para el sistema educativo provincial.

El requirente deberá detallar cómo la Misión Especial propuesta contribuirá al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en la política educativa provincial, así como su impacto positivo en el desarrollo de programas, estrategias y acciones implementadas en el Sistema Educativo Provincial.

Esta justificación, deberá estar respaldada por la documentación que se determine cumplimentar, debiendo las autoridades competentes evaluar la pertinencia y prioridad de la asignación.

Artículo 18° - Horario y Destino de Misiones Especiales.

Se establece que el horario de prestación de las tareas asignadas a Misiones Especiales será conforme a horas reloj, con el fin de optimizar la organización y disponibilidad del recurso humano en Misión Especial.

Deberá detallarse en el formulario de requerimiento y aceptación de la Misión Especial, en forma precisa, el horario de cumplimiento de la misma y el destino asignado.

Artículo 19° - Licencias por Vacaciones en Misiones Especiales.

Las licencias por vacaciones de los docentes en Misiones Especiales deberán ajustarse al receso determinado por el calendario escolar anual, establecido por la Dirección General de Escuelas, siempre que el superior lo determine.

Solo y excepcionalmente, podrá el Director General de Escuelas adecuar la licencia a las necesidades organizativas que el caso en particular así lo justifique.



Artículo 20° - Creación del Registro.

Créase el Registro de Misiones Especiales (Re.M.E.) en el ámbito de la Dirección General de Escuelas de la Provincia de Mendoza. Este registro contendrá información detallada sobre las Misiones Especiales otorgadas, incluyendo la identificación de los docentes involucrados, las áreas de trabajo asignadas, la duración y funciones específicas de cada Misión Especial.

Artículo 21° - Bonificación por Función Diferenciada.

Las remuneraciones de los docentes designados en Misión Especial, que se otorguen a partir de la vigencia de la presente ley, deberán contemplar el pago de un adicional salarial denominado "Bonificación por Función Diferenciada". Este adicional, será remunerativo y equivalente al porcentaje asignado en el momento de su designación correspondiente al Ítem Aula y Zona del mismo beneficiario, los que quedarán eliminados en su asignación anterior.

Este adicional se otorgará únicamente mientras el docente permanezca en la Misión Especial para la cual fue designado, y no generará derecho alguno a ser percibido una vez finalizada dicha función. Debiendo reintegrarse los ítems absorbidos por este último en caso de corresponder. La percepción de este adicional está sujeta a la vigencia de la designación y no implica derechos adquiridos a su percepción futura fuera de la función especial.

Artículo 22° - Adicional por Especialización y Complejidad de Funciones.

El Director General de Escuelas podrá autorizar el pago de un adicional complementario al otorgado por Función Diferenciada en aquellas Misiones Especiales que, debido a la singularidad, complejidad de las tareas encomendadas, o el grado de especialización requerido, lo justifiquen. Este adicional, será remunerativo, proporcional a la función desempeñada, ya sea en el ámbito de la escala de la administración central o dentro de la línea jerárquica correspondiente.

Este adicional es complementario e independiente del otorgado por "Función Diferenciada" y solo podrá ser percibido mientras el docente continúe en la Misión Especial que justifica su otorgamiento. No generará derecho a ser percibido una vez finalizada la Misión Especial. La autorización de este adicional estará sujeta a la evaluación que el Director General de Escuelas



realice, considerando la naturaleza, complejidad, especialización y responsabilidad específica de la tarea encomendada.

Artículo 23° - Control y Seguimiento.

La Subsecretaría de Educación de la Dirección General de Escuelas, o la que en el futuro la remplace, será la encargada de supervisar, coordinar y controlar la adecuada implementación y seguimiento de las disposiciones.

Esta autoridad estará encargada de establecer los requisitos, documentación y demás condiciones que los requirentes de Misiones Especiales deberán cumplir para efectuar una solicitud precisa, facilitando la evaluación y asignación de dichas Misiones.

Asimismo, supervisará el seguimiento y cumplimiento de los requisitos establecidos, asegurando la coherencia y eficacia del proceso de otorgamiento de Misiones Especiales en el ámbito educativo provincial.

Artículo 24° - Funciones y Responsabilidades.

La Autoridad de Aplicación, en colaboración con el área de Dirección de Tecnologías de la Información dependiente de la Dirección General de Escuelas, se encargará de llevar a cabo las adecuaciones técnicas y/u operativas necesarias en el Sistema de Gestión Educativa Mendoza (GEM).

