



Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Tecnicatura en Gestión Universitaria

Rubén Alfredo Gómez
Claudio Fabián Salvatore

Trabajo de Integración Final

**La aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para el Personal No
Docente de las Universidades Nacionales: El caso de la Universidad
Nacional de Mar del Plata**

Director: Lic. Daniel Reynoso
Co-Director: C.P. Alfredo R. Lazzeretti

AGRADECIMIENTOS

A mis hijas Zaira y Valentina

A mi esposa Carola

A la memoria de mi madre Mabel

Claudio

A mi hija Victoria

A mi mujer Daniela

A la memoria de mi hijo Juan José, y a la de mis padres

Rubén

“(…) Puede verificarse la profesionalización de las actividades académicas con sus consecuencias más visibles: la conformación de oligarquías académicas y profesionales y la emergencia generalizada de las colegiaturas corporativas que disputan el control de la educación superior con las burocracias políticas y administrativas”.¹

¹ PUGLIESE, Juan Carlos, Editor. *“Políticas de Estado para la Universidad Argentina Balance de una gestión en el nuevo contexto nacional e internacional”*. Primera edición, mayo de 2003. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Secretaría de Políticas Universitarias

ÍNDICE

Introducción.....	5
Algunas definiciones importantes.....	9
Objetivos.....	11
Capítulo I: Marco Teórico.....	12
Capítulo II: El momento de la discusión.....	24
Capítulo III: Estado de la cuestión. Antecedentes.....	29
Capítulo IV: Formulación del Problema.....	34
Capítulo V: Niveles de Aprobación del Reencasillamiento. Funciones de cada uno de ellos.....	48
Capítulo VI: Pasos dados en Asambleas hasta decidir reencasillar.....	54
Capítulo VII: El rol de las autoridades de la Universidad de Mar del Plata, y el de los representantes gremiales.....	68
Capítulo VIII: La experiencia del E.T.U.N. (Encuentro de Trabajadores de Universidades Nacionales)	70
Capítulo IX: Un paralelismo necesario con la actitud de la U.N.M.d.P. respecto de la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Docente.....	77
Capítulo X: El final.....	81
Capítulo XI: Planteo: debieron concursarse los cargos jerárquicos (excepto aquellos que hubieran sido cubiertos por concurso previamente, aún si la dependencia hubiera tenido una promoción).....	86
Capítulo XII: Conclusión.....	90
Bibliografía:.....	93
Anexo documental.....	94

INTRODUCCION:

La definición de nuestro tema de trabajo final de integración estuvo signada por diferentes motivaciones que produjeron no menos debates, todas las cuales han contribuido en cierta forma a darle entidad en principio, a pergeñar luego la idea primigenia, y posteriormente a desarrollarla de la mejor forma posible.

Somos conscientes de que, sobre temas relacionados con el quehacer universitario, y las problemáticas asociadas al mismo, existen hoy en día muchos teóricos ampliamente capacitados para dar cuenta de los mismos. Hay muchísimos trabajos hechos sobre la base de fuertes investigaciones, que significan con certeza la vida universitaria del día a día, el pasado que ha sido por momentos aciago y otras veces esperanzador, e incluso su proyección en el tiempo. Por ello es que nos planteamos desde el principio la realización de un trabajo que nos comprometiera desde lo personal, y que incluso vemos como una impronta a seguir más allá de esta iniciativa. Es decir, entendemos que no nos debemos quedar con esta mera producción, que luego pase sin pena ni gloria por manos que no le den la entidad que creemos tiene.

Es entonces cuando decidimos hacer un trabajo sobre nosotros mismos, y fue así que retomamos una investigación hecha en ocasión de la asignatura Introducción a la Problemática Universitaria II, que tenía que ver con el denominado “Proceso de Reencasillamiento” para los trabajadores No Docentes, llevado a cabo en esta Universidad en el año 2008, y en algunas otras Universidades uno o dos años antes, que significó el traspaso escalafonario de la totalidad de los trabajadores No Docentes de planta permanente desde las precisiones contenidas en el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 2213/87 (que contenía casi todo lo atinente a nuestra relación laboral con la institución universitaria), a la nueva estructura de relación laboral resultante del primer Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores No Docentes de las Universidades Nacionales, Decreto N° 366/2006.

Las motivaciones que explicarían esta iniciativa son varias: en principio porque hay pocos artículos que aludan a la problemática global No Docente (que no son pocas), lo cual implica una responsabilidad enorme que encierra aristas varias:

1) No hay bibliografía para consultar sobre la temática, lo cual nos ha movido en dirección a la búsqueda de todo el material disponible sobre este proceso llevado a cabo en la totalidad de las universidades nacionales, el que excede largamente la simple interpretación de lo sucedido. Previo al proceso, hemos debido investigar la raigambre jurídica sobre la que se cimentó, desde Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Leyes Nacionales argentinas, Decretos del Poder Ejecutivo Nacional, acuerdos de distintos cuerpos orgánicos como el Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N, organismo que reúne a los Rectores de Universidades Nacionales), acuerdos paritarios de nivel general y particular (estos últimos, en el caso de nuestra Universidad en especial), y otros.

Lo primero que ha ocurrido es que alguna documentación, contrariamente a lo que pueda suponerse, no es de acceso sencillo, lo que invita a horadar en resquicios poco accesibles del sistema universitario, ya críptico de por sí. Esto nos ha fortalecido en el sentido de que nos ha invitado a investigar a través de diferentes fuentes, que en definitiva nos han provisto de parte del material necesario para llevarla a cabo.

2) La intención es dejar constancia de este proceso, que se reprodujo con diferencias notables en la totalidad de las instituciones universitarias, con el fin de que pueda intentar al menos comprenderse en qué forma se realizó, en base a qué reglas de juego, y cuál fue el resultado desde lo formal, desde lo procedimental, y desde la faceta humana. Esto se torna particularmente importante, toda vez que los resabios de lo acontecido han hecho mella en la estructura formal no docente, y en el tejido social. Sería especialmente apropiado poder aprender de los errores que se hayan cometido, para en caso de una situación similar en el futuro, no volver a caer en las mismas equivocaciones.

3) La iniciativa de interpretar el proceso con otros ojos diferentes del statu quo (como sinónimo del tándem universidades-gremio nacional no docente), con la idea de que, quienes como nosotros entendieron en su momento que este proceso nos llevaba a un callejón sin salida, evalúen que hubo otras visiones del tema, y a partir de las mismas una idea de que este proceso debió haberse llevado a cabo de una forma diferente, garante a la vez de derechos de los trabajadores en condiciones más ecuánimes.

4) La posible ampliación de posibilidades que puedan abrirse a partir de este trabajo, a través de investigar cuestiones no tratadas en el presente, o concomitantes, o incluso

derivadas del mismo. Tenemos la idea de abordar, a partir de ahora, otras tantas situaciones atinentes a nuestra realidad de trabajadores de un ente, tal la Universidad Nacional, con particularidades que la hacen única. Seguramente esto repercutirá en la globalidad del devenir de nuestros derechos-deberes, toda vez que debiera coadyuvar a introducir aclaraciones, ideas y propuestas superadoras.

- 5) Otros trabajadores han abordado otras cuestiones relacionadas con esta misma problemática, como por ejemplo las relaciones humanas y laborales previas al Proceso de Reencasillamiento, durante el mismo, y luego de finalizado, y seguramente obtendremos del mismo conclusiones importantes que nos servirán para posteriores iniciativas de este tenor.

Realizaremos este trabajo a partir de un desarrollo que en gran parte del mismo irá de lo general a lo particular, en la certeza de que para comprenderlo debemos ir estableciendo los basamentos que puedan ir paulatinamente dando cuenta de pasos ulteriores, basados en aquellos. Asimismo, en medio abonaremos la construcción a partir de distintas iniciativas de niveles disímiles que aporten a la temática en general. Esto en el entendimiento de que como el proceso se desarrollaba en diferentes niveles de decisión, los cuales aportaban hechos heterogéneos, hay que conseguir amalgamarlos desde una comprensión integral.

También habrá aportes desde gráficos y encuestas que se sumarán a la cuestión general. Asimismo, en medio introduciremos tanto interpretaciones de términos desde las acepciones de la Real Academia española, como interpretaciones personales nuestras de palabras, sucesos, y resultados.

Esperamos entonces que a partir de todas las cuestiones en danza podamos reflejar la idea que le de sustento a nuestro trabajo, y también que el potencial lector, interno o externo al sistema universitario, comprenda la impronta del mismo, su génesis, su desarrollo y la conclusión a la que arribaremos. Ello en tanto es nuestra idea que, no obstante que el lector pudiera no pertenecer a la esfera del sistema universitario, seguramente podrá comprender ciertas cuestiones que cuentan con un fuerte anclaje en el derecho de trabajo público, a partir de leyes, decretos, resoluciones, acuerdos de nivel colectivo, y demás.

Es de resaltar esto, en virtud de que concebimos al Estado como una estructura que debe estar al servicio de los ciudadanos, y que debe también rendirle cuentas de su funcionamiento y de la utilización de sus recursos a los mismos. Por ende, aún las

cuestiones como esta del reencasillamiento, no obstante significar una ínfima parte del desarrollo de un área del aparato estatal, comprometen fondos públicos, atienden al desarrollo de una parte del Estado, y deben en consecuencia rendir cuenta de su desarrollo y devenir, y no erigirse en algo escindido de éste. Abona esta cuestión la idea de que las Universidades deben respetar las leyes de administración financiera, la ley de educación superior, y demás normas que gobiernan el funcionamiento de las instituciones de educación superior.

No obstante las aseveraciones de distinto tenor que se introduzcan a lo largo del presente trabajo, debe quedar de resalto que la base sobre la cual se desarrolla el mismo, y a la vez su conclusión, es la aprobación del primer Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores No Docentes de las Universidades Nacionales, que ha impactado con diferentes aristas en las distintas instituciones universitarias. La trascendencia que puede asignársele al mismo es la de ser el primer texto reglamentario de la relación laboral entre las universidades nacionales y los trabajadores no docentes de las mismas, en el cual tuvo y tiene una participación activa el sector No Docente. En aquellas universidades, pertinente es destacarlo, en la que los sindicatos No Docente no tienen la representatividad y fuerza para negociar mejoras de distinto tipo, el texto del Convenio Colectivo de Trabajo vino a suplir esa carencia, coadyuvando a mejorar la situación, en algunos casos precaria, en el marco de la relación laboral previa existente en el texto del Decreto del Poder Ejecutivo nacional N°2213/87 (escalafón para el personal No docente de las Universidades Nacionales).

En el caso particular de la Universidad Nacional de Mar del Plata, la cual tiene de por sí una historia sostenida de negociación paritaria entre las partes, el Convenio Colectivo de Trabajo dio un marco regulatorio a tal efecto.

Hemos comprometido como Director del presente trabajo al Lic. Daniel Reynoso. Luego, comprometimos como co-Director al Contador Público y Especialista en Administración Financiera Gubernamental Alfredo Remo Lazzeretti.

Los C.V. de ambos fueron oportunamente entregados en ocasión de la presentación del proyecto de trabajo de integración final ante la Comisión de Aprobación de Proyectos de Trabajo de Integración Final de la Tecnicatura en Gestión Universitaria.

Algunas definiciones importantes:

Creemos importante en este punto de inicio establecer qué tipo de definiciones utilizaremos a lo largo de este Trabajo de Integración Final. A efectos de mantener una línea de coherencia con relación a la forma de interpretar significados, utilizaremos terminología extraída exclusivamente del sitio web de la Real Academia Española (www.rae.es), con excepción de aquellos significados que sean imposibles de encontrar en el mismo. Entendemos que de esta forma estaremos produciendo un material con la rigurosidad que la complejidad que pretendemos asignarle al mismo amerita.

DEFINICION DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA PARA LA PALABRA “ENCASILLAR”

- a) *Poner en casillas.*
- b) *Clasificar a alguien o algo.*
- a) *Clasificar personas o hechos con criterios pocos flexibles o simplistas.*
- b) *Limitarse a sí mismo, proceder rutinariamente en el ejercicio de un arte o profesión.*

(Nótese que todas las definiciones podrían fácilmente ser consideradas peyorativas, en el sentido de que suenan cuanto menos como limitativas de alguna libertad o situación).

Para el caso de que el lector, entendido o no en la presente temática, nos interpele sobre el motivo que sustenta la asignación del nombre PROCESO DE REENCASILLAMIENTO, a un procedimiento que no encontraba antecedentes previos en lo absoluto, es conveniente señalar que sigue siendo motivo de debate el interrogante de por qué se lo denominó de esta forma ya que, como daremos cuenta en lo sucesivo a lo largo de esta labor, nunca había habido un ENCASILLAMIENTO.

DEFINICIÓN DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Los Convenios Colectivos de Trabajo (C.C.T.) son acuerdos normativos, equiparados a la ley misma, a los que llegan representantes de la parte empleadora y de aquellos Sindicatos que representen - conforme pautas fijadas por ley - a los

trabajadores del sector.

Estos Convenios tienen "fuerza de ley", para la actividad que reglamentan, debiendo tenerse presente una particular norma rectora: **Un convenio colectivo solo podrá mejorar la posición y/o derechos conferidos al trabajador por Ley de Contrato de Trabajo o Estatuto Especial.** Nunca podrá modificar "en perjuicio" de cuanto se disponga por estas leyes.

Existen dos tipos de Convenios Colectivos:

- 1) Por Actividad
- 2) Por Empresa

El primero -y más frecuente- es el que nos interesa analizar, porque es en el que nos encontramos inmersos. Dispone sobre la totalidad de las relaciones laborales que se desarrollen en el territorio al que es aplicable (mayormente, en todo el país) y vinculadas a determinadas actividades o tareas. Es decir: Este convenio habrá de regir para todos aquellos trabajadores y todas aquellas empresas o empleadores, cuya actividad haya sido regulada por éste.

Queda claro pues, que salvo que nos encontremos frente a un "Convenio Colectivo de Empresa", y ante la existencia de una normativa de estas características que rija la "Actividad", las partes de cualquier contrato de trabajo que tenga por objeto estas tareas no podrán elegir si se rigen por este convenio o no. Se encuentran obligados a hacerlo puesto que, recordemos, este convenio por "Actividad" rige para todos aquellos que la desarrollen, y se define por las "tareas".

¿Qué quiere decir personería?

Personero es quien se constituye como procurador para entender o solicitar negocios ajenos.

Personería es el cargo o ministerio del personero, que en el orden jurídico se relaciona con la personalidad, la que, a su vez, se vincula con la capacidad y la representación legal. Además, la calidad o la condición se articula con la calidad de parte, de modo tal que el problema se suscita con quien pide en su propio nombre y necesita, para ello, de capacidad civil para estar en juicio; o de quien lo plantea en representación de otro, en cuyo caso habrá que resolver la suficiencia del mandato conferido y su posibilidad de realización jurídica. Las excepciones del código tienen en cuenta esta diferencia, pues mientras la falta de personería pretende denunciar

que no existe capacidad civil para estar en juicio o la insuficiencia de representación; la falta de acción tiene por objeto poner de manifiesto que no media legitimación procesal, es decir, la circunstancia de no ser el actor o el demandado, las personas especialmente habilitadas por la ley para asumir tales calidades con referencia a la concreta materia sobre la que verse el proceso. No es desconocido que nuestro código adoptó en esta materia, las formas y modalidades de la Ley de Enjuiciamiento Civil española, donde el concepto se relaciona con la personalidad, es decir, con las condiciones necesarias para ser parte. Pero en nuestro sistema puede ocurrir que a pesar de tener capacidad no se pueda adquirir la constitución de "parte" en el proceso.

TRABAJADORES A LOS QUE SE REFIERE EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO: Dec. 366/06.

Art. 2: La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes.

OBJETIVOS

En este trabajo nos hemos planteado dos objetivos, que son los siguientes:

- 1) Analizar el contexto político-normativo que derivó en la concreción de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), Decreto N° 366/2006, para el personal no docente de las universidades nacionales, y el consecuente reencasillamiento.
- 2) Analizar la consecuencia de la aplicación del mismo, en el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

CAPITULO I

Marco teórico

La negociación colectiva se incorporó al derecho positivo argentino en el año 1953, con la sanción de la Ley 14.250², aún vigente. La reforma constitucional de 1957 incorporó expresamente el derecho a la negociación colectiva en cabeza de los gremios. Sin embargo, aún garantizado expresamente, la legislación desconoció esta prerrogativa para los trabajadores estatales. En 1987 el estado argentino, a través de la Ley 23.544, ratificó el Convenio N° 154 de la OIT, que reconoce el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la administración pública.

Una de las ideas centrales del gobierno del Presidente Alfonsín (1983 – 1989) era la democratización de los sindicatos que conformaban la Confederación General del Trabajo (CGT). Para alcanzar ese objetivo, en febrero de 1984 la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley sobre Reordenamiento Sindical, que permitía la creación de nuevas uniones gremiales, pero que ponía en pie de guerra a la central que se encontraba dividida en CGT Azopardo y CGT Brasil y que, como consecuencia de esta política sindical, se unificó bajo el liderazgo de Saúl Ubaldini (Secretario General de la Federación de Obreros Cerveceros). Durante este gobierno hubo trece paros generales organizados por la CGT en defensa de los intereses sectoriales que representaba. A causa de la unificación del peronismo, y a partir de los acontecimientos sindicales, el gobierno reconoció a la CGT como interlocutor válido. Con la implementación del Plan Austral (Plan de estabilización económica) los salarios perdieron poder adquisitivo y los sindicalistas dieron una efímera tregua.

Hacia 1987 creció la tensión social. Comenzó a disminuir el peso relativo del sindicalismo en la sociedad, como consecuencia de los cambios en la estructura

² **Ley 14250: ARTICULO 1º** – Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

ARTICULO 3º – Las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión. Cumplido ese requisito, no sólo serán obligatorias para quienes las subscribieren, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, en las condiciones a que se refieren los artículos 8º y 9º. Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Previsión se considerarán, por ese solo hecho homologadas.

productiva y sobre todo industrial, que afectaron la estructura ocupacional. Los grandes gremios comenzaron a perder importancia, y, a raíz de esto, se deja entrever la consecuente debilidad del sector trabajador.

En los años '90, y a raíz de los acontecimientos observados en el mercado, donde se comienza a evidenciar una marcada tendencia hacia la flexibilización laboral, los gobiernos latinoamericanos comenzaron a analizar más detenidamente el funcionamiento de los mercados laborales de la región, con el propósito de comprender la razón por la cual el crecimiento económico impulsado por la estabilidad macroeconómica, y la liberalización comercial, no se había traducido en la generación de un mayor número de puestos de trabajo en el sector formal.

Si bien parte de tales acontecimientos fue atribuible simplemente a los costos de la transición de pasar de Estados omnipresentes a otros más laxos, al estudiar con mayor atención el mercado laboral, otros teóricos entendían que la complejidad y excesiva rigidez de la legislación laboral latinoamericana, también pudo haber contribuido a la reducida creación de empleo formal.

La flexibilización del mercado de trabajo se convirtió en el principal objetivo de todas las reformas laborales, partiendo de la convicción de que una desregulación de esa índole reduciría los costos del factor trabajo y mejoraría el cumplimiento, lo cual daría por resultado una producción con uso más intensivo de mano de obra, una mayor creación de empleo en el sector formal, y el mejoramiento general de la calidad del empleo. No obstante, en muchos casos las propuestas de aumentar la flexibilidad del mercado laboral encontraron fuerte oposición y resultaron difíciles de llevar a la práctica.

En realidad, aunque la mayoría de los países de la región realizaron profundas reformas comerciales y financieras, sólo unos pocos introdujeron cambios de importancia en la legislación laboral en los años noventa. Hubo, en efecto, algunas reformas que se estudiaron con atención especial, para determinar sus efectos en el empleo, el desempleo y el empleo informal.

La Argentina vivió un proceso de flexibilización del Derecho Laboral a partir del año 1991 con la sanción de la Ley 24.013, que incorporaba modalidades flexibles de

contratación laboral, a plazo determinado y sin indemnización o protección, en oportunidad de la extinción de dichos contratos³.

Sin embargo, dicho proceso flexibilizador fue iniciado mucho antes, en oportunidad de sufrir nuestro país el Golpe de Estado de 1976 y los años oscuros que le siguieron hasta la vuelta a la Democracia en 1983.

Se torna evidente entonces, según nuestra óptica, que en ese contexto no se pudo concretar un convenio colectivo, dado el proceso de flexibilidad que describimos anteriormente.

Una de las imposibilidades que tuvo la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN) de arribar a acuerdos importantes fue su histórica división. Durante los años '60, por diferencias entre las distintas asociaciones que la integraban, la FATUN se dividió en dos espacios: FATUN Interior, y FATUN Auténtica.

A pesar de ello, el objetivo común que se enunciaba desde ambas organizaciones continuaba siendo lograr un escalafón único que diera identidad a todos los trabajadores No Docentes de la Argentina, en una sola estructura sindical nacional.

El primer intento de unidad fue en un Congreso convocado en la localidad de Río Ceballos, provincia de Córdoba, pero no pudo lograrse como se pretendía, la pretendida unificación en la denominada "FATUN Grande". Finalmente, se realiza un nuevo Congreso Nacional en la localidad de Horco Molle, en la provincia de Tucumán, entre los días 23 al 26 de noviembre de 1973. En esta ocasión se logró concretar el proyecto de unificación, bajo lo que hoy se conoce como la FATUN.

Entonces, la génesis de la posibilidad de la concreción del primer convenio colectivo de trabajo para los trabajadores no docentes de las universidades nacionales se remonta al año 1995, cuando el Congreso Nacional, mediante la sanción de la Ley Nº 24.447 (Ley de Presupuesto General para el ejercicio 1995) establece, en su artículo 19º, entre otras cosas, lo siguiente: *"Las Universidades Nacionales fijarán su régimen salarial y de administración de personal, a cuyo efecto asumirán la representación que corresponde al sector empleador en el desarrollo de las negociaciones colectivas dispuestas por las leyes Nº. 23.929 (No reviste importancia*

³ **Ley 24013:** Contrato de trabajo eventual. Ver texto completo en Anexo Documental.

en nuestra cuestión por referirse al sector docente) y *la Ley 24.185*⁴ (Disposiciones por las que se regirán los Convenios Colectivos de Trabajo en el Sector Público Nacional, que incluía a las Universidades Nacionales, que son entes descentralizados, regulados por la ley anteriormente mencionada, lo que implica según nuestra óptica una diferencia conceptual que nosotros tenemos con respecto a las denominaciones “autonomía” y “autarquía”, en los términos en que otros la conciben, y que desarrollaremos más adelante).

El Decreto 1007/95⁵, del 07/07/1995, consecuencia directa de la Ley 24.447, (Ley de Presupuesto para el ejercicio de 1995), estableció medidas a los efectos de posibilitar la constitución de la comisión negociadora del sector no docente de los niveles general (representación nacional) y particular (en cada universidad), de acuerdo a lo previsto en la ley citada.

Los fundamentos que citaba el decreto aludido en el marco de sus considerandos y que avalaban la puesta en marcha de este convenio, eran entre otros los siguientes: “...*posibilitar la constitución de la Comisión Negociadora del Sector Docente de ambos niveles, y la conformación de la Comisión Negociadora del Sector No Docente de ambos niveles*”.

También los artículos 22º y 23º de la Ley Nº 24.938⁶ de Presupuesto para la Administración Nacional del año 1998 oficiaban de marco regulatorio.

Queda entonces definido que las partes intervinientes, es decir Universidades y Trabajadores, debían unificar personería y avanzar en los acuerdos a que se arribare, y posteriormente homologarlos ante el Ministerio de Trabajo de la Nación. Tanto la unificación de personería como el logro de los acuerdos necesarios (al interior de cada cuerpo) no se obtuvieron sin grandes debates, dado que cada sector defendía sus intereses.

Se establecían dentro del texto del mismo las materias a negociar. Se aclaraba asimismo en el artículo 8º del Decreto 1007/95 que: “*En el nivel particular las partes colectivas podrán negociar: a) Las materias no tratadas en el nivel general, b) Las materias expresamente remitidas en el nivel general, c) Las materias que respondan*

⁴ **Ley Nº 24.185** Establécense las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados. Ver texto completo en Anexo Documental.

⁵.- Ver texto completo en Anexo Documental.

⁶.- Ver texto completo en Anexo Documental.

a las necesidades y particularidades específicas de unidad de contratación". Sobre esta cuestión se volverá más adelante en el punto titulado "**Estado de la cuestión. Antecedentes**", ya que cada Convenio Colectivo de Trabajo en particular reviste características propias, relacionadas con cada actividad y sector, que exceden el articulado concreto de la ley, el cual, aún siendo el mismo para todos los Convenios Colectivos de Trabajo, puede ser interpretado y aplicado de manera disímil.

La Universidades Nacionales unificaron personería a través del Acuerdo Plenario N° 182/95⁷ del Consejo Interuniversitario Nacional, respondiendo al artículo 19° de la Ley 24447 que establecía: *“Artículo 19.- Las Universidades Nacionales fijarán su régimen salarial y de administración de personal, a cuyo efecto asumirán la **representación** que corresponde al sector empleador en el desarrollo de las **negociaciones colectivas** dispuestas por las leyes N° 23.929 y 24.185. El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará el procedimiento de negociación colectiva del sector en acuerdo con el Consejo Interuniversitario Nacional. En el nivel general las **Universidades Nacionales deberán unificar su representación mediante la celebración de un acuerdo que establezca los alcances de la misma.**”*

Aquí conviene poner de resalto que no todas las Universidades adhirieron a la unificación de personería. De hecho, en el Anexo de dicho acuerdo plenario se aclaraba esto, lo que está puesto de resalto en el texto del mismo, consignado como pie de página.

Respecto del sector trabajador, el mismo unificó personería a través de la Federación Nacional del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN).

En este caso, la Mesa Ejecutiva de la FATUN, integrada por nueve miembros del total de las asociaciones a las que representaba (35 asociaciones en ese entonces) se arrogó el derecho a negociar los avances del articulado del CCT con el CIN. Estos avances eran luego sometidos a consideración de los restantes cuerpos orgánicos de la Federación.

En cuanto a las posibilidades que podían presentarse a nivel global para el sector no docente, es apropiado citar el articulado del Acta FATUN – CIN de fecha 27 de agosto de 1996, por ante la Dirección Nacional de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación⁸.

⁷ **Acuerdo Plenario 182/95. Ver texto completo en Anexo Documental.**

La Ley N° 24.938 de Presupuesto Nacional del año 1998 comenzó a delinear, ya más expresamente, (cuestión que estaba oculta hasta ese momento) las políticas que el gobierno nacional le tenía reservadas a los trabajadores no docentes, en una futura sanción del convenio colectivo de trabajo, y que era necesario conseguir que no fueran expresadas en el C.C.T., por ser lesivas de los intereses sectoriales (se consignan a continuación en negrita). Allí se decía concretamente: *“Artículo 23º: El dictado del acto administrativo que ponga en vigencia los acuerdos a los que se arribe en las respectivas Comisiones Negociadoras estará condicionado al cumplimiento de las pautas y mecanismos que contemplen la revisión de los regímenes de obligaciones docentes, de antigüedad y de incompatibilidades en el caso del personal docente y **“la mayor productividad, capacitación y contracción a las tareas en el caso del Personal Universitario”** (Nota de los autores: se hace referencia aquí al personal no docente). Las asignaciones que resulten para el personal docente y personal no docente como consecuencia de la aplicación del presente Programa de Reestructuración Laboral para ejercicios futuros quedarán asimismo sujetas al **gradual cumplimiento, debidamente verificado del proceso de reforma estructural del régimen laboral de las Universidades, debiéndose destinar las economías a que ello dé lugar a profundizar el proceso de jerarquización laboral**”.*

Más allá de lo que resultara en la práctica para el sector docente, la interpretación del artículo anteriormente citado, para el interior del sector no docente era llamativa la alusión a **“mayor productividad, capacitación y contracción a las**

⁸ .- Ver texto completo en Anexo Documental.

Acta FATUN – CIN

PRIMERO: FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Las partes declaran la necesidad de fortalecer los mecanismos participativos en las políticas laborales y de formación de recursos humanos en las Universidades Nacionales. En tal sentido entienden que la negociación colectiva constituye el mecanismo apto, democrático e idóneo a tales fines, para lo cual las partes asumen el compromiso de adoptar conductas y políticas dirigidas a su preservación y fortalecimiento.

SEGUNDO: ADECUACION DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Las partes destacan la necesidad de introducir en el seno de las Universidades Nacionales reformas estructurales tendientes a generar un sistema de relaciones laborales que posibilite el logro de una mayor productividad y eficiencia en su gestión. Dichas reformas deberán ir acompañadas de un adecuado sistema de capacitación profesional y laboral que permita al personal de las Universidades su debida adaptación.

TERCERO: OBEJTIVO DE LAS REFORMAS

Las partes declaran solemnemente que las reformas estructurales y organizativas de la cláusula SEGUNDA del presente acuerdo, deberán tener como objetivo primordial tanto el mejoramiento en el funcionamiento de las Universidades Nacionales como el interés de sus trabajadores No Docentes. Las mismas deberán establecerse en el marco de la Negociación Colectiva con estricta sujeción a esta declaración de principios.

tareas”. Se entendía, en primer lugar, que era importante que el gobierno nacional, quien dictó la norma aludida, definiera la interpretación de estos términos previo a cualquier inclusión de los mismos en el articulado del CCT. En segundo lugar, parecía dejar sentado que el gobierno nacional veía un déficit en el sentido definido, aunque sin haber previamente observado nada a nivel formal. En tercer lugar, si existía tal deficiencia, debía trabajarse en la misma para retrotraer sus perjuicios, ello en tanto el gobierno nacional es el responsable primordial del cumplimiento de las funciones de sus distintas áreas.

Asimismo, fue objeto de análisis la idea de la incomodidad que producía el comienzo de un articulado de un Convenio Colectivo de Trabajo donde, quien oficiaba de garante del mismo, manifestaba preconceptos negativos hacia el sector trabajador.

Esto se producía en un contexto sostenido donde en todo el Estado Nacional se planteaba una profunda reforma estatal. Ejemplo de esto es la Orden del Día 1450⁹ de la Cámara de Diputados de la Nación, de la cual se extraen algunos fragmentos¹⁰.

Entonces, la ley 24.185 y su Reglamentación aprobada por Decreto N° 447/93, (disposiciones por las que se regirán los Convenios Colectivos de Trabajo en el Sector Público Nacional) que había sido preparada para ser aplicada en la Administración Pública en general, pronto resultó inadecuada para ser desarrollada en el ámbito de las Universidades Nacionales, las cuales revestían características distintas, entre ellas la diversificación entre los diferentes niveles de negociación dentro del ámbito universitario. Al mismo tiempo, se habilitó solamente la negociación de nivel general, y no la de nivel particular, lo que parecía configurar un flagrante desconocimiento de la "autonomía", dentro de cada institución universitaria.

Deviene particularmente importante, en esta instancia, y previo a la continuidad de conceptos relacionados con la idea de “autonomía universitaria”, definir 1) “autonomía universitaria” para el Estado Nacional, según lo establecido en la Ley de Educación Superior 24521, 2) “autonomía universitaria” según el Estatuto de la

⁹.- Cámara de Diputados. O.D. 1450. Ver texto completo en Anexo Documental.

¹⁰.- A partir de tomar en cuenta el Artículo 58 Parte 11 anteriormente citada, se dio inicio en el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata y en otras tantas, a la creación de cooperativas de servicios varios, conformadas algunas incluso por trabajadores no docentes, y otras por trabajadores precarizados, creadas por las propias autoridades universitarias, lo que derivó en varios pleitos judiciales, algunos de los cuales hasta el día de la fecha no han tenido resolución.

Universidad Nacional de Mar del Plata y 3) “autonomía universitaria” según nuestro criterio.

Ello en tanto, son diferentes interpretaciones.

- 1) El Estado Nacional, a partir de la Ley de Educación Superior 24521 de julio de 1995, en su artículo 29 definía “autonomía, su alcance y sus garantías”¹¹.
- 2) La Universidad Nacional de Mar del Plata, por su parte, según su Estatuto, aprobado mediante las Resoluciones de la Asamblea Universitaria N° 004/90 y 005/91, definía la autonomía en su artículo 3°¹².
- 3) La cuestión de la autonomía universitaria ha sido siempre un tema de actualidad permanente, y mucho más en circunstancias en que la misma se ha considerado avasallada. Más allá de los momentos aciagos que la historia de la educación ha vivido (en particular en épocas de gobiernos totalitarios, donde el cercenamiento de todos los derechos universales excedía, si se permite el término, la

¹¹ **CAPITULO 2**

De la autonomía, su alcance y sus garantías

ARTICULO 29. — Las instituciones universitarias tendrán autonomía académica e institucional, que comprende básicamente las siguientes atribuciones:

- a) Dictar y reformar sus estatutos, los que serán comunicados al Ministerio de Cultura y Educación a los fines establecidos en el artículo 34 de la presente ley;
- b) Definir sus órganos de gobierno, establecer sus funciones, decidir su integración y elegir sus autoridades de acuerdo a lo que establezcan los estatutos y lo que prescribe la presente ley;
- c) Administrar sus bienes y recursos, conforme a sus estatutos y las leyes que regulan la materia;
- d) Crear carreras universitarias de grado y de posgrado;
- e) Formular y desarrollar planes de estudio, de investigación científica y de extensión y servicios a la comunidad incluyendo la enseñanza de la ética profesional como materia autónoma;
- f) Otorgar grados académicos y títulos habilitantes conforme a las condiciones que se establecen en la presente ley;
- g) Impartir enseñanza, con fines de experimentación, de innovación pedagógica o de práctica profesional docente, en los niveles preuniversitarios, debiendo continuar en funcionamiento los establecimientos existentes actualmente que reúnan dichas características;
- h) Establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente;
- i) Designar y remover al personal;
- j) Establecer el régimen de admisión, permanencia y promoción de los estudiantes, así como el régimen de equivalencias;
- k) Revalidar, solo como atribución de las universidades nacionales: títulos extranjeros;
- l) Fijar el régimen de convivencia;
- m) Desarrollar y participar en emprendimientos que favorezcan el avance y aplicación de los conocimientos;
- n) Mantener relaciones de carácter educativo, científico-cultural con instituciones del país y del extranjero;
- ñ) Reconocer oficialmente asociaciones de estudiantes, cumplidos que sean los requisitos que establezca la reglamentación, lo que conferirá a tales entidades personería jurídica.

¹² **ARTICULO 3°.**- En virtud de su autonomía, la Universidad Nacional de Mar del Plata se da su Estatuto y está facultada para establecer sus propias normas, elegir sus autoridades, constituir su cuerpo docente y administrativo, confeccionar sus planes de estudio e investigación, disponer y administrar los bienes y elaborar su presupuesto.

“simpleza” de la pérdida de la autonomía universitaria, comparado con la pérdida de otros tantos derechos, y sin ánimo alguno de restarle importancia) es incluso en tiempos de democracia plena que este asunto ha sido constantemente motivo de debate. En particular, con la sanción de la Ley de Educación Superior 24521, aprobada sin consulta alguna a las Universidades Nacionales, ocurrió esto. La “autonomía universitaria” volvió a ser objeto de debate luego de muchos años donde no había estado en el tapete. A raíz de la sanción de esta ley hubo innumerables encuentros intra e interuniversitarios, e interclaustrados, donde inclusive participaron sindicatos, trabajadores individualmente, y sectores externos tales como legisladores, fuerzas vivas, y otros.

La primera conclusión que puede extraerse, obviamente ya con los resultados históricos a la vista, es que cada sector intentaba defender lo que entendía que por derecho le correspondía. A grandes rasgos, algunos académicos aludían a la denominada “libertad de cátedra” que, en términos de Burton Clark, en muchos casos no significaba otra cosa que la defensa encendida de la “trinchera académica”, que otorgaba privilegios a algunos integrantes de la comunidad universitaria. Aunque también existía y existe un sector universitario que adhería y promovía los preceptos que devinieron de la “Reforma Universitaria del ‘18”¹³, quienes ampliaban el concepto de autonomía universitaria no sólo a la libertad de cátedra, sino también a otros factores como ser el cogobierno.

El sector estudiantil se encolumnaba detrás de la supuesta libertad de las universidades para dictarse sus propias normas, y aquí hacía particularmente ruido, en esos tiempos, entre otras cuestiones, la obligación que pasarían a tener las instituciones educativas superiores de “acreditar las carreras de grado y posgrado” ante la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), institución de reciente creación y la eliminación de la participación estudiantil en los Concursos docentes, entre otras cuestiones. El sector No Docente fluctuó en su oposición a la Ley de Educación Superior, geográficamente y sindicalmente hablando.

¹³.- La Reforma Universitaria del 18 se inició en la Universidad Nacional de Córdoba. Pronto se plegaron el resto de las casas de altos estudios. Las principales demandas de los estudiantes eran la modificación de los planes de estudios, la autonomía universitaria y el cogobierno estudiantil. El Presidente Hipólito Irigoyen escuchó sus pedidos. Así fue como se ampliaron las posibilidades de la clase media de aspirar a la educación superior y se crearon nuevas universidades. El movimiento estudiantil pronto se proyectó en América.

Sin embargo, podemos encontrar una referencia escueta a la Reforma Universitaria del '18 en el Acta del XXVIII Congreso Nacional Ordinario y XXV Congreso Nacional Extraordinario de FATUN de la siguiente forma: “(...) *siempre hemos compartido los lineamientos de la reforma universitaria del 18 (SIC) que lamentablemente en la práctica con el tiempo se fue desdibujando, camino inentendible porque estamos convencidos que los principios no se regalan*”. Es inevitable en este punto señalar una fuerte contradicción por parte de FATUN, según lo expresa la misma Federación en un comunicado de prensa de fecha 7 de junio de 1995 al diario *Página 12*, que al apoyar la reelección de un presidente conceptualmente neoliberal, se deja ver claramente¹⁴.

Es nuestra opinión que el concepto de “autonomía universitaria” no puede considerarse escindido de la estructura jerárquica a la que se pertenece. Siendo el Estado Nacional el garante de los derechos de las personas, del cual el sistema educativo no puede estar ajeno, entendemos que es el mismo el que debe dictar las normas que deben servir de base para las reglamentaciones que se dictan en concordancia con las mismas. Para ser más explícitos, entre ambos extremos, es decir una institución universitaria que pretenda dictar normas que pudieran contrariar lo normado por los legisladores nacionales, y el estado nacional representado por el congreso nacional, y más allá del “deber ser” que rige fácticamente la cuestión normativa, preferiremos siempre el extremo en el cual el congreso nacional dicta las normas genéricas en uso de sus atribuciones constitucionales. Hacemos esta aclaración porque una de las cuestiones a las que algunos sectores aludían con insistencia es a que las Universidades eran autónomas y autárquicas, y por ende podían dictarse sus propias normas (aunque eso significara contradecir el texto de leyes de la nación) y a la vez ejecutar el presupuesto anual sin someterse a los controles establecidos por las leyes (y demás normas) respectivas.

Entonces queremos significar que es nuestra opinión que, funcionando el estado nacional en condiciones normales (bajo un sistema democrático), las

¹⁴ .- “...*Cuando los Trabajadores No Docentes apoyamos la reelección del Sr. Presidente Cpro. Carlos Saúl Menem, lo hacíamos conscientes de las transformaciones del país y en ellas se incluía el Sistema Universitario Nacional, por lo que la aprobación del despacho mencionado sería la evidencia concreta de que nuestro Presidente nos propusiera en una de sus visitas a la Universidad Nacional...*” Ver texto completo en Anexo Documental.

Universidades Nacionales deben asimismo respetar los cuerpos normativos que el legislador define para las mismas.

En cuanto a la autarquía universitaria, ésta puede definirse como la capacidad que tienen las universidades nacionales para administrar y disponer de los recursos asignados mediante las leyes de presupuestos anuales, así como también la capacidad plena para generar, administrar y disponer de recursos propios, obtenidos como resultado del ejercicio de sus funciones.

Los distintos artículos de la Ley de Educación Superior 24521 plantean el financiamiento universitario como mecanismo de regulación de la actividad del sector, así como de su autonomía. Paralelamente se establece la desregulación económico-financiera de las universidades nacionales. En este contexto se generan y promueven fuentes alternativas para el financiamiento universitario (entre ellas el posible arancelamiento de los estudios en todos sus niveles, que ha ocurrido con diferencias en la totalidad del sistema universitario). El Poder Ejecutivo Nacional adquiere mayor centralidad (en desmedro del Congreso Nacional) en las instancias de distribución del presupuesto. Desde el año 1993, se implementan mecanismos de distribución de fondos entre las universidades basados exclusivamente sobre criterios de eficiencia en el gasto y la calidad educativa. Y a esto se suma la desregulación salarial de los sectores que la componen.

Programas como el P.I.D.I. (Programa de Incentivos para Docentes e Investigadores) y el FO.ME.C (Fondo para el Mejoramiento de la Calidad Universitaria) constituyen nuevos mecanismos de intervención por parte del Poder Ejecutivo Nacional, al direccionar aspectos como las políticas de investigación.

El FO.ME.C. fue el programa precursor en la asignación del presupuesto para la aplicación de reformas mercantiles. El presupuesto inicial fue proporcionado por el Programa de Reforma de la Educación Superior del Banco Mundial.

En la carta del Ministerio Nacional de Educación y Cultura al Banco Mundial¹⁵ para financiar el proyecto se puede leer: “Después de una severa crisis económica, la Argentina se ha embarcado en un programa global de reformas cuyo objetivo es reducir el rol del Estado, descentralizando las finanzas y provisión de servicios públicos (...) el Gobierno está ahora abocado a las reformas de la Educación Superior

¹⁵ Proyecto: Alcance y resultados de las reformas educativas en Argentina, Chile y Uruguay. Ministerios de Educación de Argentina, Chile y Uruguay, Grupo Asesor de la Universidad de Stanford/BID.

en orden a mejorar la eficiencia y calidad de la educación superior para mantener una economía de mercado liberalizada...”

Este proyecto era conducido por la Secretaría de Políticas Universitarias, perteneciente al Ministerio de Educación y Cultura.

Con esto queremos significar que, tanto a partir de la permisividad y anuencia ante la intromisión de capitales externos a las Universidades Nacionales, ya no sólo desde la esfera del gobierno nacional, sino asimismo desde las propias instituciones universitarias, parecía quedar de manifiesto la cesión, aunque fuera parcial, de la obligación que el Estado Nacional tenía del sostenimiento del sistema universitario público, donde incluso el reclamo universitario jugaba un papel fundamental, y por otra parte sostenemos que la propia autonomía se vulneraba, en virtud de que las empresas que proveían de fondos planteaban cuestiones que en ciertos momentos producían cambios hasta incluso curriculares, tanto en los planes de estudio de grado como de postgrado, y también en el funcionamiento general de algunas instituciones, contando con la complacencia del Estado Nacional, que veía en estas cuestiones una forma de ceder parte de su obligación, que es indelegable.

CAPÍTULO II

El momento de la discusión

Retomando entonces la cuestión de la Ley 24.185, (Convenios Colectivos de Trabajo en el Sector Público Nacional), y las problemáticas ya explicitadas anteriormente, otro problema fue definir quiénes ostentarían la representación por parte del estado-empleador. Se designó así al Ministro de Economía y Servicios Públicos, al Secretario de la Función Pública, y los Ministros de la rama, en este caso el Ministro de Cultura y Educación de la Nación. Se dejaba de lado, inexplicablemente, a los representantes de las Universidades, lo cual configuró un obstáculo insoluble para comenzar las negociaciones. Todo esto fue salvado años después a partir de la sanción de la Ley 24.447, ya aludida con precedencia, y los pasos posteriores que ya hemos comentado para llegar en definitiva a la etapa de debate del articulado del CCT propiamente dicho.

Entonces, regidas las diferentes áreas del Estado por reglas de relación laboral y funcionamiento distintas, era esperable pensar que en la apertura de los debates a que se daría lugar con la idea de la aprobación de un Convenio Colectivo de Trabajo, debían estar representadas en principio, las partes interesadas en el mismo, siendo en este caso, a la vez, las que ostentaban el conocimiento referido a dicha relación. Es obvio aclarar que se hace esta referencia presuponiendo la presencia del Estado, a través del/los Ministerio/s correspondiente/s, que officiarían de marco regulatorio y garantes de los derechos y deberes de ambas partes signatarias del CCT.

Ahora, ante el estado de situación histórico descripto, la pregunta sería para qué se querría tener un CCT, y por qué se debería pensar en tenerlo, en momentos donde la situación político-social del país, de acuerdo al análisis desarrollado, distaba mucho de ser la más apropiada para producir debates paritarios, inclusive con la renuncia de un Presidente constitucional (Dr. Fernando De La Rúa), y varios intentos inconclusos, ya históricamente conocidos, de reemplazarlo.

Es posible encontrar, seguramente, entre otros muchos antecedentes, un intento de respuesta a este interrogante en los considerandos de una Resolución del

XX Congreso Nacional Extraordinario de FATUN, del año 2003, que rezaba lo siguiente:

“(...) que la cultura impuesta desde el poder, en los últimos años, se caracterizó por manifestaciones de impunidad que generaron en las casas de altos estudios, una arbitraria aplicación de la normativa legal que nos debería regir, siendo aprovechada irregular e irresponsablemente por la mayoría de las autoridades de las UUNN (...) que esta situación ha generado innumerables injusticias a la hora de remunerar iguales funciones, concursar, ingresar, promover, subrogar y garantizar igualdad de oportunidades para todos los trabajadores no docentes de las UUNN, haciendo inexistente la carrera administrativa que por derecho nos corresponde (...)”.

Sin embargo, también la FATUN e incluso los gremios de base, y a veces los mismos trabajadores, por acción u omisión, consintieron el incumplimiento del Decreto N° 2213/87, al permitir o consentir ingresos sin pasar por los mecanismos de selección establecidos en el mismo¹⁶, y asimismo la cobertura de cargos jerárquicos en idéntica forma¹⁷.

También en el acta del XX Congreso Nacional Extraordinario de FATUN se enunciaba: *“debemos comprender que el Decreto 2213/87 ha sido desbordado, y hoy el piso en la mayoría de las Universidades está en la categoría 6, y en menos escala en las categorías 4 o 3¹⁸”.*

¹⁶DECRETO 2213/87 ESCALAFON PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LAS UUNN. CAPITULO II : CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

ARTICULO 5°.- El ingreso al presente Escalafón se hará previa acreditación de los siguientes requisitos:

- a) Idoneidad para la función o cargo mediante la aprobación de los regímenes de selección que se establecen en los capítulos XI y XII.
- b) Condiciones morales y de conducta, verificadas mediante los procedimientos vigentes.
- c) Aptitud psico-física para la función o cargo comprobada mediante los exámenes que realicen los servicios dependientes de la Secretaría de Salud del Ministerio de Salud y Acción Social.
- d) Nacionalidad argentina debiendo los naturalizados tener más de CUATRO (4) años en el ejercicio de la ciudadanía. Las excepciones a cualquiera de estos requisitos serán tramitadas de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 101/85 o en el que se dicte en su reemplazo.
- e) Designación por autoridad competente, a cuyo efecto deberá contarse con la vacante financiada. El personal ingresará por la categoría inferior del agrupamiento correspondiente, salvo que deban cubrirse posiciones escalafonarias superiores a dicha categoría y que una vez agotados los sistemas de selección pertinentes, se arribe a la conclusión de que no existen candidatos en la planta permanente que reúnan las condiciones requeridas.

¹⁷ CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DE SELECCIÓN PARA LA COBERTURA DE VACANTES

ARTICULO 60. Los sistemas de selección serán los siguientes: concursos y orden de mérito por calificación según los tramos o categorías de que se trate. Ver Capítulo Completo en Anexo Documental.

¹⁸ ESCALAFÓN PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

Queda de manifiesto, entonces, el reconocimiento expreso por parte del colectivo no docente sobre la precaria actualidad de la relación laboral que lo unía al conjunto de las Universidades Nacionales, y a partir de éstas al Estado Nacional.

En este sentido, entonces, hubo responsabilidades compartidas entre directivos de las Universidades Nacionales, gremios y trabajadores. En el caso de las Universidades Nacionales, instando el ingreso de personal a la estructura No Docente, con motivaciones varias, a sabiendas de que no se respetaban los procesos de selección claramente estipulados en la norma citada. En el caso del sector No Docente, permitiendo dicha actitud, cuando no instigándola, bien sectorialmente, bien en connivencia con las autoridades universitarias. Ejemplos de ello abundan en el sistema universitario.

Probablemente esto quisiera decir que ya no era adecuado lo que había, y era preferible dar un salto al vacío con la esperanza de que el horizonte que se avizorara pudiera ser más venturoso.

Sin embargo, en las innumerables alusiones al Convenio Colectivo de Trabajo nada se decía de los mecanismos por los cuales se aseguraría que las mismas tergiversaciones que se producían con lo establecido en el Decreto 2213/87, no se producirían con el mismo, siendo que los actores involucrados serían los mismos, las instituciones también, y lo mismo corre para las endeables y anómicas relaciones que en las mismas se concertaban. Es importante reiterar que éste sería el primer

CAPITULO I: GENERALIDADES

ARTICULO 1°.- El presente Escalafón comprende a las personas que, en virtud de nombramiento emanado de autoridad competente, presenten servicios no docentes remunerados en las universidades nacionales, con carácter permanente.

ARTICULO 2°.- El Escalafón estará constituido por SIETE (7) agrupamientos, subdivididos en tramos y grados, con un total de ONCE (11) categorías.

A efectos de determinar el contenido y el alcance de los términos precedentes, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Agrupamientos: es el conjunto de categorías, generalmente divididas en tramos, que abarca funciones generales programadas para el logro de un objetivo común, dentro del cual se desarrolla una carrera administrativa.

b) Tramo: es cada una de las partes en que se divide un agrupamiento integradas por un número determinado de categorías.

c) Grado: es cada uno de los sucesivos niveles retributivos a los que puede aspirar el agente, de acuerdo a su antigüedad y su calificación, dentro de cada categoría. El cambio de grado no importa cambio de funciones.

d) Categoría: es cada uno de los escalones jerárquicos de un agrupamiento. A cada categoría corresponden funciones específicas diferenciadas.

e) Cargo: es el conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidad que, conforme a lo previsto en la respectiva estructura, corresponde a cada agente según su categoría de revista.

convenio colectivo de trabajo para el sector no docente, lo cual implicaba una falta de experiencia en todas las partes involucradas para la definición del mismo.

Las reglamentaciones y derechos que por ley asisten a los trabajadores No Docentes de las Universidades Nacionales han sido conculcados sostenidamente (abonando a esto, la declaración del Congreso Nacional de FATUN, que citáramos previamente) asistidos los funcionarios tal vez por inmunidades no escritas que han garantizado un cierto manto de discrecionalidad. Sumado a esto, la actitud de muchos gremios, sumidos en la vorágine de permitir cualquier cosa, siempre y cuando algunas prerrogativas que ellos piden se vean cumplidas. Cuando no, simple y naturalmente sumisos. Podría ejemplificarse con innumerables hechos lo antedicho. Esto consta en Actas Paritarias de distintas asociaciones.

Por otra parte, se podríamos preguntar acerca de cuáles son los intereses que subyacían dentro de las pretensiones de la Federación para la firma del Convenio Colectivo de Trabajo. Uno de los objetivos de la FATUN fue y es percibir el 2% de la masa salarial por la firma, tal como lo permite la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551/98). De hecho, desde que se inició el proceso de debates del CCT en las Universidades Nacionales (1995), la FATUN obtuvo el 2% de todas las sumas negociadas en los acuerdos paritarios, provenientes del Programa de Reforma y Reestructuración Laboral, bajo el concepto de “Cuota de Solidaridad”.

Abonan esta aseveración, a modo de ejemplo las siguientes reglamentaciones:

- 1) Resolución N° 480 del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación¹⁹.
- 2) Resolución N° 1281 del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación²⁰.

¹⁹ **Resolución N° 480. Artículo 1:** - Distribuir entre las Universidades Nacionales la suma de pesos quince millones (\$ 15.000.000) correspondiente al Programa de Reforma y Reestructuración Laboral, de conformidad con la planilla que obra como anexo I, de la presente resolución, por los importes que para cada uno se indica, con destino específico a la implementación del Acuerdo Paritario para el Sector No Docente aprobado mediante Decreto N° 1157 de fecha 30 de setiembre de 1998 y ratificado por Acta de fecha 18 de marzo de 1999.

Artículo 2: - (...) la suma de pesos trescientos mil (\$ 300.000) deberá destinarse al pago de la cuota de solidaridad, si se concretan los acuerdos anticipados en el acta labrada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 18 de marzo del corriente año.

²⁰ **Resolución N° 1281 de fecha 21 de Octubre de 1999. Artículo 4°:** - Asígnase a la Universidad Nacional de Villa María la suma de pesos cien mil (\$ 100.000) que será destinada a la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (FATUN) en concepto de cuota solidaria (...)

- 3) Acta bipartita conjunta Federación Nacional de los Docentes Universitarios (CONADU) y FATUN de fecha 10 de septiembre de 1997²¹.
- 4) Acta ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, entre el CIN y FATUN de fecha 28 de septiembre de 2000 (Ref. Expte. N° 948.013/93)²².
- 5) Resolución del Ministerio de Educación N° 160 de fecha 9 de marzo de 2001.²³

Además, la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales, tuvo interés en la firma del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector no docente, dada la posibilidad concreta de percibir el 1,5% mensual en concepto de aporte gremial, según lo establece el artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales²⁴, de una masa salarial mucho mayor.

²¹**Acta Bipartita Segundo:** Los representantes sindicales (nota de los autores: CONADU – FATUN) dejan de manifiesto que la reforma estructural a adoptarse según los criterios señalados en el Punto Primero, deberán implementarse de manera progresiva. Tomando como monto total el acumulado para los cuatro años del Plan Plurianual, se deberá aplicar un porcentaje del 75% a la Reforma Laboral del Sector Docente y el 25% a la del sector No Docente. Solicitan, asimismo, el reconocimiento de la cuota de solidaridad del 2% para las asociaciones sindicales que representan.

²²**Acta CIN FATUN ante el Ministerio de Trabajo:** En uso de la palabra los representantes de FATUN manifiestan: a.- que en un todo de acuerdo con lo expresado en los puntos 1 y 2 anteriores, solicitan se ponga en conocimiento del Ministerio de Educación para que proceda a la inmediata distribución de los fondos del PROCAP 2000 (Programa de Capacitación para el Personal No Docente) y dé por cumplidos los objetivos del Programa de Reforma y Reestructuración Laboral de igual período. Asimismo solicitan se habilite el pago de la cuota de solidaridad reservada. (...) Retomando la palabra la representación de la parte empleadora, manifiesta que no encuentra objeción a que se disponga la percepción de la cuota de solidaridad.

²³**Resolución 160 del Ministerio de Educación**

Artículo 2: Disponer la asignación de pesos cien mil (\$ 100.000) a la Federación Argentina de Trabajadores de Universidades Nacionales (FATUN) en concepto de cuota solidaria del crédito aprobado para el Programa de Capacitación para el Programa No Docente.

²⁴**Ley 23551**

Ley de Asociaciones Sindicales.

Art. 38.- Los empleadores estarán obligados a actuar como "**agentes de retención**" de los importes que, en concepto de cuotas de afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciera, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de obrar como "agente de retención", o -en su caso- de efectuar en tiempo propio el pago de lo retenido, tornará a aquél en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho.

CAPITULO III

Estado de la cuestión. Antecedentes.

Es importante reiterar, en el caso del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector no docente, que éste es el primero que se gestaba. Hasta la fecha se había regido, como ya se ha enunciado con precedencia, con reglamentaciones contenidas en Decretos del Poder Ejecutivo Nacional, y sólo en caso de ausencia de norma específica, por otras reglamentaciones supletorias, tal el caso de la Ley de Empleo Público.

Es decir, la ausencia de un marco normativo único permitía que, según conviniera, se interpretara una misma cuestión de distintas maneras, invocando diversas reglamentaciones, y sin obtener para un mismo conflicto una única solución.

Es obvio resaltar entonces la importancia que un CCT tenía para los trabajadores No Docentes, asunto sólo empañado por la falta de diálogo y los manejos discrecionales por parte de la FATUN, la complicidad tácita y/o expresa de algunas Universidades (entre ellas la UNMDP) con el ocultamiento de información o falta de la misma, por tergiversaciones o interpretaciones al límite del texto expreso, y los intentos de imposición del articulado que no hicieron más que producir en algunos sectores, entre los cuales se encontraban los trabajadores no docentes, un rechazo de plano, al no permitírseles opinar en tiempo y forma, debate mediante.

Es dable destacar que desde hace muchos años el gremio de base APU tiene una costumbre decisoria asamblearia democrática, lo cual no replica en el resto de los gremios de base.

Como ejemplo de la presión que había hacia los gremios que discutían el texto del articulado para aprobar el CCT, podemos resaltar parte del texto de la Memoria 2004 de FATUN, donde se explicitaba:

“(…) los que antes se oponían a que tengamos el Decreto 2213/87 ahora también utilizando el mismo verbalismo revolucionario (reducir todo al mero discurso) defienden el 2213 y se oponen a que tengamos un Convenio Colectivo de Trabajo. El objetivo sigue siendo el mismo. Hay que oponerse a todo lo que realicen los trabajadores NO Docentes que están organizados gremialmente. Hoy han mudado su ropaje, pero no su metodología. Son los mismos que empezaron 1°

en la docta, bajo el padrinazgo de un rector de turno y detrás de la máscara de recomponer los recursos humanos existentes en las UUNN; en cada reunión que hacían, empezaban con un tema y terminaban criticando las políticas de la FATUN y a sus dirigentes. Como no pudieron acumular desde allí, porque fueron descubiertos rápidamente por el grueso de los NO Docentes de las UUNN, entonces inventaban otra estructura, con un nombre diferente, se llamaron Asamblea No Docente, después Encuentro No Docente, reunión No Docente, etcétera, etcétera, y salían nuevamente a la pesca de algún No Docente despechado o desclasado o despistado que podría engrosar las filas del nuevo reclutamiento de: estudiantes que fracasaron en su carrera estudiantil o desde los centros de estudiantes que trabajan para algún funcionario de la Universidad, y desde allí comienzan su carrera No Docente, no para beneficiar al pueblo No Docente ni a la Universidad...”

Asimismo en la Memoria de FATUN del año 2005, se expresaba:

”(...) algunos resentidos y sin conciencia de trabajadores, todavía pretenden sembrar incertidumbre entre los No Docentes. Una de las muestras más evidentes, es la connivencia entre seudos funcionarios que en algunas UUNN, han resuelto sembrar explosivamente el incremento desmedido de personal No Docente en estas universidades, y realizar por fuera de los parámetros acordados, atomizar la carrera del conjunto de los trabajadores No Docentes de esas UUNN...”

También es importante resaltar parte del “Informe 2007-2008 del Consejo Directivo de la FATUN (órgano integrado por un representante titular y uno suplente por Asociación de base), presentado al Congreso Nacional Ordinario de agosto 2008 en Santa Fe, que rezaba lo siguiente:

“(...) tampoco es menos cierto que ciertos grupúsculos que nada tienen que ver con el verdadero sentir de los trabajadores no docentes, intentaron por todos los medios utilizar esas diferencias con el propósito de dividirnos, sin escatimar ni la mentira ni la injuria, y sin importarles quiénes habrían de ser las víctimas de ese accionar. Lamentablemente las hubo. Varias sesiones de este consejo fueron dedicadas a tratar el tema de la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata, los que a la fecha aún no han podido acceder al reencasillamiento y por consiguiente a la efectivización de la nueva pauta salarial prevista en nuestro Convenio Colectivo de Trabajo, discriminándolos del resto de sus compañeros de todo el país, sometiéndolos a un trato desigual e injusto, aislándolos y convirtiéndolos en rehenes de dirigentes que anteponen sus intereses personales a los de quienes dicen representar”.

Aquí hay que hacer una aclaración necesaria, que es que las decisiones del gremio APU se tomaban en asamblea, con toda la información disponible, lo que no ocurría en muchas otras Asociaciones, cuyos representantes votaban por ellos antes de imponerlos de las novedades en los avances del CCT.

Una de las cuestiones, entre tantas, en que se apoyaba la idea de la concreción del CCT, era en una supuesta actualidad donde *“se observa que hay UUNN que tienen sin definición contratos de trabajo desde hace tres o cuatro años, pero lo serio y preocupante es el crecimiento que se registra últimamente de contratos de trabajo que no es aconsejable y no está previsto en el CCT”* (Texto extraído de un acta de reunión del Consejo Directivo de FATUN).

De lo citado con precedencia pareciera poder inferirse que, a partir del Convenio Colectivo de Trabajo, este tipo de problemáticas podía desaparecer de la vida diaria del estamento No Docente. Sin embargo, en el Acta Final del XXXVI Congreso Nacional Ordinario y XXXIII Congreso Nacional Extraordinario de la FATUN, llevado a cabo en el mes de agosto de 2016 en Córdoba, y cuyo texto consta en el Acta del mismo, se relata lo siguiente: *“(…) no debemos permitir que sea avasallado lo que tanto nos ha costado conseguir, nuestro Convenio Colectivo de Trabajo. Un claro ejemplo es la visualización de la apropiación indebida que hacen algunos Rectores/as de las UUNN del financiamiento y recursos de los cargos de planta permanente, obstruyendo la carrera laboral de nuestras compañeras y compañeros, siendo direccionados para favorecer al entorno de las gestiones de turno, como también la negación a la vigencia del régimen de concursos que posibilite el ascenso laboral y salarial, dando mayor equidad e igualdad de oportunidades para la ocupación de dichas vacantes, desviando esos recursos a otras áreas para lo cual no fueron destinadas”*.

Queda de manifiesto, entonces, que algunos argumentos que se utilizaban para sostener como premisas inevitables al CCT han caído por su propio peso ante el avance de las políticas en contra del mismo de diferentes gestiones universitarias.

También es menester citar que, al ser el primer Convenio Colectivo de Trabajo, se debía tratar de construir un articulado comprensivo de todos los trabajadores, negociando con las dos contrapartes (el CIN, y técnica y políticamente el gobierno en

calidad de veedor, a través del Ministerio de Trabajo, cuyas funciones están establecidas en el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 355/02²⁵).

Con esto queda claro que no se trata simplemente de elaborar un cuerpo orgánico reglamentario, sino también de una construcción política que le dé sustento.

Es así que, a partir del comienzo del debate sobre el inicio del CCT en la Universidad Nacional de Mar del Plata, muchas eran las cuestiones a poner sobre el tapete. No sólo se debatirían las relativas a la relación laboral de todo el Personal Universitario, sino que a la vez, a modo de incentivo, ya se percibían, y seguirían percibiéndose, sumas dinerarias del gobierno nacional a cuenta de la aplicación del mismo.

Importante es destacar que de igual forma que en la paritaria de nivel general (la que discutían nuestra Federación FATUN y los Rectores nucleados en el CIN), a nivel particular se abrían posibilidades, en virtud de que, según lo que es norma general, las paritarias de nivel particular pueden mejorar muchas de las condiciones laborales, excediendo incluso el marco del mismo CCT, según lo permite la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo²⁶ (Se adjunta texto completo en el ANEXO DOCUMENTAL).

²⁵ **El Decreto N° 355/02 establece las áreas de acción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-. Artículo 23. - Compete al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** asistir al Presidente de la Nación y al Jefe de Gabinete de Ministros en orden a sus competencias, en todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, al empleo y la capacitación laboral, a la seguridad social y, en particular; Entender en la determinación de los objetivos y políticas del área de su competencia; Ejecutar los planes, programas y proyectos del área de su competencia elaborados conforme las directivas que imparta el PODER EJECUTIVO NACIONAL; Entender en la promoción, regulación y fiscalización del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad en las oportunidades y de trato y la eliminación del trabajo forzoso y del infantil; Entender en todo lo relativo al régimen de contrato de trabajo y demás normas de protección del trabajo; Entender en lo relativo a las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo en el territorio de la Nación; Entender en el tratamiento de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, ejerciendo facultades de conciliación, mediación y arbitraje, con arreglo a las respectivas normas particulares...

²⁶ **Ley 14250 Artículo 23:** Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor. Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar

- Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- Materias no tratadas por el de ámbito mayor.

Esto ocurrió, por ejemplo, en la UNMdP mediante la sanción de las R.R N° 3598/2008 y RR N° 1870/10, que amplían licencias y franquicias que contempla el CCT.

De cualquier forma, la posibilidad de ampliar derechos consagrados en el CCT puede darse cuando la relación de fuerzas o poder de un gremio con respecto a las autoridades de una Universidad, (para el caso que es objeto del presente trabajo) es, por lo menos, equivalente.

En la asociación gremial de primer grado APU, el porcentaje de afiliación ronda el 80 %, aunque ha conocido incluso mejores épocas. En aquellas Universidades donde los porcentajes de afiliación son exigüos, es decir, que los gremios representan a pocas personas, se da la situación de que, en primer lugar, los sindicatos tienen poco poder para negociar: -aunque está establecido en la legislación laboral que “las partes deben negociar en igualdad de condiciones, y de buena fe”-, y a veces sucede también que los propios afiliados y no afiliados conspiran contra la posibilidad de que se alcancen logros colectivos.

En este contexto es observable la falta de antecedentes empíricos que pudieran utilizarse para que sirvieran de punto partida para la elaboración del Convenio. Esto podría ocurrir en el caso de concertarse un nuevo Convenio, o bien si se modificara el actual.

A partir de lo anteriormente expuesto, puede tomarse como punto de partida empírico de la confección de un Convenio Colectivo de Trabajo para el sector No Docente de las Universidades Nacionales, el acuerdo 1157/98, publicado en el Boletín Oficial de la República Argentina, entre el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales, dentro de la instrumentación del Programa de Reforma y Reestructuración Laboral y la celebración del Primer Convenio Colectivo de Trabajo en el marco de dicho Programa, que consta en el expediente N° 948.013/93²⁷ del registro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y teniendo en cuenta los artículos 22 y 23 de la Ley N° 24938, la Ley N° 24185 y el Decreto N° 1007 de fecha 7 de julio de 1995.

-
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
 - d) Condiciones más favorables al trabajador.

²⁷ ACUERDO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PERSONAL NO DOCENTE. Decreto 1157/98. Ver texto Completo en Anexo Documental.

CAPÍTULO IV

Formulación del problema

Contrastar los diferentes momentos de la historia debiera ser parte de la vida. Saber dónde se estuvo ubicado, y cómo se actuó como trabajador en los momentos difíciles habla por cada uno de los protagonistas de este proceso.

Los días 22, 23 y 24 de mayo de 2001, se llevó a cabo en la ciudad de San Juan el XVIII Congreso Nacional extraordinario de FATUN, donde se abordaron, entre otras cuestiones, la situación salarial y la carrera administrativa del sector dentro de las Universidades Nacionales. A tal efecto, se conformó una Comisión Plenaria que abordó dicha temática y emitió una resolución que rezaba lo siguiente: *“Artículo 1°: Proponer a los miembros de la Mesa Ejecutiva de la FATUN la inclusión en el Convenio Colectivo de Trabajo de los Trabajadores No Docentes de un régimen de ingreso a las UUNN que establezca que los mismos se lleven a cabo a través de concursos de oposición y antecedentes. Artículo 2°: Proponer, en el mismo sentido, un régimen que contemple un sistema similar para el progreso en la carrera administrativa de los trabajadores no docentes de planta permanente.”*. Este despacho, puesto a consideración del Plenario del Congreso Nacional, fue aprobado por unanimidad.

De ello se desprende, o debiera desprenderse, que la totalidad de los Congresales Nacionales No Docentes de FATUN que votaban representando al 100 % de los trabajadores no docentes del país, agremiados o no, convinieron en que tanto para ingresar a la carrera administrativa, como para progresar dentro de la misma, el sistema de concursos sería la única metodología a seguir para, según lo extraído de los considerandos de la resolución citada *“(…) ofrecer herramientas que aseguren transparencia y objetividad en la selección del personal ingresante(…) que las mismas consideraciones son aplicables a quienes tengan la posibilidad de progresar en la carrera administrativa(…)”*. Es importante destacar esto, no sólo porque en pocas Universidades se implementaban concursos públicos de antecedentes y oposición (en realidad muchas de ellas eran verdaderos cotos de nepotismo, donde Rectores, sus gabinetes, y gremios, repartían vacantes con nombre y apellido, y en otras ocasiones se pagaban votos a Rector, dado el tipo de elección que permite el estatuto de la

Universidad (diferentes personas que representan a distintos claustros), otorgando cargos no docentes a asambleístas universitarios estudiantiles o a militantes políticos universitarios o foráneos), y porque se verá más adelante cómo lo votado en dicho congreso se olvidaba rápidamente en un cajón para pasar a decidir, nuevamente, el otorgamiento de cargos sin concursos mediante.

En el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata, por Estatuto se establece el sistema de elección a Rector en forma indirecta²⁸, donde los integrantes de los distintos cuerpos componentes de la Asamblea Universitaria, buscan obtener una proporcionalidad grupal favorable de votos para elegir su candidato. Cabe aclarar que, contemporáneamente al debate del articulado del Convenio Colectivo de Trabajo, se estaba llevando a cabo la elección de Rector y Vicerrector de la Universidad Nacional de Mar del Plata. No obstante en esta institución en particular, ya estaba puesto en vigor, desde tres años antes, el sistema de ingreso por concurso público como único medio de cobertura de cargos No Docentes de planta permanente.

En el Acta del Consejo Directivo de FATUN de fecha 10.12.2010 se expresaba: “Debemos defender el Convenio Colectivo de Trabajo, poniendo en vigencia el sistema de concursos tanto para el ingreso como para la jerarquización”. Esto da la pauta de lo poco que se ha podido avanzar en esta temática tan declamada, y poco concretada en los hechos.

Abonando la teoría de que todo lo relacionado a la aplicación del CCT al interior de las UUNN, lo que conllevaría en el caso de la UNMDP a un reencasillamiento en teoría funcional, se vislumbra que lo tratado en la reunión tripartita celebrada el día 04 de noviembre de 2004, entre el CIN-FATUN y SPU (Secretaría de Políticas Universitarias), era toda una falacia. Esto se deja entrever en el siguiente artículo del Acta correspondiente: *“Crear una Comisión CIN-FATUN que acordará la forma de realizar el traspaso del actual sistema escalafonario al nuevo convenio mediante la elaboración de un **tipificador de funciones**, lo que permitirá un profundo reordenamiento de las funciones y jerarquías de las tareas no docentes en las UUNN”*. (Se adjunta acta completa).

²⁸ Es interesante en este punto la lectura del Documento de Trabajo denominado: **La elección de Rector en las Universidades Nacionales**. Carlos Pérez Rasetti – Marzo 2002.

Creemos apropiado en este punto poner de resalto a qué se hace referencia cuando se habla de “Tipificador de funciones”.

Para la Real Academia Española, tipificar tiene los siguientes significados:

1. *tr. Ajustar varias cosas semejantes a un tipo o norma común.*
2. *tr. Dicho de una persona o de una cosa: Representar el tipo de la especie o clase a que pertenece.*
3. *tr. Der. En la legislación penal o sancionatoria, definir una acción u omisión concretas, a las que se asigna una pena o sanción.*

En este caso en particular, elaborar un tipificador de funciones significaba, sencillamente, determinar la responsabilidad de cada categoría (definida a través de la asignación de un número) dentro del agrupamiento al cual ésta pertenece (Ej: Administrativo; Mantenimiento, producción y servicios generales; Asistencial, etc.), a efectos de establecer parámetros que permitieran delimitar el alcance de cada cargo, y un consecuente sistema de jerarquías.

El 31 de marzo de 2006 se homologó el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado entre el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales, de fecha 16 de junio de 2005, lo que abría las puertas para su aplicación en la totalidad de las Universidades, y permitía y obligaba a comenzar con el proceso de reencasillamiento²⁹ para pasar de las categorías actuales a las establecidas en el CCT.

El decreto N° 2213/1987, ya citado, preveía once categorías para ubicar a los trabajadores, siendo la 11 la más alta y la 1 la inicial. El CCT preveía siete categorías, siendo la 1 la más alta y la 7, la inicial.

Entre otras cosas, no existen en el CCT los mismos agrupamientos que en el Decreto N° 2213, debido a lo cual los trabajadores deben ser ubicados en menos

²⁹ **DECRETO 366/06 Tipificador de funciones. Artículo 73:** La Comisión Negociadora de Nivel General elaborará un tipificador de funciones que se integrará como anexo del convenio colectivo. El re-encasillamiento y re-ubicación escalafonaria del trabajador no docente, de conformidad con las denominaciones y niveles que integran el presente convenio colectivo será el que determine la nueva ubicación por agrupamiento, tramo y categoría que le corresponda a cada uno a partir de su fecha de vigencia. Las situaciones que pudieran modificar el encasillamiento original y que surgieren a partir de recursos presentado ante la comisión de re-encasillamiento creada a tal efecto, regirán siempre con retroactividad a la fecha de aquel encasillamiento. Cualquier interpretación o aclaración complementaria referida al presente convenio colectivo serán resuelta por la comisión creada al efecto.

cantidad de las mismas. Asimismo, se recuerda que el reencasillamiento debía ser “funcional”, lo que a todas luces significaba que cada trabajador debía pasar a la nueva estructura de acuerdo a la tarea que desarrollaba (podríamos llamarla “la foto”) en el marco del Decreto N° 2213/87. Pero, también sucedía que se imponía, por Universidad, una pirámide de cargos por categoría, finita, cuyo proceso de cálculo se describe a continuación.

EL PROCESO DE REENCASILLAMIENTO EL CASO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

Relación entre categorías no docentes

Según criterio de función lineal

Construcción de la fórmula.

Se consideran los datos del anuario estadístico del MECyT del 2004, respecto a cantidad de No Docentes.

Se toma como UUNN con mayor número a la UN de Córdoba (2.701 no docentes).

Se toma como UUNN con menor número a la UN de Villa María (89 no docentes).

La fórmula considera, a partir de los porcentajes de la UUNN con menor número de No Docentes, un coeficiente de variación por cantidad de No Docentes por sobre ese mínimo.

Con estos criterios el análisis sería el siguiente:

Categoría	Porcentaje para UUNN más pequeña	Porcentaje para UUNN más grande	No docentes máximo
1	4,00%	1,75%	2.701
2	9,50%	6,75%	2.701
3	16,00%	13,25%	2.701
4	16,50%	16,75%	2.701
5	17,00%	19,25%	2.701
6	18,00%	20,75%	2.701
7	19,00%	21,50%	2.701
Total	100,00%	100,00%	

Categoría	Fórmula de pirámide
1	$(0,04-0,00000861409*NDD)$
2	$(0,095-0,00001052833*NDD)$
3	$(0,16-0,00001052833*NDD)$
4	$(0,165+0,00000095712*NDD)$
5	$(0,17+0,00000861409*NDD)$
6	$(0,18+0,00001052833*NDD)$
7	$(0,19+0,00000957121*NDD)$

NDD = No Docentes Diferenciales respecto a la cantidad de la UUNN más pequeña.

Cálculo

Cantidad de No docentes de la Universidad:

715

1° paso) Calcular NDD. Se resta la cantidad de No docentes de la UUNN en cuestión con los de la UUNN de menor número.

$$\text{NDD} = \text{Cantidad} - 89 = 626$$

2° paso) Determinar pirámide específica de la UUNN bajo análisis.

Para ello se debe aplicar las fórmulas de cada categoría.

Categoría	Fórmula
1	$(0,04-0,00000861409*NDD)$
2	$(0,095-0,00001052833*NDD)$
3	$(0,16-0,00001052833*NDD)$
4	$(0,165+0,00000095712*NDD)$
5	$(0,17+0,00000861409*NDD)$
6	$(0,18+0,00001052833*NDD)$
7	$(0,19+0,00000957121*NDD)$
	Control total

3° paso) Calculo de cantidad de No docentes por categoría en función de la pirámide específica.

Se multiplican los porcentajes por categoría de la pirámide específica por el "Total de No Docentes" de la UUNN bajo análisis.

Categoría	Pirámide x Total de No docentes		No docentes por categoría
1	0,0346076	715	25
2	0,0884093	715	63
3	0,1534093	715	110
4	0,1655992	715	118
5	0,1753924	715	125
6	0,1865907	715	133
7	0,1959916	715	140
		Total	715

Es decir, para cada tamaño de Universidad se decía, en base a una fórmula, cuántos cargos por categoría debían existir, lo cual contrastaba desde el principio con la idea de un “reencasillamiento funcional”, por ser conceptos contradictorios entre sí.

Por ejemplo, si “funcionalmente” había diez trabajadores de la máxima categoría, y en el CCT, más allá de decirse que el reencasillamiento sería funcional, se permitía designar ocho por la aplicación de la pirámide de cargos. Entonces quedarían dos trabajadores sin designar, más allá de cumplir funcionalmente con la labor. Esto daba la pauta de lo que subyacía bajo la idea de la “funcionalidad”.

Aquí hay que tener en cuenta, que todas las Universidades Nacionales estaban contempladas en esta modalidad de cálculo de cantidad de personal no docente por categorías excepto la Universidad Nacional de Buenos Aires. Esta universidad, dada la capacidad de administrar un presupuesto mucho más importante que cualquiera de nuestro país, obtuvo la posibilidad de reencasillar a su personal por fuera de lo que pretendía la FATUN para el resto de las instituciones. Lo hizo dentro de un procedimiento que no fue divulgado ni siquiera en su página institucional.

El siguiente cuadro demuestra cómo al aplicar la pirámide funcional prevista por FATUN para el proceso de reencasillamiento, conllevaba la inevitable baja de categoría³⁰ de agentes no docentes en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Categoría	1	2	3	4	5	6	7	Total
Pirámide Dec. 366	25	63	110	118	125	133	140	714
Propuesta M.d.P.	5	49	129	170	295	8	59	715
	20	14	-19	-52	-170	125	81	

³⁰ ¿Qué es bajar de categoría?

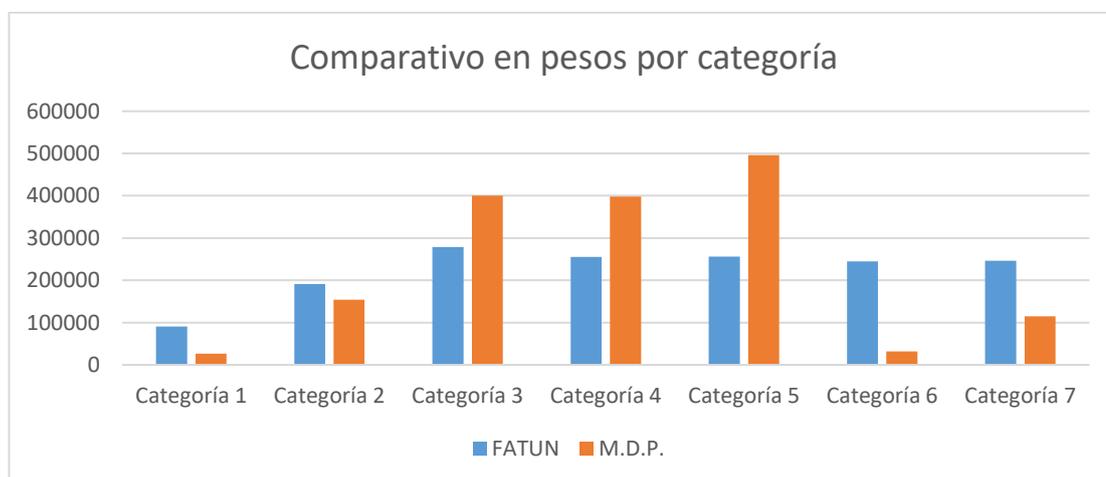
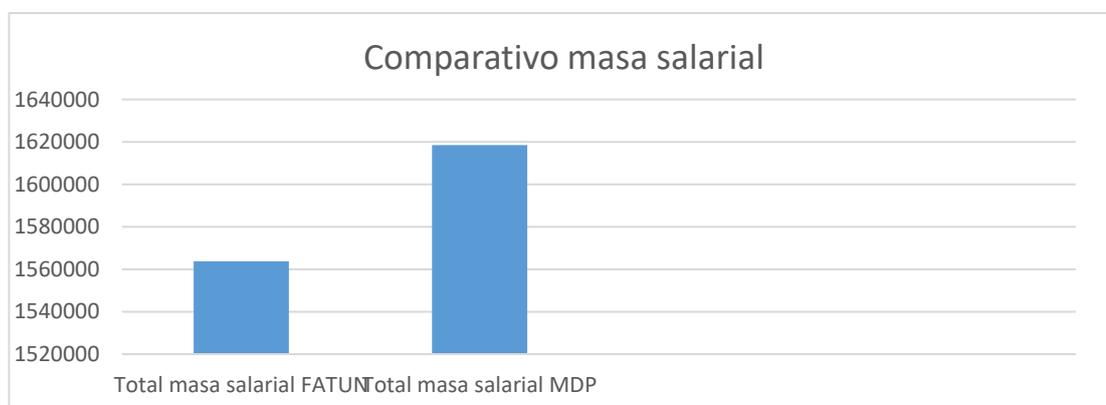
Es un término empleado por la Comisión Directiva de APU. Cuando hablamos de bajar de categoría nos referimos al hecho de no pasar de la categoría que revestía el agente en el marco del Decreto 2213/87, a su correspondiente en el C.C.T. (Ver Memo N°7 que se adjunta al final del capítulo). Esto es a lo que denominamos “pasaje lineal”. Si este pasaje lineal no se producía, y se reencasillaba al agente en una categoría inferior, es ahí donde se producía una “baja de categoría”.

	1	2	3	4	5	6	7	Totales
FATUN	\$90696	\$191394	\$278414	\$255316	\$256455	\$244839	\$246600	\$1563714
M.D.P.	\$26453	\$154350	\$400708	\$398391	\$496230	\$31773	\$115200	\$1618464

Masa Salarial FATUN	\$ 1.536.714
Masa Salarial Propuesta UNMDP	\$ 1.618.464
Diferencia	\$ -54.750

Aquí se evidencia que la propuesta de la Universidad Nacional de Mar del Plata llevada al CIN estaba muy desplazada en cuanto a la ocupación de cargos por categoría, aunque no estaba alejada del monto presupuestario total que se debía asignar a nuestra universidad, en caso de incorporarse al nuevo CCT.

Estos son los valores de la masa salarial, a los valores de Diciembre de 2007:



Es importante señalar que, si bien la masa salarial no mostraba grandes diferencias para lograr un acuerdo, sí lo era la cantidad de agentes asignados a cada categoría. Esta fue evidenciada en uno de los puntos de una de las reuniones sostenidas entre los paritarios por la Gestión de la Universidad Nacional de Mar del Plata, la Comisión Directiva de APU, y los representantes del CIN y la FATUN, celebrada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Es en este punto donde confluían innumerables interrogantes dentro del sector no docente, que tenía en sus manos parte de la decisión que se debía tomar (o al menos eso se sostenía en esta Universidad), los cuales abonaban a diario los debates sobre cuál sería la mejor decisión a tomar, bajo la premisa de que ningún trabajador resultara damnificado en sus derechos.

¿Qué pasaría si hubiera podido producirse un “Pase Lineal”? (es decir, que cada trabajador no docente adquiriera igual categoría en el CCT que la que revestía en el Decreto 2213 -Aclaración: Queremos significar equivalente, ya que no coinciden los números asignados a las mismas en ambas estructuras- tal cual lo contemplaba una de las propuestas presentadas por APU).

Aquí queda evidenciado que el monto de dinero que debería recibir la Universidad Nacional de Mar del Plata, por la implementación de un “Pase Lineal”, debía ser muy superior a lo que el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación tenía previsto girar, para la implementación del CCT.

¿Por qué la Universidad de Mar del Plata concentraba tantos trabajadores No docentes en la categoría 7 del Decreto 2213/87?

En este punto se debe dar cuenta de un antecedente empírico que tuvo como consecuencia la acumulación de personal en la categoría mencionada: Este antecedente fue lo que se denominó “La toma del Rectorado” del mes de Septiembre de 2005. En una sesión de Consejo Superior, la cual como todas era filmada y grabada por un trabajador no docente, instantes antes de terminar, las autoridades de la universidad invitaron al mismo a apagar la filmación. Las autoridades entonces votan un incremento salarial para sus propios cargos. Esto se dio a conocer al personal no docente. Se trata en varias asambleas, y la conducción gremial (en un contexto de austeridad monetaria) instó a los trabajadores no docentes a una lucha por los mismos beneficios que el sector de conducción.

Luego de que las autoridades de la universidad decidieran no retrotraer bajo ningún aspecto su incremento salarial, y no otorgar el mismo para los trabajadores no docentes, se votó en una asamblea extraordinaria de APU, en el hall del Rectorado de la Universidad, la toma del mismo.

Pasados los treinta y cinco días de la medida de fuerza, las autoridades de la universidad propusieron, a modo de paliativo, que todas aquellas personas que se encontraban en las categorías 5 y 6 del Decreto 2213/87 pasarían a la categoría 7 del mismo, simulando un proceso de promoción, encubriendo un aumento salarial, lo cual quedó plasmado en la Resolución de Rectorado 2127/2006³¹.

Esto produjo como consecuencia una acumulación de trabajadores en la categoría 7, sin estudio previo de las funciones que desarrollaban, y que pudieran dar como resultado su ubicación en dicha categoría a partir de la función que desarrollaban (lo que ya denominamos como “tipificador de funciones”). Es de destacar que este procedimiento se había llevado a cabo varias veces con anterioridad, especialmente en contextos de fuerte recesión económica estatal, donde los salarios se deterioraban con respecto a la inflación, y los gremios bregaban por no perder el poder adquisitivo del salario. Es decir que era moneda corriente, aunque probablemente no la más apropiada, para paliar contextos de crisis.

Y aquí toma especial relevancia lo que decían los trabajadores no docentes en tono de ironía en ese momento: “El reencasillamiento será funcional...funcional a la patronal y al gobierno”. No se lograba avizorar un resultado donde el final no contuviera la pérdida de categorías por parte de algunos trabajadores. Y esta cuestión llevaba no pocos debates dentro del estamento No Docente.

Pero, aunque pareciera que se ha tenido, al llegar a este punto, la posibilidad de dar cuenta de la cantidad innumerable de perjuicios que se entendía acarrearía efectuar el reencasillamiento, hay además un detalle que se constituye en el punto más álgido del tema, y es el siguiente: es obvio (y en general hay mucha coincidencia)

³¹ **RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° 2127.- MAR DEL PLATA, 15-9-06....**

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el “RESULTADO DEL PROCESO DE RECATEGORIZACIÓN”, de los agentes no docentes de todos los Agrupamientos, **Categorías 4, 5 y 6**, que realizado por la Comisión Evaluadora de Reencasillamiento 2006, en Anexo de dieciocho (18) fojas, forma parte de la presente.

ARTÍCULO 2º.- Dar de alta, al personal de planta permanente incluido en el Anexo de la presente Resolución, a partir del 1º de enero de 2006, en la Categoría Nueva, que en cada caso se indica.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese. Dése al Boletín Oficial de la Universidad. Comuníquese a quienes corresponda. Cumplido, archívese. (Se adjunta versión completa en el Anexo Documental).

que las estructuras jerárquicas de entes como el nuestro, deben ser piramidales. Es decir que conforme se baja de la pirámide desde la cima, hay cada vez más categorías hacia debajo de distinta jerarquía, por la simple distribución y delegación de labores.

Pues bien, como resultado de las políticas depredadoras no sólo del Estado Nacional³² sino de los Rectores mismos, que en general no tienen política alguna de personal, de carrera o de capacitación entre otras para el sector No Docente, muchos gremios optaron, como ya se ha documentado previamente (a falta de poder concretar una mejora salarial para los magros salarios de los trabajadores de las categorías del tramo inferior) por efectuar corrimientos de categorías hacia arriba, siempre dentro de los tramos inferior y medio. Con esas iniciativas se compensaba la cuestión salarial, lo cual constituía simplemente un parche a esta problemática, y obviamente distaba mucho de ser una solución de fondo.

La siguiente matriz de datos, ilustra cómo quedó dicho proceso de Recategorización:

³² Recordemos a modo de ejemplo que en el año 2001 el gobierno nacional le quitó a todos los trabajadores del sector público nacional, por varios meses, el 13 % de los salarios, mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 896/01, el que luego fue declarado inconstitucional. En un acuerdo entre FATUN y CIN, en consecuencia, la Universidad Nacional de Mar del Plata devolvió dichas sumas. Posteriormente, el gobierno nacional devolvió idéntica suma a través de los Bonos denominados BODEN 2008, emitidos en el año 2003, con lo cual los trabajadores docentes y no docentes de las universidades nacionales percibieron ese importe dos veces.

R.R. 2427/2006

Proceso de reevaluación

Resultado final corrimiento de categorías por Agrupamiento

Agrupamiento	C.A.-C.P. 4-4	C.A.-C.P. 4-5	C.A.-C.P. 4-6	C.A.-C.P. 4-7	C.A.-C.P. 5-5	C.A.-C.P. 5-6	C.A.-C.P. 5-7	C.A.-C.P. 6-6	C.A.-C.P. 6-7	Total
Administrativo		13	47	133	1	10	30	1	6	241
Técnico			8	35		1		1	1	46
Admin./técnico				5						5
Técnico admn.			1	2						3
Mantenimiento			1	1		3	5	1	1	12
Serv. Generales		9	38	20	1	15	13	4	10	130
Asist. Suog. C										4
Asist. Suog. D					3					3
Total	0	22	115	200	5	29	48	7	18	444

C.A. = Categoría anterior

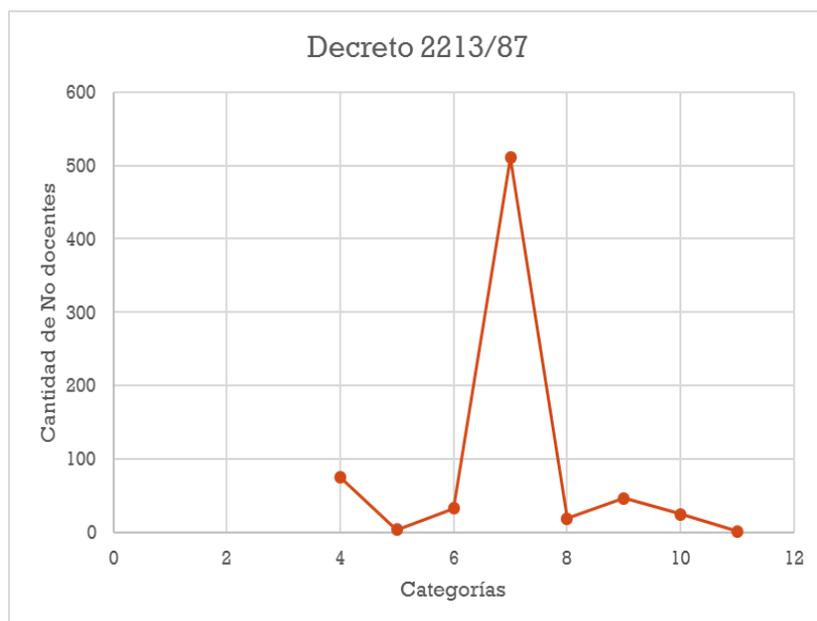
C.P. = Categoría posterior

Como consecuencia de estas iniciativas, y al darse corrimientos escalafonarios sucesivos hacia categorías del tramo medio, la pirámide normal que se suele encontrar, se había convertido en un rombo, toda vez que la mayor cantidad de

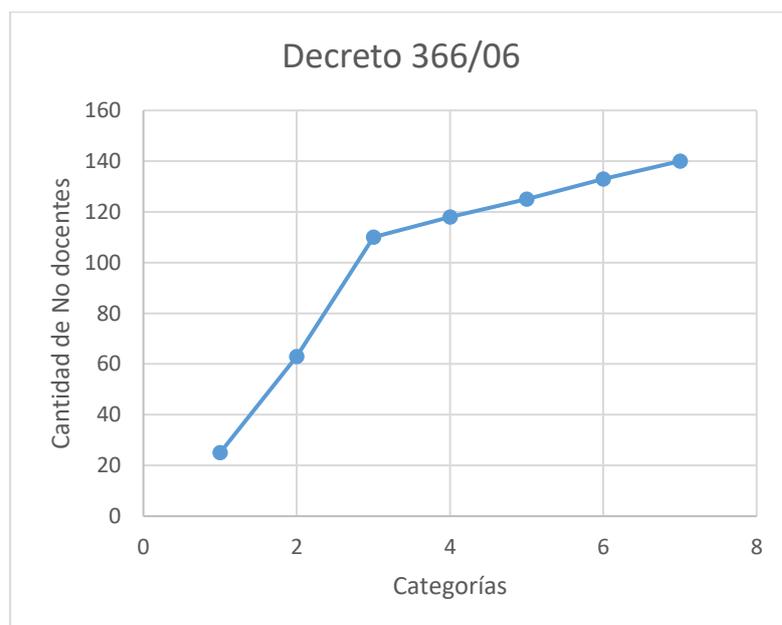
categorías y cargos se concentraban en el sector medio de la estructura. Entonces la incógnita era, taxativamente, cómo se haría para “introducir” un rombo dentro de una pirámide, cuestión que se planteaba continuamente en los debates a que se daba lugar.

Los siguientes gráficos ilustran las dificultades que se habían producido luego del proceso de reencasillamiento para poder cubrir lo que, en cualquier organización, se conoce como Pirámide de Cargos y Funciones³³.