Capítulo IV Gestión Educativa.

Artículo 25° - Incorpórese el Artículo 2 bis y Artículo 2 ter, a la Ley N° 4934 que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 2 bis: Se considera personal de gestión educativa, a los efectos de esta ley, a quien planifique, ejecute, controle, acompañe, o colabore directamente en el sistema educativo, con sujeción a las normas que dicte o planifique el Gobierno Escolar, pudiendo este ser beneficiario de horas cátedras de gestión según la reglamentación que especifique el Director General de Escuelas.

Entiéndase por hora cátedra: aquellas funciones docentes y no docentes que no son remuneradas por cargo, pudiendo otorgarse a quienes realicen tareas de apoyo escolar sean estas utilizadas en establecimientos educativos o en la Administración Central.”



“Artículo 2 Ter: Créase, el Ítem Estado Administrativo que será incorporado en las horas cátedras de gestión en la misma proporción y equivalencia que se realiza el estado docente y reemplazando al mismo en los casos que corresponda, siendo de aplicación a los nuevos integrantes de este régimen.”

Artículo 26° - Autorícese al Poder Ejecutivo para que, a través del Ministerio de Educación, Cultura, Infancias y DGE, disponga las medidas necesarias para llevar a cabo la reorganización administrativa y funcional de la planta del personal en cargos y horas cátedras con sus adicionales correspondientes del citado organismo, a fin de asegurar el pleno funcionamiento de los servicios a todos los niveles educativos, para dar cumplimiento a lo establecido en la Constitución Provincial, Ley N° 6970, Ley N° 4934 y Ley N° 6929, con las modificatorias a todas las mismas y sus Decretos Reglamentarios.

Capítulo V Incompatibilidades.

Artículo 27° - Sustitúyanse los Artículos 2, 4 y 6 de la Ley N° 6929, que quedarán redactados de la siguiente manera:

“Artículo 2°- Compútese, a los efectos de la acumulación e incompatibilidades docentes, todas las obligaciones ejercidas por el docente en establecimientos educativos de gestión estatal o privada, pertenecientes a la enseñanza pública, en organismos de jurisdicción nacional, provincial o municipal, y en el ámbito privado asegurando la equidad en la consideración de las diferentes funciones y promoviendo la flexibilidad en la acumulación de cargos y horas cátedra, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias que se establezcan.”

“Artículo 4°- Defínase como concepto de incompatibilidad «la imposibilidad legal del desempeño de un cargo, función y/u horas cátedra, por parte de un docente, por el desempeño de más de un cargo, función y/u horas cátedra; o la imposibilidad del desempeño de más de un cargo, función y/u horas cátedra por razones funcionales y/u horarias». Las incompatibilidades deberán ser gestionadas de manera que no comprometan la calidad educativa ni los derechos laborales de los docentes, promoviendo la flexibilidad y adaptación necesarias.”

“Artículo 6°- Dispóngase el siguiente régimen de acumulación de cargos, funciones y/u horas cátedra, con el objetivo de asegurar una adecuada distribución de las responsabilidades de los agentes y garantizar que las actividades



docentes y privadas se realicen sin superposición ni detrimento de la calidad educativa:

1. Regla General de Acumulación:

El personal docente podrá acumular hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) horas cátedra semanales, equivalentes a treinta y dos (32) horas reloj y/o dos cargos equivalentes a cuarenta y cuatro (44) horas reloj (cargo testigo). La reglamentación determinará el porcentaje frente a alumnos. Esta regla se exceptúa únicamente en la situación particular especificada en el punto 2, inciso c, del presente artículo.

2. Situaciones Particulares:

a. Cargos Jerárquicos Directivos: Los cargos jerárquicos directivos no podrán ser acumulados con otros cargos de la misma naturaleza.

b. Cargos Jerárquicos No Directivos: Los cargos jerárquicos no directivos como Jefe de Sección de Escuelas Técnicas, Jefe General de Enseñanza Práctica, Jefe de Trabajos Prácticos, Jefe de Laboratorio y Gabinete, Jefe de Preceptores, Maestro Secretario de Nivel Primario o cargos análogos, podrán acumularse con otros cargos y/u horas cátedra, siempre que no superen las cuarenta y ocho horas (48 hs.) cátedra semanales, entendiendo un cargo como equivalente a dieciocho horas (18 hs.) cátedras.

c. Agentes que Ejercen una Profesión en el Ámbito Privado o Público: Los agentes que ejercen una profesión en el ámbito privado o poseen un cargo administrativo público o privado y también desempeñan la docencia, podrán acumular hasta cuarenta y ocho horas (48 hs.) cátedras semanales. La equivalencia entre las horas de trabajo privado o público y las horas cátedra docentes se determinará mediante la tabla de equiparación que se adjunta como Anexo I a la presente, la cual forma parte integrante de la misma. Las horas de trabajo privado o público declaradas por el agente, en ningún caso podrán equivaler a menos de 12 horas cátedra semanales."

Artículo 28° - Incorpórase a la Ley N° 6929 los Artículos 6 bis, 6 ter y 6 quater ,con los siguientes textos:

"Artículo 6 bis- Los docentes podrán acumular horas cátedra en actividades educativas online y virtuales, siempre que las mismas sean homologadas por la Dirección General de Escuelas y



se cumpla con los requisitos establecidos en el presente régimen para la acumulación de horas cátedra frente a alumnos.”

“Artículo 6 ter- Créase el Sistema Online de Información Educativa de Mendoza (SIED) sobre la disponibilidad de cargos y horas cátedra en la provincia de Mendoza. Este sistema estará a cargo de la Dirección General de Escuelas y deberá brindar información actualizada y transparente sobre las vacantes disponibles en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo, a fin de que los docentes puedan postularse de manera virtual y concursar en línea para dichos cargos.”

“Artículo 6 quater- Apruébese la tabla de equiparación de horas cátedras que como Anexo I forma parte de la presente ley.”

Artículo 29° - La Dirección General de Escuelas, deberá realizar los actos útiles necesarios a los efectos de la implementación y cumplimiento de la presente ley y en su caso de las que se modifican.

Artículo 30° - Las erogaciones que demande la presente ley, quedarán sujetas en todos los casos a las disponibilidades presupuestarias y financieras al momento de su aplicación.

Artículo 31° - Establézcase noventa (90) días hábiles para la implementación de la presente ley a partir de su promulgación.

Artículo 32° - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

ANEXO I

Tabla de Equiparación de Horas Cátedras



Esta tabla presenta una equiparación de horas trabajadas en la actividad privada o en cargos administrativos públicos con horas cátedra en la docencia, considerando la duración de la jornada y los días de trabajo.

Horas Reloj Semanales de Trabajo en cargo público o privado (Equivalen a la misma cantidad en horas cátedra)	Excedente (horas cátedra que puede tener en el sistema educativo)	Total
12 hs. (ejemplo 4 hs de mañana/3 veces a la semana)	36 hs. (ejemplo: hace jornada de tarde de 6 hs. reloj de lunes a jueves)	48 hs.
20 hs. (ejemplo 4 hs. de mañana de lunes a viernes)	28 hs. (ejemplo: hace jornada de tarde de 6 hs. reloj 3 días a la semana)	48 hs.
25 hs. (ejemplo 5 hs. de mañana de lunes a viernes)	23 hs. (ejemplo: hace jornada de tarde de 5 hs. reloj 3 veces a la semana)	48 hs.
30 hs. (ejemplo 6 hs. de mañana de lunes a viernes)	18 hs. (ejemplo: hace jornada de tarde de 4 hs. reloj 3 veces a la semana)	48 hs.
35 hs. (ejemplo 7 hs. de mañana de lunes a viernes)	13 hs. (ejemplo: hace jornada de tarde de 4 hs. reloj 2 veces por semana)	48 hs.
40 hs. (ejemplo 8 hs. de mañana de lunes a viernes)	8 hs. (ejemplo: hace jornada de tarde de 3 hs. reloj 2 veces por semana)	48 hs.
45 hs. (ejemplo 9 hs. de mañana de lunes a viernes)	3 hs. (ejemplo: dicta 3 hs. los sábados a la mañana)	48 hs.
48 hs. (ejemplo 8 hs. de lunes a sábado)	0 hs. (no puede tener horas, está al límite)	48 hs.

- La tabla asume que una hora de trabajo en la actividad privada o en cargos administrativos públicos, equivale a una hora cátedra en la docencia.
- Los valores se ajustan según la cantidad de días de trabajo a la semana, multiplicando la equivalencia de una jornada completa por la cantidad de días.
- Esta tabla no considera la intensidad ni el tipo de trabajo, por lo que puede ser necesario ajustar los valores en función de estas variables.