Decreto 2213/87	
Categoría	Cantidad
11	2
10	24
9	48
8	19
7	529
6	6
5	3
4	80



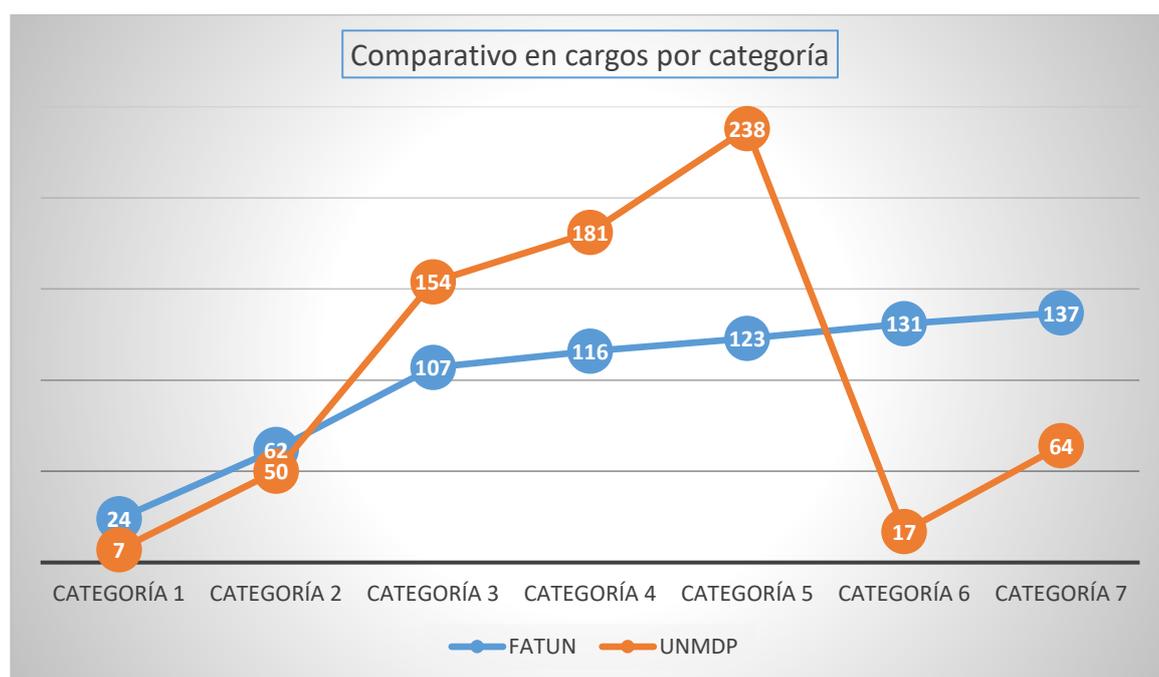
Decreto 366/06	
Categoría	Cantidad
1	25
2	63
3	110
4	118
5	125
6	133
7	140



³³ La estructuración de las Organizaciones: Henry Mintzberg

	1	2	3	4	5	6	7	Totales
FATUN	24	62	107	116	123	131	137	700
M.D.P.	7	50	154	181	238	17	64	711
diferencia	-17	-12	+47	+65	+115	-114	-73	+11

Comparativo en cargos por categoría



“*La necesidad tiene cara de hereje*”, reza un refrán popular. Esto se vislumbraba dentro del recinto asambleario de nuestro gremio, donde algunos trabajadores, a sabiendas de la categoría que potencialmente les tocaría en caso de producirse el reencasillamiento, elucubraban subterfugios de variada índole para manipular la voluntad de otros trabajadores, dubitativos unos, que desconocían el tema por desidia o falta de participación continua otros, o que poco tenían para perder.

Del otro lado, otros trabajadores luchaban por convencer a los compañeros de que reencasillar con esa metodología no podía llevarnos a ningún destino cierto.

Puede el lector imaginarse los innumerables debates que en las asambleas gremiales de base se daban sobre este asunto, los cuales se verán transcritos en el próximo capítulo. Pero es menester dejar en claro un punto: Lo que estaba en juego era el salario de los trabajadores no docentes, obviamente cuestión no menor, y bien

sabida es que, cuando de dinero se trata, muchas veces el compañerismo queda de lado. Porque era evidente que cuando algunos trabajadores especulaban con una categoría mayor (y su correspondiente incremento en el salario) sería en desmedro de otros, a los cuales el valor del salario les aumentaría, aunque no así su categoría, lo cual implicaba que, con el transcurso del tiempo, la diferencia entre escalas salariales iba a resultar cada vez mayor.

A la par, no se puede soslayar que se produjo contemporáneamente la aparición, a nivel de la UNMdP, de una incipiente organización gremial no docente que se autodenominó SUTUM. (Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Mar del Plata, un contrasentido en sí mismo al llamarse “único”, ya que existía un gremio, que era APU).

La aparición de este grupo con intenciones de tener un espacio dentro del espectro gremial vernáculo, se produjo dado que algunos compañeros se acercaron a la conducción de la Federación con el discurso de que en la Universidad Nacional de Mar del Plata no se quería el CCT, y trataron de convencer a la dirigencia de que serían ellos quienes lograrían la captación de afiliados, y la consecuente aplicación del convenio.

Los trabajadores integrantes de esta organización participaban a veces, por fuera de la organicidad obvia, de algunas reuniones de la FATUN. A su vez, participaban de las Asambleas de Base del gremio APU. Pasado un lapso corto de tiempo, este intento de creación sindical se diluyó, al no concitar en lo absoluto la adhesión de los trabajadores.

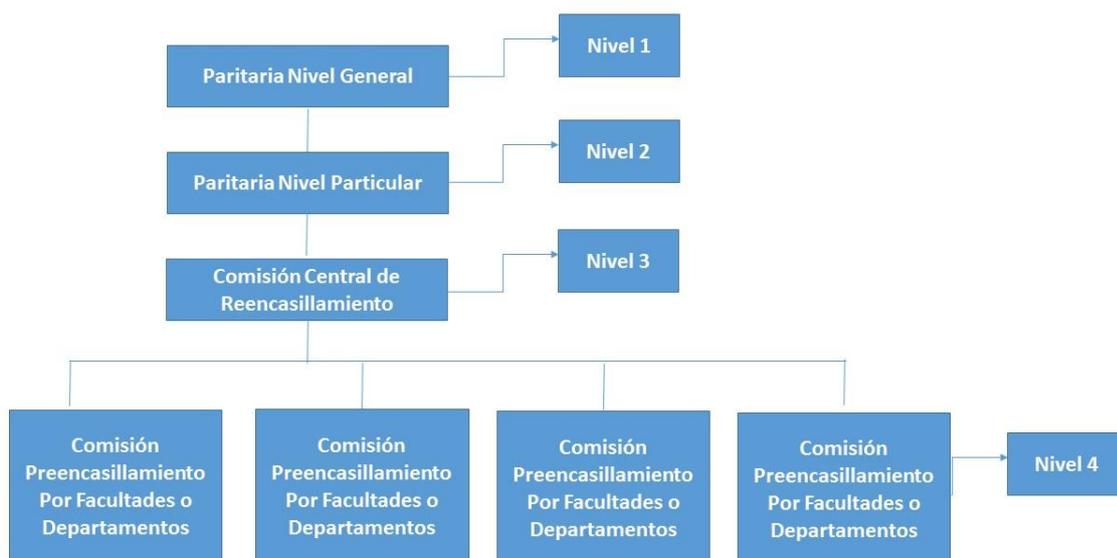
En este contexto de crisis absoluta, seguramente no era conveniente la intromisión de grupos por fuera de la Asociación sindical ya constituida (APU) que aportaría a la confusión general.

Además, es interesante destacar aquí que personas o grupos que en el medio del proceso de reencasillamiento habían conseguido alguna determinada categoría, volvieron a reunirse con la conducción de la Federación -durante la etapa de apelaciones a la paritaria nacional-, y al cabo de esa reunión algunos obtuvieron varias de las máximas categorías jerárquicas que prevé el convenio.

Es evidente que a partir de esta actitud de la Federación, subyacía un intento de intervenir y de presionar a los trabajadores no docentes de Mar del Plata, para que fueran orgánicos a sus intereses, utilizando todo tipo de estrategias.

CAPITULO V

Niveles de Aprobación del Reencasillamiento. Funciones de cada uno de ellos.



Pautas para el reencasillamiento

1.- Generales

1.1. Todos los miembros integrantes de las Comisiones de los niveles 3 y 4 deberán ser preferentemente trabajadores No Docentes de planta permanente, con una antigüedad no inferior a 5 años en la función que desempeñan actualmente.

1.2. Los integrantes de las Comisiones podrán participar sólo en una única instancia en alguno de los niveles previstos para el reencasillamiento.

1.3. Deberá tenerse en cuenta que no se registren superposiciones en la asignación de jerarquías en la misma función.

2.- Comisión de Preencasillamiento por Facultades o Departamentos (Nivel 4)

2.1. Deberá conformarse una comisión por cada agrupamiento, la misma deberá estar integrada, como mínimo por 4 representantes 2 por parte de las autoridades y 2 por los trabajadores.

2.2. La entidad gremial podrá designar un veedor.

2.3. Las pautas para la conformación de las comisiones estarán a cargo de la Paritaria Particular.

2.4. El dictamen deberá ser rubricado por la autoridad máxima de la Institución.

2.5. Este dictamen deberá ser enviado a la Comisión Central de Reencasillamiento.

2.6 Para cumplimentar el trabajo de la Comisión la misma deberá contar con todos los formularios para reencasillamiento de cada agente.

3.- Comisión Central de Reencasillamiento (Nivel 3)

3.1. Los integrantes de esta Comisión serán designados por el Rector a propuesta de la Paritaria Particular.

3.2. Estará integrada por 4 miembros propuestos por los representantes de la Institución y 4 propuestos de la representación gremial.

3.3. Esta Comisión elaborará el Proyecto de Reencasillamiento de toda la Institución Universitaria y la enviará a la Comisión Paritaria Particular, para su consideración y posterior aprobación, debiéndose respetar las pautas de reestructuración y reencasillamiento aprobadas por la Paritaria General.

4- Comisión de Paritaria Particular (Nivel 2)

4.1. La Paritaria Particular considerará el dictamen de la Comisión Central y resolverá el reencasillamiento definitivo. Posteriormente lo remitirá a la Paritaria de Nivel General.

5.- Comisión Paritaria General (Nivel 1)

5.1. Será la encargada de supervisar que los reencasillamientos de cada Universidad se ajusten a las pautas generales aprobadas por esta Comisión.

Interposición de Recursos

Luego que el agente se notifique de su nueva situación de revista, podrá plantear formalmente su disconformidad dentro de los diez días, en primera instancia a la Paritaria Particular. La Comisión Paritaria deberá resolver la apelación dentro de los treinta días subsiguientes, notificando al interesado la resolución tomada.

Notificado el agente, y en caso de continuar disconforme, podrá recurrir en segunda instancia de apelación a la Comisión Paritaria General dentro de los 10 días de haber sido notificado, agotándose de esta manera el reclamo por la vía administrativa.

El papel de la Comisión Central de Reencasillamiento

Mediante Resolución de Rectorado N° 3148/07 (Se adjunta como ANEXO), de fecha 9 de octubre, se crearon a través de los artículos 1° y 2° las Comisiones de Preencasillamiento, tanto para el área central como para cada una de las Facultades, y asimismo la Comisión Central de Reencasillamiento, cuyos integrantes ya se explicitaban en el texto mismo de la norma.

Importante es destacar la existencia del artículo 3° que establecía lo siguiente: *“Se deja explicitado adecuadamente que las propuestas de reencasillamiento, elaboradas por las Comisiones aprobadas por la presente, no tendrán carácter vinculante ni generarán derechos adquiridos a favor de los agentes”*.

Dentro de los vistos y considerandos de la misma es oportuno destacar las siguientes apreciaciones:

1. *“que el reencasillamiento debe ser funcional”*
2. *“corresponde que la tarea inicial de puestos de trabajo y propuesta de reencasillamiento sea realizada por el área que esta Universidad designe”*

En consecuencia se dicta el citado acto administrativo bajo la premisa de que el proceso sería “funcional”, es decir que cada trabajador recibiría la categoría que le correspondía según las tareas que llevaba a cabo, o sea su función.

Seguidamente, en el marco del ANEXO, en el título CRONOGRAMA Y CRITERIOS PARA EL REENCASILLAMIENTO EN EL CCT, se detallaba lo siguiente, cuestiones que merecen ser mencionadas, ya que en algunos casos no se cumplieron a pesar de haber estado reglamentadas, poniendo en un pie de desigualdad a diferentes trabajadores:

1. Que se iban a utilizar las *“planillas provistas por la FATUN para el reencasillamiento”*.
2. *“La comisión de preencasillamiento en cada sector tendrá la responsabilidad de supervisar que se completen las planillas previstas por cada agente en tiempo y forma (Hoja 1 Formulario FATUN, Hoja 2 Formulario FATUN, y Hoja 3 – complementaria confeccionada por esta Universidad). Una vez finalizada esta etapa deberá remitir estructura, tipificador, listado de personal y **planillas completas** a la Comisión Central de Reencasillamiento”*.
3. *“El objetivo de esta Comisión (Nota: Comisión Central de Reencasillamiento) es elevar un proyecto de reencasillamiento de toda la*

Universidad a la paritaria particular, y para ello deberá respetar los siguientes criterios³⁴.

“Cada trabajador accederá por lo menos a la categoría que le corresponde horizontalmente en el escalafón del CCT. De esta manera, ningún trabajador retrocederá de categoría en el nuevo escalafón” (Se citan acto seguido, en el mismo acto administrativo, las equivalencias horizontales de categorías).

“En el caso de las Unidades Académicas deberá tenerse en cuenta que a igual función, igual categoría”.

“El reencasillamiento será funcional, teniendo en cuenta la estructura acordada y presentada en el año 2006 al H. Consejo Superior”

“(…La Comisión de preencasillamiento por Facultad y área central…) tendrán como misión la determinación de la función en que se vienen desempeñando los distintos agentes de cada una de las Facultades y área central según corresponda. Las planillas deberán ser rubricadas por la autoridad máxima del área. Además, deberán elevar a la Comisión Central de Reencasillamiento los formularios de preencasillamiento no docente correspondiente a cada una de las Facultades y área central según corresponda”.

“Para cumplimentar el trabajo, las Comisiones deberán contar con todos los formularios para el preencasillamiento no docente de cada agente”.

Según el ANEXO denominado “Instructivo general”, que se adjuntaba como parte integrante del acto administrativo citado, se presuponía que todos los agentes debían cumplimentar la totalidad de las planillas para poder ser reencasillados. Seguidamente obraba instructivo para la conformación de las planillas respectivas.

Se sobreentendía que el cumplimiento de las planillas era imperioso, toda vez que, de no contarse con las mismas, no hubiera podido discernirse la categoría a asignar a cualquier agente, por no contar con la información respectiva que oficiara de marco informativo y jurídico (Se adjunta a efectos de contrastar la veracidad del cumplimiento de lo establecido por la RR ya citada, acta “elevando las actuaciones llevadas a cabo por el Personal No Docente de la Facultad de Ingeniería para el Reencasillamiento que ha impuesto por la FATUN-CIN- Decreto 366/06”, donde consta que los agentes Martín Gainza y Claudio Salvatore no presentaron planilla a la fecha)³⁵.

³⁴ .- Se citan acto seguido, en el mismo acto administrativo, las equivalencias horizontales de categorías.

³⁵ .- Se adjunta dentro del Anexo Documental, nota firmada por Claudio Salvatore, titulado “ENTENDIENDO EL PROCESO DE REENCASILLAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA”, donde el mismo planteó su posición pública sobre el procedimiento llevado a cabo, previo a la culminación del reencasillamiento.

Es de destacar, como un punto más de discordia, que hubo, asimismo, una observación a la inclusión, en la Comisión Central de Rencasillamiento, de una persona ajena a la estructura formal no docente (personal contratado). El apelante entendía que *“Si bien los criterios aprobados permiten la designación de cualquier persona, pertenezca o no a alguna de las plantas de la Universidad (incluso), creo que deberían ser compañeros no docentes los que estén defendiendo los intereses del sector No Docente, por estar íntimamente relacionados con los intereses grupales y no por personas ajenas al Régimen de Carrera”*.

Se adjuntan, asimismo, dentro del ANEXO citado:

1. Copias de notas que documentan el reencasillamiento del Sr. Claudio SALVATORE sin haber presentado planilla alguna, y su apelación a tal proceso.
2. Copia de nota del Sr. Claudio SALVATORE elevada al delegado del Ministerio de Trabajo con fecha 10 de octubre de 2007, denunciando la falta de garantías del proceso de reencasillamiento.
3. Copia de nota del Sr. Claudio SALVATORE al Sr. Rector de fecha 23 de octubre de 2007, con el fin de solicitarle se dejara sin efecto la R.R N° 3148/2007 (Cronograma y Criterios para el Reencasillamiento del Personal No Docente en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por Decreto PEN N° 366/06), en virtud de que algunas cuestiones establecidas en la misma no se estaban cumpliendo.
4. Copia de nota de los trabajadores categoría 10 (Dentro del marco del Decreto 2213/87) de Rectorado, al Sr. Rector, destacando la inobservancia de las mínimas garantías que el proceso de reencasillamiento debía otorgar a los trabajadores No Docentes, abonando a la vez otras opiniones en el mismo sentido.
5. Copia de nota de los trabajadores de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, abogados todos ellos, dejando de manifiesto la existencia de irregularidades en el proceso de reencasillamiento.
7. Documento titulado “copia de anexo acta paritaria de apelaciones reencasillamiento”, donde se estipulan cambios en las asignaciones de categorías de algunos agentes.

De la documentación presentada puede inferirse que el proceso de reencasillamiento se llevó a cabo sin las garantías necesarias que hubiera otorgado la cobertura de los cargos por concurso. Las múltiples observaciones planteadas por diferentes actores no docentes, que no fueron tenidas en cuenta, abonan la cantidad de apelaciones presentadas al procedimiento, de las cuales cerca de una decena solamente fueron resueltas por la paritaria nacional, algunas sin asidero formal, donde se demostró el manejo poco claro de FATUN y la paritaria nacional. Del resto, solamente algunos trabajadores han podido recuperar su categoría a través de mecanismos movilizados y conseguidos en paritaria particular por la actual comisión directiva de APU y las asambleas correspondientes, muchos años después de postergaciones. De las apelaciones presentadas dentro del proceso de reencasillamiento, ninguna de ellas fue resuelta. Algunas incluso se manejan mediante iniciativas judiciales, aunque a la fecha no han prosperado.

Nota de los Autores: adjuntamos en el ANEXO DOCUMENTAL una impresión del Memorandum N° 7 de fecha 17 de agosto de 2007, en donde la Gestión Política de la Universidad Nacional de Mar del Plata, a través de la Secretaría de Relaciones Laborales Universitarias informa acerca del cronograma y de los criterios de reencasillamiento del sector No docente.

CAPITULO VI

Pasos dados en Asambleas hasta decidir reencasillar

Para fundamentar lo acaecido durante el proceso de las Asambleas Extraordinarias de A.P.U. y hasta el final del proceso de reencasillamiento, se hace el siguiente resumen de las asambleas que se estima fueron las más importantes, el cual evidencia las dudas que reinaban en el recinto, sumado en algunos casos a un apuro basado en "supuestos perjuicios que acarrearía, para los trabajadores, no tomar decisiones en forma inmediata", tal como se repitiera incesantemente desde la propia conducción de APU.

Otro tema no menor en estas instancias, es reiterar la puja que existía, y que ya ha sido citada con anterioridad, entre APU y SUTUM. (Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata), quienes intentaban obtener la mayor cantidad de cargos y las mejores categorías para su gente: APU lo hacía para sus afiliados, según la función que cumplían, tal como se ha citado con precedencia, y SUTUM lo intentaba lograr para sus integrantes, quienes a su vez pretendían quedarse con la representación gremial. Es de destacar que el SUTUM tenía llegada directa a FATUN, y contaba con la complacencia de la misma. En este sentido, la Federación obtenía un doble rédito: por un lado tenía interlocutores directos en nuestra Universidad (algo que no ocurría con APU) y por otro conformaban conjuntamente un elemento de presión para efectuar el reencasillamiento de acuerdo a las pautas que los mismos imponían.

Cuando se habla de perjuicios se hace referencia a que se había instalado en las Asambleas que el dinero que había conseguido la Federación para llevar a cabo el proceso de reencasillamiento, a través del Ministerio de Educación, podría llegar a perderse (ver nota al Rector de la Universidad Nacional de Córdoba³⁶), es decir que otras universidades hubieran podido utilizarlo para el corrimiento de sus respectivas

³⁶ La Nación no adelantará fondos hasta que no se complete el reencasillamiento. Así lo expresó el rector Jorge González durante la sesión del Consejo Superior de la UNC realizada el martes 21, luego de las negociaciones que mantuvo con las autoridades nacionales. Ver texto completo en Anexo Documental.

unidades académicas, lo cual dejaría a la Universidad Nacional de Mar del Plata sin el correspondiente financiamiento. Pero ello no tenía correlato en la realidad, porque el dinero proveniente del Ministerio debía obligatoriamente ser utilizado por cada Universidad, únicamente.

Lo que sí dejó en evidencia todo este proceso, es que al interior de cada universidad se producía una lucha de intereses para ver qué dependencia se llevaría más cargos, y más dinero. Nuestra universidad no estuvo ajena a estas disputas.

Un dato importante a tener en cuenta: a este momento de la cuestión, de un total cercano a los 40000 trabajadores No Docentes de todo el país, menos de 1000 no se habían reencasillado y 37 de las 39 Universidades Nacionales ya habían finalizado este proceso (ver Actas de Reencasillamiento en el ANEXO DOCUMENTAL, “Actas de Reencasillamiento”).

Aquí corresponde presentar el siguiente interrogante con respecto a lo antedicho: o bien el proceso de reencasillamiento estaba demorado (cualesquiera fuesen las causas), o al mismo no se le concedió la importancia que revestía, tanto sea por las autoridades de la Universidad, como por la Conducción Gremial.

Es menester aclarar que pocos son los Sindicatos de Base que conforman la Federación, que tengan un estilo de conducción democrático como APU, lo que conlleva, en este último caso, a la demora en la toma de decisiones, ya que las más importantes se toman en asambleas, según lo que el mismo Estatuto estipula, las que son previamente convocadas con la antelación prevista en su articulado. (Ver nota de la Secretaría de Relaciones Laborales Universitarias de la Universidad Nacional de Mar del Plata al Rector, para que la misma sea enviada a los Paritarios del Sector No Docente del C.I.N., en el ANEXO DOCUMENTAL).

Volviendo al seno del sector, se detallará a continuación lo acaecido en cada una de las doce asambleas que dieron forma al proceso de reencasillamiento (Texto extraído sin modificación alguna del Libro de Actas de Asambleas del gremio APU - excepto aclaraciones previas para entrar en tema- para lograr que el lector comprenda integralmente el asunto que se pretende informar):

Asamblea del 29/03/07: Se informa en asamblea que FATUN explicó cómo bajar compañeros de categoría. La Comisión Directiva propone reencasillar con una pirámide propia, sin bajar compañeros de categoría. Se debate que no hay un tipificador de funciones para el sector no docente. Se vota armar una comisión que

analice nuestra situación y presente un proyecto de reencasillamiento con las posibilidades de mejora, que cree un tipificador de funciones que trabaje con la estructura presentada para el sector como marco, que siga trabajando con la normativa del C.C.T., y que participen en esa comisión el Cuerpo de Delegados, la C.D. (Comisión Directiva) y compañeros de las áreas técnicas.

Entre la Asamblea anteriormente citada, y la que sigue a continuación, hubo tres Reuniones Paritarias Particulares, entre la Comisión Directiva de A.P.U. y la Gestión de la Universidad Nacional de Mar del Plata, las cuales se adjuntan en el ANEXO DOCUMENTAL, en las que se observa que no fue tratada la temática del reencasillamiento, lo que podría evidenciar un claro desinterés sobre el tema más importante que se discutía en ese momento.

Asamblea del 30/05/07: Se reciben, por parte de la comisión creada en el punto anterior, dos propuestas para reencasillar. Ambas coinciden en que ningún compañero bajará de categoría (esto con relación a la pirámide impuesta por la FATUN), y que ninguna contempla concursar la totalidad de los cargos. Se vota por una de ellas. Se establece un cronograma de acciones a seguir para producir el reencasillamiento (Es ahí donde se dan los primeros pasos para aplicar el reencasillamiento al sector No docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata)³⁷.

Se adjunta, asimismo, también en el ANEXO DOCUMENTAL, una impresión de una nota de fecha 15 de junio de 2007, enviada por la Secretaría de Relaciones Laborales Universitarias de la Universidad Nacional de Mar del Plata, a quien fuera el Rector de la misma, arquitecto Daniel Medina, respecto a lo sucedido en el primer proceso de recategorización producido durante el año 2005, que hemos descripto con anterioridad.

En esta nota, queda evidenciado que la Universidad Nacional de Mar del Plata, no estaba dispuesta a solventar cualquier cargo que surgiera de dicha recategorización, por fuera de los cargos acordados entre las partes.

Asamblea del 15/06/07: Se aprueba por unanimidad "exigir a la FATUN que respete lo resuelto en las diferentes asambleas de Mar del Plata, en cuanto al proyecto

³⁷.- Aquí comienza a dejarse entrever la existencia de grupos de poder, que presionaron tanto a autoridades de la Universidad como a la conducción gremial, a los efectos de obtener distintos tipos de beneficios propios, tanto sea para la obtención de una mayor cantidad de cargos, como mejores categorías).

de reencasillamiento que se apruebe en paritarias particulares, y se ponga al frente de la defensa de dicho proyecto".

Asamblea del 27/06/07: La Comisión Directiva de A.P.U. informa que la pirámide propuesta excede la masa salarial prevista y la Universidad no piensa poner la diferencia. Sobresalen algunos planteos a favor del reencasillamiento con el argumento de que "estamos perdiendo plata". Miembros de la C.D. dicen que "mientras no avanzamos nosotros, avanza la patronal". También se plantea que si el reencasillamiento es funcional, se contradice con la imposición de una pirámide de cargos.

La explicación para este punto es que si el reencasillamiento era "funcional", cada trabajador debía ser ubicado en la categoría que correspondía según la función que llevaba a cabo al momento de definir la categoría (como lo hemos enunciado con precedencia). Como se imponía una pirámide de cargos por categoría, la totalidad de los trabajadores debían respetar la pirámide de cargos en detrimento de la categoría que le correspondía. Por ende, no podía hablarse de "funcionalidad" al tener que respetar un traspaso escalafonario que nada tenía que ver con las funciones que los trabajadores desarrollaban.

Asamblea del 04/07/07: La C.D. informa que "tal cual lo vaticinado por ellos, el poder político de la Universidad ha estado cerrando filas en detrimento de las estructuras orgánico-funcionales del sector". Reafirman que la lucha se debe centrar en la defensa de lo ya presentado por expediente en el Consejo Superior y reencasillar. Una compañera dice que habló con un Decano que le manifestó que "es mentira que estaban recortando la estructura". Luego manifiesta estar arrepentida de haber votado el reencasillamiento.

Desde la Comisión Directiva de APU. se dice que la gestión y los decanos quieren acomodar el proyecto para incorporar "gente de su palo" (SIC). Siguen diciendo que "la gestión en este momento habla, dispone y negocia el proyecto de reencasillamiento que nos pertenece como sector, mientras nosotros estamos discutiendo dimes y diretes, que sólo hacen profundizar el argumento de la división" (del colectivo no docente). Sostienen que "si seguimos discutiendo entre nosotros, el poder de las gestiones va a seguir avanzando". Una compañera plantea que fue errónea la aprobación de criterios de ocupación de cargos por función "a dedo" y no por concurso, mezclando en todo esto un aumento salarial encubierto. Se propone

reabrir el debate de la ampliación de la estructura de servicios generales, lo cual genera rispideces. Desde la presidencia de la Asamblea se sugiere abrir una instancia de negociación en las facultades y servicios generales. En definitiva, se aprueba reencasillar tomando como modelo la estructura acordada en la paritaria, armando un proyecto de actualización de la misma, y presentarlo en el mismo expediente³⁸.

Asamblea del 06/11/07: Se plantean incoherencias entre los integrantes de la Comisión Central de Reencasillamiento cuya integración se resolvió mediante Resolución del Rectorado N° 3148 del 09/10/2007³⁹ (Ver en el ANEXO DOCUMENTAL, "Actas de Reencasillamiento").

Otros compañeros intervienen diciendo que "desde junio estamos perdiendo de ganar todas las categorías" y que "el reencasillamiento está trabado porque ponen palos en la rueda constantemente". Un trabajador dice que "siempre hubo una posición clara de no reencasillar pero nunca fue mocionada, y que la mayoría de la gente aprobó el reencasillamiento en asamblea".

Una compañera propone impugnar el proceso. Se plantea que la Comisión Central de Reencasillamiento se excedió en sus atribuciones. La Comisión Directiva informa que a partir de la publicación oficial de las categorías por parte de la Comisión Central, se podrá apelar a la paritaria particular. También se informa que ni bien se termine el proceso de reencasillamiento se va a pedir la actualización de la estructura. Un afiliado manifiesta que compañeros que recién entran, van a acceder a cargos jerárquicos, en detrimento de otros con más antigüedad (lo que obviamente genera tensión dentro del recinto asambleario). Un compañero del Agrupamiento de Servicios Generales mociona "hacer el reencasillamiento con pase lineal de categorías con concursos, y con una estructura ampliada que se presente ante el Consejo Superior". Otro trabajador dice que se han cumplimentado planillas de reencasillamiento

³⁸ .- Independientemente a las Asambleas descritas, se quiere dejar constancia de que a esta altura de los acontecimientos, se juntaron firmas de compañeros de distintas unidades académicas, distintos agrupamientos y distintas categorías, a los efectos de solicitarle a la Comisión Directiva la convocatoria a Asambleas Extraordinarias para tratar aspectos vinculados al proceso de reencasillamiento, las cuales no fueron citadas, a pesar de reunir las formalidades estatutarias. (Ver en el ANEXO DOCUMENTAL, "Convocatorias a Asambleas A.P.U."). La falta de convocatoria a asambleas solicitadas formalmente por los afiliados, previstas en el texto del propio Estatuto de A.P.U. puedan, tal vez, explicar la merma gradual en la cantidad de afiliados presentes en las asambleas convocadas por la Comisión Directiva.

³⁹ MAR DEL PLATA, 9 OCT 2007. Versión completa en Anexo Documental.

detallando funciones que no se corresponden con la realidad de la labor diaria (en el acta de Asambleas de APU se dice "mintiendo funciones"). Un secretario de la Comisión Directiva enuncia que el tema de los concursos no tiene financiamiento, y hay que hacer un reencasillamiento funcional que no tome en cuenta la antigüedad. Votada la moción de pase lineal y concurso, se registran 41 votos por la afirmativa, 97 por la negativa y 7 abstenciones. **Total: 145 VOTANTES.**

En cambio, se vota "continuar el proceso de reencasillamiento basado en la estructura presentada ante el Consejo Superior, y que la Comisión Central revise los errores que hubieren". Votada la moción de que el trabajo de la Comisión Central de Reencasillamiento sea refrendado por Asamblea se registran 12 votos por la afirmativa, 49 por la negativa y 2 abstenciones. Votada la moción de que la Comisión Central publique qué criterio utilizó para cada caso, se registran 24 votos por la afirmativa, 34 por la negativa y 5 abstenciones. **Total: 73 VOTANTES.**

¿Por qué al principio de la asamblea hubo 145 votantes y al final de la misma votaron 73?. Estamos convencidos de que la gente se retiró de la Asamblea al darse cuenta que éste no era el espacio donde se estaba dando la discusión central, es decir donde se iban a obtener resultados. Queremos decir con esto que varios de los acuerdos para obtener mejores categorías se generaban en otro lugar. Abona esta idea, el otorgamiento de categorías diferentes a las de la primera instancia del proceso, por medio de las Paritarias Particular y Nacional, en otras instancias, a determinados compañeros, en el proceso de apelaciones previsto. Ver acta paritaria particular en Anexo Documental.

Estas Publicaciones se realizaron mediante el Documento titulado "CRITERIOS COMISION CENTRAL DE REENCASILLAMIENTO. Acuerdo Básico y Criterios Propuestos⁴⁰".

Asamblea del 19/12/07: Desde la Comisión Directiva, se informa que el CIN recibió el material del reencasillamiento, y al ver que no se respeta la pirámide de cargos impuesta por el acuerdo CIN-FATUN será un "rotundo rechazo". Se les comenta que la masa salarial difiere en sólo un 1,2% y manifiestan "eso no importa. Lo que importa es respetar la pirámide".

⁴⁰ **COMISIÓN CENTRAL DE REENCASILLAMIENTO ACUERDO BÁSICO** 1. Ningún no docente bajará de categoría, fundado esto en que cada uno de los agentes ocupa las funciones reales de acuerdo al proceso de recategorización llevado a cabo en nuestra Universidad el año próximo pasado... Ver Criterios propuestos en Anexo Documental.

Se comenta que el representante de FATUN ratifica que se debe respetar el reencasillamiento y la pirámide, proponiendo que se hiciera “un dibujo acorde entre dirigentes, sin que la gente se entere de nada, que se ajuste para el criterio y que puertas adentro reflejara lo nuestro”. Paralelamente a esto se dice que “FATUN se niega a aceptar cualquier dibujo que no reflejara la pirámide funcional tal cual lo expresa el CCT, en su artículo 73”⁴¹.

Un representante de la C.D. de APU reitera que, según lo que se votara sostenidamente, “ningún compañero baja de categoría”. Un compañero manifiesta que según los informes de la Comisión Central de Reencasillamiento, se deduce que faltan categorías 6 y 7 para completar la pirámide, que sobran cerca de 200 categorías 5, cerca de 40 categorías 4 y que faltan cubrir categorías 3, 2 y 1, y pregunta si van a subir compañeros de categoría aún cumpliendo funciones de una categoría inferior. Desde la mesa de la asamblea se informa que hay “una flexibilidad de un 10% tanto para arriba como para abajo”.

Se reitera la posibilidad de dejar sin efecto todo lo actuado. Se apoya la moción. Se manifiesta que teniendo a la vista el resultado del reencasillamiento (aún rechazado por la paritaria nacional) algunos compañeros ya creen tener un cargo asegurado o la expectativa del mismo, con lo cual “cualquier votación será interesada”. La Secretaria General dice que si se cambia lo que se hizo hasta el momento, y se baja compañeros de categoría, la “Comisión Directiva va a renunciar”. Se debate acerca de la poca gente presente en la Asamblea (*lo que evidencia la falta de interés o el fracaso de la política llevada a cabo por esa Comisión Directiva*).

Se informa desde la mesa que las apelaciones no fueron tratadas porque se apartaban de las decisiones que fueron tomadas en las asambleas.

41 Tipificador de funciones

Art. 73 – La Comisión Negociadora de Nivel General elaborará un tipificador de funciones que se integrará como anexo del convenio colectivo.

El reencasillamiento y reubicación escalafonaria del trabajador no docente, de conformidad con las denominaciones y niveles que integran el presente convenio colectivo, será el que determine la nueva ubicación por agrupamiento, tramo y categoría que le corresponda a cada uno a partir de su fecha de vigencia.

Las situaciones que pudieran modificar el encasillamiento original y que surgieran a partir de recursos presentado ante la Comisión de Reencasillamiento creada a tal efecto regirán siempre con retroactividad a la fecha de aquel encasillamiento. Cualquier interpretación o aclaración complementaria referida al presente convenio colectivo será resuelta por la Comisión creada al efecto.

Asamblea del 05/03/08: Se informa desde la Comisión Directiva que el proyecto de reencasillamiento de la U.N.M.d.P. fue rechazado por la paritaria nacional, aunque aún no hay nada por escrito. Dicho rechazo se debe al exceso de categorías 5 del C.C.T. Se plantea la posibilidad de actuar jurídicamente, presentando una medida cautelar de no innovar, con respecto a que el Poder Ejecutivo se abstenga de “no girar” (SIC) cualquier masa salarial que salga por Decreto a cuenta del C.C.T.

Asamblea del 21/05/08: Se presentan nuevas propuestas de reencasillamiento. Ninguna se acomoda a la pirámide FATUN. Se reitera que ningún compañero baja de categoría.

Asamblea del 13/06/08: Se informa que la paritaria nacional rechazó el proyecto local.

Asamblea del 23/07/08: Se informa desde la mesa que estando APU con medidas de fuerza, la gestión elaboró un proyecto de reencasillamiento respetando la pirámide CIN-FATUN, con el cual viajó a la paritaria nacional, basado en criterios de antigüedad y capacitación, sin dar detalle alguno. La gestión manifestó estar abierta a discutir ese proyecto, siempre y cuando APU lo firmara, aprobándolo. Se informa que el mismo bajaría a unos doscientos compañeros de categoría, y otros ochenta no verían reflejada la categoría por ellos declarados. Un trabajador mociona apoyar el proyecto de la gestión y luego hacer los reclamos individualmente, cuestión que no prospera.

Asamblea del 25/07/08: *(En la presente Asamblea pareciera darse por sentado que el reencasillamiento se produjo, y se hará/n la/s R.R. -Resoluciones del Rector- adjudicando a los 730 trabajadores la nueva categoría del CCT).* Desde la mesa se informa que la R.R. individual que produzca el reencasillamiento dirá que a tal persona se le da de baja a la categoría que tiene dentro del marco del Decreto 2213/87, y a partir del 1° de agosto de 2008 se le da de alta en el C.C.T., con su correspondiente nueva categoría.

También se informa que luego habrá un Acto Administrativo, ad-referéndum del Consejo Superior, con la estructura y el cargo jerárquico, y dicen que “van a tratar de acompañar el Manual de Misiones y Funciones”. Se plantean algunas dudas acerca de cómo se va a apelar si no existen misiones ni funciones concretas. Se dice que el apoyo documental será la planilla de reencasillamiento, el reconocimiento de las funciones por parte del superior jerárquico, la estructura, y la categoría otorgada. A la

pregunta de a dónde llegarían las notificaciones de la categoría otorgada, se informa desde la mesa directiva que las autoridades no tienen en claro cómo van a hacer llegar las notificaciones. También desde la mesa directiva se dice que nos impusieron la pirámide de cargos, y después de que los compañeros firmaron la categoría fue el caos (*Nota de los autores: como si no supiera la Comisión Directiva que cerca de 200 compañeros iban a bajar de categoría*). Una compañera plantea que es una vergüenza que si hay 200 personas que bajaron de categoría, no estén cortando la calle con pancartas el día en que se trata en paritarias su problema.

La gestión de la Universidad Nacional de Mar del Plata acompañó, durante todo el año 2007, y principios del 2008, lo decidido en las Asambleas de APU que se citan con precedencia. Tanto el C.I.N. como la F.A.T.U.N. elevaron críticas hacia la misma, en el entendimiento de que debía poner en marcha los mecanismos que garantizaran concluir el reencasillamiento en los tiempos originalmente previstos. Es, durante el año 2008, en el cual el 90% de las Universidades Nacionales había finalizado el reencasillamiento, cuando la presión para producir el mismo, ya también desde lo interno (cambio de idea en las propias asambleas de A.P.U., según ha sido citado), permiten las condiciones para su finalización dentro del marco impuesto por la paritaria nacional. Varios documentos de la F.A.T.U.N. citados en el presente trabajo dan cuenta de ello.

Boaventura de Sousa Santos opinó que “las transformaciones políticas que está viviendo el país han puesto a la universidad pública ante la necesidad de reflexionar sobre sí misma, sobre su lugar en la producción de interpretaciones culturales de la realidad, sobre su papel de mediadora cultural en las relaciones entre Estado y Sociedad, y sobre la naturaleza de su carácter público⁴²”.

En este sentido, todo proceso democrático, puede contener en sí mismo, fuerzas que interactúan buscando el resultado que les sea más conveniente. No quedaron afuera de esto las Asociaciones Gremiales (APU y SUTUM), que conformaban el total de los trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Queda fuera de esto, desde un punto de vista formal, a aquellos trabajadores no agremiados.

⁴² **Boaventura de Sousa Santos:** La Universidad en el Siglo XXI - Para una reforma democrática y emancipadora de la Universidad. Posgrado en Ciencias del Desarrollo. cides-umsa, asdi y Plural editores, 2007 La Paz, Bolivia

Ahora, aquella que mantuvo la representación de la mayoría trabajadores es la que continuó en el tiempo.

Después de finalizado el proceso de reencasillamiento, no se volvieron a tener noticias del SUTUM. Ni siquiera es un hecho conocido que haya podido obtener la inscripción gremial correspondiente.

Incluso, habría que corroborar fehacientemente, que el trámite de inicio de expediente por ante el Ministerio de Trabajo, que el propio SUTUM citara, se corresponda con la realidad.

Boaventura de Sousa Santos ilumina en este punto en el sentido de conminar, probablemente, a anteponer el interés en la sobrevivencia y desarrollo del Estado (aquí se toma a las Universidades Nacionales como parte indivisible del mismo), antes que desde un punto de vista individual, o sectario. La sucesión de Asambleas de las que se ha dado cuenta, evidencia a grandes rasgos la dificultad del colectivo No Docente en la obtención de consensos necesarios para avanzar en el proceso de reencasillamiento, y en la consecuente transmisión de decisiones a la contraparte, es decir la Universidad Nacional de Mar del Plata.

En tanto en la Universidad Nacional de Mar del Plata se discutían las cuestiones referentes al reencasillamiento y su metodología, en la reunión del Consejo Directivo de FATUN de fecha, 10 de abril de 2008 en Capital Federal, se declaraba lo siguiente:

"- Que resulta necesario resolver el reencasillamiento de los Compañeros de la Universidad Nacional de Mar del Plata con la mayor urgencia posible, a fin de eliminar la situación de inequidad a la que están siendo sometidos, por la actitud negligente tanto de quienes los representan como de quienes conducen esa Casa de Estudios, impidiéndoles de esta manera percibir los incrementos salariales producto de la aplicación del Convenio Colectivo, efectivos desde el año pasado.

- Que la urgencia que se requiere para solucionar el conflicto en cuestión no puede estar basada en la aceptación de una distribución de cargos amorfa e irracional como la presentada por esa Universidad, que lejos de obedecer a mínimos principios de organización, representa un intento profundamente antidemocrático de imponer bajo presión y tomando de rehenes a sus propios Compañeros, una solución que fuese rechazada por la casi totalidad de los trabajadores No Docentes de todo el país.

- Que por respeto al trabajo serio y profesional realizado por Compañeros Paritarios de todo el País que representan a más de 39000 Trabajadores No Docentes,

resulta inaceptable convalidar una distribución que por absurda e irracional, representa una burla al esfuerzo realizado.

- Que como producto de lo expuesto precedentemente, surge como única posibilidad de alcanzar el acuerdo que se promueve, la intervención de la Paritaria General, cuyas actuaciones en todo lo relativo al proceso de reencasillamiento han sido apoyadas y ratificadas unánimemente por este Consejo, tal como fue plasmado en el acta paritaria suscripta por nuestros Paritarios y las autoridades de la Universidad Nacional de Mar del Plata."

En medio de la efervescencia del debate sobre, en primera instancia, el articulado del convenio colectivo, y luego el reencasillamiento que debía producirse para cambiar las categorías de la totalidad de los trabajadores no docentes del decreto N° 2213/1987 a las nuevas categorías del convenio colectivo de trabajo, Decreto N° 366/2006, se pasó de 11 categorías con funciones (según Decreto 2213/87, anterior escalafón No docente) a 7 categorías sin ninguna función (según el CCT), y de 7 agrupamientos a 5.

De este modo, era más probable que avanzara la "polivalencia laboral", es decir que un trabajador deba realizar varias tareas y funciones, debido a que las funciones distribuidas en menos categorías pueden dar como resultado una línea divisoria algo difusa (hay que tener en cuenta en este caso que las funciones de cada categoría y agrupamiento las escriben e interpretan personas diferentes, probablemente con pertenencias distintas, y con subjetividades disímiles).

Por el contrario, un Convenio Colectivo de Trabajo debe tender a ser lo más detallado posible en cuanto a la definición de tareas en cada puesto de trabajo, como una forma de poner límites a cualquier intento de arbitrariedad o abuso de poder de las patronales.

La propuesta final de la Gestión: se transcribe la propuesta final sobre el proceso de reencasillamiento. Esta Propuesta fue facilitada por quien es el Director del presente trabajo, y además quien fuera uno de los paritarios por la Gestión de la Universidad en aquel momento:

“En función del diagnóstico anterior, la Gestión de la Universidad Nacional de Mar del Plata realiza a APU la siguiente propuesta sobre el punto REENCASILLAMIENTO:

- Realizar una propuesta a la Paritaria Nacional que se enmarque en los parámetros de la pirámide propuesta por el CIN y la FATUN.
- Conformar dicha propuesta en Paritarias Particulares, de acuerdo a los criterios tomados en el proceso de Reencasillamiento del año 2007, y en tal sentido:
 - 1) Ocupar la totalidad de los tramos superiores
 - 2) Adecuar la pirámide a elevar tomando como criterios de formación, antigüedad y capacitación.”

Consideramos que ésta es la única vía de acceder hoy a fondos genuinos que están a nuestra disposición. No solamente consideramos que ningún agente No Docente percibirá un sueldo inferior al actual, sino que en el caso de ocupar categorías inferiores su salario será mayor que el actual con un salario básico mejorado.

Creemos como gestión que se han agotado todas las vías y recursos posibles a fin de aprobar la Propuesta elevada en el 2007. También creemos que, en este caso, el persistir en esta opción conlleva a la pérdida de salarios de los trabajadores de la UNMDP, que no serán recuperados.

Con respecto a la cuestión salarial, creemos que, de accederse a lo anterior, el salario del Sector No Docente mejorará mucho más que con sumas locales o paliativos circunstanciales.

Por último hacemos un llamado a la reflexión de todo el sector No Docente, a fin de realizar con estos datos de una realidad dinámica, un nuevo análisis de la situación en la cual se encuentran los No Docentes de la UNMDP que permita un diálogo franco y sin agresiones, que lleven a divisiones estériles en los ámbitos de trabajo cotidiano, donde más allá de las consignas se debatan las ideas, y que una vez finalizado este proceso, todos podamos reencontrarnos en nuestro lugar de trabajo en armonía y con paz social.”

Una muestra del Proceso de Reencasillamiento

En la siguiente matriz de datos queda plasmado, como muestra de este proceso, el reencasillamiento de 616 agentes, tomando cada una de las Resoluciones de Rectorado de los interesados, donde da cuenta de en qué categoría se encontraba antes del proceso y en cual quedó al finalizar el mismo.

De Categoría	A categoría	Cantidad	Total Cat	Total agentes	Total Categ
5/dec. 2213/87	5/dec. 369/06			Bajados	Bajadas
Administrativo					
11	1	1			
10	1	13			
9	1	3	17		
10	2	3			
9	2	15			
7	2	14			
9	Tec./prof. A-2	1			
7	Tec./prof. A-2	2	35		
9		3	11		
8		3	6		
7		3	42		
7	Tec./prof. A-3	1			
7	Tec./prof. B-3	1	61		
9		4	1	1	2
8		4	7		
7		4	49		
8	Asist. A-4	1			
7	Tec./prof. B-4	2	60		
7		5	57		
7	Tec./prof. A-5	1			
7	Tec./prof. B-5	1	59		
7		6	37	37	37
6		6	2		
5		6	1	40	
7		7	3		
6		7	1	1	1
5		7	1	1	2
4		7	38	43	42
			315	315	
Servicios Generales					
9	2	4			
7	2	1	5		
7	3	6	6		
8	4	1			
7	4	12	13		
Profesional					
10	A-1	1	1		
10	A-2	2			
9	A-2	2			
7	A-2	4			
7	B-2	1	9		
7	A-3	12			
7	B-3	3	15		
7	A-4	8			
7	B-4	4	12		
7	A-5	21			
7	B-5	5			
7	Adm. 5	1			
7	Asist. C-5	1	28		
			86	86	
Asistencial					
A-10	C-1	1	1		
Prof. 7	A-2	2	2		
Prof. 7	A-3	1			
A-7	A-3	1	2		
A-7	A-4	2			
C-7	A-4	1			
D-7	C-4	2	5		
A-7	A-5	1			
Prof. 7	A-5	3			
C-7	A-5	1			
B-7	B-5	1			
D-7	C-5	2	8		
C-7	B-6	1			
D-7	C-6	1	2	2	2
			20	20	
Técnico					
7	A-1	1	1		
7	A-2	1			
9	B-2	1			
8	A-2	2			
7	B-2	1	5		
9	B-3	1			
7	A-3	3			
7	B-3	8			
7	Adm. 3	1	13		
7	A-4	3			
7	B-4	10			
7	Adm. 4	2	15		
4	A-5	1			
7	A-5	8			
7	B-5	13			
6	B-5	1	23		
6	B-6	1			
7	B-6	2	3	2	2
4	B-7	4			
7	B-7	1	5		
			86	86	120
					142

Resultado del Proceso: Pirámide de cargos

Categorías:	Cantidad:
1	20
2	56
3	97
4	105
5	135
6	105
7	98
Total:	616

¿Cómo se realizó el proceso de reencasillamiento funcional?

Al interior de cada unidad académica se instrumentaron distintas comisiones conformadas por autoridades institucionales y compañeros no docentes, los cuales actuaron de veedores del llenado de las planillas⁴³ correspondientes a las funciones desempeñadas por cada agente, las cuales fueron elevadas oportunamente a la Paritaria Particular, de acuerdo a lo establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo en su artículo 73.

⁴³ **Reencasillamiento Funcional Decreto 366/06 (Formularios)**

Se presentan todos los archivos necesarios para el Reencasillamiento funcional previsto por el Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores No Docentes de las Universidades Nacionales (Decreto 366/06), de acuerdo al siguiente detalle:

- 1) [estructura_reencasillamiento.pdf](#): Muestra los diferentes niveles que han de participar en el reencasillamiento
- 2) [pautas_reencasillamiento.pdf](#): Se presentan las pautas que deben observarse en los distintos niveles del reencasillamiento y la mecánica de los recursos.
- 3) [cronograma_reencasillamiento.pdf](#): Se despliegan los distintos períodos y límites que tienen cada una de las Comisiones para realizar el reencasillamiento
- 4) [instruformu.pdf](#): Se explica detalladamente la forma en que deben completarse los formularios de reencasillamiento
- 5) [formulario_pg1.pdf](#): Formulario con información que debe ser llenado y firmado por cada uno de los agentes No Docentes
- 6) [formulario_pg2.pdf](#): Formulario que debe ser llenado por el Personal Jerárquico como complemento del formulario_pg1.pdf, al tiempo que permite extender una certificación de cumplimiento para el agente No Docente.

Nota: debido a las normas de seguridad impuestas a los formularios y a particularidades propias del software con que fueron diseñados, los datos no se pueden grabar a menos que se cuente con el programa Adobe Acrobat 7.0 o versiones posteriores, por lo que quienes no tengan ese programa sólo tienen disponible la opción de impresión del formulario.

El llenado de ambos formularios, cuya fecha límite de entrega se ha estimado para el día 30 de mayo de 2006 (Ver Cronograma), es obligatorio para todos los trabajadores No Docentes, y su posterior envío a las Comisiones de Preencasillamiento de cada Universidad, constituye el paso inicial de todo el proceso de adecuación escalafonaria que determina la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPITULO VII

El rol de las Autoridades de la Universidad Nacional de Mar del Plata, y de los representantes gremiales.

Las autoridades de las Universidades deben ser quienes velen en primera instancia por el respeto de las reglamentaciones que se dicten para sus trabajadores, por ser ellos quienes representan a las instituciones Universitarias, y quienes tienen la discrecionalidad de tomar decisiones que las contraríen. Los sindicatos deben ser quienes defiendan los derechos de los representados que puedan ser desoídos, cercenados o conculcados.

En los últimos años los gremios han debido, en general, pasar a la acción más activamente, asumiendo papeles de defensa de derechos, en base a una actitud protagónica de tipo propositivo. Esto ha sucedido por evidenciarse un abandono, por parte de las autoridades de las Universidades, de su responsabilidad en cuanto al mando de su personal, el respeto por los derechos que les asisten, su capacitación, la dignidad de los mismos, y su seguridad.

También puede ocurrir que la parte de gestión (específicamente la responsabilidad sobre el personal) que deben cumplir no sea la que más les agrade. Abona esto la reticencia observada, por parte de los Rectores, en ocasión de la imposición por parte del gobierno nacional al CIN a efectos de constituirse en patronal, con motivo de las discusiones paritarias tanto de los trabajadores No Docentes como Docentes.

En el caso particular del CCT y el reencasillamiento, es menester recordar que a medida en que se avanzaba en el articulado del Convenio Colectivo, se iba enviando desde el CIN a las Universidades copia para que las mismas opinaran. Transcurrido un tiempo previsto, si no se hubieron presentado observaciones, se consideraba aprobado por simple asentimiento, o bien basado en el silencio.

Nuestra Universidad no emitió opinión en ningún momento sobre los distintos avances, y sólo cuando nuestra representación gremial, sentada en el recinto del Consejo Superior por invitación con voz y sin voto, expresó su sentir contrario al texto que se venía aprobando, y sugirió al Consejo Superior expresarse en el mismo

sentido, fue que se concluyó en la redacción de la O.C.S. (Ordenanza de Consejo Superior) N° 015/94, (cuya copia se adjunta en el ANEXO DOCUMENTAL).

La misma fue incluso redactada por el entonces Secretario General de APU, invitado previamente por el plenario a hacerlo.

Esto no hacía más que evidenciar el desinterés por parte de la Universidad Nacional de Mar del Plata acerca del articulado del CCT, que si bien podía decirse no comprometía los intereses de las mismas, sí lo hacía con los derechos y garantías de los trabajadores no docentes.

No son pocas las advertencias que la UNMdP recibió luego de darse a conocer el texto de la O.C.S. citada. Fue duramente increpada en el siguiente plenario del CIN por los representantes de FATUN.

CAPITULO VIII

LA EXPERIENCIA DEL E.T.U.N (Encuentro de Trabajadores de Universidades Nacionales)

A partir de la experiencia sindical de lucha contra aspectos que se consideraban negativos, previstos el Convenio Colectivo de Trabajo No Docente, más algunas cuestiones referidas a la problemática presupuestaria, y a la vez otras que hacían al quehacer nacional universitario, y que no se agotaban solamente en estas pocas cuestiones citadas a modo de ejemplo, es que se comenzaron a gestar espacios alternativos de debate y propuestas que excedían el marco meramente gremial. No sólo los sindicatos no se convertían en la herramienta transformadora de la realidad universitaria que muchos exigían, sino que oficiaban, las más de las veces, de simples interlocutores gubernamentales.

El ETUN fue, tal vez, la herramienta colectiva más poderosa creada en medio de los debates citados, pergeñada paulatinamente al calor de la involución del sistema universitario nacional en medio de las políticas neoliberales de los ´90. Allí se aunaban criterios de muchos trabajadores no docentes de las Universidades Nacionales, y a la vez fue generadora de intensos debates y propuestas, en un marco democrático.

Es importante destacar ciertas cuestiones que permiten explicar sucintamente el funcionamiento de esta iniciativa gremial:

a) El ETUN no contaba con aportes dinerarios de índole alguna, y sus integrantes debían costearse sus gastos personales con sus propios recursos, cuestión no menor al momento de llevar a cabo reuniones en diferentes latitudes de nuestro país.

b) Nuestro gremio APU era la única organización gremial que integraba orgánicamente el E.T.U.N.

c) El ETUN no fue concebido como un gremio paralelo, sino como un espacio alternativo de debates y propuestas sobre la realidad universitaria global.

d) A pesar de haberse votado en asamblea extraordinaria la desafiliación de nuestro gremio APU de FATUN, no se lograron los votos suficientes para producir tal hecho.

e) No se logró nunca articular esfuerzos para la constitución de una nueva Federación Nacional No Docente.

Desde 2003, un conjunto de trabajadoras y trabajadores de distintas Universidades Nacionales comenzaron a construir colectivamente el ETUN, concebido como un espacio de coordinación y reflexión común, intentando facilitar el acceso a la información y democratizar el espacio sindical y laboral en las Universidades, en sentido contrario a la conducción de FATUN y de las patronales.

Desde el ETUN se realizaron tres Encuentros Nacionales (2003, 2004 y 2005), desde donde se plantearon críticas al Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por la FATUN, el CIN y el Ministerio de Educación, y a la mercantilización de las Universidades, llevando a cabo luchas comunes por los salarios, y contra la flexibilización laboral (en particular, en 2005).

Ya en 2006, era también el espacio que permitía coordinar posiciones con relación al proceso de reencasillamiento del CCT, y apoyar nacionalmente todas las iniciativas que fueran en el sentido de organizarse combativa y democráticamente.

En este sentido, se venía construyendo una visión propia -como trabajadores- sobre las Universidades y sobre la realidad que tocaba vivir, generando una participación más activa y comprometida en la recuperación de la Universidad Pública al servicio del pueblo.

Se crecía compartiendo experiencias y democratizando la información de las problemáticas comunes en todo el país.

Ya en el CUARTO ENCUENTRO, en 2006, los trabajadores se volvieron a reunir para pensar y analizar colectivamente cómo mejorar la realidad como Trabajadores de Universidades, intentando pensar los problemas en el marco de las distintas situaciones que enfrentaban los trabajadores en nuestro país.

Para eso, se envió una invitación abierta a todas y todos los compañeros del país que quisieran participar. La organización del Encuentro propuesto incluía el trabajo en comisiones, y un plenario común donde compartir entre todos lo trabajado. Las comisiones de trabajo que se proponían fueron las siguientes:

1) Rol de las Universidades Nacionales en la Argentina actual: el proceso de mercantilización del conocimiento. Tercerización de la producción científica. Crisis y democratización de las Universidades. Situación y perspectivas.

2) Análisis de la situación salarial. CCT y estado del reencasillamiento: Precarización laboral (pasantías, contrataciones, locaciones de servicio, etcétera) Carrera administrativa. Problemas y perspectivas.

3) Condiciones Laborales: Seguridad e Higiene Laboral en las Universidades Nacionales. Violencia y maltrato laboral.

4) Organización del E.T.U.N: Declaración de Principios; Conformación de Mesa nacional y Mesas regionales; Organización y financiamiento; Organización y determinación de fines de la asociación civil; Formación sindical; Prensa y publicaciones del ETUN.

En mayo de 2006, a tono con su esencia deliberativa y propositiva, el ETUN consigue publicar el libro "ETUN: Una Experiencia De Organización Sindical", Ediciones TEL, Buenos Aires. El mismo era un trabajo de varios autores compilado y editado por el Taller de Estudios Laborales (T.E.L, www.tel.org.ar) en el marco del Proyecto Latinoamericano (PSO).

El Taller de Estudios Laborales, definido por sus propios integrantes, es “una institución científica y educativa independiente, que desde 1990 produce conocimiento, formación, y otros recursos destinados a elevar la capacidad y calidad de intervención de los trabajadores/as y sus organizaciones en las relaciones laborales y la negociación colectiva, a nivel de la empresa y la sociedad. Las y los trabajadores, en Argentina y en todo el mundo, han sido, durante las últimas décadas, el blanco de una poderosa ofensiva de empresas y gobiernos que ha logrado arrasar con gran parte de sus derechos y conquistas históricas.

El TEL ha centrado su atención en las formas que asumió esa ofensiva en los lugares de trabajo: las tercerizaciones, la flexibilización laboral, las nuevas estrategias empresarias de explotación y control del trabajo, y las nuevas tecnologías informatizadas. Para responder a estos desafíos y empezar a revertir sus consecuencias, los trabajadores y sus organizaciones, partiendo de su experiencia reciente y desde un punto de vista propio, están elaborando propuestas alternativas de cambio y tácticas efectivas para conquistarlas.

El TEL se propone participar en esta tarea colectiva de construcción de un conocimiento de trabajadores para trabajadores, que sea argumento, guía y estímulo para la acción. El TEL viene realizando desde 1990 actividades en 24 ciudades de Argentina y 3 de Uruguay, en las que han participado más de 15.000 trabajadoras y

trabajadores. Se han realizado más de 500 talleres y cursos; 60 encuentros y seminarios locales e internacionales; numerosos estudios y publicaciones. En Argentina el TEL ha organizado actividades con trabajadores telefónicos; del subte, el ferrocarril y colectivos; de la administración pública; de la salud y la Justicia; docentes de todos los niveles; bancarios; de las universidades; de la alimentación; metalúrgicos; mecánicos; municipales; del comercio; y de la energía; entre otros. En Uruguay, de los sindicatos de la bebida; del gas y la electricidad; telefónicos; de la carne; el papel; y la industria láctea. Desde el año 1996, el TEL ha ampliado su trabajo a nivel internacional en coordinación con centros afines de Brasil, Chile, México, Venezuela, Estados Unidos, Holanda y España. Esta labor se propone vincular a trabajadores/as de distintos países para intercambiar información, lograr una perspectiva regional, y promover formas estables de intercambio y coordinación.

El TEL está dispuesto a cooperar y trabajar conjuntamente con todas aquellas organizaciones sindicales y sociales, decididas a defender en forma consecuente los derechos y reivindicaciones de las y los trabajadores.

Este libro intenta resumir una experiencia de organización sindical surgida a partir de la relación entre trabajadores de diferentes Universidades Nacionales: el ETUN (Encuentro de Trabajadores de Universidades Nacionales). La misma, que comenzó a desarrollarse a mediados de 2002 en el auge de las luchas populares y de gran crecimiento del movimiento de trabajadores desocupados y de las asambleas populares, está hoy en pleno proceso de desarrollo.

En aquel momento, un grupo de trabajadores de universidades, muchos de ellos delegados sindicales, comenzaron a ver la necesidad de vincularse e intercambiar información y conocimientos para potenciar su lucha contra las patronales universitarias y disconformes con las prácticas habituales de la conducción de sus sindicatos y la federación que los agrupaba (la FATUN), que consideraban desmovilizadoras y desinformativas.

Como TEL nos vinculamos a este sector a fines de la década de los 90' a partir de un pedido de realización de actividades de capacitación. Con ese fin se organizaron talleres y charlas, y también hemos colaborado con la organización de sus encuentros nacionales en 2003, 2004 y 2005. Muchas de estas actividades, como este libro, se realizaron en el marco y con el apoyo del Proyecto Latinoamericano.

El contenido de este libro se organiza en seis capítulos y dos anexos documentales.

En primer lugar, va un artículo donde relatamos nuestra relación con el ETUN y damos nuestro punto de vista sobre una de sus principales preocupaciones: el proyecto de Convenio Colectivo en proceso de negociación entre la FATUN y el Consejo Interuniversitario Nacional, que agrupa a todos los rectores de las universidades nacionales.

El segundo capítulo nos habla del nacimiento y desarrollo del Encuentro de Trabajadores de Universidades Nacionales (ETUN), contado por sus propios protagonistas.

El tercer capítulo es el análisis crítico del convenio Colectivo de Trabajo acordado entre la FATUN y los rectores del CIN, realizado por integrantes del ETUN.

El cuarto capítulo es el informe del último encuentro del ETUN, el tercero, que se realizó a fines de 2005 en la ciudad de Buenos Aires.

A continuación, incluimos el informe presentado en ese Tercer Encuentro por el Delegado General de Rectorado de la UBA, Marcos Britos, por considerarlo de sumo interés para la reflexión sobre los problemas que afectan hoy a las universidades nacionales y que inciden sobre las condiciones de trabajo y de vida de sus trabajadores.

Luego, el historiador Marcelo Raimundo, colabora con unos "apuntes" para la historia sindical de los trabajadores de las universidades nacionales, que está basado centralmente en la experiencia de las Universidades de La Plata y Buenos Aires. Es una contribución que se propone estimular una recuperación a futuro más completa y sistemática de las experiencias de lucha y organización del sector. Es sólo un comienzo para retomar los elementos más positivos de una historia, y preguntarse sobre los errores y desviaciones de los sindicatos de sus principios y objetivos originales, así como su conversión en organizaciones cada vez más alejadas de la participación y los reclamos inmediatos de la mayoría de sus representados.

Finalmente, incluimos un par de anexos con la última versión conocida hasta la fecha del Convenio Colectivo FATUN-CIN, y los decretos y actas acuerdo que condicionan la negociación y aplicación del mismo.

En definitiva, esperamos que este libro sirva como una herramienta más de organización y participación a todos aquellos que quieran reconstruir sindicatos vinculados profundamente con los problemas y reclamos de los trabajadores, participativos, honestos e independientes.

Integrantes del TEL	
Viviana M. Cifarelli - Oscar A. Martínez - Guillermo Pérez Crespo Daniel Ximénez Sáez	
Colaboradores	
Seguridad e Higiene	Sociología
Carlos Vaca Hernán Rubio	Cecilia Anigstein Gimena Fuertes Paula Rey Fortes
Antropología	Economía
Julia Soul Verónica Vogelmann Nuria Giniger	Guillermo Gigliani Floresca Cascardo
Historia	Estado
Gloria Rodríguez Alejandro Belkin Pablo Ghigliani Marcelo Raimundo	Daniel Campione
Psicología	Diseño Gráfico
Rubén Espinosa	Isabel Barutti
	Diseño Web
	Fernando Iannello

Los trabajadores de las universidades nacionales son parte de la clase trabajadora de nuestro país, que empieza a luchar por recuperar sus salarios y sus condiciones laborales, perdidos durante la durísima ofensiva de la patronal y del Estado contra las mayorías populares; son parte de quienes se organizan para construir o rearmar sus organizaciones de base en la Argentina, como trabajadores

sindicalizados o desocupados, en un proceso que también está volviendo a empezar. Daniel Ximénez Sáez, Taller de Estudios Laborales”.

El E.T.U.N. dejó de existir luego de algunos años de funcionamiento, y su sitio web, www.etun.com.ar, ha sido dado de baja, por lo que la presente información fue recopilada a partir de diferentes sitios web, y documentación obrante en manos de los autores del presente proyecto.

El presente capítulo es considerado de importancia por los autores del trabajo por cuanto pone de manifiesto una de las varias alternativas extra-gremiales existentes, que constituían una opción abierta y democrática al debate de la problemática de los No docentes, entre los cuales el articulado del Convenio Colectivo de Trabajo y su aplicación, fue un tema central.

La producción escrita del E.T.U.N. que excede ampliamente la publicación del libro citado, y que se extiende a la información aludida con precedencia, contradice las aseveraciones enunciadas en los diferentes cuerpos orgánicos de FATUN con referencia a la falta de compromiso de quienes integraban ese espacio, y asimismo, a su falta de formación y representatividad.

La cita de Boaventura de Sousa Santos introducida en el Capítulo VI, a modo de paralelismo enunciado respecto de la desaparición gradual del SUTUM, puede también abonar la idea de que, a nivel nacional, y luego de finalizado el proceso de aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo, y la consecuente aplicación del mismo, que resultara en el proceso de reencasillamiento de los trabajadores de las Universidades Nacionales, podría pensarse que, atenuados los efectos del reencasillamiento, los trabajadores hayan decidido mantenerse sujetos a la estructura gremial formal.

CAPITULO IX

Un paralelismo necesario con la actitud de la UNMdP respecto de la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Docente.

En el caso del Convenio Colectivo para el sector Docente (que fuera homologado mediante Decreto 1246/15) la Universidad Nacional del Mar del Plata manifestó reservas al mismo oportunamente, tal como hicieron algunas otras Universidades, y en particular, luego de la sanción definitiva del CCT, debieron abocarse, lo cual se hizo desde marzo de 2015, a la situación especial del Art. 73°, que enunciaba lo siguiente:

“(…) Artículo 73.- Docentes Interinos Las Instituciones Universitarias Nacionales, a través de la Comisión Negociadora de Nivel Particular, dispondrán los mecanismos para la incorporación a carrera docente de los docentes que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio tengan cinco años o más de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la planta estable. Hasta tanto se resuelva la situación de los mismos, no se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión, a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración. Para el caso de los docentes que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio tengan entre dos a cinco años de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la planta estable, las Instituciones Universitarias Nacionales deberán cumplir con el procedimiento establecido en el art. 11 del presente Convenio. No se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión hasta la cobertura del cargo por concurso público y abierto de antecedentes y oposición; a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración. Quedan excluidos del presente artículo los docentes que se encuentren en la situación establecida en el artículo 6 inc c (independientemente de su denominación) y en el artículo 15 del presente Convenio. En caso que la Comisión Negociadora de Nivel Particular no se encuentre constituida en la Institución

Universitaria Nacional, se podrá requerir la intervención de la Comisión de Seguimiento e Interpretación”.

No obstante que pueda haber causales múltiples que puedan sostener la necesidad de designación de docentes interinos, y sin ánimo de ahondar o interpretar la situación especial de los trabajadores docentes, lo cierto es que la continuidad de designaciones interinas a lo largo de años conspira contra los derechos de los trabajadores a un trabajo estable, con garantía laborales y sociales, y asimismo político-universitarios, al no permitirles, por ejemplo, ser electos para cargos de conducción.

En definitiva el tema quedó saldado luego de la suscripción de un acta paritaria con fecha 13 de setiembre de 2016, el que en su ANEXO detalla lo siguiente:

“Art.1°. Quedan comprendidos en el presente régimen de acceso a la regularidad los docentes de nivel universitario y/o preuniversitario de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) designados en cargos vacantes con carácter de interino al 1° de julio de 2015, o que habiendo sido designados anteriormente en tal carácter se hubiera modificado su situación con una designación a término, en el marco de la Ordenanza de Consejo Superior (OCS) 542/2014 de fecha 01.04.2014.

En los casos de docentes en ejercicio de cargos provenientes de una promoción (de jerarquía o dedicación) de otro cargo interino, se computará la antigüedad acumulada para encuadrar el tipo de concurso que corresponde realizar.

En los casos de docentes en ejercicio de cargos provenientes de un aumento de dedicación de otro cargo de base regular, se computará la antigüedad acumulada para encuadrar el tipo de concurso que corresponde realizar.

Art. 2°. A los 20 días de rubricado el presente acuerdo se publicará una nómina con los docentes comprendidos en el presente régimen. La misma será confeccionada por los respectivos departamentos docentes de cada unidad académica y/o la dirección de personal docente en caso de corresponder, conteniendo: apellidos, nombres, DNI, fecha de nacimiento, nro.de legajo, situación de revista de cada uno de sus cargos vigentes al 1° de julio de 2015, antigüedad de cada cargo y antigüedad total del docente, con detalle de los cargos en los que revistió.

Dicha nómina se publicará en cartelera por un período de 15 días. Durante dicho plazo se podrán presentar objeciones ante los Consejos Académicos para su análisis. Una vez cumplido el plazo, el Consejo Académico de cada Facultad elevará la nómina de

cargos comprendidos en el Art. 1, fundamentando las razones funcionales y presupuestarias que los confirmen como vacantes definitivas de la planta estable. Para el caso de las instituciones de educación pre universitaria, dicho listado lo publicará el Secretario de Asuntos Laborales Universitarios.

Art. 3°. Conjuntamente con la aprobación de la nómina del Consejo Académico, cada Facultad deberá notificar fehacientemente a los involucrados, y llamar a un formato especial de concurso en 4 modalidades, que a continuación se describen, considerando la antigüedad de los cargos a regularizar:

- 1) Concurso público y abierto de oposición y antecedentes para los cargos interinos cuya designación haya sido formalizada entre el 2 de julio de 2010 y el 1° de julio de 2015.*
- 2) Concurso público y circunscripto de oposición y antecedentes al área o al departamento en caso de no existir división por áreas, para aquellos cargos que cuenten con designaciones comprendidas en el período 1° de julio de 2005^a 1° de julio de 2010. Sólo podrán inscribirse docentes que se desempeñen en el área o, en su caso, en el departamento, con designación anterior al 30 de junio de 2010. Se le reconocerá al aspirante que detente el cargo interino objeto del concurso una valoración adicional y obligatoria en el puntaje final que consistirá en 20 puntos porcentuales por encima del 100% de la valoración básica.*
- 3) Concurso público de oposición y antecedentes cerrado al cargo para aquellos cargos interinos designados con fecha anterior al 30 de junio de 2005.*

Se establece que en caso de un dictamen desfavorable por parte de la comisión evaluadora respecto a su ingreso a la carrera, el docente tendrá el derecho de concursar para ingresar a la carrera en el mismo cargo, siguiendo lo establecido en la Ordenanza de Consejo Superior (OCS) N° 690/93, y sus modificatorias, para designación de profesores regulares o de docentes auxiliares regulares de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP), según corresponda.

Hasta tanto se sustancie el nuevo concurso, no se podrá modificar en detrimento del docente la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión, a excepción de los docentes comprendidos en las causales establecidas en el Art. 5 del CCT.

- 4) *Concurso público cerrado de ratificación de antecedentes para los docentes interinos en un cargo docente vacante cuya designación haya sido formalizada antes del 30 de junio de 2000. Los docentes deberán presentar ante una comisión ad-hoc creada por el Consejo Académico a tal fin documentación que acredite: el cumplimiento de las condiciones establecidas en el Art. 13 de la Ordenanza de Consejo Superior (OCS) 690/93 y haber obtenido la aprobación del plan de trabajo docente, correspondiente al ciclo lectivo en curso. Además, deberá presentar un currículum de carrera docente (...)*”.

Nótese especialmente el alto grado de detalle que se le ha dado a los derechos que cada rango temporal expone, y asimismo la importancia expresa que tanto los representantes del sector trabajador docente, así como los del sector patronal, le dan al sistema de concursos como el procedimiento que consigue exhibir, dando mayores garantías, el grado de idoneidad que debe ostentar quien pretende ocupar un cargo cualquiera en una institución pública.

Es importante destacar que el sector patronal que representa a la UNMdP (no específicamente las mismas personas) es el mismo que firmó el reencasillamiento de los trabajadores no docentes sin concursos mediante.

Se aclara que este paralelismo con la diferente actitud que la UNMdP manifestó respecto de los sectores no docente y docente se expresan a título meramente informativo, con el fin de abonar el debate sobre la importancia que debe tener el concurso como método de obtención de cargos.

CAPITULO X

EL Final

La información puesta de manifiesto a lo largo del presente trabajo pone de relieve el resultado final al que se arribó. Con esto se pretende significar la imposibilidad de la obtención de un resultado muy distinto a éste.

A continuación, se muestran dos gráficos que detallan la cantidad de cargos y categorías previstos por la fórmula establecida por la paritaria nacional para la Universidad Nacional de Mar del Plata, en el marco del proceso de reencasillamiento resultante de la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores No docentes, y posteriormente la cantidad de cargos y categoría que había previamente al mismo, y el número final de cargos y categorías otorgados.

Puede discernirse con claridad la cantidad de nuevas categorías jerárquicas (1 a 4 del CCT) que la Universidad Nacional de Mar del Plata obtuvo globalmente. En esto puede estar la explicación de la actitud de la Universidad, que probablemente no hubiera podido conseguir esta cantidad de cargos y categorías por otros medios (por ejemplo, por imposibilidad presupuestaria para afrontarlo, o por una asignación específica por parte del Gobierno Nacional).

Dentro de los trabajadores que obtuvieron categorías de 1 a 4 hay quienes ascendieron de categoría, tanto desde las mismas categorías jerárquicas como de categorías del tramo medio e inferior. Otros pasaron linealmente de categorías. Unos pocos bajaron, pero manteniendo cargos jerárquicos.

Como puede verse en los gráficos consignados a continuación, los trabajadores perjudicados, en la generalidad, fueron los de categoría 7 del decreto 2213/87 (que linealmente debían pasar a la categoría 5 del CCT), y que por aplicación llana de la fórmula piramidal establecida por la paritaria nacional fueron reencasillados en categorías inferiores.

Es menester destacar que ninguno de los trabajadores que fueron ubicados en categorías inferiores de las que debieron ocupar si hubieran sido reencasillados en forma al menos lineal, obtuvo un sueldo inferior al que cobraba dentro del decreto 2213/87, lo que significó un aumento de sueldo real, es decir que ningún trabajador de ninguna categoría percibió menos salario en el CCT que el que cobraba con el

2213/87. Pero también es importante destacar, de acuerdo a otro punto de vista que fue oportunamente expuesto, que aquellos trabajadores que bajaron de categoría vieron sus sueldos disminuidos notoriamente, por no haber obtenido la categoría que le hubiera correspondido de haber reencasillado linealmente.

Otro punto a tener en cuenta es que con este traspaso de categorías (tanto en los tramos superiores como en los tramos inferiores) no se respetó la funcionalidad que el propio proceso de reencasillamiento aseguraba a priori. Con esto se desea aclarar que aquellos trabajadores que bajaron de categoría, siguieron cumpliendo las funciones que previamente ejercían, pero con una categoría inferior, en virtud de que continuaron desarrollando sus labores sin cambiar de dependencia.

Pirámide de FATUN

Categoría	Pirámide x Total De No docentes	No Docentes X categoría
01	0,0346076 715	25
02	0,0884093 715	63
03	0,1534093 715	110
04	0,1655992 715	118
05	0,1753924 715	125
06	0,1865907 715	133
07	0,1959916 715	140
	Total	715

Decreto 2213/87	
Categoría	Cantidad
11	2
10	24
9	48
8	19
7	529
6	6
5	3
4	80



Decreto 366/06	
Categoría	Cantidad
1	25
2	63
3	110
4	118
5	125
6	133
7	140

Propuesta de la Paritaria Particular

Situación	Cantidad de Promociones	%
Promociona	274	38,32%
Lineal	433	60,56%
Comisión Central (tratamiento en paritarias)	8	1,12%
Total	715	100%

Decisión final de la Paritaria Nacional

	F	%
Sólo lineales	269	62,12%
Otras observaciones	164	37,88%
Total	433	100,00%

→ Son los que bajaron de categoría

A los efectos previamente citados, conviene recordar que el proceso de recategorización interno llevado a cabo pocos años antes en la universidad, y que diera como resultado la reubicación de muchos trabajadores de categorías 6 y 7 del decreto 2213/87 a la categoría 5 (última categoría que se podía otorgar sin concurso mediante, y que ya fuera expuesto en este trabajo) había producido una proliferación importante de trabajadores en dicha categoría, la mayoría de los cuales volvieron a perder las mismas en el proceso de reencasillamiento, aún cuando algunos funcionalmente debieron haberlas mantenido.

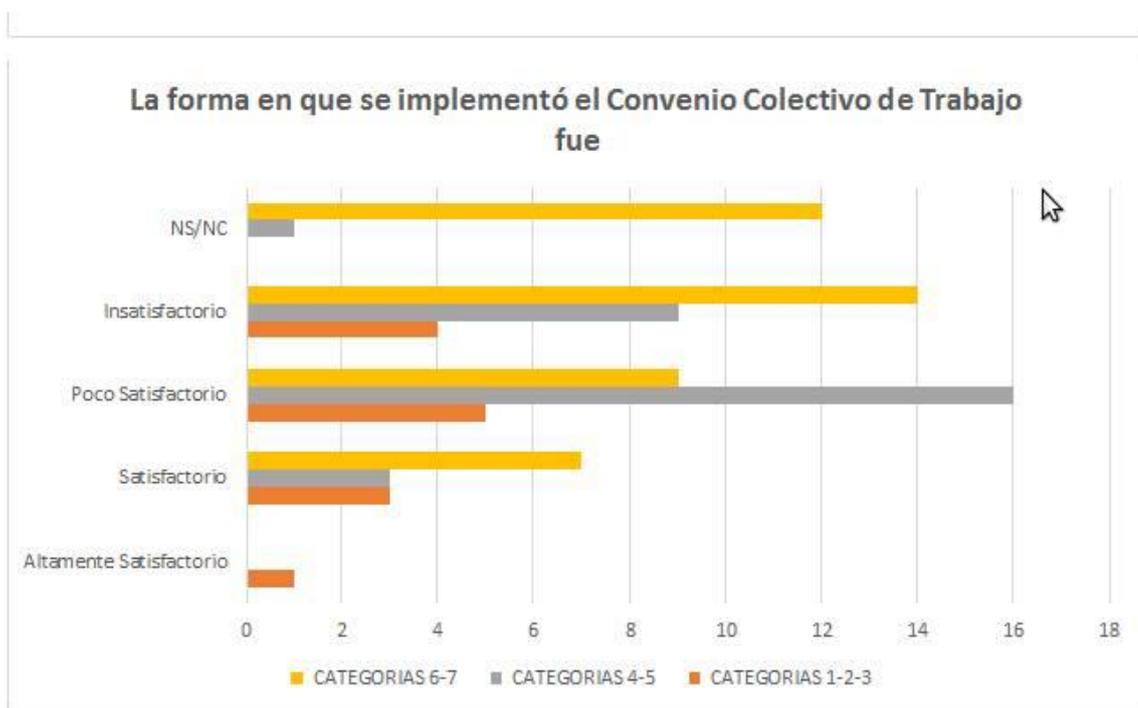
Sobre el modelo de encuestas que oportunamente habíamos propuesto, queremos hacer las siguientes consideraciones:

- 1) Al momento de iniciar el Taller de Trabajo Final de Integración, no teníamos conocimiento del texto de la Ordenanza de Consejo Académico que establecía los requisitos para la presentación del mismo. La Ordenanza incluía el plazo máximo de presentación el día 31 de octubre de este año.
- 2) En ese momento habíamos propuesto la administración de una encuesta estratificada⁴⁴. Luego de la sanción de la Ordenanza citada, y debido a

⁴⁴ **¿Qué es una Encuesta Estratificada?** Para aplicar este diseño, se precisa que la población esté dividida en subpoblaciones, estratos, que no se solapen. Se selecciona una muestra probabilística en cada estrato y se trabaja de manera independiente entre estratos. Razones de la popularidad de este método: Permite realizar estimaciones de precisión específica en cada estrato; En un experimento, los aspectos prácticos relacionados con la respuesta, la medida o la información auxiliar pueden diferir

la magnitud del presente trabajo, nos percatamos de que los tiempos para la administración de la misma podrían llegar a exceder el lapso máximo previsto para la presentación del presente trabajo (31 de octubre de 2016).

- 3) Otro grupo, el cual estaba trabajando la cuestión de “La implementación del Convenio Colectivo de Trabajo y las relaciones laborales del personal No docente de la U.N.M.d.P.”, había hecho una encuesta en similar sentido a la que nosotros pretendíamos llevar a cabo. Nos la proveyeron gentilmente, y es la que exponemos a continuación.



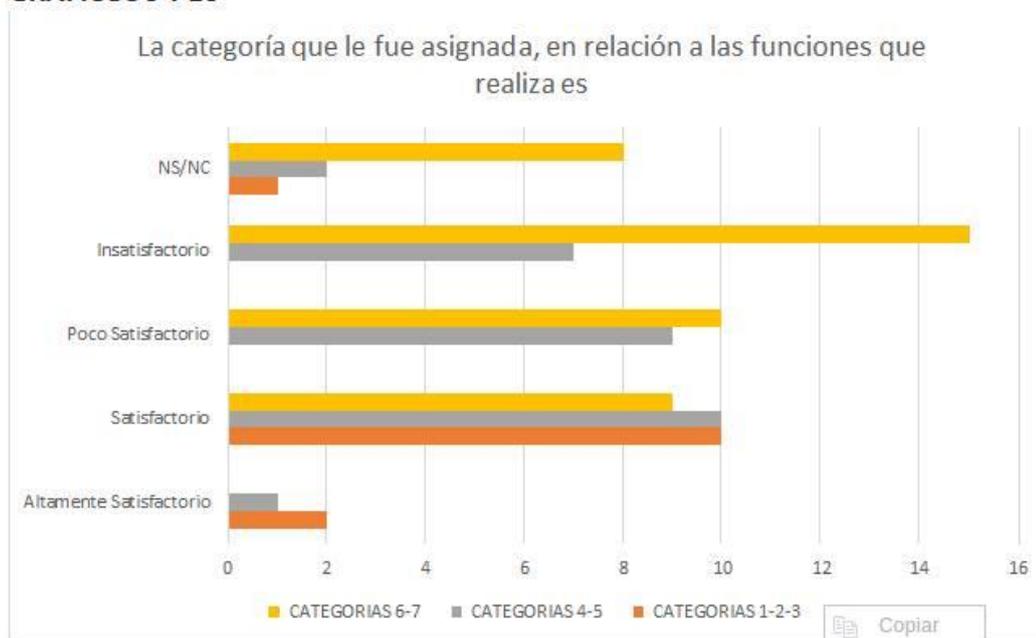
El gráfico arriba consignado muestra a grandes rasgos, sobre un universo de más de 80 personas encuestadas, la diferencia en la conformidad de la manera en que se implementó el Convenio Colectivo de Trabajo para aquellos trabajadores de

considerablemente de una subpoblación a otra. Existirán razones administrativas, división territorial. Cuestiones técnicas que plantea este muestreo: i) Construcción de Estratos: Los objetivos del estudio y los recursos disponibles contestarán las siguientes cuestiones ¿Qué características utilizar para dividir la población en estratos?; ¿Cómo se identificarán los estratos?; ¿Cuántos estratos debe haber?. En particular, los estratos deben estar constituidos por unidades lo más homogéneas posibles; En el caso límite de estricta homogeneidad bastaría seleccionar una sola unidad en cada estrato ii) Elección de una muestra y métodos de estimación en cada estrato; El proceso de muestreo se realizará de manera independiente en cada estrato Ventajas de este diseño: i) Si las mediciones dentro de cada estrato son homogéneas, la estratificación producirá un límite más pequeño para el error de estimación que el m.a. ii) Se puede reducir el costo por observación al estratificar la población en grupos convenientes. iii) Permite obtener estimaciones de parámetros poblacionales para subgrupos de la población.

los segmentos categorías 1-3, 4-5, y 6-7. A estos efectos recordamos nuevamente que las categorías jerárquicas van de la 1 a la 4.

Queda de manifiesto que los trabajadores de las categorías inferiores (6 y 7) consideraron el proceso como insatisfactorio, o simplemente no se pronunciaron, optando por la consigna No sabe / no contesta.

ANEXO I GRAFICOS 9 Y 10



El gráfico consignado con precedencia, sobre un universo similar al anterior, arroja resultados similares a los del anteriormente expuesto, con la salvedad de que en éste los trabajadores se expresan sobre la categoría que les fue otorgada personalmente, respecto a las funciones que desarrollaban al momento del reencasillamiento. Puede advertirse, en la generalidad, que a menor categoría otorgada, mayor fue la disconformidad.

Queremos aclarar que el universo con el que previamente teníamos previsto trabajar no difería grandemente en cantidad con la encuesta que nos fuera provista.

No obstante ello, es probable que los datos que hubiéramos podido obtener con la administración de la encuesta pensada, no varíen sustancialmente de la presente.

CAPÍTULO XI

Planteo: debieron concursarse los cargos jerárquicos (excepto aquellos que hubieran sido cubiertos por concurso previamente, aún si la dependencia hubiera obtenido una procción).

Los autores coincidimos acerca de que los cargos no docentes, tanto iniciales como de promoción, deben cubrirse mediante mecanismos de concursos (habría que debatir tal vez sobre la pertinencia o no de la sucesión de concursos internos, generales y abiertos, tal cual expresa la actual reglamentación, e incluso sobre la continuidad o no del actual sistema de concursos).

Asimismo, el sistema de concursos vigente (que no se aplica desde la sanción del CCT, en virtud de que se deben producir las modificaciones que permitan adaptarlo al mismo), impone que los postulantes deban memorizar un sinnúmero de reglamentaciones que probablemente nunca se utilicen, y se deje de lado, por ejemplo, la evaluación de cualidades personales que seguramente serán necesarias al momento de trabajar en grupo, o los méritos que hayan hecho los agentes para capacitarse.

Además, el sistema de concursos está establecido en la misma **Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional (Ley 25164)**⁴⁵.

Es sabido que en algunos casos los mismos gremios y autoridades de las Universidades han sido cómplices en la no aplicación de esta Ley, obteniendo provecho de esta anomia.

⁴⁵ **Ley 25164**

Artículo 8º — El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismos descentralizados en la Ley de Presupuesto.

La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

Artículo 18. — El personal tiene derecho igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes. El Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados.

Esto sin dudas deja de lado la garantía de igualdad de oportunidades consagrada en la Constitución Nacional, y al mismo tiempo instala y garantiza el nepotismo⁴⁶ como moneda corriente (condición que ostentan unos pocos privilegiados, en detrimento de la generalidad, contrariando los principios expuestos por el Código de Ética de la Función Pública⁴⁷), descartando el principio de corroboración fehaciente de la idoneidad, como condición sine qua non para el acceso a un cargo público. Y, más grave aún, es que se está hablando del patrimonio público⁴⁸, cuya propiedad reside en la sociedad misma.

Por otra parte, el acceso a la documentación que da el marco a un concurso público no siempre está disponible de la misma forma para todos los postulantes. Entendemos que habría que producir, en este caso, reformas que garanticen la igualdad de condiciones para aquellos que pretendan concursar un cargo cualquiera. Esto es abonado por la Ley Marco de Regulación Empleo Público y su Decreto Reglamentario N° 1421/02 en su artículo 8°.⁴⁹

⁴⁶ **Código de Ética de la Función Pública: Decreto 41/99 ARTICULO 25.- IGUALDAD DE TRATO.** El funcionario público no debe realizar actos discriminatorios en su relación con el público o con los demás agentes de la Administración. Debe otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de situaciones. Se entiende que existe igualdad de situaciones cuando no median diferencias que, de acuerdo con las normas vigentes, deben considerarse para establecer una relación. Este principio se aplica también a las relaciones que el funcionario mantenga con sus subordinados.

ARTICULO 43.-NEPOTISMO O FAVORITISMO. El funcionario público no debe designar parientes o amigos para que presten servicios en la repartición a su cargo prescindiendo del requisito de idoneidad debidamente acreditado.

⁴⁷ **ARTICULO 14.-APTITUD.** Quien disponga la designación de un funcionario público debe verificar el cumplimiento de los recaudos destinados a comprobar su idoneidad. Ninguna persona debe aceptar ser designada en un cargo para el que no tenga aptitud.

⁴⁸ **El Patrimonio Público** es un concepto de derecho público, de amplio espectro, que supera en su contenido al de Patrimonio Estatal. La definición en cuanto a la unidad o la pluralidad de uno y otro, y su titularidad contribuyen a facilitar su contenido particular y el ejercicio de las facultades y de las acciones que las autoridades públicas deben practicar para preservar su integridad. El concepto atañe a la ciencia de la administración pública y es fundamental en el campo del derecho público administrativo. De una parte constituye objeto de gestión y por el otro objeto de preservación para evitar atentados contra el mismo, remediar situaciones creadas, o intervenir judicialmente para su restauración o recomposición.

⁴⁹ **Decreto 1421/02 Artículo 8°:** El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismos descentralizados en la Ley de Presupuesto. La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

También está de acuerdo con lo que nosotros sostenemos, un paper de la "Fundación Apertura", (www.fundacionapertura.org.ar) que coincide con lo que nosotros sostenemos en cuanto a la conveniencia de generar espacios de concursos públicos:

"El ingreso por concurso revaloriza la imagen que la comunidad tiene del agente público, derribando la creencia generalizada de que únicamente se requiere contar con influencias para acceder a un cargo público. Asimismo, tiende a poner en un plano de igualdad a todos los postulantes, brindando un marco de referencia que dé certidumbre y previsibilidad a los concursantes. De esta manera se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la Administración Pública".

Aquí deviene particularmente importante la cuestión del debate acerca del requisito de idoneidad como condición inevitable del acceso a un cargo público, toda vez que ocurría y ocurre que, con motivo del nepotismo que era y es moneda corriente en el otorgamiento de cargos No Docentes en el contexto de las Universidades Nacionales, del cual hemos dado muestras a lo largo de este trabajo, pueden acceder a cargos jerárquicos trabajadores que no han rendido siquiera las evaluaciones para acceder al cargo inicial de la estructura no docente.

En el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata, y mediante un acuerdo paritario concertado en el año 2005, que diera posteriormente lugar a la sanción de la Resolución del Rector correspondiente, se aprobó un nuevo régimen de concursos públicos para el ingreso a la estructura formal No Docente.

Desde esa fecha en adelante, la totalidad de los ingresos a la planta permanente No Docente, cualesquiera fuese el agrupamiento y categoría, se han llevado a cabo enmarcados en dicha metodología. Existen todavía dentro de la Universidad personas que consideran que debiera asignarse a familiares de trabajadores un cupo garantizado por fuera de los regímenes de selección establecidos dentro del marco del CCT. Es dable destacar a estos efectos que el sistema de concursos establecido en nuestra universidad no replica en el conjunto de las Universidades Nacionales.

En lo que concierne al sistema de concursos de cargos jerárquicos (denominado en el CCT "promociones"), y cuya reglamentación debe asimilarse al CCT., no son pocos los inconvenientes que se han presentado. Las vacantes producidas por jubilaciones, fallecimientos, etc., están siendo cubiertas por los

denominados “suplementos por mayor responsabilidad”, mediante los cuales un trabajador ocupa las funciones del cargo liberado en forma transitoria (hasta la cobertura a través del sistema de concursos).

Sería importante en este sentido aceptar los mecanismos que permitan producir los concursos en forma perentoria para la cobertura de los cargos liberados, lo cual no sucede en la actualidad.

La Universidad, en tanto institución a la cual pertenecen los cargos citados, debe ser garante de que estos procedimientos se concreten. Asimismo, hay que incrementar el grado de compromiso global del colectivo No Docente sobre la importancia del establecimiento de reglas claras y comunes para todos.

CAPITULO XII

CONCLUSIÓN

Entendemos que por los antecedentes expuestos en el presente trabajo (documentación diversa que alude a la importancia de concursar los cargos iniciales y de promoción de los escalafones del sector público, así como la experiencia nacional y local descripta respecto al proceso de reencasillamiento) hemos podido dar cuenta de forma clara de la importancia de formalizar la carrera administrativa.

No vamos a explayarnos acerca de los avatares del reencasillamiento en lo concerniente a la degradación que se produjo en las relaciones humanas (que nos consta y sería apropiado no soslayar, ya que influye actualmente en el desarrollo diario de nuestra actividad) porque otro grupo de la TGU lo ha abordado, y seguramente podrán expresar con mucha más profundidad todo lo atinente a dicho aspecto.

Asimismo, creemos que el sostenimiento de una carrera administrativa sobre la base de la obtención de cargos por concurso, juega un papel importante, el cual queremos abordar desde una perspectiva más centrada en el aspecto de la autoridad que deviene de esta forma.

La bibliografía consultada, entonces, nos permite interpretar la importancia del acceso a cargos públicos por concurso, sostenida entonces sobre los siguientes cimientos:

- La autoridad deviene del concurso público, en el que se puede demostrar fehacientemente la capacidad para un cargo determinado.
- La importancia de capacitarse permanentemente, lo cual permite oficiar de ejemplo de esfuerzo y dedicación para quienes están por debajo en la línea de mando, e incluso para pares y superiores, que pueden ver en esa iniciativa una idea de superación que creemos no puede obtenerse por otros medios.

Sostenemos que estos dos pilares son ineludibles para que se pueda demostrar, no sólo la aptitud y actitud para ejercer una función determinada, sino también para demostrar permanente capacidad de cambio, especialmente en un contexto de evolución y crecimiento permanente del sistema universitario.

A la vez, es indispensable hacerse a la idea de que la obtención de las capacidades para el trabajo en grupo debe hacerse a través de capacitaciones especiales direccionadas.

Con esto abonamos la idea de que no es sólo mediante concursos donde se apela a la memoria de los concursantes sobre cientos de reglamentaciones, varias de las cuales probablemente nunca se usen (que es como los autores de este trabajo consideran que es el actual sistema de concursos No Docentes), sino a través de cerciorarse de que la persona elegida podrá trabajar integradamente en grupo, empatizar con todos aquellos con quien deba relacionarse, y tener una capacidad de entendimiento, de expresión, propositiva y de asesoramiento que le permita ejercer de la mejor forma el puesto obtenido.

Reiteramos la alusión, asimismo, al nepotismo que ha caracterizado siempre, y caracteriza aún, a la administración pública en todos sus niveles, en detrimento de los métodos de selección por concursos, de la igualdad de oportunidades, y de la posibilidad que da el poder elegir al mejor postulante. La informalidad que tiñe a la administración pública (cuestión difícil de analizar desde el punto de vista de que, al considerarla como un bien público, no debería tener dueño alguno, salvo el Estado mismo) atenta contra la legitimidad de la autoridad obtenida a través de un concurso.

En el caso particular de la Universidad Nacional de Mar del Plata, luego del proceso de reencasillamiento del cual hemos dado testimonio, es dable recordar que se otorgaron cargos jerárquicos sin concurso mediante, sin haber aprobado a la vez la estructura orgánico-funcional que los sustentara, y también sin haber llevado a cabo los actos administrativos correspondientes (Resoluciones de Rectorado) asignando las consecuentes misiones y funciones para los mismos.

Entonces, los trabajadores se encuentran en la situación de ostentar una categoría determinada, en un agrupamiento determinado, pero sin saber con certeza las responsabilidades y los derechos que la misma asigna.

Ahora, no obstante lo mencionado precedentemente, queremos dejar de manifiesto que hay autoridades que consideran que, más allá de no ostentar los trabajadores No Docentes sus misiones y funciones concretas en el marco de las Resoluciones de Rectorado que los designaron, e independientemente de eso, deben cumplir con la responsabilidad de la categoría que les fue asignada.

Sin perjuicio de todo lo enunciado, llamó poderosamente la atención el dictado de tantas Resoluciones de Rector de reencasillamiento como trabajadores a los cuales se reencasillaba (es decir, un trabajador por Acto administrativo), lo que producía que, si un trabajador pretendía apelar la categoría asignada, no obstruiría la continuidad del proceso global, sino su propia situación.

Esto, que a simple vista pudiera considerarse administrativamente correcto, toda vez que podría considerarse que los derechos de un trabajador no debieran vulnerar los de los demás, no lo era a nivel del proceso en sí mismo, que involucraba derechos de cientos de trabajadores con respecto a la misma situación, y entendíamos que dejaba potencialmente aislados a trabajadores que podían estar bregando por derechos realmente conculcados.

A estos efectos, es importante ejemplificar que, en algunos sectores, más de un trabajador presentó una planilla de reencasillamiento detallando que cumplía idénticas funciones que otro trabajador de la misma área, cuestión que era difícil de abordar en el proceso de apelación si la misma se debía efectuar en un expediente individual.

También es apropiado recordar que, aunque durante mucho tiempo se coincidía en las asambleas que había que concursar todos los cargos, luego se votó en definitiva obtener los cargos sin concursos mediante.

Qué decir, como ya hemos citado, sobre la situación que debieron afrontar los trabajadores no docentes al tener que amoldarse a una pirámide de cargos que les era impuesta, y por la que se debieron bajar a muchos compañeros de categoría en el traspaso escalafonario.

Trabajadores y autoridades, entonces, debemos hacernos cargo, cada cual en rol que le tocó desempeñar, de los perjuicios que se cometieron en el proceso de reencasillamiento, cuyos resabios todavía al día de hoy se intentan revertir.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley 14.250
Ley 23.544
Ley 24.156
Ley 24.195
Ley 24.447
Ley 24.938
Ley 25.164
Decreto 1428/73
Decreto N° 2213/1987 Decreto N° 1007/1995.
Decreto N° 366/2006.
Acuerdo Plenario del CIN N° 182/1995.
Acuerdo Plenario del CIN N° 191/1995
Acta CIN-FATUN-SPU 04/11/2004 Archivo denominado CRONOGRAMA Y CRITERIOS REENCASILLAMIENTO.
O.C.S. 015/2004
RR N° 3598/2008.
RR N° 1870/2010. "La negociación colectiva de los no docentes de las Universidades Nacionales (Historia y perspectivas)", Javier Nagata, boletín informativo de la SPU , año V, número 15, diciembre de 1998.
Leyes y Decretos: ver www.infoleg.gob.ar.
Resoluciones de Rector y Ordenanzas de Consejo Superior: ver www.mdp.edu.ar/digesto.
Acuerdos Plenarios del CIN: Ver www.cin.edu.ar.
Convenio N° 154 de la OIT: Ver Ley 23.544 en el sitio www.infoleg.gob.ar.
- Políticas de Estado para la Universidad Argentina. Balance de una Gestión en el nuevo contexto nacional e internacional.* Juan Carlos Pugliese. Editor. Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología – Secretaría de Políticas Universitarias. Primera Edición, Mayo de 2003.
- La educación superior en Argentina. Innovaciones y reformas en el sistema de educación superior de Argentina. Sus antecedentes, implementación y resultados.* Eduardo R. Mundet. Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología. Secretaría de Políticas Universitarias.
- 2011. Estado, políticas y Universidad: una mirada sobre los actores universitarios, sus estrategias e intereses. El proceso de implementación del programa FO.ME.C. en la universidad nacional de La Plata.* Revista Propuesta Educativa N° 36, año 20-noviembre 2011. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- La elección de Rector en las Universidades Nacionales.* Carlos Pérez Rasetti – Marzo 2002.
- Maestría en Gestión Universitaria.* Curso Otorino Oscar Mucci. Trabajo Final: Alumno Daniel Reynoso.

ANEXO

DOCUMENTAL

LEY 24013

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

Ambito de aplicación, objetivos y competencias. Regularización del empleo no registrado. Promoción y defensa del empleo. Protección de los trabajadores desempleados. Servicios de formación, de empleo y de estadísticas. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Salario mínimo, vital y móvil. Financiamiento. Organismo de Contralor. Prestación Transitoria por Desempleo. Indemnización por despido injustificado. Disposiciones Transitorias.

Ver Antecedentes Normativos

Sancionada: Noviembre 13 de 1991

Promulgada parcialmente: Diciembre 5 de 1991

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina

reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley

TITULO I

Ambito de aplicación, objetivos y competencias

Capítulo Único

ARTICULO 1° — Las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica de la población adoptarán como un eje principal la política de empleo, entendido éste como situación social jurídicamente configurada. Dicha política, que a través de los mecanismos previstos en esta ley tiende a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar, integra en forma coordinada las políticas económico sociales.

ARTICULO 2° — Son objetivos de esta ley:

- a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;
- b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;
- e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f) Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;
- g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo; h) Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados;
- i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del salario mínimo, vital y móvil;
- j) Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras;
- k) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.

ARTICULO 3° — La política de empleo comprende las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo y las demás previstas en esta ley. Su formulación y ejecución es misión del Poder Ejecutivo a través de la acción coordinada de sus distintos organismos.

ARTICULO 4° — Inclúyense como incisos 21, 22 y 23 del artículo 23 de la Ley de Ministerios (t.o. 1983) los siguientes:

- 21. Entender en la elaboración de políticas y programas de empleo.
- 22. Entender en la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del empleo, la formación profesional y los ingresos.
- 23. Intervenir en la definición de contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realicen los organismos oficiales, en lo referente al empleo, la formación profesional y los ingresos.

ARTICULO 5° — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de esta ley y deberá elaborar regularmente el Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional. Asimismo, podrá delegar las facultades de policía derivadas de la aplicación de políticas fijadas por esta ley mediante convenios celebrados con las provincias.

ARTICULO 6° — El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerá un mecanismo de coordinación interministerial para facilitar la aplicación de esta ley que asegure una fluida información, la adopción de criterios comunes y una adecuada ejecución de las medidas.

TITULO II

De la regularización del empleo no registrado

Capítulo 1

Empleo no registrado

ARTICULO 7° — Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;

b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).

Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.

ARTICULO 8° — El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

ARTICULO 9° — El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

ARTICULO 10. — El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

ARTICULO 11. — Las indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8º, 9º y 10 de esta ley, solo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.

(Artículo sustituido por art. 47 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)

ARTICULO 12. — El empleador que registrare espontáneamente y comunicare de modo fehaciente al trabajador dentro de los 90 días de la vigencia de esta ley las relaciones laborales establecidas con anterioridad a dicha vigencia y no registradas, quedará eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados, incluyendo obras sociales, emergentes de esa falta de registro.

El empleador que, dentro del mismo plazo, rectificare la falsa fecha de ingreso o consignare el verdadero monto de la remuneración de una relación laboral establecida con anterioridad a la vigencia de esta ley y comunicare simultánea y fehacientemente al trabajador esta circunstancia, quedará eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados hasta la fecha de esa vigencia, derivados del registro insuficiente o tardío.

No quedan comprendidas en este supuesto las deudas verificadas administrativa o judicialmente.

A los fines previsionales, las relaciones laborales registradas según lo dispuesto en este artículo:

- a) Podrán computarse como tiempo efectivo de servicio;
- b) No acreditarán aportes ni monto de remuneraciones.

ARTICULO 13. — En los casos previstos en el artículo anterior el empleador quedará eximido del pago de las indemnizaciones que correspondieren por aplicación de los artículos 8, 9 y 10 de la presente ley.

ARTICULO 14. — Para la percepción de las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 de la presente ley, no será requisito necesario la previa extinción de la relación de trabajo.

ARTICULO 15. — Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará.

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10, y

que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

ARTICULO 16. — Cuando las características de la relación existente entre las partes pudieran haber generado en el empleador una razonable duda acerca de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), el juez o tribunal podrá reducir la indemnización prevista en el artículo 8, hasta una suma no inferior a dos veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

Con igual fundamento los jueces podrán reducir el monto de la indemnización establecida en el artículo anterior hasta la eliminación de la duplicación allí prevista.

ARTICULO 17. — Será nulo y sin ningún valor todo pago por los conceptos indicados en los artículos 8, 9 y 10 que no se realizare ante la autoridad administrativa o judicial.

Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la resolución que reconozca el derecho a percibir dichas indemnizaciones o de la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que versare sobre ellas, la autoridad administrativa o judicial, según el caso, deberá poner en conocimiento del Sistema Unico de Registro Laboral o, hasta su efectivo funcionamiento, del Instituto Nacional de Previsión Social, Caja de asignaciones y subsidios familiares y obras sociales, las siguientes circunstancias:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;
- b) Nombre y apellido del trabajador;
- c) Fecha de comienzo y fin de la vinculación laboral si ésta se hubiere extinguido;
- d) Monto de las remuneraciones.

Constituirá falta grave del funcionario actuante si éste no cursare la comunicación referida en el plazo establecido.

No se procederá al archivo del expediente judicial o administrativo respectivo hasta que el funcionario competente dejare constancia de haberse efectuado las comunicaciones ordenadas en este artículo.

Capítulo 2

Del Sistema Unico de Registro Laboral

ARTICULO 18. — El Sistema Unico de Registro Laboral concentrará los siguientes registros:

- a) la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente;
- b) *(Inciso derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*
- c) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

ARTICULO 19. — El Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tendrá a su cargo la organización, conducción y supervisión del Sistema Unico de Registro Laboral, a cuyo fin tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Coordinar las acciones de los organismos mencionados en el artículo 18 inciso a) de modo de obtener el máximo de uniformidad, celeridad y eficacia en la organización del sistema;
- b) Elaborar el padrón único base del Sistema Unico de Registro Laboral, con los datos existentes en esos organismos y los que surjan de los nuevos empadronamientos;
- c) Aprobar los formularios de inscripción de los obligados al registro;
- d) Disponer la habilitación de las distintas bocas de recepción de las solicitudes de inscripción de los obligados al registro sobre la base de las oficinas existentes en los mismos organismos;
- e) Disponer la compatibilización y posterior homogeneización de los sistemas y procedimientos informáticos de registro a fin de establecer un sistema integrado;
- f) Disponer el adecuado, inmediato y exacto conocimiento por parte de esos organismos, de los datos que conforman el Sistema Unico de Registro Laboral, facilitando sus respectivas tareas de fiscalización y ejecución judicial;
- g) Diseñar y hacer aplicar la boleta única de pago de aportes y contribuciones emergentes de la relación laboral, con excepción de las obras sociales. Por este último concepto, y con fines informativos sólo constará la fecha y la institución recaudadora del pago correspondiente al mes anterior de que se trate; (*Inciso vetado por art. 1° del [Decreto Nacional N° 2565/1991](#) B.O. 17/12/1991*)
- h) Establecer el código único de identificación laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designará el funcionario que ejercerá las atribuciones enumeradas, fijando su jerarquía y retribución.

ARTICULO 20. — El Instituto Nacional de Previsión Social, las cajas de subsidios familiares y los entes de obras sociales, deberán poner a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los datos y los medios necesarios para la creación y organización del Sistema Unico de Registro Laboral.

TITULO III

De la promoción y defensa del empleo

Capítulo 1

Medidas e incentivos para la generación de empleo

ARTICULO 21. — El Poder Ejecutivo incorporará el criterio de la generación de empleo en el análisis y diseño de las políticas nacionales que tengan una incidencia significativa en el nivel y composición del empleo.

ARTICULO 22. — A los efectos del artículo anterior, además de las medidas específicas que contempla la presente ley, el Poder Ejecutivo instrumentará acciones dirigidas a:

- a) Elevar los niveles de utilización de la capacidad instalada, en un contexto de crecimiento económico;
- b) Facilitar la inversión productiva en el sector privado, en particular la que genere mayor impacto ocupacional directo o indirecto;
- c) Establecer la exigencia, para los proyectos de inversión pública y para aquellos del área privada que reciban apoyo crediticio del Estado nacional, de cuantificar sus efectos ocupacionales y el costo por unidad de empleo;
- d) Incluir proyectos de alta incidencia ocupacional en la programación de la inversión pública nacional;
- e) Atender a los efectos sobre el empleo de las políticas tecnológicas de modo que, a la par de buscar una mayor eficiencia económica en áreas prioritarias, preserve para otros sectores un balance más equilibrado en el uso de recursos;
- f) Atenuar los efectos negativos en el empleo de los sectores en declinación y áreas geográficas en crisis;
- g) Desarrollar una asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo;
- h) Regular y armonizar la fuerza de trabajo con el crecimiento productivo.

ARTICULO 23. — La incorporación de tecnología constituye una condición para el crecimiento de la economía nacional. Es un derecho y una obligación del empresario que la ley reconoce, garantiza y estimula, y en la medida que afecta las condiciones de trabajo y empleo debe ser evaluada desde el punto de vista técnico, económico y social.

ARTICULO 24. — Las comisiones negociadoras de convenios colectivos tendrán obligación de negociar sobre las siguientes materias:

- a) La incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo;
- b) Establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores;
- c) Los regímenes de categorías y la movilidad funcional;
- d) La inclusión de una relación apropiada sobre la mejora de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales;
- e) Implementación de las modalidades de contratación previstas en esta ley;
- f) Las consecuencias de los programas de reestructuración productiva, en las condiciones de trabajo y empleo;
- g) El establecimiento de mecanismos de oportuna información y consulta.

La falta de conclusiones sobre cualquiera de estas materias, no impedirá la homologación del convenio.

ARTICULO 25. — Sustitúyese el artículo 198, de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), por el siguiente:

"Artículo 198. — Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad."

ARTICULO 26. — Derógase el artículo 173 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). En consecuencia, denúncianse el Convenio 4 y el Convenio 41 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por las leyes 11.726 y 13.560, respectivamente.

Capítulo 2

Modalidades del Contrato de Trabajo

Disposiciones Generales

ARTICULO 27. — Ratifícase la vigencia del principio de indeterminación del plazo, como modalidad principal del contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el primer párrafo del artículo 90 de la ley 20.744 (t.o. 1976). Con relación a las modalidades de contratación previstas en esta ley, en caso de duda se considerará que el contrato es por tiempo indeterminado.

ARTICULO 28. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 29. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 30. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 31. — Los contratos de trabajo que se celebren bajo las modalidades reguladas en este capítulo, salvo el contrato de trabajo de temporada, deberán instrumentarse por escrito y entregarse copias al trabajador y a la asociación sindical que lo represente, en el plazo de 30 días.

(Segundo párrafo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)

ARTICULO 32. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 33. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 34. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 35. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 36. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 37. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 38. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 39. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 40. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 41. — Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades mencionadas en esta ley deberán ser inscriptos en la obra social correspondiente al resto de los trabajadores del plantel de su misma categoría y actividad de la empresa. Idéntico criterio se seguirá para la determinación de la convención colectiva de trabajo aplicable y del sindicato que ejerce su representación.

La cobertura asistencial del trabajador y su grupo familiar primario comenzará desde el inicio de la relación laboral, sin la exigencia del período de carencia alguna, de conformidad a lo dispuesto por las leyes núms. 236606 y 236617.

ARTICULO 42. — En el caso de que el trabajador a contratar acredite discapacidad conforme a la normativa vigente, las modalidades de contratación de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral, de trabajo-formación y a plazo fijo se duplicarán en sus plazos máximos de duración.

Contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo

ARTICULO 43. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 44. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 45. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 46. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

Contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de una nueva actividad

ARTICULO 47. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 48. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 49. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 50. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

Contrato de práctica laboral para jóvenes

ARTICULO 51. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 52. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 53. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 54. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 55. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 56. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 57. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

Contrato de trabajo-formación

ARTICULO 58. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 59. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 60. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 61. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 62. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 63. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 64. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

ARTICULO 65. — *(Artículo derogado por art. 21 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/9/1998)*

Contrato de trabajo de temporada

ARTICULO 66. — Sustitúyese el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente:

"ARTICULO 96. — Caracterización: Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad."

ARTICULO 67. — Sustitúyese el artículo 98 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente:

"Artículo 98. — Con una antelación no menor a 30 días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo."

Contrato de trabajo eventual

ARTICULO 68. — Sustitúyese el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente:

"Artículo 99. — Caracterización: Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración."

ARTICULO 69. — Para el caso que el contrato de trabajo eventual tuviera por objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes de la empresa que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado.

Si al reincorporarse el trabajador reemplazado, el trabajador contratado bajo esta modalidad continuare prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado. Igual consecuencia tendrá la continuación en la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto del trabajador reemplazado.

ARTICULO 70. — Se prohíbe la contratación de trabajadores bajo esta modalidad para sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical.

ARTICULO 71. — Las empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores por falta o disminución de trabajo durante los seis meses anteriores, no podrán ejercer esta modalidad para reemplazar al personal afectado por esas medidas.

ARTICULO 72. — En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá estarse a lo siguiente:

- a) en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique;
- b) la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años.

ARTICULO 73. — El empleador no tiene el deber de preavisar la finalización del contrato.

ARTICULO 74. — No procederá indemnización alguna cuando la relación laboral se extinga con motivo de finalización de la obra o tarea asignada, o del cese de la causa que le diera origen. En cualquier otro supuesto, se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

De las empresas de servicios eventuales⁸

ARTICULO 75. — Derógase el último párrafo del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), el que se sustituye por el siguiente:

"Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas."

ARTICULO 76. — Incorpórase como artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) el siguiente:

"Artículo 29 bis. — El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria."

ARTICULO 77. — Las empresas de servicios eventuales deberán estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único. Sólo podrán mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual.

ARTICULO 78. — Las empresas de servicios eventuales estarán obligadas a caucionar una suma de dinero o valores además de una fianza o garantía real. Los montos y condiciones de ambas serán determinadas por la reglamentación.

ARTICULO 79. — Las violaciones o incumplimientos de las disposiciones de esta ley y su reglamentación por parte de las empresas de servicios eventuales serán sancionadas con multas, clausura o cancelación de habilitación para funcionar, las que serán aplicadas por la autoridad de aplicación según lo determine la reglamentación.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder a la empresa usuaria en caso de violación del artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), de acuerdo a las disposiciones de la ley 18.694.

ARTICULO 80. — Si la empresa de servicios eventuales fuera sancionada con la cancelación de la habilitación para funcionar, la caución no será devuelta y la autoridad de aplicación la destinará a satisfacer los créditos laborales que pudieran existir con los trabajadores y los organismos de la seguridad social. En su caso, el remanente será destinado al Fondo Nacional de Empleo. En todos los demás casos en que se cancela la habilitación, la caución será devuelta en el plazo que fije la reglamentación.

Capítulo 3

Programas de empleo para grupos especiales de trabajadores

ARTICULO 81. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral. Estos programas deberán atender a las características de los trabajadores a quienes van dirigidos y tendrán una duración determinada. Sin perjuicio de los enumerados en este capítulo, podrán incorporarse otros programas destinados a otros sectores de trabajadores que así lo justifiquen.

ARTICULO 82. — Estos programas podrán contemplar, entre otras medidas:

- a) actualización y reconversión profesional hacia ocupaciones de expansión más dinámica;
- b) orientación y formación profesional;
- c) asistencia en caso de movilidad geográfica;
- d) asistencia técnica y financiera para iniciar pequeñas empresas, principalmente en forma asociada.

ARTICULO 83. — Programas para jóvenes desocupados. Estos programas atenderán a las personas desocupadas entre 14 y 24 años de edad. Las medidas que se adopten para crear nuevas ocupaciones deberán incluir capacitación y orientación profesionales prestadas en forma gratuita y complementadas con otras ayudas económicas cuando se consideren indispensables.

ARTICULO 84. — Programas para trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional. Estos programas se dirigirán a aquellas personas desocupadas que cumplan alguna de las condiciones siguientes:

a) que su calificación o desempeño fuere en ocupaciones obsoletas o en vías de extinción;

b) que sean mayores de 50 años; •c) que superen los ocho meses de desempleo.

Estos programas deberán atender a características profesionales y sociales de los trabajadores en relación con los requerimientos de las nuevas ocupaciones y a la duración prolongada del desempleo.

ARTICULO 85. — Programas para grupos protegidos. A los efectos de esta ley, se considerará como tales a las personas mayores de 14 años que estén calificadas por los respectivos estatutos legales para liberados, aborígenes, ex-combatientes y rehabilitados de la drogadicción. Estos programas tomarán en cuenta la situación especial de sus beneficiarios y el carácter del trabajo como factor de integración social. Los empleadores que participen en estos programas podrán contratar a trabajadores de estos grupos protegidos por tiempo indeterminado, gozando de la exención del artículo 46 de esta ley por el período de un año.

ARTICULO 86. — Programas para discapacitados. A los efectos de la presente ley, se considerará como discapacitadas a aquellas personas calificadas como tales de acuerdo a los artículos 2 y 3 de la ley 22.431 y que sean mayores de 14 años.

Los programas deberán atender al tipo de actividad laboral que las personas puedan desempeñar, según su calificación. Los mismos deberán contemplar, entre otros aspectos, los siguientes:

a) promoción de talleres protegidos de producción; apoyo a la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio, y prioridad para trabajadores discapacitados en el otorgamiento o concesión de uso de bienes del dominio público o privado del Estado nacional o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires para la explotación de pequeños comercios o sobre los inmuebles que les pertenezcan o utilicen conforme lo establecen los artículos 11 y 12 de la ley 22.431;

b) proveer al cumplimiento de la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad en una proporción no inferior al 4 por ciento del personal (artículo 8 de la ley 22.431) en los organismos públicos nacionales, incluidas las empresas y sociedades del Estado;

c) impulsar que en las convenciones colectivas se incluyan reservas de puestos de trabajo para discapacitados en el sector privado.

ARTICULO 87. — Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un año, independientemente de las que establecen las leyes 22.431 y 23.031.

ARTICULO 88. — Los empleadores que contraten un 4 por ciento o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

ARTICULO 89. — Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni en la prima ni en las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado.

Capítulo 4

Fomento del empleo mediante nuevos emprendimientos y reconversión de actividades informales

ARTICULO 90. — Se establecerán programas dirigidos a apoyar la reconversión productiva de actividades informales para mejorar su productividad y gestión económica y a nuevas iniciativas generadoras de empleo.

Se considerarán como actividades informales, aquellas cuyo nivel de productividad esté por debajo de los valores establecidos periódicamente por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, o bien presenten otras características asimilables según lo establezca dicho Consejo.

ARTICULO 91. — En estos programas se promoverán la pequeña empresa, microemprendimientos, modalidades asociativas como cooperativas de trabajo, programas de propiedad participada, empresas juveniles y sociedades de propiedad de los trabajadores.

ARTICULO 92. — Se establecerán para esta modalidad de generación de empleo, conjunta o alternativamente, las siguientes medidas de fomento, con los alcances que fije la reglamentación:

- a) simplificación registral y administrativa;
- b) asistencia técnica;
- c) formación y reconversión profesional;
- d) capacitación en gestión y asesoramiento gerencial;
- e) constitución de fondos solidarios de garantía para facilitar el acceso al crédito;
- f) prioridad en el acceso a las modalidades de pago único de la prestación por desempleo prevista en el artículo 127.

ARTICULO 93. — Los proyectos que se incluyan en estos programas requerirán una declaración expresa de viabilidad económica formulada a partir de estudios técnicos específicos, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 94. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá constituir y mantener un banco de proyectos, definir los lineamientos básicos para su diseño y brindar asistencia técnica para su ejecución y evaluación.

Capítulo 5

Reestructuración productiva

ARTICULO 95. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá declarar en situación de reestructuración productiva, de oficio o a petición de las partes interesadas, a las empresas públicas o mixtas, o sectores productivos privados, públicos o mixtos, cuando se encuentren o pudieren encontrarse afectados por reducciones significativas del empleo.

ARTICULO 96. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la resolución que declare la reestructuración productiva, convocará a la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable para negociar sobre las siguientes materias:

- a) un programa de gestión preventiva del desempleo en el sector;
- b) las consecuencias de la reestructuración productiva en las condiciones de trabajo y de empleo;
- c) medidas de reconversión profesional y de reinserción laboral de los trabajadores afectados.

La comisión negociadora se expedirá en un plazo de 30 días, plazo que la autoridad de aplicación podrá prorrogar por un lapso que no exceda de 30 días más.

El empleador no podrá adoptar medidas que afecten el empleo hasta que se expida la comisión o venzan los plazos previstos.

ARTICULO 97. — En los sectores declarados en situación de reestructuración productiva, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá:

- a) constituir en el marco del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil una comisión técnica tripartita para realizar un estudio sobre la situación sectorial que permita conocer las posibilidades de reinserción laboral y las necesidades de formación profesional planteadas;
- b) autorizar a las empresas no reestructuradas con establecimientos con más de 25 trabajadores, la ampliación en un 10 por ciento del límite fijado en el artículo 34 de la presente ley para contratar trabajadores afectados por la reestructuración durante un plazo máximo de 12 meses, en la misma región de su residencia;
- c) elaborar un programa de empleo y de reconversión profesional destinado a los trabajadores afectados.

Capítulo 6

Procedimiento preventivo de crisis de empresas

ARTICULO 98. — Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo.

ARTICULO 99. — El procedimiento de crisis se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores.

En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

ARTICULO 100. — Dentro de las 48 horas de efectuada la presentación, el Ministerio dará traslado a la otra parte, y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, dentro de los cinco días.

ARTICULO 101. — En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el artículo anterior, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que tendrá una duración máxima de 10 días.

ARTICULO 102. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, podrá:

- a) Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición;
- b) Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento, y cualquier otra medida para mejor proveer.

ARTICULO 103. — Si las partes, dentro de los plazos previstos en este capítulo, arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de 10 días podrá:

- a) Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo;
- b) Rechazar el acuerdo mediante resolución fundada.

Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.

ARTICULO 104. — A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical.

La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos.

Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786.

ARTICULO 105. — Vencidos los plazos previstos en este capítulo sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis.

Capítulo 7

Programas de emergencia ocupacional

ARTICULO 106. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá declarar la emergencia ocupacional de sectores productivos o regiones geográficas en atención a catástrofes naturales, razones económicas o tecnológicas.

ARTICULO 107. — A efectos del artículo anterior se establece que:

- a) La declaración de la emergencia ocupacional podrá ser requerida por la autoridad local u organismo provincial competente o declarada de oficio por la autoridad de aplicación;
- b) Las causales de emergencia ocupacional mencionadas más arriba serán consideradas en cuanto tengan repercusión en los niveles de desocupación y subocupación de la zona afectada o cuando superen los promedios históricos locales una vez efectuado el ajuste correctivo de las variaciones cíclicas estacionales normales de la región.

ARTICULO 108. — Los programas de emergencia ocupacional consistirán en acciones tendientes a generar empleo masivo por un período determinado a través de contratación directa del Estado nacional, provincial y municipal para la ejecución de obras o prestación de servicios de utilidad pública y social, e intensivos en mano de obra, a

través de la modalidad prevista en los artículos 43 a 46 de esta ley. En este supuesto, el plazo mínimo de contratación se reducirá a tres meses, así como el de las renovaciones que se dispusieren.

ARTICULO 109. — Durante la vigencia de la emergencia, la autoridad de aplicación podrá habilitar las modalidades promovidas previstas en esta ley, mediante acto fundado. Esta habilitación concluirá al término del período por el cual fue declarada la emergencia ocupacional, manteniéndose los contratos promovidos vigentes, hasta la finalización de su plazo.

ARTICULO 110. — Los programas de emergencia ocupacional se ejecutarán en las zonas de emergencia más altamente pobladas dentro de la zona declarada en emergencia ocupacional y sus beneficiarios serán los residentes en las áreas más próximas a la ejecución de las obras, dándole prioridad a los trabajadores desocupados sin prescripciones por desempleo.

TITULO IV

De la protección de los trabajadores desempleados

Capítulo único

Sistema integral de prestaciones por desempleo

ARTICULO 111. — La protección que se instituye a través de la presente ley regirá en todo el territorio de la Nación de conformidad con sus disposiciones y las normas reglamentarias que se dicten.

ARTICULO 112. — Las disposiciones de este título serán de aplicación a todos los trabajadores cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). No será aplicable a los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario¹², a los trabajadores del servicio doméstico y a quienes hayan dejado de prestar servicios en la Administración Pública Nacional, provincial o municipal afectados por medidas de racionalización administrativa.

El Poder Ejecutivo remitirá al Honorable Congreso de la Nación, dentro del plazo de 90 días de promulgada la presente, un proyecto de ley que regulará el sistema de prestaciones por desempleo para los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción.

ARTICULO 113. — Para tener derecho a las prestaciones por desempleo los trabajadores deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse en situación legal de desempleo y disponible para ocupar un puesto de trabajo adecuado;
- b) Estar inscriptos en el Sistema Unico de Registro Laboral o en el Instituto Nacional de Previsión Social hasta tanto aquél comience a funcionar;
- c) Haber cotizado al Fondo Nacional del Empleo durante un período mínimo de SEIS (6) meses durante los TRES (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación legal de desempleo; (*Inciso sustituido por art. 2º del [Decreto N° 267/2006](#) B.O. 13/3/2006*)
- d) Los trabajadores contratados a través de las empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente, tendrán un período de cotización mínimo de 90

días durante los 12 meses anteriores al cese de la relación que dio lugar a la situación legal de desempleo;

e) No percibir beneficios previsionales, o prestaciones no contributivas;

f) Haber solicitado el otorgamiento de la prestación en los plazos y formas que corresponda.

ARTICULO 114. — Se encontrarán bajo situación legal de desempleo los trabajadores comprendidos en los siguientes supuestos:

a) Despido sin justa causa (artículo 245, Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976));

b) Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador (artículo 247, Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976));

c) Resolución del contrato por denuncia del trabajador fundada en justa causa (artículos 242 y 246, Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976));

d) Extinción colectiva total por motivo económico o tecnológico de los contratos de trabajo;

e) Extinción del contrato por quiebra o concurso del empleador (artículo 251, Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976));

f) Expiración del tiempo convenido, realización de la obra, tarea asignada, o del servicio objeto del contrato;

g) Muerte, jubilación o invalidez del empresario individual cuando éstas determinen la extinción del contrato;

h) No reiniciación o interrupción del contrato de trabajo de temporada por causas ajenas al trabajador.

Si hubiere duda sobre la existencia de relación laboral o la justa causa del despido se requerirá actuación administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, de los organismos provinciales o municipales del trabajo para que determinen sumariamente la verosimilitud de la situación invocada. Dicha actuación no podrá hacerse valer en juicio laboral.

ARTICULO 115. — La solicitud de la prestación deberá presentarse dentro del plazo de 90 días a partir del cese de la relación laboral.

Si se presentare fuera del plazo, los días que excedan de aquél, serán descontados del total del período de prestación que le correspondiere.

ARTICULO 116. — La percepción de las prestaciones luego de presentada la solicitud, comenzará a partir del cumplimiento de un plazo de 60 días corridos que podrá ser reducido por el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

En los casos de trabajadores que hubieran percibido gratificaciones por cese de la relación laboral dentro de los seis meses anteriores a la presentación de la solicitud de prestación por desempleo, el Consejo podrá establecer un período de espera diferenciado de hasta 120 días corridos.

ARTICULO 117. — El tiempo total de prestación estará en relación al período de cotización dentro de los TRES (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio origen a la situación legal de desempleo con arreglo a la siguiente escala:

<u>Período de Cotización</u>	<u>Duración de las prestaciones</u>
De 6 a 11 meses	2 meses
De 12 a 23 meses	4 meses
De 24 a 35 meses	8 meses
36 meses	12 meses

Para los trabajadores eventuales comprendidos en el inciso d) del artículo 113, la duración de las prestaciones será de un día por cada tres de servicios prestados con cotización, computándose a ese efecto, exclusivamente, contrataciones superiores a 30 días.

(Artículo sustituido por art. 3° del [Decreto N° 267/2006](#) B.O. 13/3/2006)

ARTICULO 118. — La cuantía de la prestación por desempleo para trabajadores convencionales o no convencionales será calculada como un porcentaje del importe neto de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador en los seis meses anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación de desempleo.

El porcentaje aplicable durante los primeros cuatro meses de la prestación será fijado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Del quinto al octavo mes la prestación será equivalente al 85 por ciento de la de los primeros cuatro meses.

Del noveno al duodécimo mes la prestación será equivalente al 70 por ciento de la de los primeros cuatro meses.

En ningún caso la prestación mensual podrá ser inferior al mínimo ni superior al máximo que a ese fin determine el mismo Consejo.

(Nota Infoleg: por art. 2° de la [Resolución N° 2/2016](#) del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil B.O. 20/5/2016 se incrementan los montos mínimo y máximo de la prestación por desempleo, conforme lo normado por el artículo 135, inciso b) de la presente Ley y sus modificatorias, en las sumas de PESOS UN MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO (\$ 1.875) y PESOS TRES MIL (\$ 3.000), respectivamente.)

ARTICULO 119. — Las siguientes prestaciones formarán parte de la protección por desempleo:

a) La prestación económica por desempleo, establecida en el artículo anterior;

b) Prestaciones médico-asistenciales de acuerdo a lo dispuesto por las leyes 23.660 y 23.661;

c) Pago de las asignaciones familiares que correspondieren a cargo de las cajas de asignaciones y subsidios familiares;

d) Cómputo del período de las prestaciones a los efectos previsionales, con los alcances de los incisos a) y b) del artículo 12 de esta ley.

ARTICULO 120. — Los empleadores están obligados a:

a) Efectuar las inscripciones del artículo 7 de esta ley;

b) Ingresar sus contribuciones al Fondo Nacional del Empleo;

c) Ingresar los aportes de los trabajadores al Fondo Nacional del Empleo como agente de retención responsable;

d) Proporcionar a la autoridad de aplicación la documentación, datos y certificaciones que reglamentariamente se determinen;

e) Comprobar fehacientemente que el trabajador en el caso de que fuera perceptor de prestaciones por desempleo, hubiera cursado la correspondiente baja al momento de incorporarse a la empresa.

ARTICULO 121. — Los beneficiarios están obligados a:

a) Proporcionar a la autoridad de aplicación la documentación que reglamentariamente se determine, así como comunicar los cambios de domicilio o de residencia;

b) Aceptar los empleos adecuados que le sean ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y asistir a las acciones de formación para las que sean convocados;

c) Aceptar los controles que establezca la autoridad de aplicación;

d) Solicitar la extinción o suspensión del pago de prestaciones por desempleo, al momento de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo;

e) Reintegrar los montos de prestaciones indebidamente percibidas de conformidad con los que determine la reglamentación;

f) Declarar gratificaciones por cese de la relación laboral, correspondientes a los últimos seis meses.

ARTICULO 122. — La percepción de las prestaciones se suspenderá cuando el beneficiario:

a) No comparezca ante requerimiento de la autoridad de aplicación sin causa que lo justifique;

b) No dé cumplimiento a las obligaciones establecidas en los incisos a), b) y c) del artículo 121;

c) Cumpla el servicio militar obligatorio salvo que tenga cargas de familia;

d) Sea condenado penalmente con pena de privación de la libertad;

e) Celebre contrato de trabajo de duración determinada por un plazo menor a 12 meses.

La suspensión de la prestación no afecta el período de prestación que le restaba percibir al beneficiario pudiendo reanudarse al finalizar la causa que le dio origen.

ARTICULO 123. — El derecho a la prestación se extinguirá en caso que el beneficiario quede comprendido en los siguientes supuestos:

- a) Haber agotado el plazo de duración de las prestaciones que le hubiere correspondido;
- b) Haber obtenido beneficios previsionales o prestaciones no contributivas;
- c) Haber celebrado contrato de trabajo por un plazo superior a 12 meses;
- d) Haber obtenido las prestaciones por desempleo mediante fraude, simulación o retención;
- e) Continuar percibiendo las prestaciones cuando correspondiere su suspensión;
- f) Incumplir las obligaciones establecidas en los incisos d) y e) del artículo 121;
- g) No haber declarado la percepción de gratificaciones por cese de la relación laboral correspondiente a los últimos seis meses;
- h) Negarse reiteradamente a aceptar los empleos adecuados ofrecidos por la entidad de aplicación.

ARTICULO 124. — Las acciones u omisiones contrarias a las obligaciones dispuestas en el presente capítulo serán consideradas como infracciones y serán sancionadas conforme determine la reglamentación.

ARTICULO 125. — Las normas de procedimiento a aplicar serán las siguientes:

- a) La resolución de la autoridad de aplicación de reconocimiento, suspensión, reanudación y extinción del derecho a las prestaciones de desempleo deberá fundarse y contra ella podrá interponerse reclamación administrativa o judicial.
- b) 1. Cuando la actuación administrativa sea denegada expresamente podrá interponerse recurso por ante la Cámara Nacional de Apelaciones de la Seguridad Social, en el plazo de 30 días siguientes a la fecha en que sea notificada la denegatoria.

2. Si no recae resolución expresa en la reclamación administrativa en el plazo de 45 días de presentada, el interesado podrá requerir pronto despacho y si transcurrieren otros 30 días sin emitir resolución, se considerará que existe silencio de la administración y quedará expedita la vía judicial.
- c) En todo lo no contemplado expresamente por esta ley, reglará supletoriamente la ley 19.549 de procedimientos administrativos.

ARTICULO 126. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como autoridad de aplicación de esta ley tendrá facultades para aumentar la duración de las prestaciones conforme a las disponibilidades financieras del sistema.

(Nota Infoleg: Por art. 1º de la [Resolución N° 14/2003](#) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social B.O. 11/6/2003 se prorrogan hasta el 30 de noviembre de 2003 los vencimientos de las Prestaciones por Desempleo de la presente Ley que se produzcan entre el 1º de mayo de 2003 y el 31 de octubre de 2003, otorgadas a los

beneficiarios que no se hayan reinsertado en el mercado laboral y con domicilio en la zona de desastre establecida en el artículo 1° de la [Ley N° 25.735.](#))

ARTICULO 127. — La reglamentación contemplará la modalidad de pago único de las prestaciones como medida de fomento del empleo, para beneficiarios que se constituyan como trabajadores asociados o miembros de cooperativas de trabajo existentes, a crear u otras formas jurídicas de trabajo asociado, en actividades productivas, en los términos que fije la misma.

TITULO V

De los servicios de Formación, de Empleo y de Estadísticas

Capítulo 1

Formación profesional para el empleo

ARTICULO 128. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores tendientes a apoyar y a facilitar:

- a) Creación de empleo productivo;
- b) Reinserción ocupacional de los trabajadores desocupados;
- c) Reasignación ocupacional derivada de las reformas del sector público y la reconversión productiva;
- d) El primer empleo de los jóvenes y su formación y perfeccionamiento laboral;
- e) Mejora de la productividad y transformación de las actividades informales.

ARTICULO 129. — Serán atribuciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

- a) Integrar la formación profesional para el empleo en la política nacional laboral;
- b) Coordinar la ejecución de programas de formación profesional para el empleo con los organismos del sector público nacional, provincial o municipal y del sector privado, a través de la celebración de convenios;
- c) Validar la certificación de calificaciones adquiridas en contratos de práctica laboral y de trabajo-formación;
- d) Formular los programas de alternancia de formación y práctica laboral en los contratos de trabajo-formación.

Capítulo 2

Servicio de empleo

ARTICULO 130. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social organizará y coordinará la Red de Servicios de Empleo, gestionará los programas y actividades tendientes a la intermediación, fomento y promoción del empleo y llevará el registro de trabajadores desocupados.

ARTICULO 131. — La Red de Servicios de Empleo tendrá como función la coordinación de la gestión operativa de los Servicios de Empleo a fin de garantizar la ejecución en todo el territorio nacional de las políticas del sector.

ARTICULO 132. — Las provincias podrán integrarse a la Red de Servicios de Empleo por medio de convenios con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por los cuales se tenderá a facilitar la descentralización a nivel municipal de la gestión de dichos servicios. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la integración a la Red de Servicios de Empleo de las organizaciones empresariales, sindicales y otras sin fines de lucro.

Capítulo 3

Estadísticas laborales

ARTICULO 133. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social diseñará y ejecutará programas de estadísticas e información laboral, los que deberán coordinarse con el Instituto Nacional de Estadística y Censos e integrarse al Sistema Estadístico Nacional, según la ley 17.622. A tales fines:

- a) Elaborará encuestas e investigaciones sobre relaciones laborales;
- b) Organizará un banco de datos;
- c) Intervendrá en la definición de contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realicen los organismos oficiales en lo referente al empleo, la formación profesional, los ingresos y la productividad.

ARTICULO 134. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social suministrará al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil la información necesaria para cumplir lo dispuesto por el artículo 135 de esta ley, y coordinará con el Instituto Nacional de Estadística y Censos el seguimiento de los precios y la valorización mensual de la canasta básica.

TITULO VI

Del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil

Capítulo único

ARTICULO 135. — Créase el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil con las siguientes funciones:

- a) Determinar periódicamente el salario mínimo, vital y móvil;
- b) Determinar periódicamente los montos mínimos y máximos y el porcentaje previsto en el artículo 118 correspondiente a los primeros cuatro meses de la prestación por desempleo;
- c) Aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del salario mínimo, vital y móvil;
- d) Constituir, en su caso, las comisiones técnicas tripartitas sectoriales referidas en el artículo 97, inciso a);

e) Fijar las pautas de delimitación de actividades informales de conformidad con el artículo 90 de esta ley;

f) Formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional;

g) Proponer medidas para incrementar la producción y la productividad.

ARTICULO 136. — El Consejo estará integrado por 16 representantes de los empleadores y 16 de los trabajadores, que serán ad-honorem y designados por el Poder Ejecutivo y por un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durarán cuatro años en sus funciones.

La representación de los empleadores estará integrada por dos del Estado nacional en su rol de empleador, dos de las provincias que adhieran al régimen del presente título, en igual carácter, y 12 de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad propuestos por sus organizaciones más representativas.

La representación de los trabajadores estará integrada de modo tal que incluya a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad, a propuesta de la central de trabajadores con personería gremial.

ARTICULO 137. — Las decisiones del Consejo serán tomadas por mayoría de dos tercios. En caso de no lograrse ésta al término de dos sesiones, su presidente laudará respecto de los puntos en controversia.

ARTICULO 138. — A petición de cualquiera de los sectores representados en el Consejo, se podrá modificar el monto del salario mínimo, vital y móvil establecido.

TITULO VII

El salario mínimo, vital y móvil

Capítulo único

ARTICULO 139. — El salario mínimo, vital y móvil garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) será determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

ARTICULO 140. — Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorios, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.

(Artículo sustituido por art. 105 de la [Ley N° 26.727](#) B.O. 28/12/2011)

ARTICULO 141. — *(Artículo derogado por art. 1° de la [Ley N° 26.598](#) B.O. 6/7/2010)*

ARTICULO 142. — El salario mínimo, vital y móvil tendrá vigencia y será de aplicación obligatoria a partir del primer día del mes siguiente de la publicación. Excepcionalmente, se podrá disponer que la modificación entre en vigencia y surta efecto a partir del día siguiente de su publicación.

En todos los casos, dentro de los tres días de haberse tomado la decisión deberá publicarse por un día en el Boletín Oficial o en otros órganos periodísticos que garanticen una satisfactoria divulgación y certeza sobre la autenticidad de su texto.

TITULO VIII

Del financiamiento

Capítulo 1

ARTICULO 143. — Créase el Fondo Nacional del Empleo, con el objeto de proveer al financiamiento de los institutos, programas, acciones, sistemas y servicios contemplados en la presente ley.

ARTICULO 144. — El Fondo Nacional del Empleo se constituirá con recursos de dos tipos distintos:

a) Aportes y contribuciones establecidos en el artículo 145, inciso a), a fin de que el Fondo financie el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo;

b) Los recursos previstos en los incisos b) y c) del artículo siguiente, a fin que el Fondo financie programas y proyectos tendientes a la generación de empleo productivo y los servicios administrativos, de formación y de empleo encomendados al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 145. — Los recursos destinados al Fondo Nacional del Empleo son los siguientes:

a) Aportes y contribuciones:

1. 1,5 punto porcentual de la contribución a las cajas de subsidios y asignaciones familiares según lo establecido en el artículo 146 de la presente ley.

2. Una contribución del 3 por ciento del total de las remuneraciones pagadas por las empresas de servicios eventuales, a cargo de dichas empresas.

3. *(Punto vetado por art. 3 del [Decreto Nacional N° 2565/1991](#) B.O. 17/12/1991)*

4. *(Punto vetado por art. 3 del [Decreto Nacional N° 2565/1991](#) B.O. 17/12/1991)*

5. Los aportes personales de los beneficiarios de prestaciones previsionales que reintegren a la actividad. *(Punto incorporado por art. 5 de la [Ley N° 24.347](#) B.O. 29/6/1994)*

Los empleadores y trabajadores amparados por el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción, quedarán eximidos de las contribuciones y aportes previstos en los incisos 3 y 4 del presente artículo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 112, segundo párrafo de esta ley;

b) Aportes del Estado:

1. Las partidas que asigne anualmente la Ley de Presupuesto.

2. Los recursos que aporten las provincias y, en su caso, los municipios, en virtud de los convenios celebrados para la instrumentación de la presente ley.

c) Otros recursos:

1. Donaciones, legados, subsidios y subvenciones y todo ingreso compatible con la naturaleza y fines del Fondo.
2. Las rentas provenientes de la inversión de las sumas ingresadas al Fondo por cualquier concepto.
3. Las actualizaciones, intereses, cargos o multas originados en infracciones a las normas de la presente ley.
4. Los saldos no utilizados de ejercicios anteriores.
5. Los recursos provenientes de la cooperación internacional en la medida que fueren destinados a programas, acciones y actividades generadoras de empleo y de formación profesional, previstas en la presente ley.

ARTICULO 146. — Sustitúyese el artículo 23 de la ley 18.017, modificado por la ley 23.568, por el siguiente:

"Artículo 23. — Fijase como aporte obligatorio de los empleadores comprendidos en el ámbito de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio, la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria y la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba, Fluviales y de la Industria Naval, el 9 por ciento sobre el total de las remuneraciones incluido el sueldo anual complementario. De ese 9 por ciento, 1,50 puntos porcentuales serán destinados al Fondo Nacional del Empleo, y los 7,50 puntos porcentuales restantes a la correspondiente caja de asignaciones familiares."

ARTICULO 147. — *(Artículo vetado por art. 4 del [Decreto Nacional N° 2565/1991](#) B.O. 17/12/1991)*

ARTICULO 148. — *(Artículo vetado por art. 5 del [Decreto Nacional N° 2565/1991](#) B.O. 17/12/1991)*

ARTICULO 149. — El Fondo Nacional del Empleo creado por la presente ley se constituirá como Cuenta Especial presupuestaria en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las sumas recaudadas para el Fondo Nacional del Empleo no podrán destinarse a otro fin que el expresamente dispuesto en esta ley.

Capítulo 2

Administración y gestión del Fondo Nacional del Empleo.

ARTICULO 150. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá a su cargo la administración y gestión del Fondo Nacional del Empleo.

(Segundo párrafo vetado por art. 6 del [Decreto Nacional N° 2565/1991](#) B.O. 17/12/1991)

TITULO IX

Organismo de Contralor

Capítulo único

ARTICULO 151. — Créase una Comisión Bicameral integrada por tres Senadores y tres Diputados, la que tendrá por función supervisar el cumplimiento de la presente ley, quedando facultada para requerir todo tipo de información de los organismos gestores y de la autoridad de aplicación de la misma.

La Comisión estará integrada por el Presidente y Vicepresidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la Nación y el Presidente de la Comisión de Presupuesto y Hacienda de la misma Cámara, y los Presidentes de las Comisiones de Legislación del Trabajo, de Previsión y Seguridad Social y de Presupuesto y Hacienda de la Cámara de Diputados.

TITULO X

Prestación Transitoria por Desempleo

Capítulo único

ARTICULO 152. — Institúyese una prestación por desempleo con carácter transitorio hasta tanto comience a efectivizarse el beneficio establecido en el título IV de esta ley. Los requisitos, plazos, montos y demás condiciones serán establecidos por la reglamentación que se dictará e implementará dentro de los 60 días de sancionada la presente.

El pago de esta prestación deberá comenzar a realizarse en un plazo no mayor de 90 días de sancionada la presente ley.

(Tercer párrafo vetado por art. 7 del [Decreto Nacional N° 2565/1991](#) B.O. 17/12/1991)

TITULO XI

Indemnización por despido injustificado

Capítulo único

ARTICULO 153. — Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente:

"Artículo 245. — Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores no amparados por convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde preste servicio o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses del sueldo calculados en base al sistema del primer párrafo."

ARTICULO 154. — Derógase el artículo 48 de la ley 23.697 de emergencia económica, y el artículo 19 de la ley 23.769.

ARTICULO 155. — Sustitúyese el inciso a) del artículo 76 de la ley 22.248 por el siguiente:

Artículo 76: inciso a): Un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder de tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y vigentes a la fecha de despido. Dicha Comisión deberá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses de sueldo, calculados en base al sistema del primer párrafo."

TITULO XII

Disposiciones Transitorias

Capítulo único

ARTICULO 156. — Los aportes y contribuciones establecidas por el título VIII de la presente ley serán exigibles a partir de los sueldos devengados desde el primer día del mes siguiente al de vigencia de la presente ley.

ARTICULO 157. — El Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo comenzará a efectivizar las prestaciones enunciadas en el título IV, capítulo 1, a los 180 días de dictada la presente ley. El requisito previsto en el inciso c) del artículo 113 podrá ser acreditado conforme lo establezca la reglamentación.

ARTICULO 158. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional para gestionar con los gobiernos provinciales la firma de los convenios y acuerdos necesarios para la ejecución de esta ley.

ARTICULO 159. — Derógase toda disposición que se oponga a la presente ley.

ARTICULO 160. — Comuníquese al Poder Ejecutivo. -ALBERTO R PIERRI.-LUIS A. J. BRADESCO. -Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo. -Mario D. Fassi.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DE CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TRECE DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y UNO.

Antecedentes Normativos

- Artículo 118, **Nota Infoleg:** Por [Decreto N° 267/2006](#) B.O. 13/3/2006 se incrementó los montos mínimo y máximo de la prestación mensual por desempleo, referidos en el

presente artículo, los que quedaron fijados en las sumas de PESOS DOSCIENTOS CINCUENTA (\$ 250.-) y de PESOS CUATROCIENTOS (\$400.-) respectivamente;

- Artículo 32 vetado por art. 2 del [Decreto Nacional N° 2565/1991](#) B.O. 17/12/1991.

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Ley N° 24.185

Establécense las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Sancionada: Noviembre 11 de 1992.

Promulgada de Hecho: Diciembre 16 de 1992.

B.O: 21/12/92

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley:

CONVENIOS COLECTIVOS PARA TRABAJADORES DEL ESTADO

ARTICULO 1º-Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

ARTICULO 2º-Las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán adherir al sistema de negociación que aquí se establece, de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes.

ARTICULO 3º-Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a) El Presidente y Vicepresidente de la Nación, y el Procurador General de la Nación;
- b) El Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los Fiscales Adjuntos;

c) Los Ministros, Secretarios y Subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el Procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete;

d) Las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados;

e) El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables;

f) El personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior, que reviste en jerarquías superiores que requieran acuerdo del Senado;

g) El Clero Oficial;

h) Las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales;

i) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo Nacional mediante resolución fundada;

j) Los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.

ARTICULO 4º-La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional de acuerdo con lo establecido en el Artículo 6.

Quando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

ARTICULO 5º-La representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía y Obras y Servicios Públicos y el Secretario de la Función Pública o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con carácter general. En el caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de la respectiva rama de la Administración Pública Nacional.

Podrá, además, disponerse la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar en las negociaciones.

ARTICULO 6º-La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles.

Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora, en la que serán parte: los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos que será coordinada por la autoridad administrativa del trabajo.

En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación.

ARTICULO 7º-Los representantes del Estado empleador o de los empleados públicos podrán proponer a la otra parte la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora.

ARTICULO 8º-La negociación colectiva regulada por la presente ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional;
- b) Las facultades de dirección del Estado;
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Las tratativas salariales o aquéllas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

ARTICULO 9º-Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, entre el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin.

ARTICULO 10º-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad administrativa de aplicación de la presente ley, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria; a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento y, en general, requerir

toda la información necesaria a efectos de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate.

ARTICULO 11º-El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y sus representantes;
- c) El ámbito personal de la aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;
- d) La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación;
- e) El período de vigencia;
- f) Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

ARTICULO 12º-Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.

ARTICULO 13º-Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de las asociaciones de trabajadores participantes en la negociación, podrán tener validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, según se haya pactado, debiendo cumplirse con lo establecido por el artículo 33 de la Ley 23.551.

ARTICULO 14º-En el ámbito de la Administración Pública Nacional sujeto al régimen de la presente ley, el acuerdo deberá ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente.

El acto administrativo de instrumentación deberá ser dictado dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de la suscripción del acuerdo.

ARTICULO 15º-Instrumentado el acuerdo por la autoridad que corresponda, o vencido el plazo sin que medie acto expreso, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su registro y publicación dentro de los diez (10) días de recibido.

El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

ARTICULO 16º-En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones, o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualquiera de las partes deberá comunicarlo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El Ministerio podrá también intervenir de oficio si lo considerara oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto, siendo de aplicación lo dispuesto por la Ley 14.786.

ARTICULO 17º-Las asociaciones sindicales, los representantes del Estado empleador y la autoridad administrativa del trabajo podrán proponer un listado de personas que

actuarán como mediadores, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal, y con práctica en la negociación colectiva.

Las partes de común acuerdo, seleccionarán del listado propuesto, quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime.

En caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, la autoridad administrativa del trabajo designará al mediador.

ARTICULO 18º-Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto tales como:

- a) Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto;
- b) Abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales durante los períodos críticos;
- c) Establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa, notificando a la autoridad de aplicación con cinco (5) días de anticipación las guardias mínimas.

La aplicación de estos sistemas no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

ARTICULO 19º-Los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de esta ley se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de automática aplicación las disposiciones de la Ley 20.744 (Texto Ordenado Decreto 390/76).

ARTICULO 20º-Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley 23.544.

ARTICULO 21º-Comuníquese al Poder Ejecutivo.-ALBERTO R.PIERRI.-EDUARDO MENEM.-Esther Pereyra Arandía de Pérez Pardo.-Edgardo Piuizzi.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS ONCE DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS.

Decreto 1007/95

UNIVERSIDADES NACIONALES

Decreto 366/2006

Homolégase el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales, de fecha 16 de junio de 2005.

Bs. As., 31/3/2006

VISTO el Expediente N° 948.013/93 del Registro del entonces MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes Nros. 11.672 (t.o. 2005) Complementaria Permanente de Presupuesto, 24.447 y 24.938, el Decreto Nro. 1007 de fecha 7 de julio de 1995, y

CONSIDERANDO:

Que por imperio de los artículos 22 y 23 de la Ley N° 24.938 se creó el **PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL** en el ámbito de las Universidades Nacionales.

Que las modalidades y condiciones de **dicho PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL** deben ser acordadas mediante negociaciones colectivas, tal como lo impone la normativa nacional vigente, en un todo de acuerdo con las disposiciones resultantes del Convenio N° 154 de fomento de la Negociación Colectiva de la **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)**, ratificado mediante Ley N° 23.544.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 de la Ley N° 11.672 (t.o. 2005) Complementaria Permanente de Presupuesto, "El dictado del acto administrativo que ponga en vigencia los acuerdos a los que se arribe en las respectivas Comisiones Negociadoras estará condicionado al cumplimiento de las pautas y mecanismos que contemplen la revisión de los regímenes de obligaciones docentes, de antigüedad y de incompatibilidades en el caso del personal docente y la mayor productividad, capacitación y contracción a las tareas en el caso del personal no docente" de las Universidades.

Que a fojas 593/630 del Expediente citado en el Visto, obra el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado entre el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (C.I.N) y la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES (F.A.T.U.N.), que prevé, los derechos y obligaciones de las partes, fija las condiciones para el ingreso y egreso, el régimen de concursos, tiempo de trabajo, pautas de salud e higiene, capacitación, evaluación de desempeño y régimen disciplinario.

Que las representaciones invocadas por las partes celebrantes han sido fehacientemente acreditadas, habiéndose integrado la Comisión Negociadora de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2º del Decreto N° 1007/95.

Que se ha otorgado al MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA DE LA NACION la intervención que prevé el artículo 22 de la Ley N° 24.938.

Que en consecuencia corresponde homologar el acuerdo obrante a fojas 593/630 del Expediente citado en el Visto, cuya copia autenticada se incorpora como Anexo del presente Decreto.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente acto se dicta en función de las atribuciones conferidas por el artículo 99, inciso 1, de la CONSTITUCION NACIONAL y el Decreto N° 1007 de fecha 7 de julio de 1995.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, celebrado por el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (C.I.N) y la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES (F.A.T.U.N.), sector gremial que representa al Personal No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, de fecha 16 de junio de 2005, cuya copia autenticada se incorpora como Anexo del presente Decreto.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Daniel F. Filmus. — Carlos A. Tomada.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR NO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS NACIONALES

TITULO 1

Partes contratantes y acreditación de personería

Art. 1º: La FATUN, con personería gremial N° 1394/74, con domicilio en Medrano 843, 1º piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante la PARTE TRABAJADORA; y las instituciones universitarias nacionales, las que oportunamente unificaron su personería como parte empleadora, constituyendo domicilio a estos efectos en Pacheco de Melo 2084, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante LA EMPLEADORA, convienen en celebrar el presente convenio colectivo, de acuerdo a las Leyes números 24.185, 24.447 y 24.521, decreto reglamentario 1007/95 y Acuerdo Plenario del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) número 182/95 y estatuto de FATUN. Ambas partes acreditan su personería con la documentación que se adjunta.

Actividad y trabajadores a que se refiere

Art. 2º: La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de las Instituciones Universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes.

Ambito de aplicación

Art. 3º: El presente convenio será de aplicación en todo territorio donde las Instituciones Universitarias nacionales tengan actividades de cualquier tipo que sea, con las limitaciones sobre extraterritorialidad que impongan las normas de Derecho laboral argentino.

Período de vigencia

Art. 4º: El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de dos años, a contar desde el día siguiente a la publicación del decreto que lo homologue. Las condiciones generales de trabajo y económicas establecidas en esta convención colectiva regirán a partir del momento acordado por las partes en cada caso. Las condiciones económicas podrán ser revisadas a pedido de cualquiera de las partes, para analizar circunstancias sobrevinientes que consideren relevantes, y especialmente cuando corresponda en virtud de lo establecido por el art. 13º del Decreto N° 1007/95 o por el plan plurianual del Programa de Reforma y Reestructuración Laboral oportunamente acordado, en caso de haberse asignado nuevos fondos a ese Programa u otro similar que en adelante se otorgue.

Art. 5º: Las partes acuerdan comenzar a negociar la nueva Convención Colectiva o su renovación por lo menos tres meses antes de la fecha de finalización de su vigencia. Si en ese lapso no se llegara a un acuerdo, la Convención permanecerá vigente, salvo disposición de carácter general en contrario, o que se den las circunstancias previstas en el artículo anterior para su renegociación, lo que en ningún caso habilitará la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando reservada la calidad de empleo público autorregulado, en virtud de la capacidad de las instituciones universitarias sobre la administración de su régimen del personal, consagrado por la Ley de Educación Superior. Al respecto las partes se obligan a negociar de buena fe, concurriendo a las reuniones y audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente y aportando los elementos para una discusión fundada, todo ello para alcanzar un acuerdo justo, con resguardo de los mecanismos propios de adopción de las decisiones regidos por el Acuerdo Plenario del CIN N° 182/95 y el Estatuto de FATUN.

TITULO 2

PRINCIPIOS GENERALES

Art. 6º: Fines compartidos: Constituye objeto esencial en el accionar de las partes realizar las acciones tendientes a brindar el más eficaz servicio en lo que a la actividad no docente corresponde.

En este sentido y ante la necesidad de adecuarse a los cambios que se vienen produciendo en las Instituciones Universitarias nacionales, las partes manifiestan su convicción de acordar y consensuar la implementación de acciones coherentes para encontrar soluciones técnicas y profesionales acordes. Conviene organizar las actividades de acuerdo a las nuevas tecnologías, técnicas y equipamientos, que permitan hacer más productivas las tareas y funciones del personal no docente, utilizando la capacitación, los conocimientos y las habilidades de cada uno y del conjunto de los trabajadores no docentes, los que a su vez se prestarán a la capacitación en su actividad actual o la que potencialmente resulte de sus nuevas habilidades, para el mejor aprovechamiento de las nuevas formas de relación laboral acordadas, y con especial atención a los objetivos institucionales.

Art. 7º: Prohibición de discriminación y deber de igualdad de trato: Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales por motivos de raza,

sexo, religión, nacionalidad, políticos, gremiales o de edad. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

Art. 8º: Facultad de dirección: Quien tenga personal a cargo tiene facultades para organizar técnicamente el trabajo de los agentes bajo su responsabilidad, lo que incluye la facultad de dirección, que deberá ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los objetivos de la dependencia, y tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador.

Art. 9º: Para mantener el buen funcionamiento de las Instituciones Universitarias Nacionales y la armonía de las relaciones laborales entre las partes, la empleadora reconoce a la parte sindical signataria, en todos sus niveles orgánicos, tanto a nivel general como de sus organizaciones adheridas, como legítima representante de los trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente y en el marco de esta negociación, asegurando la mejor convergencia posible de los puntos de vista e intereses de las partes. Las Instituciones Universitarias se comprometen a mantener informadas a las organizaciones representantes de los trabajadores de aquellas medidas o decisiones que por su particular importancia afecten sustancialmente los intereses de éstos, procurando consensuarlas; a su vez los representantes de los trabajadores se comprometen a transmitir esta información a sus representados, de manera oportuna y veraz.

Art. 10º: Régimen de publicidad: Toda modificación al régimen de la relación de empleo o del horario que se aplique individualmente al personal no docente deberá ser notificado en forma escrita y fehaciente, con copia al destinatario. En caso de modificaciones de carácter general serán notificadas a través de los medios suficientemente idóneos que la Institución Universitaria determine. El sindicato podrá utilizar las carteleras o cualquier otro medio de comunicación colectiva, acordados con el empleador.

Art. 11º: Del trabajador: El personal no docente permanente de las Instituciones Universitarias nacionales tendrá los siguientes derechos:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución por sus servicios.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Renuncia.
- h) Jubilación o retiro.
- i) Condiciones adecuadas que aseguren la higiene y seguridad en el trabajo.
- j) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación número 163 de la OIT.
- k) Asistencia Social para sí y su familia, de acuerdo a la legislación vigente.
- l) Compensaciones e indemnizaciones.

m) Interposición de recursos.

n) Participación por intermedio de las Organizaciones Gremiales, de acuerdo al presente Convenio.

La presente enumeración no es taxativa, y se enuncia sin perjuicio de los acuerdos paritarios locales.

Art. 12º: Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios particulares, todos los agentes tienen los siguientes deberes:

- a. Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia y eficacia, capacitándose para ello y de acuerdo a las condiciones y modalidades que resultan del presente convenio.
- b. Observar una actitud ética acorde con su calidad de empleado universitario y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal.
- c. Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- d. Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e. Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- f. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio o con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.
- g. Llevar a conocimiento de sus superiores todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la institución universitaria, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a su superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a las autoridades de la Institución Universitaria o denunciarlo al órgano judicial competente.
- h. Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, teniendo obligación de prestar declaración sólo cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- i. Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.
- j. Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de treinta días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.
- k. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- l. Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de la Institución Universitaria y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- m. Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo lo preceptuado en el inciso g.
- n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

- o) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores en los casos que así se disponga.

Art. 13º: Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios particulares, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Institución Universitaria a la que pertenezca o que fueran sus proveedores o contratistas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la institución universitaria.
- d) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- e) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole, con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- f) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la Institución Universitaria a la que pertenezca.
- g) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- h) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio universitario.

Art. 14º: Del empleador: Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de otras cláusulas del presente convenio y de los convenios particulares, son obligaciones del empleador:

- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente convenio.
- b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este convenio colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e) Entregar al trabajador, al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos recibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social.

- f) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridades competentes.
- g) Garantizar la dignidad del trabajador en el ámbito laboral así como la no arbitrariedad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Institución Universitaria.
- h) Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.
- i) Garantizar la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- j) Informar mensualmente a los organismos sindicales signatarios, en forma fehaciente, las alteraciones en la situación de revista que se operen respecto de su padrón de afiliados, y que incidan en sus derechos y obligaciones sindicales.

Art. 15º: Principios generales: Las partes acuerdan como criterio y principio básico de interpretación, al que deberán ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido dentro del presente convenio colectivo de trabajo, el de alcanzar resultados en un ámbito laboral que permita la evolución y el desarrollo personal del trabajador, bajo justas y adecuadas condiciones de trabajo y digna remuneración. En todos los casos se preservará la dignidad del trabajador, por lo que las funciones y tareas que se mencionan en el presente convenio colectivo de trabajo deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad y colaboración, que aseguren continuidad, seguridad, calidad y eficiencia en el servicio público que prestan las Instituciones Universitarias nacionales.

La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte una disminución salarial o un ejercicio irrazonable de esta facultad, o cause un perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, ni responda a formas ocultas o indirectas de sanción.

El empleador deberá capacitar al personal para que haga uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada, ya sea en forma accesoria, complementaria o afín.

Art. 16º: Se crea la Comisión de Categorías Profesionales, Plantas Normativas y Estructura Salarial integrada por tres (3) representantes de cada una de las partes signatarias del presente Convenio y que tiene como misiones y funciones:

- a. Analizar y adecuar las situaciones de revista y las funciones efectivamente desempeñadas, en el marco del régimen escalafonario vigente.
- b. Proponer un Sistema Universitario Nacional de Categorías (SUNC) que identifique el tipo de labor de cada categoría profesional y una estructura salarial compatible con los acuerdos alcanzados.

Art. 17º: En el marco de los principios generales precedentemente expuestos, todo trabajador no docente podrá desempeñar cualquier tarea en igual o mayor categoría que la que detente, preservando la jerarquía obtenida. En el supuesto de que por razones debidamente fundadas fuere necesario para la mejor marcha de la Institución, el cambio de tareas sólo podrá ser ordenado de acreditarse un proceso de capacitación direccionada o práctica laboral atinente a la nueva tarea a desempeñar. En los casos que la aplicación de este principio de por resultado el ejercicio de una función que cuente con una remuneración mayor de la que tenía en el puesto anterior, recibirá un suplemento salarial acorde a esta diferencia y cambio de responsabilidad por el lapso que desempeñe tal función y sin que ello sienta precedente. Si el plazo de permanencia en la nueva función excediera el año y el cargo estuviese vacante, deberán ponerse en marcha los mecanismos previstos en el Capítulo de concursos.

Art. 18º: Los agentes que se vean afectados por medidas de reestructuración que supriman dependencias, o eliminen o cambien las funciones asignadas a alguna de ellas, provocando la eliminación de cargos, serán reubicados en otra función acorde con los conocimientos adquiridos y la jerarquía obtenida, en las condiciones reglamentarias que se establezcan al tiempo de resolverse la reestructuración. Para ello se tomará en cuenta la ocupación de cargos vacantes así como acciones de reconversión laboral que favorezcan su reinserción.

Art. 19º: Las dependencias suprimidas y los cargos o funciones eliminados no podrán ser creados nuevamente, ni con la misma denominación ni con otra distinta por un plazo de dos años a partir de la fecha de su supresión.

En ningún caso los cargos o funciones eliminados podrán ser cumplidos por personal contratado, ni por otro de planta subrogado.

Art. 20º: El cambio de tareas se sujetará a la reglamentación que se acuerde en cada paritaria particular, y en función de las necesidades de cada Institución Universitaria, respetando los principios precedentemente enunciados. En atención a la preservación del empleo se establecerá una red de intercambio de requerimientos laborales, a fin de facilitar desempeños temporarios o permanentes en distintas Instituciones Universitarias nacionales. La implementación de este sistema se acordará en las paritarias particulares, y en cada caso de traslado se deberá contar con la opinión favorable de ambas Instituciones Universitarias nacionales y del trabajador.

TITULO 3

CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO

Art. 21º: Para ingresar como trabajador de una Institución Universitaria nacional se requieren las condiciones de conducta e idoneidad para el cargo de que se trate, lo que se acreditará a través de los mecanismos que se establezcan, cumplir satisfactoriamente con el examen de aptitud psicofísica correspondiente y no estar incurso en alguna de las circunstancias que se detallan a continuación:

- a) Haber sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) Haber sido condenado por delito en perjuicio de cualquier Institución Universitaria nacional o de la Administración pública nacional, provincial o municipal.
- c) Estar inhabilitado para el ejercicio de cargos público.
- d) Haber sido sancionado con exoneración o cesantía en cualquier Institución Universitaria nacional o en la Administración pública nacional, provincial o municipal.
- e) Haber incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aún cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Art. 22º: La relación de empleo del agente con la Institución Universitaria concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.
- b) Jubilación ordinaria o por invalidez.
- c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.

- d) Retiro voluntario, en los casos que excepcionalmente se establezca.
- e) Fallecimiento.
- f) Por vencimiento del plazo previsto en el inciso b) del artículo 109º, o ejercicio de la opción otorgada por su inciso c).
- g) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal no permanente.

Art. 23º: La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia.

TITULO 4

REGIMEN DE CONCURSOS

Art. 24º: El presente título regula las pautas generales de los procedimientos de selección de personal no docente para la cobertura de puestos de trabajo, tanto para el ingreso como para la promoción. La reglamentación respectiva se acordará en el ámbito de las paritarias particulares.

Art. 25º: Los llamados a concurso serán dispuestos por resolución de la autoridad facultada para efectuar designaciones, estableciéndose en el mismo acto quienes se desempeñarán como jurados.

Art. 26º. Clases de concursos: Los concursos podrán ser cerrados o abiertos. Los concursos cerrados serán a su vez internos o generales, según participen el personal de planta permanente de la dependencia solamente o el de toda la institución universitaria, cualquiera fuera la dependencia. Será concurso abierto aquel en el que puede participar cualquier persona que reúna los requisitos para el puesto de trabajo a cubrir.

Art. 27º: El llamado a concurso se publicará en todas las dependencias de la Institución Universitaria con una antelación mínima de quince (15) días hábiles a la fecha de apertura de la inscripción; en el caso de que sea abierto o general se deberá contar con la máxima difusión posible, mediante la utilización de medios masivos de comunicación apropiado al lugar de asiento de la Institución Universitaria, lo que incluirá al menos un diario local. Tratándose de concursos internos, deberá utilizarse avisos, murales, carteles y los transparentes habilitados a tal electo. La inscripción se recibirá durante cinco (5) días hábiles.

Art. 28º: En los llamados a concurso deberá especificarse como mínimo lo siguiente:

- a) Clase de concurso, dependencia y jerarquía del cargo a cubrir.
- b) Cantidad de cargos a cubrir, horario previsto, remuneración, y bonificaciones especiales que correspondieren al cargo, si existieran.
- c) Requisitos, condiciones generales y particulares exigibles para cubrir el cargo, con indicación del lugar donde se podrá obtener mayor información.
- d) Lugar, fecha de apertura y cierre de inscripción y entrega de los antecedentes.
- e) Lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la prueba de oposición, la que deberá tomarse al menos tres (3) días después del cierre de la inscripción.
- f) Temario general.

g) Nombre de los integrantes del jurado.

Cada institución universitaria determinará cuáles aspectos deberán ser incluidos en la publicidad.

Art. 29º: La asociación gremial del personal no docente de la Institución Universitaria o cualquier interesado con interés legítimo, podrá formular observaciones e impugnar el llamado a concurso, dentro del plazo fijado para la inscripción (art. 27º), cuando éste no se ajuste a las normas del Convenio Colectivo y a las del presente régimen, debiendo observar a tal fin las normativas que rigen el procedimiento administrativo y que resultaren aplicables conforme a la naturaleza de la cuestión.

Art. 30º: Jurados: Los jurados se constituirán como máximo por cinco miembros y por no menos de tres. Su integración será resuelta en paritarias particulares.

Art. 31º: Veeduría: En la oportunidad prevista en el art. 25º serán convocadas las organizaciones gremiales a participar en carácter de veedores, designando a un representante. La apertura del concurso deberá ser notificada en forma fehaciente y tendrán derecho a participar de todos los actos concursales. Siendo esta participación voluntaria, su falta no inhabilitará la prosecución del proceso. Podrán observar solamente cuestiones atinentes a la regularidad del procedimiento.

Art. 32º: Operado el cierre de la inscripción, y una vez verificado el cumplimiento por parte de los presentados de los requisitos exigidos, se hará pública la nómina de aspirantes en toda la institución universitaria a través de las carteleras, y especialmente en la dependencia a la que corresponda el puesto a concursar, durante cinco (5) días hábiles. Durante ese lapso, se correrá vista de la documentación presentada por los otros aspirantes, pudiendo observarla o impugnarla, durante el mismo lapso. En ese período podrán recusar a los integrantes del Jurado, y éstos excusarse.

Art. 33º: Sólo se admitirán recusaciones o excusaciones con expresión de alguna de las causas enumeradas a continuación:

- a) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge entre un Jurado y algún aspirante.
- b) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes.
 - c) Tener el Jurado causa judicial pendiente con el aspirante.
 - d) Ser el Jurado o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.
 - e) Ser o haber sido el jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querrellado por éste ante los Tribunales de Justicia o autoridades universitarias, con anterioridad a su designación como Jurado.
 - f) Haber emitido el Jurado opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuzgamiento acerca del resultado del concurso que se tramita.
 - g) Tener el Jurado amistad o enemistad con alguno de los aspirantes que se manifieste por hechos conocidos en el momento de su designación.
 - h) Tránsito por parte del Jurado a la ética universitaria o profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

Se aplicará subsidiariamente lo dispuesto respecto de recusaciones y excusaciones en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. La resolución que se dicte será irrecurrible.

Art. 34º: Dentro del mismo plazo fijado en el art. 32º, los aspirantes y los miembros de la comunidad universitaria tendrán derecho a objetar ante la autoridad que formuló el llamado a los postulantes inscriptos debido a su carencia de integridad moral, rectitud cívica, ética universitaria o profesional, o por haber tenido participación directa en actos o gestiones que afecten el respeto a instituciones, de la República y a los principios democráticos consagrados por la Constitución. Estas carencias no podrán ser reemplazadas por méritos inherentes a las funciones. Serán también causas de objeción, aquellas que se encuentren comprendidas en las causales de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos.

Art. 35º: Cualquier objeción formulada a los aspirantes o al jurado deberá estar explícitamente fundada y acompañada de las pruebas que pretendiera hacerse valer, y especialmente en el caso del artículo anterior con el fin de eliminar toda discriminación ideológica o política, de creencia, sociales y culturales.

Art. 36º: Dentro de los dos (2) días hábiles de presentada una observación, recusación, o impugnación la autoridad competente correrá traslado al involucrado, quien tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para formular el pertinente descargo, y ofrecer la prueba de que intente valerse, lo que deberá hacerse por escrito.

Art. 37º: Efectuado su respectivo descargo o vencido el plazo para hacerlo, y producida la prueba que hubiere resultado admitida, la autoridad que efectuara el llamado a concurso tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para dictar la Resolución pertinente, la que será notificada dentro de los dos días hábiles a las partes. Esta resolución será irrecurrible. En igual plazo admitirá las excusaciones.

Art. 38º: Si la causal de impugnación, recusación, excusación u observación fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, podrá hacerse valer antes de que el jurado se expida.

Evaluación

Art. 39º: Principios: Los sistemas de evaluación se sujetarán a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad,
- b) Validez de los instrumentos a utilizar,
- c) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente los desempeños inferiores, medios y superiores.

Art. 40º: Del puntaje máximo posible, los antecedentes no podrán importar más del 50%, quedando el resto para la prueba de oposición, proporciones que deberán ser establecidas en la resolución que llame a concurso, tomando en cuenta las características del cargo a cubrir.

En la evaluación de los antecedentes, la antigüedad podrá valorarse con hasta un 20% del total del porcentaje asignado a los antecedentes. Si hubiera habido evaluaciones de desempeño, la meritua-
ción de la antigüedad estará en función de su resultado, asignándose a la par un año con un punto solamente cuando la evaluación de ese año haya sido igual o superior a 5 puntos sobre 10 posibles.

El porcentaje restante de los antecedentes, deberá otorgar una mayor valoración para los títulos de grado, como así también para el título de la tecnicatura en gestión universitaria o los cursos de formación profesional que el aspirante haya presentado, correspondientes a la función que se evalúa; debiendo aplicarse idéntico criterio al ser considerados los antecedentes de la función específica; siendo, por último, considerados los afines. En todos los casos, las paritarias particulares reglamentarán de acuerdo a los criterios locales los puntajes correspondientes, los que luego serán utilizados en todos los casos.

Art. 41º: El jurado deberá dejar constancia de lo actuado en un acta, que incluirá la consideración de las observaciones o impugnaciones a los antecedentes efectuadas por los otros aspirantes, el dictamen debidamente fundado, indicando el orden de mérito de quienes se encuentren en condiciones de ocupar el puesto concursado, y el listado de los participantes que no reúnan las condiciones mínimas para ello. Se considerará en esta situación el aspirante que no reúna el 50% del total de puntos posibles. El orden de mérito no podrá consignar empate en una misma posición y grado.

Todas las decisiones del jurado, incluido el orden de mérito, se tomarán por mayoría simple de los miembros integrantes del Jurado.

El orden de mérito establecido tendrá un plazo de vigencia de un año, a contar desde la fecha del dictamen del Jurado.

Art. 42º: Recibido el dictamen del Jurado, la autoridad competente podrá, dentro de los diez (10) días:

a) Aprobar el dictamen

b) Pedir ampliación de los fundamentos del dictamen.

c) Anular el concurso por defecto de forma o de procedimiento, o por manifiesta arbitrariedad.

En el mismo acto considerará las observaciones a las que se refiere el artículo anterior.

Art. 43º: Los concursos serán declarados desiertos en caso de no haber inscriptos o de insuficiencia de méritos de los candidatos presentados, lo que dará lugar a un nuevo llamado a concurso.

Designaciones.

Art. 44º: Una vez cumplidos los pasos establecidos en los artículos anteriores, y dentro de los quince (15) días hábiles de la última actuación, la autoridad que corresponda procederá a la designación de los aspirantes que hubieran ganado el concurso.

Art. 45º: El postulante designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los quince (15) días hábiles de la notificación del respectivo acto resolutorio, salvo causas justificadas que evaluará la autoridad que lo designó. En este caso deberán tenerse en cuenta las razones expresadas, el plazo por el cual se postergará la toma de posesión, y si ello no entorpece el trabajo para el que se lo hubiera convocado. Si se tratase de un concurso de ingreso a la Institución Universitaria, para tomar posesión del cargo deberá haber completado el examen de aptitud psicofísica.

Art. 46º: Vencido aquel término sin haberse efectivizado la toma de posesión, o no habiéndose aceptado la causal de la demora, la designación quedará sin efecto, quedando inhabilitado el concursante para presentarse a un nuevo concurso en la misma Institución universitaria, por el plazo de un año. Será designado en este caso el concursante que siga en el orden de méritos.

TITULO 5

AGRUPAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Agrupamientos

Art. 47º: La estructura salarial del presente Convenio Colectivo de Trabajo está constituido por cuatro (4) agrupamientos, los que estarán divididos en tramos y un total de siete (7) categorías.

El alcance y contenido de lo precedentemente detallado será de acuerdo a las siguientes definiciones:

1) Agrupamientos: Es el conjunto de categorías, divididas en tramos, abarcativos de funciones programadas para el logro de un objetivo común, dentro del cual se desarrolla una carrera administrativa. Los agrupamientos son:

a) Administrativo

b) Mantenimiento, producción y servicios generales

c) Técnico-profesional

d) Asistencial

2) Tramos: Son las partes en que está dividido cada agrupamiento, de acuerdo a la jerarquía de las funciones cumplidas. Los tramos serán mayor, intermedio e inicial, con la especificación de funciones que en cada agrupamiento se establece, y podrá incluir cada uno las categorías que se indican a continuación:

a) Tramo Mayor: categorías 1, 2 y 3

b) Tramo Intermedio: categorías 4 y 5

c) Tramo Inicial: categorías 6 y 7

3) Categorías: Es cada uno de los niveles jerárquicos de cada agrupamiento. A cada categoría le corresponden funciones específicas.

4) Cargo: Es la posición concreta del agente en la planta no docente de la Institución Universitaria, que importa un conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades, conforme a lo previsto en las respectivas estructuras orgánico funcionales y que corresponde a cada trabajador según su categoría de revista.

Agrupamientos

Art. 48º: Agrupamiento Administrativo: Este agrupamiento incluirá al personal que desempeñe funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento y ejecución de tareas administrativas, con exclusión de las propias de otros agrupamientos.

Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de siete (7) categorías:

a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación y control de programas y proyectos destinados a concretar aquéllas. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: incluirá a los trabajadores que desarrollen funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor, así como la supervisión directa de tareas propias del personal del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental, estará constituido por las categorías 6 y 7.

Art. 49º. Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales: Este agrupamiento incluirá al personal que tenga a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público.

Comprenderá tres (3) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de seis (6) categorías:

- a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que administren, programen y controlen actividades sectoriales. Se integrará con las categorías 2 y 3.
- b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que ejerzan funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo inicial; o realicen funciones específicas o especializadas. Se integrará con las categorías 4 y 5.
- c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental. Se integrará con las categorías 6 y 7.

Art. 50º. Agrupamiento Técnico - Profesional: Este agrupamiento incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de las siguientes características:

A.- Profesionales, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título universitario, y que consistan específicamente en el ejercicio de sus incumbencias profesionales.

Comprenderá dos (2) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de cinco (5) categorías:

a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación profesional, jefatura, administración, control del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo profesional especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

B.- Técnicas, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título habilitante. En casos en que en la especialidad requerida no se otorguen títulos específicos, o no hubiera en el lugar alguien que lo posea, este requisito podrá ser reemplazado por la demostración de la idoneidad adecuada para el desempeño de las funciones técnicas requeridas.

Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de seis (6) categorías:

a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación técnica, jefatura, administración, control técnico del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo técnico especializadas, así como la supervisión directas de tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas de carácter técnico operativo, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por las categorías 6 y 7.

Art. 51º. Agrupamiento Asistencial: Este agrupamiento incluirá a los trabajadores que presten servicio en unidades hospitalarias, académicas-asistenciales, y laboratorios que contribuyan al tratamiento de la salud.

Estará subdividido en cuatro (4) subgrupos de acuerdo con las funciones que desempeñen y en cada uno de ellos se establecen, con un total de tres (3) tramos y hasta siete (7) categorías:

Subgrupo "A": incluirá a los trabajadores que posean título universitario y desempeñen funciones propias de su incumbencia profesional, en tareas de dirección, coordinación, planeamiento y organización hospitalaria, académica, sanitaria o asistenciales y de atención directa al paciente. Abarcará a los médicos, odontólogos, bioquímicos, farmacéuticos, profesionales equivalentes, kinesiólogos, técnicos de laboratorios, equivalentes y funciones auxiliares. Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de cinco (5) categorías:

a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación técnicas y/o profesionales, jefatura, administración, control técnico del área de su competencia, y ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo técnico y/o profesional especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo básico. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas de carácter técnico y/o profesional, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por la categoría 6.

Subgrupo "B": Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de enfermería en tareas de dirección, organización, jefatura, supervisión, ejecución o auxiliar. Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de seis (6) categorías:

a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de dirección, programación, jefatura, administración, control del área de su competencia. Ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y tareas especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo básico. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por las categorías 6 y 7.

Subgrupo "C": Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento, ejecución de tareas administrativas, con exclusión de las propias de otros subgrupos.

Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de siete (7) categorías:

a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de Dirección, Coordinación, Planeamiento, Organización, Control o Asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar aquellas. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: incluirá a los trabajadores que desarrollen funciones de colaboración y apoyo al personal de Dirección, así como la supervisión directa de tareas propias del personal de ejecución. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental, estará constituido por las categorías 6 y 7.

Subgrupo "D": Incluirá a los trabajadores que tengan a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público.

Comprenderá tres (3) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de cinco (5) categorías:

a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de Dirección, Coordinación, Planeamiento, Organización, Control o Asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar aquéllas. Estará constituido por la categoría 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que ejerzan funciones de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo básico y la realización de funciones específicas o especializadas. Se integrará con las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, en relación de dependencia con las jerarquías del tramo medio se integrará con las categorías 6 y 7.

Retribuciones

Art. 52º: La retribución del trabajador no docente se compone del sueldo básico correspondiente a su categoría; los adicionales particulares y los suplementos que correspondan a su situación de revista y condiciones generales.

Art. 53º: El Sueldo Básico que hace a la asignación de la Categoría consistirá en el importe resultante de la aplicación de los índices expresados, teniendo en cuenta los coeficientes que a continuación se detallan, y cuyo monto testigo es el coeficiente 1.00 = a la categoría 7.

CATEGORIAS	BASICOS	TRAMOS
7	1.00	INICIAL
6	1.20	
5	1.44	INTERMEDIO
4	1.73	
3	2.08	MAYOR
2	2.50	
1	3.00	

Adicionales

Art. 54º: Establécense los siguientes adicionales:

- a) Por antigüedad.
- b) Por título.
- c) Por permanencia en la categoría.
- d) Por tarea asistencial.

Art. 55º. Adicional por antigüedad: A partir del 1º de enero de cada año, el trabajador comprendido en este Convenio percibirá en concepto de "adicional por antigüedad" la suma equivalente al UNO POR CIENTO (1%) de la asignación de la categoría de revista por cada año de servicio o fracción mayor de SEIS (6) meses que registre al 31 de diciembre inmediato anterior.

Art. 56º: La antigüedad de cada trabajador no docente se determinará sobre la base de los servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada en organismos nacionales, provinciales o municipales, inclusive los siguientes:

- 1) Los prestados en calidad de contratado, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican:
 - a) Que sean servicios prestados en relación de dependencia.
 - b) Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un adecuado contralor.
- 2) Los prestados con carácter ad-honorem, siempre que los mismos sean fehacientemente comprobados.
- 3) Los prestados en entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, Provincia o Municipio, sólo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas.
 - 4) Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad.

Art. 57º: No se computarán a los efectos del adicional por antigüedad:

- 1) Los servicios que hubieran originado jubilación, retiro o pensión cuando el trabajador perciba la correspondiente prestación de pasividad en forma total o parcial.
- 2) Los lapsos correspondientes a suspensiones o licencias sin goce de sueldo, superiores a Treinta (30) días continuos o discontinuos.

Art. 58º: Cuando el trabajador no docente desempeñare más de un empleo en organismos comprendidos en este Convenio, el cómputo se hará mediante el siguiente procedimiento:

- a) En los distintos empleos se computarán exclusivamente los años de servicio cumplidos en cada uno de ellos.
- b) La antigüedad restante que el trabajador no docente tuviere acreditada por otras prestaciones, se considerará en el empleo donde éste tenga mayor antigüedad,
- c) Cuando el trabajador cesare en uno de sus empleos, podrá trasladar al más antiguo de los que mantuviere las prestaciones acreditadas en el que deja vacante, siempre que no se tratare de servicios simultáneos.

Art. 59º: Cuando el trabajador desempeñare más de un empleo y alguno de ellos fuere cumplido en organismos excluidos de este Escalafón que tuvieran implementado un régimen de bonificaciones por antigüedad, sólo se le reconocerán a los efectos de las presentes normas, los servicios que no sean ya bonificados en sus otros empleos.

En caso de cesar en éstos, manteniendo únicamente el empleo comprendido en este Escalafón, se le reconocerá la antigüedad total que acredite.

Los reconocimientos de servicios serán considerados en todos los casos a partir del día 1º del mes siguiente al de la presentación de sus respectivas certificaciones.

Art. 60º. Adicional por título: El trabajador no docente de las UUNN, percibirá el adicional por título de conformidad con las siguientes normas:

- a) Títulos universitarios de carreras de posgrado, el treinta por ciento (30%) de la asignación de la categoría de revista.
- b) Títulos universitarios de carreras de grado, veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la categoría de revista.
- c) Tecnicatura en Gestión Universitaria, veinte por ciento (20%) de la asignación de la categoría de revista.
- d) Títulos universitarios de pregrado o de estudios superiores, que demanden de uno (1) a tres (3) años de estudio de tercer nivel: diez por ciento (10%) de la asignación de la categoría de revista.
- e) Títulos secundarios en sus distintas especialidades y del polimodal y los similares expedidos por la Dirección Nacional de Educación del adulto: diecisiete con cincuenta por ciento (17,50%) de la asignación de la categoría 7.

Art. 61º: Los títulos universitarios de estudios superiores que acrediten una misma incumbencia profesional se bonificarán en igual forma, aún cuando hubieran sido obtenidos con arreglo a planes de estudios de distinta duración, teniendo en cuenta la máxima prevista para la carrera.

Art. 62º: Los títulos cuya posesión se invoque serán reconocidos a partir del 1º del mes siguiente a la fecha de presentación de las certificaciones respectivas.

A tales efectos resultarán válidas las certificaciones extendidas por los correspondientes establecimientos educacionales, por las que se acredite que el trabajador ha finalizado sus estudios correspondientes al plan de la carrera y que tiene en trámite el título que así lo acredita. Sin perjuicio de ello, deberá exigirse al interesado su presentación en la oportunidad en que aquellos sean extendidos.

Art. 63º: No podrá bonificarse más de un título por empleo, reconociéndose en todos los casos aquel al que le corresponda un adicional mayor.

Art. 64º. Adicional por permanencia en la categoría: Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán un adicional a partir de los dos (2) años de permanencia en la categoría, de hasta un máximo del setenta por ciento (70%) de la diferencia entre la asignación básica de la categoría de revista y la de la inmediata superior, de acuerdo con el siguiente detalle:

Años de permanencia en la categoría	% de la diferencia con la categoría inmediata superior
-------------------------------------	--

2	10
4	25
6	45
8	70

Este adicional dejará de percibirse cuando el trabajador sea promovido.

Art. 65º: Para el trabajador que reviste en la categoría máxima el adicional se calculará sobre el treinta y siete por ciento (37%) de la asignación de la categoría.

Art. 66º. Adicional por tarea asistencial: El personal perteneciente al agrupamiento asistencial percibirá un adicional especial equivalente al doce por ciento (12%) de la asignación de la categoría de revista.

Art. 67º. Adicional por dedicación exclusiva asistencial: Aquellos agentes del agrupamiento asistencial que cumplan con los requisitos que se detallan en el presente artículo, percibirán un adicional especial no bonificable por dedicación exclusiva, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración básica correspondiente a su categoría de revista.

Los requisitos que deberán reunir son:

- a) Cumplir no menos de cuarenta (40) horas semanales de labor.
- b) Haber optado expresamente por el régimen de dedicación exclusiva, presentando declaración jurada en la que conste la inexistencia de otra relación de empleo.
- c) Acreditar capacitación específica mediante título habilitante o certificado otorgado por autoridad competente.

Este adicional absorbe al adicional por tarea asistencial.

Suplementos

Art. 68º: Establécense los siguientes suplementos:

- a) Por zona desfavorable.
- b) Por falla de caja.
- c) Por riesgo.
- d) Por mayor responsabilidad.

Art. 69º. Suplemento por zona desfavorable: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá el suplemento por zona desfavorable, en los casos, montos y condiciones que establezca la normativa general pertinente.

Art. 70º. Suplemento por fallas de caja: Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que se desempeñen con carácter regular y permanente en tareas inherentes al manejo de fondos en efectivo (pagadores, tesoreros, cajeros o funcionarios similares) o realicen tareas de recaudación y

pago, y consistirá en la suma mensual equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la categoría 7.

Art. 71º. Suplemento por riesgo: Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto su integridad psico-física.

Las funciones que se consideren incluidas en la percepción de este suplemento, así como el respectivo importe, deberán establecerse en cada caso, conforme lo dispuesto por el área de seguridad y riesgos laborales de la universidad o, supletoriamente, por el ministerio de trabajo de la nación, y en ningún caso podrá superar el diez por ciento (10%) del total de la asignación de la categoría de revista.

Art. 72º. Suplemento por mayor responsabilidad: Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que desarrollen tareas de mayor responsabilidad que la asignada a la categoría de revista y consistirá en una suma equivalente a la diferencia de su categoría con la correspondiente a la jerarquía que le toque desempeñar, en los casos establecidos en el artículo 17 del presente convenio colectivo de trabajo.

Sólo se aplicará este suplemento cuando exista la vacante o el titular del cargo se encuentre con licencia que dé origen a la cobertura de la mayor responsabilidad. En ningún caso podrá utilizarse este suplemento para disponer pagos diferenciados donde no existan las circunstancias antes anotadas.

Tipificador de funciones

Art. 73: La Comisión Negociadora de Nivel General elaborará un tipificador de funciones que se integrará como anexo del convenio colectivo.

El re-encasillamiento y re-ubicación escalafonaria del trabajador no docente, de conformidad con las denominaciones y niveles que integran el presente convenio colectivo será el que determine la nueva ubicación por agrupamiento, tramo y categoría que le corresponda a cada uno a partir de su fecha de vigencia.

Las situaciones que pudieran modificar el encasillamiento original y que surgieran a partir de recursos presentado ante la comisión de re-encasillamiento creada a tal efecto, regirán siempre con retroactividad a la fecha de aquel encasillamiento. Cualquier interpretación o aclaración complementaria referida al presente convenio colectivo serán resuelta por la comisión creada al efecto.

TITULO 6

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada de trabajo

Art. 74º: Se establece la jornada de trabajo convencional de 35 horas semanales, siete diarias continuas corridas, de lunes a viernes. El exceso de la jornada habitual de que se trate será considerado como hora extra convencional con el recargo del 50% en los días hábiles, y del 100% en días inhábiles. En ningún caso la jornada podrá extenderse más de 10 horas. Si hubiera un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se podrán compensar las horas extra trabajadas con una reducción horaria equivalente, la que deberá operarse durante el mismo mes calendario, o plazo mayor de hasta un año, cuando por razones de servicio así lo establezca la Institución Universitaria, de acuerdo al cupo y otras modalidades. Estas normas no rigen en caso de trabajos cuya organización horaria haga habitual el cumplimiento de tareas en horarios nocturnos o días inhábiles, las que serán reglamentadas por la Comisión Negociadora de Nivel General.

Art. 75º: El personal incluido en el presente convenio podrá solicitar una reducción horaria de hasta tres horas. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo de la parte empleadora. En el supuesto de ser otorgada, la retribución se reducirá en igual proporción, tomando como base las remuneraciones y adicionales considerados regulares y permanentes.

Art. 76º: Serán liquidadas con un recargo del 25% las horas que correspondan a la extensión horaria que se acuerde entre las partes para proporcionar capacitación direccionada al trabajador, cuando razones de servicio aconsejen que se haga fuera de los horarios habituales. Podrán ser compensadas, en cuyo caso se adoptará el criterio establecido en el artículo 74º.

Art. 77º: Régimen de descanso: El régimen de descanso se ajustará al presente convenio colectivo y a las normas legales vigentes.

Art. 78º: El trabajador que cumpla jornada completa continua, tendrá derecho a una pausa de treinta (30) minutos entre la tercera y cuarta hora del ingreso. Esta medida se aplicará con modalidad de relevo.

Licencias, justificaciones y franquicias

Licencias. Licencia anual ordinaria

Art. 79º: El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los plazos que se establecen:

de 20 días corridos, cuando la antigüedad no exceda los 5 años.

de 25 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no supere los 10 años.

de 30 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no supere los 15.

de 35 días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de 15 años y no exceda los 20 años.

de 40 días corridos, cuando la antigüedad sea de 20 años o más.

En los dos últimos casos la licencia anual podrá ser fraccionada en dos períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos treinta días corridos, siempre que medie acuerdo de partes.

Art. 80º: La licencia comenzará el día lunes o el día siguiente hábil si aquél fuere feriado; en los casos de los trabajadores que prestan servicio en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador finalice su descanso semanal o en el subsiguiente hábil, si aquél fuera feriado.

Art. 81º: Para determinar la extensión de las vacaciones, la antigüedad en el empleo se computará como aquella que tenga el trabajador, debidamente acreditada, al 31 de diciembre del año al que correspondan.

Art. 82º: El trabajador tendrá derecho y obligación al goce de la licencia cada año, habiendo prestado servicio como mínimo durante la mitad del total de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados trabajados, como tarea normal.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente para computársele el año completo, gozará de una licencia de un día por cada veinte de trabajo efectivamente realizado.

Art. 83º: No se computarán como trabajados a los efectos del artículo anterior los días de uso de licencias sin goce de haberes.

Art. 84º: La licencia anual ordinaria será otorgada entre el 15 de diciembre del año al que corresponde y el 28 de febrero del año siguiente, teniendo en cuenta el período de receso de actividades de la Institución universitaria. Cada Institución Universitaria podrá disponer excepciones a esta regla, cuando razones suficientemente fundadas en necesidades del servicio así lo aconsejen.

Art. 85º: Se dará preferencia en la selección de la fecha de las vacaciones al trabajador que tenga hijos en edad escolar a su cargo. De estar empleados en la misma Institución Universitaria ambos cónyuges se les concederá la licencia anual ordinaria en forma simultánea, salvo pedido en contrario de los interesados. Se considerará especialmente el caso en que ambos cónyuges trabajen en distintos ámbitos del sistema universitario, y el del trabajador que tenga otro empleo, de manera de facilitar las vacaciones simultáneas en uno y la unificación de los períodos en el otro.

Art. 86º: La fecha de iniciación de la licencia será comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días corridos.

Art. 87º: En ningún caso la licencia anual ordinaria podrá ser acumulada o compensada pecuniariamente, por lo que es responsabilidad de las partes que sea otorgada y gozada en el período al que corresponda.

Art. 88º. Postergación de la licencia: Cuando el trabajador no haya podido usufructuar la licencia anual ordinaria en el período en que se le hubiese otorgado por estar haciendo uso de otra licencia de las aquí reglamentadas, o bien por estar realizando estudios o investigación científica, actividades técnicas o culturales autorizadas por la institución universitaria, gozará la licencia anual ordinaria dentro de los seis meses de la fecha en que se reintegre al servicio.

Art. 89º. Interrupción de licencia: La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud que exijan una atención certificada de 5 días o más, por maternidad, fallecimiento de familiar, atención de hijo menor y por los lapsos correspondientes al presente régimen de licencias. En estos supuestos se reiniciará el cómputo de la licencia anual ordinaria una vez finalizadas las causales descriptas anteriormente. Estos casos no se considerarán como fraccionamiento de la licencia.

Art. 90º: En caso de cese de la relación de empleo sin que el trabajador haya gozado de la licencia anual ordinaria, se le liquidará el monto proporcional correspondiente a la compensación de la licencia no gozada, de acuerdo a lo establecido en el art. 59º. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derecho-habientes, los que percibirán el monto correspondiente.

Licencias por enfermedad

Art. 91º: Al trabajador que deba atenderse afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se le concederán hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes.

Art. 92º: Si por enfermedad el agente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiera transcurrido menos de media jornada de labor, y permiso personal o excepcional, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

Art. 93º: El trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria de hasta un año, con percepción del 100% de sus haberes por afecciones o lesiones de largo tratamiento que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo. Vencido ese plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia y en forma excepcional, se ampliará este plazo por hasta dos (2) nuevos períodos de seis meses con percepción del 100% de haberes, hasta dos períodos de seis meses más con percepción del 50% de los haberes, y otros dos de igual duración sin goce de haberes. Para ello será necesaria la certificación

de la autoridad sanitaria establecida para estos casos, que comprenda el estado de afección o lesión, la posibilidad de recuperación y el período estimado de inhabilitación para el trabajo.

Art. 94º: En caso que el estado de salud del agente lo constituya con derecho a una jubilación por incapacidad, se iniciarán los trámites de inmediato, y se le abonará el 95% del estimado de haber jubilatorio, hasta que se le otorgue. El importe se liquidará con carácter de anticipo. El cumplimiento de lo aquí dispuesto quedará supeditado a la existencia de un convenio con el ANSES que garantice la devolución.

Art. 95º: La enfermedad laboral o el accidente de trabajo quedará cubierto según lo dispuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo, o normativa que la reemplace, considerándose que el trabajador está en uso de licencia por los períodos de cobertura. Cuando se tratase de casos de este tipo que no correspondan a la cobertura de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo recibirá igual trato que el caso de enfermedades inculpables o de largo tratamiento, con más la indemnización que le corresponda.

Art. 96º: Si como resultado de las afecciones mencionadas en los artículos precedentes se declarase la incapacidad parcial, se requerirá certificación profesional de autoridad pública que determine el tipo de funciones que puede desempeñar, como así también el horario a cumplir, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas diarias. Con esta certificación, la Institución Universitaria adecuará la labor a las recomendaciones efectuadas, debiendo abonar la retribución total por un lapso que no podrá extenderse por más de un año. Vencido ese lapso, se aplicarán las disposiciones relativas a la jubilación por invalidez.

Licencias extraordinarias y justificaciones

Art. 97º: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) En caso de trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, tres días hábiles,
- b) Por matrimonio, 10 días hábiles.
- c) Por matrimonio de un hijo, 2 días.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad, 10 días. Si el deceso que justificase esta licencia fuera del cónyuge y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por 15 días más.
- e) Por fallecimiento de pariente en segundo grado de consanguinidad, 5 días.
- f) Por fallecimiento de pariente político en 1º y 2º grado, un (1) día, el que coincidirá con el del deceso o el del sepelio.
- g) Donación de sangre, un (1) día, el de la extracción.
- h) Para rendir examen por enseñanza media, 20 días hábiles por año calendario con un máximo de 4 días por examen,
- i) Para rendir examen por enseñanza superior, 24 días hábiles por año calendario con un máximo de 5 días por examen.

Las inasistencias producidas por razones de fuerza mayor, fenómenos meteorológicos y circunstancias de similar naturaleza serán justificadas por la Institución Universitaria, siempre que se acrediten debidamente o sean de público y notorio conocimiento.

Las inasistencias en que incurra el trabajador no docente con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos, simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, sindical o declarados de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes.

Las licencias por actividades deportivas no rentadas serán reconocidas hasta 15 días por año calendario. Se otorgará en los casos que el agente asista en Representación oficial, nacional, provincial, municipal, universitaria o gremial.

Las licencias a que se refiere este artículo serán con goce de haberes, de acuerdo a la situación de revista y la remuneración que perciba el trabajador en forma habitual.

Art. 98º: En todos los casos mencionados en el artículo anterior, deberá acreditarse la circunstancia que justificó la licencia dentro de las 72 horas de producido el reintegro del trabajador; en los referidos en los inc. b), c), h) e i), deberá además solicitarla con 20 días de anticipación.

Art. 99º: A los efectos del otorgamiento de las licencias a que aluden los incisos h) e i) del art. 74º, los exámenes corresponderán a planes de enseñanza oficial.

Art. 100º. Razones particulares: El trabajador tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de haberes en forma continua o fraccionada en no más de dos períodos, hasta completar 12 meses, dentro de cada decenio, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de 10 años en la Institución Universitaria y será acordada siempre que no se opongan razones de servicio. Tendrá igual derecho el trabajador cuyo cónyuge haya sido designado en una función oficial en el extranjero, o en la Argentina en lugar distante a más de 100 km. del lugar donde presta servicios a la Institución Universitaria, y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los 90 días.

Art. 101º: Se podrán otorgar hasta seis (6) permisos particulares por año, con goce de haberes, de una jornada cada uno, para atender trámites o compromisos personales que no puedan ser cumplidos fuera del horario de trabajo. En ningún caso podrán acumularse más de dos (2) días en el mes. Para la utilización de estos permisos el trabajador deberá dar aviso con 24 horas de antelación, quedando sujeta su autorización a las necesidades del servicio.

Art. 102º. Permisos excepcionales: Se podrán justificar hasta cinco (5) permisos excepcionales por año, con goce de haberes, otorgados por el responsable directo del área donde preste servicio el trabajador, después de haberse cumplido como mínimo las dos primeras horas de la jornada de labor correspondiente, y siempre que obedecieran a razones atendibles y el servicio lo permita.

Art. 103º: Las Paritarias particulares podrán acordar otras licencias comunes a todo el personal, en épocas del año en que la actividad académica de cada Institución Universitaria lo permita.

Art. 104º. Atención de familiar enfermo: Los trabajadores incluidos en el presente convenio están obligados ante la Institución Universitaria a presentar una declaración jurada, consignando todos los datos de quienes integran su grupo familiar y de cómo ellos dependen de su atención y cuidado. El trabajador dispondrá de hasta 20 días corridos, en un solo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera la atención personal del trabajador, plazo que podrá extenderse hasta en 100 días adicionales, extensión que será sin goce de haberes. Para la justificación de estos supuestos deberá presentar la certificación profesional con identidad del paciente y la referencia explícita a que requiere atención personalizada, todo lo que será certificado por el servicio médico de la Institución Universitaria.

Art. 105º: El trabajador que fuera designado o electo para desempeñar cargos de mayor jerarquía en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes; que se acordará por el término en que se ejerzan esas funciones.

Tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de aquellas funciones. El período durante el cual haya desempeñado las funciones aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad.

El trabajador electo para desempeñar funciones en la conducción de la Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales (FATUN) previstas en su estatuto, tendrá derecho a licencia paga. Tendrán este derecho hasta doce agentes, y no más de uno por institución universitaria, por el período correspondiente al desempeño de esas funciones, conservando el puesto de trabajo hasta treinta (30) días después de finalizado el mandato para el cual fuera electo, período dentro del cual deberá reintegrarse.

Art. 106º. Maternidad: La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto. Queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto. La interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple se ampliará en 15 días corridos por cada alumbramiento adicional. En el supuesto de que se adelante o difiera el parto, se reconsiderará la fecha inicial de la licencia otorgada, de acuerdo a cuándo aquél se haya producido efectivamente. Los días previos a la fecha a partir de la cual le hubiera correspondido licencia por maternidad, se computarán como períodos que se conceden por afecciones o problemas de salud de corto o largo tratamiento. Este mismo criterio se aplicará en los casos de los hijos nacidos muertos.

Art. 107º. Permiso diario por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de doscientos cuarenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año. La trabajadora podrá optar por acumular las dos medias horas al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.

Art. 108º. Todo trabajador no docente, que tenga a su cargo un hijo con capacidades diferentes podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral, según elija, para poder atenderlo de manera adecuada.

Excepcionalmente, y estando debidamente acreditada la necesidad de mayor atención, podrá extenderse dicho permiso diario, media hora más por jornada laboral. Siempre se exigirá la presentación de las certificaciones médicas correspondientes.

Se considera que la persona tiene capacidades diferentes cuando padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

Las Paritarias particulares podrán ampliar esta concesión analizando pormenorizadamente cada caso en la medida que se presente en cada Institución Universitaria nacional.

En caso que ambos progenitores trabajen en la misma Institución Universitaria nacional, uno sólo de ellos podrá acceder al beneficio.

Art. 109º. Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia: La trabajadora con más de un año de antigüedad en la Institución Universitaria que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad, podrá optar entre las siguientes alternativas:

a) Continuar con su trabajo en la Institución Universitaria en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Quedar en situación de excedencia sin goce de sueldo por un período de hasta seis meses.

c) Solicitar la resolución de la relación de empleo, con derecho a percibir una compensación equivalente al 50% del mejor salario de los últimos 10 años por cada año de antigüedad en la Institución Universitaria.

Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c) deberá solicitarlo en forma expresa y por escrito, y en el último caso hacerlo dentro de los treinta días corridos de su reincorporación.

Art. 110º. Adopción: En caso de adopción la trabajadora tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de 45 días corridos a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción; igual beneficio tendrá el trabajador que adopte como único padre al menor. Transcurrido ese período, la situación del trabajador adoptante quedará asimilada a la de la maternidad. Para tener derecho a este beneficio deberá acreditar la decisión judicial respectiva.

Art. 111º. De los feriados obligatorios y días no Laborales: Se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 112º. Día del trabajador no docente: Será asueto para el personal no docente el día 26 de noviembre de cada año, DIA DEL TRABAJADOR NO DOCENTE. Las Paritaria Particulares acordarán la forma en que se cumplan las guardias mínimas que permitan atender todos los servicios esenciales de la Institución Universitaria.

Art. 113º: El uso de las licencias disponibles reguladas en los artículos 100º, 101º y 102º será considerado en la evaluación anual del agente.

TITULO 7

SALUD E HIGIENE

Art. 114º: Las Instituciones Universitarias nacionales deben hacer observar las pautas y limitaciones al trabajo establecido en leyes, decretos y reglamentaciones y adoptar las medidas según el tipo de trabajo, y que la experiencia y la técnica hagan necesarias para tutelar la integridad psico-física y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

A esos efectos llevarán a cabo las siguientes tareas:

a) crearán servicios de seguridad e higiene de trabajo de carácter preventivo y correctivo acorde a las especificaciones dadas en el marco de las leyes vigentes con la participación gremial correspondiente.

b) mantendrán en un buen estado de conservación, utilización y mantenimiento de los equipos, instalaciones, oficinas y todos los útiles y herramientas de trabajo.

c) mantendrán en un buen estado de utilización y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.

d) evitarán la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud o puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y las desinfecciones pertinentes.

- e) adoptarán medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o las vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, brindando elementos de protección adecuados si aquello resulta técnica y económicamente viable.
- f) instalarán equipos para afrontar los riesgos en casos de incendio y los demás siniestros que pudieran ocurrir.
- g) deberán promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad de trabajo, particularmente en lo referido a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- h) adoptarán medidas de resguardo y seguridad frente al efecto de las sustancias peligrosas que se encuentren en el ámbito de la institución universitaria.
- i) desarrollarán un plan de evacuación y roles en caso de emergencia (incendio y otros).

Art. 115º: El personal queda comprometido a:

- a) cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de equipos de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b) conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la Institución Universitaria, con un criterio de colaboración y seguridad por ambas partes.
- c) someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la Institución Universitaria. Esta invitará a la entidad gremial para que disponga la presencia de sus facultativos, si lo estima conveniente.
- d) cuidar la conservación de los carteles y avisos que señalan medidas de seguridad e higiene, y observar sus prescripciones.
- e) colaborar en la elaboración del Programa de formación y educación en materia de higiene y seguridad, y asistir a los cursos que se dicten durante la jornada de trabajo.
- f) denunciar, conforme las normas legales vigentes, los accidentes o enfermedades laborales.

Art. 116º: Se constituye la Comisión de "Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (CCyMAT)", que estará integrada por dos expertos por cada sector, debiendo contar al menos con dos especialistas en medicina laboral. Se financiará con el aporte conjunto de las partes, requiriéndose también al MTSS y a la OIT (Departamento CyMAT) apoyo técnico. Las resoluciones de esta Comisión serán de aplicación obligatoria para las Instituciones Universitarias nacionales y sus agentes.

Art. 117º: La CCyMAT tendrá por funciones:

- a) confeccionar un manual de instrucciones preventivas para todo el personal dependiente que tienda a evitar enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- b) fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente título, en todas las Instituciones Universitarias nacionales, elevando dictámenes trimestrales a la Comisión negociadora de nivel general.
- c) establecer las medidas necesarias para subsanar o atenuar la situación planteada por la tarea insalubre o riesgosa. Para ello contará con los informes producidos por la Aseguradora de Riesgo de Trabajo o las comisiones de salubridad e higiene que pudieran haberse constituido en el marco de la Disposición DNHST N° 729/88 y concordantes.

Art. 118º: Deberá privilegiarse la implementación de medidas que resguarden la salud del trabajador y minimicen los riesgos en el trabajo, y sólo se recurrirá a la compensación pecuniaria en los casos en que sea ineludible la exposición perjudicial. Esta última será la que determine la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o la entidad que en el futuro la reemplace.

TITULO 8

CAPACITACION

Art. 119º: Las Instituciones Universitarias nacionales deberán ofrecer a sus trabajadores cursos de capacitación permanente, que posibiliten su crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones. Se desarrollarán con criterios de pertinencia respecto de las funciones que desempeñen o puedan desempeñar, sin que esto entorpezca la carrera administrativa.

Art. 120º: Tendrá por objetivos generales:

- a) proporcionar competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos laborales;
- b) potenciar habilidades, conocimientos y experiencia;
- c) reducir los requerimientos de supervisión y otorgar mayor autonomía decisional;
- d) mejorar las oportunidades de promoción y progreso, propendiendo al desarrollo pleno de su carrera dentro de la institución;
- e) proporcionar mayor seguridad, satisfacción en el trabajo y realización personal.

Estará orientada a:

1. elevar los niveles de productividad, con un mejor uso de los recursos disponibles;
2. mejorar la gestión para poder asumir las rápidas transformaciones características de nuestro tiempo;
3. generar las condiciones para que cada uno de los miembros de la organización contribuyan con sus capacidades y desempeños a un mejor logro de los objetivos institucionales.

Art. 121º: La Institución Universitaria establecerá planes de capacitación consensuados en las comisiones paritarias particulares.

Art. 122º: El desarrollo de la carrera individual es responsabilidad de cada uno de los trabajadores, quienes deberán realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal.

Art. 123º: La capacitación general que atienda a completar la educación general básica obligatoria de los trabajadores será gratuita, y podrá cumplirse dentro o fuera del horario de trabajo.

Art. 124º: Cuando la capacitación tenga que ver con procesos o conocimientos a los que el trabajador deba acceder para adecuarse a la modernización de la tarea o a la aplicación a áreas creadas a posteriori de su incorporación en el trabajo, los cursos serán gratuitos y en horario de trabajo.

Art. 125º: La Institución Universitaria se compromete a otorgar la posibilidad de ingreso a los trabajadoras no docentes al circuito de formación y capacitación a la totalidad de los oficios y especialidades que se desarrollen en la Institución Universitaria.

Art. 126º: Si los cursos ofrecidos no comprendidos en los artículos anteriores estuviesen arancelados, se implementarán los acuerdos necesarios para permitir el acceso equitativo a todo trabajador interesado en realizarlo.

Art. 127º: En todo proceso de concurso para la asignación de una categoría superior, se tendrá especialmente en cuenta la capacitación acreditada con las actividades formativas institucionalizadas.

Art. 128º: Las Instituciones Universitarias nacionales podrán reconocer incentivos pecuniarios a la capacitación del personal, cuando así fuera acordado por las partes.

Art. 129º: Créase la Comisión Asesora de Capacitación, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Asesorar en la formulación de políticas y programas de capacitación, convergentes con los criterios generales, realizando observaciones o sugerencias.
- b) Coordinar las actividades de las Instituciones Universitarias nacionales de manera de regionalizar los procesos y generar acciones cooperativas para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos que puedan emplearse en la capacitación.
- c) Gestionar fondos ante los organismos competentes para llevar a cabo programas de capacitación.

La Comisión Asesora de Capacitación estará integrada por cuatro miembros, dos a propuesta de cada una de las partes, y actuará con las instrucciones y bajo la dirección de la Comisión Negociadora de Nivel General.

Art. 130: En los casos en que haya una asignación de fondos específica para estos fines, la Comisión Asesora de Capacitación auditará su uso.

TITULO 9

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Art. 131º: Se entiende por evaluación de desempeño, la realizada acerca de competencias, aptitudes y actitudes del trabajador, y del logro de objetivos o resultados en sus funciones.

Art. 132º: La evaluación de desempeño deberá Contribuir a estimular el compromiso del trabajador con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa.

Art. 133º: La evaluación de desempeño se hará en Forma regular, anualmente, y será tomada en cuenta para elaborar políticas de recursos humanos, capacitación e incentivos y como antecedente en las promociones y los concursos.

Art. 134º: Cada agente será evaluado por un órgano de evaluación que en cualquier caso deberá integrarlo el jefe inmediato superior. A tal efecto se confeccionará un formulario, donde se registren calificaciones de 1 a 10 respecto de los factores que se mencionan a continuación:

- a) nivel de presentismo y puntualidad
- b) responsabilidad
- c) conocimiento del área donde se desempeña
- d) iniciativa

- e) eficiencia, eficacia y creatividad
- f) espíritu de colaboración
- g) ánimo de superación
- h) corrección personal
- i) sanciones disciplinarias merecidas durante el período evaluado.

Además, para el tramo superior, se evaluará:

- j) capacidad de planificación y organización
- k) capacidad de conducción y liderazgo
- l) objetividad y compromiso en el manejo del área
- m) aptitud para calificar.

Una vez evaluados los ítems antes mencionados, se consignará su promedio. El puntaje mínimo para considerar la evaluación como positiva será mayor a cinco.

La evaluación del desempeño del agente podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión. En caso que un agente con personal a su cargo (el evaluador) se desvincule del servicio deberá dejar un informe sobre el desempeño de los agentes que de él dependan.

Art. 135º: La evaluación de desempeño será notificada al agente, dentro de los cinco días de producida. En caso de disconformidad, el agente podrá, dentro de los cinco días de notificado, interponer recurso ante la Junta Superior de Calificación.

Art. 136º: La Junta Superior de Calificación se constituirá a nivel de Institución Universitaria y estará conformada por al menos cinco (5) miembros. Su integración será resuelta en paritarias particulares.

Art. 137º: Las decisiones de la Junta se adoptarán por simple mayoría de votos de los miembros presentes en la sesión.

El quórum para sesionar será de tres (3) miembros. En las reuniones de la Junta Superior de Calificación podrá participar el gremio local, a través de un representante y en calidad de vendedor.

Art. 138º: La Junta Superior de Calificación deberá expedirse dentro de los quince (15) días hábiles de la fecha de interposición del recurso. La notificación de esta resolución deberá formalizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Este pronunciamiento cierra la vía administrativa.

Todas las actuaciones se agregarán al legajo del agente.

Art. 139º: Cada tres años se llevará a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de las evaluaciones producidas por cada agente evaluador, para determinar su objetividad y eficiencia. Estará a cargo de funcionarios de la gestión, y su resultado se hará constar en el legajo respectivo.

TITULO 10

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 140º: Los trabajadores no docentes de las Instituciones Universitarias nacionales se encontrarán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

- a) apercibimiento
- b) suspensión de hasta treinta (30) días;
- c) cesantía;
- d) exoneración.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que fijen las leyes vigentes.

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes, en la forma y los términos que determine la reglamentación.

El cómputo de las sanciones se hará por cada trasgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

En ningún caso el trabajador podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del agente y los perjuicios causados.

Art. 141º: Son causales de la sanción de apercibimiento:

- a) incumplimiento injustificado del horario de trabajo, de acuerdo a la reglamentación que se acuerde en el ámbito de la Comisión Negociadora de Nivel General;
- b) falta de respeto leve a miembros de la comunidad universitaria o al público;
- c) negligencia menor en el cumplimiento de las funciones,

Art. 142º: Son causales de la sanción de suspensión:

- a) inasistencias injustificadas que no excedan los doce (12) días discontinuos de servicio, en el lapso de doce meses inmediatos anteriores a la primera;
- b) falta de respeto grave a miembros de la comunidad universitaria o al público; excepto que por su magnitud implique una sanción mayor;
- c) incumplimiento deliberado y no grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo.
- d) reincidencia, reiteración o agravación de las causales de apercibimiento del artículo anterior.

Art. 143º: Son causales de cesantía:

- a) inasistencias injustificadas que excedan los doce (12) días discontinuos de servicio en el lapso de los doce meses inmediatos posteriores a la primera;
- b) abandono del servicio, que se configurará cuando medien seis (6) o más inasistencias injustificadas consecutivas del agente, y se haya cursado intimación fehaciente a retomar el servicio, emanada de

autoridad competente, sin que ello se hubiera producido dentro de los dos días subsiguientes a la intimación;

c) falta de respeto a miembros de la comunidad universitaria o al público cuya magnitud afecte de tal forma a las personas o a la institución universitaria que desaconseje la continuidad en el empleo, lo que deberá estar suficientemente fundamentado;

d) incumplimiento deliberado y grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo.

e) acumulación de treinta días de suspensión en los doce meses inmediatos anteriores;

f) quedar el agente incurso en alguna de las situaciones previstas en el art. 21º incs. a) o d); en este último caso sólo cuando la sanción sobreviniente sea de cesantía.

Art. 144º: Serán causales de exoneración:

a) falta grave que perjudique material o moralmente a la Institución Universitaria;

b) condena firme cuya pena principal o accesoria sea la inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos.

c) sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o contra cualquier Institución Universitaria Nacional,

d) quedar el agente incurso en alguna de las situaciones previstas en el art. 21º incs. b), c), d) —en caso de que la sanción hubiera sido de exoneración— o e).

Art. 145º. Procedimiento: A los fines de la aplicación de estas sanciones, se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme el procedimiento que se establezca en la reglamentación, el cual deberá garantizar al imputado el derecho a su defensa.

El sumario deberá estar concluido en el lapso de seis (6) meses, plazo que podrá ser prorrogado por causa fundada.

Quedan exceptuados de la exigencia del sumario previo los casos previstos en los artículos 141º, 142º inc. a), 143º inc. a), b), e) y f) y 144º inc. b), (c) y d) en los que la sanción la resolverá directamente la autoridad sobre la base de la prueba documental expedida.

Por vía reglamentaria se determinarán las autoridades con atribuciones para aplicar las sanciones, como así también el procedimiento de investigación aplicable.

Art. 146º. Suspensión preventiva: El personal sumariado podrá ser preventivamente suspendido o trasladado con carácter transitorio por la autoridad competente, cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuere inconveniente, en la forma y términos que determine la reglamentación. En caso de haberse aplicado suspensión preventiva y que los resultados del sumario no sugieran sanciones o no fueran privativas de haberes, éstos les serán liquidados como corresponda.

Art. 147º: La acción disciplinaria correspondiente a los artículos 141º y 142º prescribirá a los seis (6) meses de cometida la falta, o desde que la Institución Universitaria tome conocimiento de ésta, siendo de un (1) año la prescripción en los restantes casos. En cualquier caso la iniciación del sumario, cuando corresponda, interrumpirá la prescripción.

Art. 148º: La sustanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que da la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más

grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad. El sobreseimiento o la absolución dictados en la causa criminal, no afectarán la sanción dispuesta en el orden administrativo.

TITULO 11

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 149º: En el marco del presente convenio, las Instituciones Universitarias nacionales asignarán un área de responsabilidad específica para su implementación y ejecución y de aquellos acuerdos que se articulen a nivel particular. Tendrá como misiones y funciones las de:

a) coordinar, gestionar y ejecutar políticas tendientes a poner en marcha los acuerdos,

b) mantener un sistema de información interconectado entre sus dependencias y con la entidad que represente la unificación de la parte empleadora en los siguientes temas:

1.- Administración del trabajo (régimen sindical, inspección y control de normas laborales al interior del sistema, higiene y salubridad, accidentes de trabajo y atención de enfermedades, y normas relativas a la protección del trabajador, negociación y tratamiento de conflictos)

2.- Capacitación

3.- Políticas de empleo (cambio de funciones, retiros).

Art. 150º: La Comisión Paritaria Particular verificará la adecuación de la aplicación de los acuerdos convencionales a que se hace referencia en el artículo anterior y de las excepciones que se dispongan en virtud de lo establecido en este convenio.

Art. 151º: A los efectos de garantizar la adecuada articulación y coordinación de la negociación colectiva particular, las Comisiones negociadoras de ese nivel enviarán a la Comisión Negociadora de Nivel General, previo a su homologación, copia de las actas acuerdo que se concreten en sus respectivos ámbitos.

Art. 152º: La Comisión de Interpretación de Convenios y Solución de Conflictos, tendrá las siguientes funciones:

a) interpretar el Convenio Colectivo de los trabajadores no docentes de las Instituciones Universitarias nacionales a pedido de cualquiera de las partes, conforme lo establece el art. 14º del Decreto 1007/95.

b) interpretar los acuerdos particulares que las propias Comisiones Negociadoras de Nivel particular le sometan.

c) resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes, ya sea con motivo de la aplicación del Convenio Colectivo del sector o por cualquier otra causa que esté vinculada con la relación laboral.

Esta Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos a propuesta de cada una de las partes, los que durarán en sus funciones y serán reemplazados en la forma y con las modalidades que resuelva la parte que haya conferido la representación. Seguirá en su funcionamiento los siguientes pasos:

1) las situaciones requeridas deberán ser consideradas por la Comisión en un plazo máximo de cinco días hábiles de presentada la solicitud por ambas o cualquiera de las partes. Para el caso en que la

presentación no haya sido conjunta, se dará traslado a la otra, dentro de los cinco días, y por un plazo igual.

- 2) con ambos elementos la Comisión deberá expedirse dentro de los cinco días de vencido el último plazo del inciso anterior.
- 3) mientras se estén substanciando las causas en cuestión, las partes se abstendrán de realizar medidas de cualquier tipo que afecten el normal funcionamiento del servicio, dejándose aclarado que durante ese lapso quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que hayan sido adoptadas con anterioridad por cualquiera de las partes.
- 4) agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación, solicitando la apertura de la negociación correspondiente.
- 5) quedará sujeto a análisis y resolución de esta Comisión determinar el alcance de las modificaciones legislativas que se puedan producir con relación aspectos contemplados en el presente convenio.
- 6) Finalmente, en cuanto a lo que esta Comisión interprete con respecto al Convenio Colectivo (puntos a y b de sus funciones), sus facultades no podrán excluir de ninguna manera a las judiciales.

El presente reglamento cuenta con la aprobación prevista por el art. 14º primer párrafo del Decreto N° 1007/95.

Art. 153º: Normas de aplicación supletoria: Sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio, para todo lo no previsto tanto en la negociación colectiva general como en las particulares, se estará a las normas establecidas en cada Institución Universitaria para el personal no docente, conforme las atribuciones del artículo 75 inciso 19 de la Constitución Nacional. En lo referente a la situación del personal no docente no rigen las disposiciones relativas al personal de la Administración Pública centralizada (Ley 25.164) ni en forma supletoria, por tratarse de una relación de empleo totalmente autorregulada conforme lo dispuesto en la Ley 24.447 art. 19; Decreto 1007/95, Ley 24.521 de Educación Superior, art. 59 inc b); queda, asimismo, expresamente excluido de los casos que siguen bajo los alcances de la derogada ley 22.140 y todos sus decretos reglamentarios y anexos.

En forma provisoria, y hasta tanto se encuentre plenamente vigente lo referente a la estructura salarial y escalafonaria propuesta en el presente convenio, se mantienen como supletorias, en todo lo atinente y que no hayan sido ya establecidas en el presente, las normas del Decreto 2213/87.

En todos los casos deberá prevalecer la norma más favorable al trabajador, así sea de la Institución Universitaria nacional donde presta servicios. En el caso en que la aplicación de esta disposición generara una diferencia de criterios se procederá en la forma establecida en el artículo 152º del presente Convenio Colectivo.

Art. 154º: Todas las modificaciones escalafonarias y remunerativas previstas o derivadas de lo acordado en el presente Convenio Colectivo sólo resultarán aplicables para el caso de existir una asignación presupuestaria específica para dichos rubros, otorgada por el Ministerio de Educación de la Nación, conforme lo convenido en el Acta Acuerdo firmada entre el CIN, FATUN y el Ministerio de Educación, el día 4 de noviembre de 2004.

PARTE IV: AGRUPAMIENTO ASISTENCIAL

Subgrupo A: Profesional.

Se aplicará, en lo pertinente, las definiciones realizadas para el Agrupamiento Técnico — Profesional, A.— Profesional.

Subgrupo B

Se aplicará, en lo pertinente, las definiciones realizadas para el Agrupamiento Técnico — Profesional, según el caso.

Subgrupo C

Se aplicará, en lo pertinente, las definiciones realizadas para el Agrupamiento Administrativo.

Subgrupo D

Se aplicará, en lo pertinente, las definiciones realizadas para el Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios.

—FE DE ERRATAS—

Decreto 366/2006

En la edición del 5 de abril de 2006, en la que se publicó el mencionado Decreto, se deslizaron errores de compaginación en las Partes II y III del Tipificador de Funciones, que integra el Convenio Colectivo anexo a dicha norma, motivo por el cual se transcriben a continuación en forma correcta dichas Partes

PRESUPUESTO

Ley 24.938

Apruébase el Presupuesto General de la Administración Nacional para el ejercicio 1998.

Sancionada: Diciembre 18 de 1997

Promulgada Parcialmente: Diciembre 30 de 1997.

B.O.: 31/12/97

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley:

CAPITULO I

PRESUPUESTO DE LA ADMINISTRACION NACIONAL

ARTICULO 1º - Fijanse en la suma de CUARENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS ONCE PESOS (\$ 48.675.549.311) los gastos corrientes de capital del PRESUPUESTO DE LA ADMINISTRACION NA-

CIONAL para el ejercicio de 1998, con destino a las finalidades que se indican a continuación, y analíticamente en las planillas números 1 y 2 anexas al presente artículo.

FINALIDAD	GASTOS CORRIENTES	GASTOS DE CAPITAL	TOTAL
Administración Gubernamental	4.136.795.250	145.974.050	4.282.769.300
Servicios de Defensa y Seguridad	3.346.418.723	39.195.787	3.385.614.510
Servicios Sociales	28.688.038.978	2.330.661.371	31.018.700.349
Servicios Económicos	1.373.553.248	1.839.332.904	3.212.886.152
Deuda Pública	6.775.579.000		6.775.579.000
TOTALES	44.320.385.199	4.355.164.112	48.675.549.311

ARTICULO 2º - Estímase en la suma de CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS TRECE MILLONES TRESCIENTOS DIEZ MIL SETECIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$ 45.213.310.775) el Cálculo de Recursos de la Administración Nacional destinado a atender los gastos fijados por el artículo 1º de la presente ley, de acuerdo con el resumen que se indica a continuación, y el detalle que figura en planilla N° 3, anexa al presente artículo.

Recursos Corrientes	43.883.849.657
Recursos de Capital	1.329.461.118
Total	45.213.310.775

ARTICULO 3º - Fíjense en la suma de NUEVE MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS (\$ 9.392.833.788) los importes correspondientes a los Gastos Figurativos para transacciones corrientes y de capital de la ADMINISTRACION NACIONAL, quedando en consecuencia establecido el financiamiento por Contribuciones Figurativas de la ADMINISTRACION NACIONAL en la misma suma, según el detalle que figura en las planillas números 4 y 5, anexas al presente artículo.

ARTICULO 4º - Como consecuencia de lo establecido en los artículos 1º, 2º y 3º, el Resultado Financiero estimado en la suma de TRES MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS (\$ 3.462.238.536) será atendido con las Fuentes de financiamiento, deducidas las Aplicaciones Financieras, indicadas a continuación que se detallan en las planillas números 6 y 7 anexas al presente artículo.

RESULTADO FINANCIERO

Fuentes de Financiamiento	21.034.215.400
-Disminución de la Inversión Financiera	1.213.338.000
-Endeudamiento Público e Incremento de otros pasivos	19.820.877.400
Aplicaciones Financieras	17.571.976.864
-Inversión Financiera	2.419.365.041
-Amortización de Deuda y Disminución de otros pasivos	15.152.611.823

Fijase en la suma de DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS SETENTA Y UN MIL PESOS (\$ 265.371.000) el importe correspondiente a Gastos Figurativos para Aplicaciones

Financieras de la ADMINISTRACION NACIONAL quedando en consecuencia establecido el Financiamiento por Contribuciones Figurativas para Aplicaciones Financieras de la ADMINISTRACION NACIONAL en la misma suma.

ARTICULO 5° - Dispónese el ingreso como contribución al TESORO NACIONAL de la suma de TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO MILLONES CIENTO DIECISIETE MIL PESOS (\$ 334.117.000), de acuerdo con la distribución indicada a continuación, y con destino a la atención de gastos de la Administración Central.

Jurisdicciones de la Administración Central	45.219.000
Organismos Descentralizado	168.898.000
Banco de la Nación Argentina	60.000.000
Banco Central de la República Argentina	60.000.000

La distribución de los créditos presupuestarios a que alude el artículo 9° de la presente ley, detallará las jurisdicciones y organismos descentralizados, con indicación de los importes correspondientes.

El JEFE DE GABINETE DE MINISTROS determinará los plazos y condiciones de pago de las contribuciones dispuestas por el presente artículo.

ARTICULO 6° - Autorízase de conformidad con lo dispuesto por el artículo 60 de la ley 24.156, a los entes que se mencionan en la planilla N° 8 anexa al presente artículo, a realizar operaciones de crédito público de mediano y largo plazo por los montos, especificaciones y destino del financiamiento indicados en la referida planilla.

La SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS realizará las operaciones de crédito público correspondientes a la Administración Central.

El JEFE DE GABINETE DE MINISTROS podrá efectuar modificaciones a las características detalladas en la mencionada planilla a los efectos de adecuarlas a las condiciones imperantes en los mercados y/o para mejorar el perfil de la deuda pública.

Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a realizar operaciones de crédito público adicionales correspondientes a la Administración Central, por un valor de hasta el VEINTE POR CIENTO (20%) del total autorizado en la citada planilla anexa.

El producido neto de las operaciones, en caso de ser desembolsado durante el presente año, no podrá ser utilizado con cargo a imputaciones presupuestarias correspondientes al ejercicio de 1998, ni antes del 1° de enero de 1999 y deberá ser depositado en el BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA en una cuenta indisponible hasta esa fecha. Las operaciones se consideraran a cuenta de las autorizaciones que incluya la Ley de Presupuesto para el ejercicio 1999.

ARTICULO 7° - Autorízase a la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS. de conformidad con lo dispuesto por el artículo 60 de la ley 24.156, a colocar LETRAS DEL TESORO a plazo entre NOVENTA Y UNO (91) y TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO (364) días, hasta alcanzar un importe en circulación de valor nominal de TRES MIL MILLONES DE PESOS (VN \$ 3.000.000.000.-).

ARTICULO 8° - Limitase para el ejercicio de 1998, la colocación de los instrumentos de deuda pública autorizados por las leyes 23.982, 24.043, 24.070, 24.073, 24.130 y 24.411 a los importes, en valores nominales, que para cada uno de ellos se detallan en la planilla N° 9 anexa al presente artículo.

Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a realizar modificaciones dentro del monto total a que se refiere la citada planilla.

ARTICULO 9° - El JEFE DE GABINETE DE MINISTROS distribuirá los créditos de la presente ley al máximo nivel de desagregación previsto en los clasificadores y en las aperturas programáticas o categorías equivalentes que estime pertinentes, pudiendo delegar las facultades a que hace referencia el presente artículo.

ARTICULO 10.- Autorízase, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la ley 24.156. la contratación de obras o adquisición de bienes y servicios cuyo plazo de ejecución exceda el ejercicio financiero de 1998, de acuerdo con el detalle obrante en la planilla N° 10 anexa al presente artículo.

ARTICULO 11.- Facúltase a la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS a otorgar avales del TESORO NACIONAL por las operaciones de crédito público que contraigan los entes del Sector Público de acuerdo con el detalle obrante en la planilla N° 11 anexa al presente artículo, y por los montos máximos determinados en la misma.

ARTICULO 12.- Autorízase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS para introducir ampliaciones en los créditos presupuestarios aprobados por la presente ley y a establecer su distribución, en la medida que las mismas sean financiadas con incremento en fuentes de financiamiento originadas en prestamos de Organismos Financieros Internacionales de los que la Nación forma parte, y por las operaciones de crédito público autorizadas en el primer párrafo del artículo 6° de la presente ley.

Asimismo, a requerimiento de los Presidentes de ambas Cámaras del CONGRESO NACIONAL el JEFE DE GABINETE DE MINISTROS incorporará los sobrantes de los presupuestos de la Jurisdicción PODER LEGISLATIVO NACIONAL a que alude el artículo 9° de la ley 11.672, COMPLEMENTARIA PERMANENTE DE PRESUPUESTO (T. O. 1996), existentes al 31 de diciembre de 1997, para atender necesidades adicionales de funcionamiento del PODER LEGISLATIVO NACIONAL.

El JEFE DE GABINETE DE MINISTROS podrá asimismo disponer ampliaciones debidamente fundamentadas en los créditos presupuestarios de la Administración Central y de los organismos descentralizados y su correspondiente distribución, financiados con incrementos en los recursos con afectación específica o propios, incluidas las donaciones que se perciban durante el ejercicio, con la condición de que la proyección anual no sea inferior a los estimados en el artículo 2° de la presente ley. Las medidas que se dicten en uso de esta facultad deberán destinar un porcentaje como aporte al TESORO NACIONAL, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35 %) de los recursos provenientes de fuentes tributarias y no tributarias.

Exceptúanse en todos los casos de la contribución al TESORO NACIONAL los recursos originados en donaciones, los que tienen asignación específica a las provincias **y los que por leyes especiales dispongan un fin determinado.**

b) VEINTE POR CIENTO (20%) de los mayores recursos provenientes de la venta de bienes y servicios relacionados con las funciones de las Jurisdicciones o Entidades, con excepción de aquellos incluidos en la Función Ciencia y Técnica cuya nómina figura en la planilla N° 19 anexa al artículo 25 de la presente ley, en los cuales se reducirá en DIEZ (10) puntos el porcentaje citado en este inciso.

Lo dispuesto en este inciso no será de aplicación para la AUDITORIA GENERAL DE LA NACION Y LA SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

Autorízase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a disponer ampliaciones en los créditos presupuestarios financiados con recursos del TESORO NACIONAL provenientes de los aportes dispuestos en los incisos a) y b) del presente artículo.

ARTICULO 13.- Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a realizar las ampliaciones o modificaciones de los créditos presupuestarios originados en el dictado de normas legales relacionadas con la privatización o concesión de servicios o funciones a cargo del ESTADO NACIONAL.

ARTICULO 14.- Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a disponer las reestructuraciones presupuestarias que considere necesarias dentro del total aprobado por la presente ley, con las limitaciones dispuestas por el artículo 37 de la ley 24.156, pudiendo delegar dichas facultades mediante el dictado de normas que regulen las modificaciones en el ámbito del PODER EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 15.- Establécese que no podrán aprobarse incrementos en el total de cargos y horas de cátedra dentro del total de cada jurisdicción y de cada Organismo Descentralizado o Institución de Seguridad Social, determinados en las planillas números 12, 13 y 14 anexas al presente artículo, con excepción de lo establecido en el artículo 25 inc. a) de la presente ley.

Exceptúase de esa limitación, sin alterar el total del crédito asignado a la respectiva Jurisdicción o entidad, a los cargos correspondientes a las funciones ejecutivas previstos en el Decreto 993 del 27 de mayo de 1991, a los correspondientes a las autoridades superiores del PODER EJECUTIVO NACIONAL a los pertenecientes a la SECRETARIA DE LA TERCERA EDAD, al Organismo Descentralizado - DIRECCION NACIONAL DE MIGRACIONES y a la futura SECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA y a aquellos cargos que resulten de equivalencias realizadas en el marco de reencasillamientos por aplicación del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa y sus pertinentes reclamos dictaminados favorablemente. Asimismo quedan exceptuadas las reestructuraciones de cargos originadas en regímenes que determinen incorporaciones de agentes que completen cursos de capacitación específicos correspondientes a las fuerzas armadas, de seguridad del servicio exterior de la Nación, la Carrera de Investigador Científico y Tecnológico y del INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMISTAS DE GOBIERNO. Autorízase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a efectuar las modificaciones previstas precedentemente.

Dentro de los totales de cargos y horas de cátedra aprobados por la presente ley, el PODER EJECUTIVO NACIONAL y/o el JEFE DE GABINETE DE MINISTROS, según corresponda, los titulares de los Poderes Legislativo, Judicial y del Ministerio Público podrán efectuar modificaciones en los niveles escalafonarios de cada Jurisdicción, Organismo Descentralizado o Institución de Seguridad Social siempre que el costo total anual que por todo concepto generen las mismas sea igual o menor al del costo por la baja de los cargos que se eliminan y no generen incrementos automáticos para el ejercicio venidero ni aumenten los cargos del primer nivel de los respectivos escalafones.

ARTICULO 16.-Déjase establecido que los créditos del Inciso I - Gastos en Personal asignados por la presente ley a las jurisdicciones y entidades de la Administración Nacional deberán atender en su totalidad los crecimientos de cualquier naturaleza que se produzcan por aplicación de las normas escalafonarias vigentes para cada una de las jurisdicciones y entidades y las que se deriven de la aplicación del artículo 15 de la presente ley.

ARTICULO 17.-El monto autorizado para la Jurisdicción 90 - SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA, incluye la suma de DOCE MILLONES DE PESOS (\$ 12.000.000) destinada a la atención de las deudas referidas en los incisos b) y c) del artículo 7º de la ley 23.982.

ARTICULO 18.-El crédito previsto para las Universidades Nacionales, correspondientes a la fuente de financiamiento del TESORO NACIONAL, que asciende a la suma de UN MIL QUINIENTOS CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL SESENTA Y DOS PESOS (\$ 1.504.489.062), en el que están comprendidos los gastos en personal, bienes de consumo, servicios no personales, bienes de uso, transferencias, activos financieros y servicios de la deuda y disminución de otros pasivos, será distribuido de acuerdo con el detalle que figura en la planilla N° 15, anexa al presente artículo.

Asimismo dentro de la citada planilla se prevé, con igual fuente de financiamiento, la suma de TRES MILLONES SETECIENTOS DIECIOCHO MIL PESOS (\$ 3.718.000) con destino a la "FUNDACION MIGUEL LILLO" que ha sido reubicada en Jurisdicción de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMAN conforme lo establecido por el Decreto 1665 de fecha 27 de diciembre de 1996.

El crédito distribuido incluye los montos asignados por el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION en el ejercicio de 1997 destinados al Programa de Financiamiento de la Enseñanza Universitaria

(PROFIDE) y al Programa de Apoyo al Desarrollo de Universidades Nuevas (PROUN). La efectivización de las transferencias en favor de las Universidades Nacionales correspondientes a estos programas quedará sujeta al cumplimiento de los acuerdos oportunamente celebrados por estas y el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION.

Déjase establecido que el crédito asignado para cada Universidad Nacional en el ejercicio 1998, conformado por la suma de los créditos distribuidos en el presente artículo y los a distribuir por cualquiera de los programas previstos en los artículos 20 y 21 de la presente ley, no podrá ser inferior al fijado por el artículo 29 de la ley 24.764. Las diferencias que pudieran derivar de la aplicación del presente artículo, serán compensadas por el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION a las Universidades Nacionales, con los créditos a distribuir previstos en el artículo 21 inciso c) de la presente ley.

ARTICULO 19.-Fijase como crédito a distribuir por el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION, entre las Universidades Nacionales correspondiente a la Fuente de Financiamiento del TESORO NACIONAL, la suma de SETENTA MILLONES DE PESOS (\$ 70.000.000) destinada al Programa de Incentivos a los Docentes - Investigadores de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2427 de fecha 29 de noviembre de 1993.

ARTICULO 20.-Fijase como crédito a distribuir entre las Universidades Nacionales por el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION correspondiente a la Fuente de Financiamiento del TESORO NACIONAL, conforme a pautas y criterios y objetivos la suma de VEINTISIETE MILLONES DE PESOS (\$ 27.000.000), según el detalle de la planilla N° 16 anexa al presente artículo, destinado a los siguientes Programas de Desarrollo Universitario:

a) La suma de SIETE MILLONES DE PESOS (\$ 7.000.000) para el Programa de Financiamiento de la Enseñanza Universitaria (PROFIDE), que asignará recursos de acuerdo con un modelo basado en costos estancar dirigido a estimular la eficiencia y equidad.

b) La suma de QUINCE MILLONES DE PESOS (\$ 15.000.000) para el Programa de Financiamiento de Inversiones (PROIN), que distribuirá fondos para proyectos de infraestructura y equipamiento, de acuerdo con prioridades definidas por las propias universidades y a un orden de prelación establecido por la SECRETARIA DE POLITICAS UNIVERSITARIAS en función de criterios y objetivos.

c) La suma de CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 5.000.000) para el Programa de Apoyo al Desarrollo de Universidades Nuevas (PROUN) que asignará fondos a las Universidades Nacionales de reciente creación sobre bases racionales que contemplen sus necesidades particulares.

Previo a la transferencia de los créditos a cada una de las Universidades Nacionales que reciban recursos en virtud del presente artículo, deberá firmarse un convenio entre cada una de ellas y el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION, por intermedio de la SECRETARIA DE POLITICAS UNIVERSITARIAS. La falta de cumplimiento de las obligaciones asumidas en los convenios facultará a la autoridad educativa a reasignar los créditos destinados al sistema universitario, mediante el procedimiento que se establezca por vía reglamentaria.

ARTICULO 21.-Fijase como crédito a distribuir por el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION, con Fuente de Financiamiento del TESORO NACIONAL la suma de VEINTITRES MILLONES SEISCIENTOS MIL QUINIENTOS CATORCE PESOS (\$ 23.600.514) de conformidad con lo establecido en la planilla N° 17 anexa al presente artículo, para los Programas de Apoyo a la Gestión y a la Calidad Universitaria. Dicho monto será asignado como se indica a continuación:

a) La suma de CATORCE MILLONES DE PESOS (\$ 14.000.000) para Apoyo al Crecimiento Institucional.

b) La suma de SIETE MILLONES DE PESOS (\$ 7.000.000) para el Mejoramiento de la Calidad de las Universidades Nacionales.

c) La suma de DOS MILLONES SEISCIENTOS MIL QUINIENTOS CATORCE PESOS (\$ 2.600.514) para la Atención de eventuales emergencias de las Universidades Nacionales.

El crédito previsto en el inciso b) del presente artículo será distribuido mediante procesos de selección y evaluación de conformidad con las normas que a tal efecto dicte la SECRETARIA DE POLITICAS UNIVERSITARIAS del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION. Los proyectos estarán orientados a: promover experiencias focalizadas de calidad, ya sea en unidades académicas de calidad reconocida como en los casos en que se verifiquen condiciones suficientemente sólidas que permitan estimular la emergencia de nuevos focos; y apoyar las reformas académicas y de gestión derivadas de los procesos de evaluación institucional.

Previo la transferencia de los créditos a cada una de las Universidades Nacionales que reciban recursos en virtud de lo dispuesto en el presente artículo, deberá firmarse un convenio entre cada una de ellas y el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION, por intermedio de la SECRETARIA DE POLITICAS UNIVERSITARIAS, con los mismos objetivos y condiciones generales establecidos en el último párrafo del artículo 20 de la presente ley.

ARTICULO 22.-La suma de SESENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 65.000.000), a distribuir entre las Universidades, para el Programa de Reforma y Reestructuración Laboral que se acuerde en el marco de la negociación colectiva general, conforme lo establece el artículo 54 de la ley 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (T.O. 1996). el Decreto 1007 de fecha 7 de julio de 1995 y demás normativa aplicable, debiéndose destinar CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$ 50.000.000) para el personal docente y QUINCE MILLONES DE PESOS (\$ 15.000.000) para el personal no docente.

De los acuerdos que se logren en las Comisiones Negociadoras surgirá la estimación de los montos necesarios para completar el proceso de reforma del régimen laboral y recomposición salarial, que en ningún caso podrán ser mayores a CIENTO CINCO MILLONES DE PESOS (\$105.000.00), CIENTO VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$ 125.000.000) y CIENTO VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$ 125.000.000) para los años 1999, 2000 y 2001, respectivamente, los que tendrán carácter incremental y acumulativo. **A ese efecto, las leyes del Presupuesto Nacional correspondientes a dichos períodos fiscales contemplarán los incrementos necesarios a ser asignados a la Jurisdicción 70, sin afectar los programas del Presupuesto del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION.**

Para la puesta en vigencia de los acuerdos a los que se arribe en las respectivas Comisiones Negociadoras deberá seguirse con el procedimiento establecido en los artículos 10, 11, 12 y 13 del Decreto 1007/95, previa intervención del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION.

ARTICULO 23.-El dictado del acto administrativo que ponga en vigencia los acuerdos a los que se arribe en las respectivas Comisiones Negociadoras estará condicionado al cumplimiento de las pautas y mecanismos que contemplen la revisión de los regímenes de obligaciones docentes, de antigüedad y de incompatibilidades en el caso del personal docente y la mayor productividad, capacitación y contracción a las tareas en el caso del personal no docente.

Las asignaciones que resulten para el personal docente y no docente como consecuencia de la aplicación del presente Programa de Reestructuración Laboral para ejercicios futuros quedarán asimismo sujetas al gradual cumplimiento, debidamente verificado del proceso de reforma estructural del régimen laboral de las Universidades, debiéndose destinar las economías a que ello de lugar a profundizar el proceso de jerarquización laboral.

Si al 31 de julio de 1998 las partes no logran los acuerdos dirigidos a la puesta en marcha del Programa de Reestructuración Laboral, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá dictar de oficio la conciliación obligatoria de acuerdo con lo dispuesto por la ley 14.786.

Vencido el término previsto en el artículo 11 de la mencionada ley, las partes podrán someter la cuestión al arbitraje voluntario. Si al 10 de setiembre no se hubiera sometido el diferendo a arbitraje voluntario, o al 30 del mismo mes este no hubiera concluido, el MINISTERIO DE CULTURAY EDUCACION quedará facultado para reasignar solo para el ejercicio 1998 los montos en otros programas del sistema universitario que se encuentren en ejecución.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL reglamentará las prescripciones resultantes del presente artículo.

ARTICULO 24.-Fíjase como crédito a distribuir entre las Universidades Nacionales con financiamiento parcialmente externo, la suma de OCHENTA Y UN MILLONES VEINTICINCO MIL PESOS (\$ 81.025.000) de acuerdo con el detalle de la planilla N° 18 anexa al presente artículo, que será distribuida de la siguiente forma:

a) La suma de CINCO MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$ 5.280.000) para el Sistema de Información Universitaria (SIU).

b) La suma de UN MILLON QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 1.545.000) para la Red de Información Universitaria (RIU).

c) La suma de SETENTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS (\$ 74.200.000) para el Fondo de Mejoramiento de la Calidad Universitaria (FOMEC). La distribución y efectivización de las transferencias en favor de las universidades nacionales se realizará de acuerdo con la normativa vigente.

La distribución de los créditos indicados en los incisos a) y b) será efectuada de acuerdo al avance de la ejecución de los citados componentes del Programa de Reforma de la Educación Superior.

ARTICULO 25.-Los Organismos de Ciencia y Tecnología indicados en la planilla N° 19 anexa al presente artículo podrán:

a) Dentro del crédito del Inciso 1 - Gastos en Personal efectuar modificaciones en los niveles escalafonarios correspondientes, con excepción del primer nivel. Dichas modificaciones deberán ser notificadas fehacientemente a la OFICINA NACIONAL DE PRESUPUESTO dentro de los CINCO (5) días hábiles de su dictado. Recibida dicha notificación y dentro de los OCHO (8) días hábiles, la OFICINA NACIONAL DE PRESUPUESTO deberá expedirse sobre el cumplimiento de las condiciones establecidas precedentemente. Vencido dicho plazo sin que la citada Oficina se haya expedido, la medida tendrá plena vigencia.

Las economías de gastos en personal originadas en la facultad otorgada en el párrafo anterior podrán ser destinadas a financiar, dentro de cada Organismo, premios o bonificaciones para el personal investigador y de apoyo, según criterios de productividad científica y tecnológica. Estos conceptos no podrán generar crecimientos automáticos para los ejercicios venideros.

b) Dictar normas relativas a la generación de recursos provenientes de la venta de productos, bienes muebles, derechos, servicios y de subsidios, donaciones y herencias, así como de todo otro recurso que pudiera corresponderles por cualquier título o actividad. La incorporación en los respectivos presupuestos de los mayores recursos que se generen durante el ejercicio se efectivizará a través de la facultad conferida al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS, dando cumplimiento a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 12 de la presente ley.

c) Destinar el producido de la venta de bienes inmuebles para su reequipamiento de acuerdo con las necesidades que surjan de su plan estratégico.

Las facultades conferidas por el presente artículo podrán ser ejercidas por los Organismos comprendidos en la medida que sometan al GABINETE CIENTIFICO TECNOLOGICO, previa intervención de

la UNIDAD DE LA REFORMA Y MODERNIZACION DEL ESTADO (URME). el Plan Estratégico y el Plan de Transformación a que aluden los artículos 1º y 3º del Decreto 928 del 8 de agosto de 1996.

ARTICULO 26.-Fijase el cupo anual a que se refiere el artículo 9º, inciso b) de la ley 23.877 en la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$ 20.000.000). Su otorgamiento estará exclusivamente a cargo de la autoridad nacional de aplicación.

ARTICULO 27.-Autorízase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS para introducir ampliaciones, hasta un máximo de CUATROCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$ 400.000.000) en los créditos presupuestarios y a establecer su distribución en obras de desarrollo regional, en la medida que las mismas sean financiadas con la fuente de financiamiento originada en el FONDO FIDUCIARIO FEDERAL DE INFRAESTRUCTURA REGIONAL (FFFIR) y las obras a realizar tengan cumplidos satisfactoriamente todos los estudios técnicos y financieros.

Déjase establecido que una vez efectivizado el ingreso de fondos provenientes de la venta de acciones del BANCO HIPOTECARIO S.A., las ampliaciones que se autorizan por el presente artículo solo podrán incorporarse al Presupuesto de la Administración Nacional en la medida que se mantenga la relación entre el Resultado Financiero previsto en el artículo 40 y la proyección de los recursos anuales previstos en el artículo 2º de la presente ley y el Producto Bruto Interno estimado para 1998, como así también que el déficit de la cuenta corriente de la balanza de pagos proyectada no supere al TRES CON DIEZ POR CIENTO (3,10 %) del P.B.I.

A tal efecto la SECRETARIA DE POLITICA ECONOMICA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS procederá, en forma trimestral, a revisar las proyecciones anuales de las mencionadas variables macroeconómicas.

ARTICULO 28.-Fijanse en la suma de UN MIL QUINIENTOS MILLONES DE PESOS (\$ 1.500.000.000) y en la suma de UN MIL NOVECIENTOS MILLONES DE PESOS (\$ 1.900.000) los montos máximos de autorización a la TESORERIA GENERAL DE LA NACION y a la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, respectivamente, para hacer uso, transitoriamente, del crédito a corto plazo a que se refieren los artículos 82 y 83 de la ley 24.156.

ARTICULO 29.-Los créditos aprobados por la presente ley para las Jurisdicciones 90 SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA y 91 - OBLIGACIONES A CARGO DEL TESORO no podrán disminuirse para incrementar créditos de las restantes Jurisdicciones y entidades integrantes de la Administración Nacional.

ARTICULO 30.-Fijase en la suma de TRES MILLONES QUINIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS (\$ 3.525.000) el monto de la tasa regulatoria en cumplimiento de las disposiciones establecidas en el primer párrafo del artículo 26 de la ley 24.804 - ley Nacional de la Actividad Nuclear.

ARTICULO 31.-Sustitúyese a la CAJA DE AHORRO Y SEGURO S.A. por el BANCO DE LA NACION ARGENTINA, a efectos de la determinación de la tasa de interés a aplicar en oportunidad de reintegrarse las sumas ahorradas, por aplicación de las leyes 23.256 (artículo 4º) y 23.549 (artículo 2º) del régimen de Ahorro Obligatorio.

ARTICULO 32.-Establécese, a partir de la fecha de vigencia de la presente ley, que la participación del INSTITUTO DE AYUDA FINANCIERA PARA PAGO DE RETIROS Y PENSIONES MILITARES referida en los artículos 18 y 19 de la ley 22.919, no podrá ser inferior al TREINTA Y SIETE POR CIENTO (37 %) del costo de los haberes remunerativos de retiro, indemnizatorios y de pensión de los beneficiarios.

Los importes correspondientes a la contribución del Estado por los soldados voluntarios (ley 24.429 (se integrarán a los fondos del INSTITUTO DE AYUDA FINANCIERA PARA PAGO DE RETIROS Y PENSIONES MILITARES, como recursos financieros en los términos del artículo 10 de la ley 22.919.

ARTICULO 33.-Dentro de los créditos asignados al MINISTERIO DEL INTERIOR incrementase la suma de DOS MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS (\$ 2.400.000) a la partida presupuestaria correspondiente al MINISTERIO DEL INTERIOR - JURISDICCION 30 - PROGRAMA 01 - PARTIDA 341.

ARTICULO 34.-Suspendése, desde el 1º de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999, la aprobación y trámite de nuevos proyectos industriales bajo el régimen de la ley 19.640 y mantiénese por el mismo período la suspensión establecida en el primer párrafo del artículo 11 de la ley 23.658.

ARTICULO 35.-Fíjase el cupo anual a que se refiere el artículo 3º de la ley 22.317 en la suma de TREINTA Y SEIS MILLONES DE PESOS (\$ 36.000.000).

Déjase establecido, que a partir de la fecha de vigencia de la presente ley, el monto del crédito fiscal a que se refiere la ley 22.317, será administrado en partes iguales, y de manera independiente, por el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION y por la SECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Agrégase al artículo 4º de la ley 22.317 el siguiente párrafo:

"Los certificados correspondientes al cupo administrado por la SECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA de la PRESIDENCIA DE LA NACION, serán asignados por dicha Secretaría, en función directa a los costos de los cursos aprobados y al fomento de la capacitación del trabajador Pyme, el cual al igual que lo establecido en el párrafo anterior no podrá en ningún caso superar el límite establecido en el artículo 2º".

ARTICULO 36.-El producido de la venta de bienes muebles e inmuebles pertenecientes al domicilio privado de la nación, asignados en uso a las Fuerzas Armadas será destinado a su reequipamiento en el marco de la reestructuración de las mismas, hasta la suma de CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS (\$ 120.000.000) en el ejercicio de 1998.

En caso de no alcanzarse dicha suma por el producido de la venta de bienes a que alude el párrafo anterior, la diferencia será financiada con operaciones de crédito público que se autorizan por este artículo. Dicha diferencia podrá alcanzar el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de los bienes efectivamente vendidos pero sin superar el límite previsto en el primer párrafo del presente artículo, debiendo aplicarse dicho monto al destino que para cada una de las Fuerzas se desagrega en la planilla anexa a este artículo.

Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a ampliar el presupuesto de las Fuerzas Armadas a efectos de incorporar los recursos y gastos a que se refiere el presente artículo.

ARTICULO 37.-Los créditos presupuestarios previstos en la presente ley y hasta la suma de CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$ 50.000.000) destinados a atender subsidios que las distribuidoras zonales deberán percibir a fin de aplicar las tarifas diferenciales a los consumidores residenciales de gas natural y/o propano y butano o diluidos por redes y otros de las provincias ubicadas en la región patagónica, serán transferidos por la NACION a las Provincias beneficiadas por los mismos, siendo estas responsables de su administración de acuerdo con las normas que dicte el JEFE DE GABINETE DE MINISTROS por medio del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS DE LA NACION, las que deberán prever los mecanismos de control que realizara la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

A los efectos de atender requerimientos derivados de mayores consumos, el crédito establecido en el párrafo anterior podrá ser aumentado por el JEFE DE GABINETE DE MINISTROS hasta la suma de TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 35.000.000).

Para acceder a los fondos determinados en este artículo no podrán gravarse con impuestos provinciales ni tasas municipales, los consumos ni la utilización de espacios públicos.

ARTICULO 38.-Déjase establecido que los recursos que perciba el COMITE FEDERAL DE RADIODIFUSION (COMFER) de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 73 de la ley 22.285 y sus modificatorias provenientes del plan de facilidades de pago que otorgue dicho comite por deudas vencidas con anterioridad a la vigencia de las leyes 24.377 y 24.800, no integraran la base de cálculo a que se refiere el artículo 24 de la ley 24.377 y 19, inciso e) de la ley 24.800.

ARTICULO 39.-EI INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI) se desempeñará como organismo de la Administración Central dentro un programa contra la discriminación, la xenofobia y el racismo, en la Jurisdicción 30 - MINISTERIO DEL INTERIOR.

ARTICULO 40.-El otorgamiento, durante el ejercicio de 1998 de nuevas pensiones no contributivas, con excepción de las pensiones graciables concedidas por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACION, quedará supeditado a una baja equivalente en los beneficios ya otorgados de manera de no afectar el crédito presupuestario anual asignado en la presente ley con tal finalidad.

ARTICULO 41.-Autorízase a la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS a atender con las disponibilidades del TESORO NACIONAL, las obligaciones asumidas por el ESTADO NACIONAL respecto de la garantía mensual sobre los recursos de coparticipación federal correspondientes a las provincias, en los términos del compromiso suscripto en el PACTO FEDERAL PARA EL EMPLEO, LA PRODUCCION Y EL CRECIMIENTO de fecha 12 de agosto de 1993, ratificado por el Decreto 1.807/93 y prorrogado por las leyes 24.671 y 24.699.

Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a disponer las ampliaciones presupuestarias necesarias para la atención de la mencionada cancelación.

ARTICULO 42.-Autorízase a la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, a efectuar los anticipos mensuales de fondos necesarios a fin de mantener el nivel de financiamiento mínimo de transferencias a provincias en concepto del FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA en caso que las percepciones mensuales fueran inferiores a SETENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 75.000.000) los que serán compensados con excedentes posteriores si los hubiere, de acuerdo con lo que disponen las leyes 23.966 y 24.464.

Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a disponer las ampliaciones presupuestarias pertinentes a fin de regularizar los anticipos mencionados, en caso de que al cierre del ejercicio los mismos no hayan sido compensados en su totalidad.

ARTICULO 43.-Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS, a realizar ampliaciones de partidas destinadas al cumplimiento de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 20 del Decreto 197 de fecha 7 de marzo de 1997, en la medida que los recursos percibidos por la ADMINISTRACION NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL, para su transferencia al INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS no alcance a cubrir el monto anual de DOS MIL CUATROCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$ 2.400.00.000), garantizados por el ESTADO NACIONAL en el referido decreto.

ARTICULO 44.-Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a disponer la condonación total o parcial de las deudas que las Jurisdicciones y Entidades de la Administración Nacional y Entes Residuales en liquidación de empresas privatizadas, mantienen con el ESTADO NACIONAL originadas por la entrega de Bonos de consolidación y Bonos de Consolidación de Deudas Previsionales por aplicación de la ley 23.982, en la medida que sus respectivos presupuestos sean financiados, total o parcialmente por el TESORO NACIONAL.

ARTICULO 45.-Los Estados Contables Financieros de la Administración Central al 31 de diciembre de 1998, deberán exponer en el Balance General correspondiente, la actualización del Inventario de Bienes Inmuebles, Muebles, de Cambio, de Consumo y Activos Financieros valorizados a esa fecha e integrar los patrimonios netos de los Organismos Descentralizados y Empresas y Sociedades del Estado, así como también el Estado de Evolución del Patrimonio Neto.

ARTICULO 46.-Dentro de los créditos aprobados por el artículo 1º de la presente ley se ha incorporado, en la partida parcial 384 - Multas, recargos y sentencias judiciales de las Jurisdicciones y Entidades correspondientes, la suma de CINCUENTA Y TRES MILLONES DOSCIENTOS QUINCE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$ 53.215.545) para dar cumplimiento a los juicios contra el ESTADO NACIONAL con sentencia firme, de acuerdo con el artículo 67 de la ley 11.672. Complementaria Permanente de Presupuesto (T.O.1996), según el resumen que figura en la planilla N° 20 anexa al presente artículo.

Déjase establecido que la atención mediante los respectivos créditos presupuestarios de sentencias judiciales firmes originadas en el pago de diferencias u otros reclamos en los haberes de pasividad correspondientes al personal retirado de las Fuerzas Armadas, de la Gendarmería Nacional, de la Prefectura Naval Argentina, de la Policía Federal y del Servicio Penitenciario Federal, en ningún caso dará lugar al reconocimiento de similares derechos al resto de los beneficiarios sin que exista previamente un pronunciamiento definitivo en sede judicial.

Asimismo se ha incluido en la Jurisdicción 05 - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION, en el inciso 7 - Servicio de la Deuda y Disminución de Otros Pasivos, la suma de VEINTIOCHO MILLONES NOVECIENTOS VEINTINUEVE MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$ 28.929.400) destinada a cancelar el VEINTE POR CIENTO (20 %) del total de la deuda originada en el cumplimiento de las Acordadas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación 56 del 8/11/91, 71 del 8/ 10/93 y 35 del 13/6/96. Déjase establecido que el saldo hasta la cancelación total de la deuda emergente de dichas Acordadas será incluido en los presupuestos de los ejercicios de 1999 a 2001 en sumas equivalentes a la prevista para el presente ejercicio.

La distribución administrativa de los créditos a que se refiere el artículo 9º de la presente ley detallara la causas y su monto, dejándose establecido que los mencionados créditos no podrán afectarse ni rebajarse para atender conceptos distintos a los consignados en la citada planilla.

Las Jurisdicciones y entidades deberán informar, dentro de los TREINTA (30) días de finalizado cada trimestre a la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION, el estado de ejecución de los créditos a que se refiere el presente artículo, a fin de que este organismo de control eleve a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS su opinión dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días de recibida la información.

ARTICULO 47.-Facúltase a la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL a instrumentar la forma de pago de los retroactivos que pudieran generarse por los reajustes de haberes, rehabilitaciones, que hubieren sido reconocidos en sede administrativa y hasta la disponibilidad de los respectivos recursos.

ARTICULO 48.-Establécese como límite máximo un crédito de CIENTO OCHENTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$ 183.800.000) destinado al pago de sentencias judiciales por la parte que corresponda abonar en efectivo, como consecuencia de retroactivos originados en ajustes practicados en las prestaciones del Régimen Previsional Público. La aplicación de dicho monto a la cancelación de sentencias ordenadas judicialmente, estará sujeta a la disponibilidad de los respectivos recursos y que para el presente período fiscal se afectará en primer término al cumplimiento de las sentencias notificadas en períodos fiscales anteriores y aún pendientes de pago, y luego las sentencias notificadas en el año 1998. En el primer caso se dará prioridad a los beneficiarios de mayor edad y en el segundo se respetará estrictamente el orden cronológico de notificación de las sentencias definitivas y dentro de estas comenzando por los de mayor edad.

Asimismo será de aplicación cuando correspondiere, el régimen dispuesto por las leyes 23.982 y 24.130, dentro de los montos establecidos en la planilla N° 9 anexa al artículo 8º de la presente ley.

ARTICULO 49.-Facúltase al PODER EJECUTIVO NACIONAL a determinar el lugar de la ubicación de las nuevas unidades carcelarias, cuya construcción fuera autorizada por el inciso b) del artículo 9º de la ley 24.624 (Presupuesto Ejercicio 1996).

ARTICULO 50.-EL PODER EJECUTIVO NACIONAL, sin perjuicio de la transferencia dispuesta por el artículo 25 de la ley 24.061 del HOSPITAL "PROFESOR ALEJANDRO POSADAS", deberá, por intermedio del MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL y antes del 2 de marzo de 1998, dar comienzo a las gestiones para la reforma del régimen de constitución, funcionamiento y administración del citado hospital.

Asimismo, y con relación a la COLONIA "MONTES DE OCA" y el "INSTITUTO DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR", deberá, a través del mencionado Ministerio y antes de la fecha indicada en el párrafo anterior, arbitrar los procedimientos que estime convenientes para reformar la organización y funcionamiento de los citados Institutos a fin de lograr una mejor operatividad de los mismos.

Establécese dentro de los créditos aprobados por la presente ley un aporte de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$ 20.000.000) para atender, hasta el 30 de junio de 1998 los gastos de funcionamiento del HOSPITAL "PROFESOR ALEJANDRO POSADAS", de la COLONIA "MONTES DE OCA" y del "INSTITUTO DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR".

El importe mencionado precedentemente podrá ser ampliado hasta la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$ 20.000.000) en caso de verificarse lo dispuesto en el artículo 64 de la presente ley.

ARTICULO 51.-El cupo global al que se refiere el artículo 10 de la ley 21.608, se fija para 1998 en NOVECIENTOS VEINTIDOS MILLONES CIENTO SETENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA PESOS (\$ 922.174.290).

Prorróganse hasta el 31 de diciembre de 1998, los regímenes establecidos en las leyes 22.021, 22.702, 22.973 y sus modificaciones, para aprobar nuevos proyectos no industriales, en las provincias de LA RIOJA, CATAMARCA y SAN JUAN, otorgándoles los beneficios previstos en el título 2º por el término y escala fijados en el mismo y en el artículo 11 de la ley citada en primer término, restableciéndose a tales efectos y por el mismo período las facultades de las autoridades de aplicación pertinentes. El cupo límite dentro del cual se podrán aprobar nuevos proyectos no industriales hasta el 31 de diciembre de 1998, a distribuir de la siguiente manera: DOS MILLONES DE PESOS (\$ 2.000.000), para la PROVINCIA DE LA RIOJA; UN MILLON SETECIENTOS MIL PESOS (\$ 1.700.000) para la PROVINCIA DE CATAMARCA y DOS MILLONES DE PESOS (\$ 2.000.000) para la PROVINCIA DE SAN JUAN entre las citadas provincias en virtud de lo establecido por las leyes 22.021, 22.702 y 22.973 y sus modificaciones, respectivamente.

Incorpórase al régimen de la ley 22.021 y a sus modificatorias, en los términos y con el mismo alcance, exclusivamente a las zonas áridas de los departamentos de Lavelle, Santa Rosa, Malargue, Alvear, San Rafael y La Paz, de la PROVINCIA DE MENDOZA, correspondiendo la suma de UN MILLON DE PESOS (\$ 1.000.000) al cupo límite dentro del cual se podrán aprobar nuevos proyectos no industriales, hasta el 31 de diciembre de 1998 y otorgándole por este período las facultades de Autoridad de Aplicación.

Los nuevos proyectos no industriales comprendidos en el presente artículo incluyen las actividades agrícolas y ganaderas, con excepción de la elaboración de vinos.

Incorpórase en las mismas condiciones, que para la provincia de Mendoza, y con un monto de UN MILLON DE PESOS (\$ 1.000.000) a la Provincia de SAN LUIS, en proyectos de inversión en actividades turísticas, exclusivamente.

Incorpórase al régimen de la ley 22.021 y sus modificatorias en todos sus términos y con el mismo alcance de las provincias referidas precedentemente a las provincias de Santiago del Estero, Formosa, Salta, Jujuy, Tucumán, Chaco, Misiones y los siguientes departamentos de la provincia de Córdoba (Río Seco, Sobremonte, Tulumba, Totoral, Ischilín, Cruz del Eje, Minas, Pocho, San Alberto y San Javier), con los cupos límites de UN MILLON CUATROCIENTOS MIL PESOS (\$ 1.400.000), UN MILLON DE PESOS (\$ 1.000.000), OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$ 800.000), OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$ 800.000), QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 500.000), QUI-

NIENTOS MIL PESOS (\$ 500.000), DOSCIENTOS MIL PESOS (\$ 200.000) y QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 500.000) para cada provincia respectivamente dentro de los cuales se podrán aprobar nuevos proyectos no industriales, hasta el 31 de diciembre de 1998 y otorgándoles por este período a dichas provincias, las facultades de autoridad de aplicación.

Los nuevos proyectos no industriales citados precedentemente deberán garantizar, en el primer año una inversión mínima equivalente al SEIS CON SESENTA Y SIETE POR CIENTO (6,67 %) de la inversión total de cada proyecto, que se elevará al DIEZ POR CIENTO (10 %), de tratarse de proyectos en actividades turísticas. Tratándose de proyectos en actividades turísticas, el monto de los impuestos a diferir no podrá superar el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de la aportación directa de capital o en su caso del monto integrado por los accionistas. Asimismo, para dichos proyectos se reducirán en un TREINTA POR CIENTO (30 %) los beneficios establecidos en la escala del artículo 2º de la ley 22.021. A los efectos de la imputación del costo fiscal teórico al cupo límite establecido en este artículo dentro del cual se podrán aprobar nuevos proyectos hasta el 31 de diciembre de 1998 bajo el régimen de las leyes 22.021, 22.702 y 22.973, se deberá considerar en todos los casos, un monto no inferior al CINCO POR CIENTO (5 %) del monto de la inversión comprometida en el proyecto no industrial.

E1 cupo global se considera afectado por los proyectos de promoción aprobados al 12 de setiembre de 1997 por un monto total de NOVECIENTOS SIETE MILLONES CIENTO SETENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA PESOS (\$ 907.174.290).

Facúltase al PODER EJECUTIVO a aprobar proyectos de promoción no industrial hasta el 31 de diciembre de 1998 en regiones de distintas provincias del país, con alto índice de pobreza, menor desarrollo relativo y mayor distancia de los centros importantes de consumo, con excepción de las ya beneficiadas en el párrafo precedente, fijándose un cupo límite de UN MILLON SEISCIENTOS MIL PESOS (\$ 1.600.000). Los proyectos deberán ser presentados por los gobiernos de las respectivas provincias ante el Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos de la Nación, quien evaluará y determinará la procedencia o no del proyecto. En ningún caso se podrán otorgar diferimiento por más del DIEZ POR CIENTO (10 %) del cupo en la misma región.

*** (Leer confirmación fin del documento)**

ARTICULO 52.-Créase, dentro de los créditos aprobados por la presente ley, un Fondo de ayuda a estudiantes de nivel medio, terciario y universitario de CUATRO MILLONES DE PESOS (\$ 4.000.000). La distribución y asignación de la referida partida estará a cargo de las Comisiones de Presupuesto y Hacienda de ambas Cámaras del Congreso de la Nación.

Asimismo, dense por debidamente cumplidas tanto en su percepción como en su utilización las becas otorgadas en virtud de lo dispuesto por los artículos 47 de la ley 24.624 y 42 de la ley 24.764.

ARTICULO 53.-Establécese, dentro de los créditos aprobados por la presente ley, la suma de NUEVE MILLONES DE PESOS (\$ 9.000.000), destinada a la atención de los subsidios a otorgar por el PODER LEGISLATIVO a las personas de existencia ideal que figuran en las planillas "S" y "D" anexas al presente artículo. Su cumplimiento estará a cargo del PODER LEGISLATIVO, quedando autorizados a tal efecto los Presidentes de ambas Cámaras Legislativas a reglamentar la rendición de los mismos.

Asimismo dense por debidamente cumplidos tanto en su percepción como en su utilización los subsidios otorgados en virtud de lo dispuesto por el artículo 43 de la ley 24.764.

ARTICULO 54.-Dispónese con cargo a los créditos aprobados por la presente ley hasta la suma de VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$ 25.000.000) para la atención de las pensiones graciables que se otorguen por el término de ley y por los importes y a las personas que se determinen por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACION y se informen a la SECRETARIA DE DESARROLLO

SOCIAL de la PRESIDENCIA DE LA NACION. El haber de dichas prestaciones se devengará a partir del 1º de abril del ejercicio presupuestario 1998.

Las pensiones que se otorguen por la presente ley serán compatibles con cualquier ingreso que pudieran percibir sus beneficiarios, excepto el instituido por la ley 13.478, artículo 9º y sus modificaciones.

Prorróganse por el término de DIEZ (10) años a partir de las fechas de sus respectivos vencimientos y sin perjuicio de otros ingresos que pudieran percibir sus beneficiarios, las siguientes pensiones gratificables.

1 - Las que hayan caducado o caduquen durante el transcurso del presente año.

2- Las otorgadas de conformidad con el artículo 44 de la ley 23.659.

Se dispondrá la prórroga establecida en el párrafo precedente siempre que la suma del beneficio a prorrogar y/o ingresos de cualquier origen, mensualmente no supere el monto de DOS (2) haberes mínimos de jubilación del régimen integrado de jubilaciones y pensiones, caso contrario se reducirá en la medida del exceso. Facúltase a los Presidentes de las Comisiones de Presupuesto y Hacienda de ambas Cámaras del Congreso de la Nación a reglamentar las disposiciones del presente artículo.

ARTICULO 55.- Autorízase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS, en oportunidad de disponer la distribución administrativa de los créditos a que alude el artículo 9º de la presente ley, a realizar modificaciones en las aperturas programáticas que impliquen cambios jurisdiccionales sin sujeción a las limitaciones a que se refiere el artículo 37 de la ley 24.156, con el fin de unificar los programas sociales de manera de minimizar la fragmentación del gasto y mejorar su eficiencia y eficacia.

ARTICULO 56.- Facúltase al PODER EJECUTIVO NACIONAL, en oportunidad de disponer el ordenamiento de la ley 11.672, COMPLEMENTARIA PERMANENTE DE PRESUPUESTO a adecuar las facultades otorgadas al PODER EJECUTIVO NACIONAL y al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS en concordancia con las atribuciones y responsabilidades que fijan los artículos 99 y 100 de la CONSTITUCION NACIONAL. Asimismo podrá disponer la supresión de aquellos artículos que a la fecha del ordenamiento hayan perdido actualidad.

ARTICULO 57.- Las facultades otorgadas por la presente ley al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS podrán ser asumidas por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, en su carácter de responsable político de la administración general del país y en función de lo dispuesto por el inciso 10 del artículo 99 de la CONSTITUCION NACIONAL.

ARTICULO 58.- Déjase establecido que el JEFE DE GABINETE DE MINISTROS podrá delegar las facultades conferidas por la presente ley, en el marco de las competencias asignadas por la ley de Ministerios.

ARTICULO 59.- Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a realizar las modificaciones en los créditos presupuestarios aprobados por la presente ley, financiados con recursos de afectación específica correspondientes a la Subjurisdicción 4523 Estado Mayor General de la Fuerza Aérea, hasta la oportunidad del otorgamiento en concesión de la explotación, administración y funcionamiento de cada aeropuerto. Asimismo, dentro de dicha facultad podrá aprobar incrementos en el total de cargos, resultante de la puesta en marcha del Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos.

ARTICULO 60.- Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a establecer prórrogas en el plazo referido por el artículo 64 de la ley 11.672, COMPLEMENTARIA PERMANENTE DE PRESUPUESTO, (T.O. 1996), modificado por el artículo 25 de la ley 24.764 con los alcances establecidos en este último.

La liquidación definitiva de los organismos o empresas se producirá con el dictado de la resolución que, en el marco de los Decretos 2148/93 y 1836/94, disponga el cierre de los respectivos procesos liquidatorios.

La personería jurídica de los entes u organismos del ESTADO NACIONAL cuyo cierre se disponga con posterioridad al dictado de la presente ley se extinguirá a los NOVENTA (90) días corridos de la fecha de publicación del acto que resolvió su cierre.

El trámite de los requerimientos de pago de la deuda consolidada por la ley 23.982, originados en obligaciones reconocidas por sentencia judicial, con liquidación definitiva, firme y consentida, cuyo monto no exceda la suma de CINCO MIL PESOS (\$ 5.000), se ajustará al procedimiento previsto para la entrega de bonos en el artículo 45 de la ley 11.672, COMPLEMENTARIA PERMANENTE DE PRESUPUESTO (T.O. 1996), no resultando necesaria en dichos casos la verificación de las pautas establecidas por la ley 24.283.

ARTICULO 61.-Agrégase a la Planilla N° 10 anexa al artículo 10 de la presente ley, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 15 de la ley 24.156, la contratación de obras o adquisición de bienes y servicios cuyo plazo de ejecución exceda el ejercicio financiero de 1998 de acuerdo con el detalle obrante en la planilla anexa a este artículo.

ARTICULO 62.-Modifícase en las planillas N° 12 y 13 anexas al artículo 15 de la presente ley, correspondientes a las plantas de personal de la Administración Central y de los Organismos Descentralizados, el total de los cargos permanentes y temporarios, de acuerdo con el siguiente detalle:

JURISDICCION-ENTIDAD	CARGOS		
	Total	Permanentes	Temporario
ADMINISTRACION CENTRAL			
Ministerio Público -Procuración General de la Nación	+85	+85	
Presidencia de la Nación -Secretaría General -Oficina de Ética Pública	+20	+20	
Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	+40	+40	
ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS			
PODER LEGISLATIVO NACIONAL			
Auditoría General de la Nación	+56	+2	+54
MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS			
Instituto Nacional de Tecnología Industrial	+60	+60	

ARTICULO 63.-EI JEFE DE GABINETE DE MINISTROS procederá, en oportunidad de disponer la distribución de los créditos a que alude el artículo 9º, a rebajar el QUINCE POR CIENTO (15 %) de los créditos aprobados por la presente ley, con excepción de los financiados con la Fuente de Financiamiento 22 - Crédito Externo correspondientes a las Partidas: 12 - Personal Temporario del Inciso 1- Gastos en Personal 34 - Servicios Técnicos y Profesionales del Inciso 3 Servicios no Personales y otros gastos corrientes y de capital, hasta alcanzar la suma de CIENTO OCHENTA MILLONES DE PESOS (\$ 180.000.000).

Con relación a los programas o proyectos con financiamiento total o parcial externo que no tengan un objetivo productivo, déjase establecido que los gastos de administración por todo concepto no podrán exceder el CINCO POR CIENTO (5 %) total del programa o proyecto. En los casos que dicho porcentaje sea superior deberán elevarse los elementos de juicio necesarios a efectos de que el JEFE DE GABINETE DE MINISTROS resuelva sobre la excepción a lo dispuesto precedentemente.

ARTICULO 64.-El JEFE DE GABINETE DE MINISTROS dispondrá, en caso de verificarse durante el ejercicio de 1998 incrementos en el total de los recursos corrientes y de capital del TESORO NACIONAL previstos en la presente ley, aumentos en los gastos no comprendidos en el total fijado por el artículo 1º de la presente ley destinados a los conceptos y hasta los montos detallados en la Planilla Anexa a este artículo. Dejase establecido que los conceptos y montos mencionados en la citada planilla serán atendidos en forma proporcional al incremento de los recursos verificados.

ARTICULO 65.-Facúltase al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a realizar las transferencias de créditos asignados a las jurisdicciones y entidades, financiados total o parcialmente por créditos de Organismos Internacionales, con el objeto de asegurar la efectiva vigencia de los principios de economía, eficiencia y eficacia en el manejo de los mismos.

ARTICULO 66.-Autorízase al PODER EJECUTIVO NACIONAL a elevar el monto de las operaciones de crédito público previsto en el artículo 2º de la ley 24.813 correspondiente al Plan Nacional de Radarización en la suma necesaria para atender el pago de los derechos aduaneros e impuesto al valor agregado del equipamiento a importar.

ARTICULO 67.-Refuerzase en la suma de CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 5.000.000) los créditos aprobados por la presente ley para el Organismo Descentralizado 001 - AUDITORIA GENERAL DE LA NACION, dependiente de la Jurisdicción 01-PODER LEGISLATIVO NACIONAL. En oportunidad de dictarse la distribución administrativa de los créditos de la presente ley, el JEFE DE GABINETE DE MINISTRO; efectuará las adecuaciones pertinentes a nivel de incisos, partidas principales y parciales, según corresponda, del refuerzo dispuesto por el presente artículo.

ARTICULO 68.- Ratifícase el artículo 23 de la ley 24.764.

ARTICULO 69.-Créase en el ámbito de la SECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, un servicio administrativo y financiero propio en los términos y con los alcances de la ley 24.156.

ARTICULO 70.-Ampliase el alcance de las disposiciones del artículo 55 inciso b de la ley 24.764 hasta el 31 de diciembre de 1996.

ARTICULO 71.-Sustitúyese el artículo 48 de la ley 13.064 por el siguiente texto:

Artículo 48: Cuando los pagos se hubieran realizado o se realicen fuera del término establecido en el contrato, el contratista tendrá derecho a reclamar intereses calculados conformes al promedio de tasas de interés pasivas mensuales para operaciones en pesos que publica el BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA, de acuerdo a su comunicado 14.290 del 5 de agosto de 1991.

Si el retraso fuere causado por el contratista, debido a reclamaciones sobre mediciones u otras causas con motivo de la ejecución de la obra, y ella resultasen infundadas, o se interrumpiese la emisión o el trámite de los certificado u otros documentos por actos del mismo, no tendrá derecho al pago de intereses.

ARTICULO 72.-Las prescripciones contenidas en el artículo 111 de la ley 11.683, texto ordenado en 1978 y sus modificaciones serán de aplicación a los recursos de la Seguridad Social, definidos en el artículo 3º del decreto 507/93, ratificado por el artículo 22 de la ley 24.447.

ARTICULO 73.-Aféctase del presupuesto del MINISTERIO DE DEFENSA la suma de CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 5.000.000) para el "Proyecto de Recuperación de Cavas" en el área de tierras ocupadas por el Batallón de Arsenales 601 Gral. Domingo Viejo Bueno, del partido de Quilmes, designado catastralmente como circunscripción VIII, Sección A, Fracción 1ra, ubicado en la localidad de Bernal Oeste.

Aféctase del presupuesto del MINISTERIO DE DEFENSA la suma de TRES MILLONES DE PESOS (\$ 3.000.000) destinados a la Escuela Nacional de Náutica "Manuel Belgrano."

* (Leer Confirmación al final del documento)

ARTICULO 74.- Sustitúyese el artículo 37 de la ley 24.557 por el siguiente:

Artículo 37: Financiamiento: Los gastos de los entes de supervisión y control se financiarán con aportes de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) y empleadores autoasegurados conforme la proporción que aquellos establezcan.

ARTICULO 75°-Invítase a los gobiernos de las provincias a adherir a lo dispuesto en los artículos 19, 20 y 21 de la ley 24.624, incorporados a la ley 11.672 COMPLEMENTARIA PERMANENTE DE PRESUPUESTO (texto ordenado en 1996 y modificatorias).

ARTICULO 76°-Extiéndese el alcance del artículo 61 de la presente ley a la contratación de las obras que se detallan en la planilla anexa al presente artículo.

ARTICULO 77°-Los gastos derivados de la atención de las prestaciones médicas y sociales de las pensiones no contributivas en los casos de invalidez y ex combatientes de Malvinas, serán transferidos a partir del año 1999 a la órbita de la SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Los beneficiarios de dichas prestaciones podrán optar libremente entre su afiliación al INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS, la SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL de la PRESIDENCIA DE LA NACION y/o las obras sociales del artículo 1º del inciso al de la ley 23.660.

El ejercicio de la opción deberá realizarse antes del día 30 de junio de 1998.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL deberá prever, en el proyecto de ley de Presupuesto para el año 1999, los recursos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo ajustado a las opciones ejercidas hasta el 30 de junio de 1998.

ARTICULO 78°-Incrementétese el presupuesto de la jurisdicción identificada bajo denominación - Programa 23-FOMENTO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA de la JURISDICCION 20 - SECRETARIA GENERAL, DE LA PRESIDENCIA DE LA NACION en la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$ 6.000.000) conforme al detalle obrante en la planilla anexa al presente artículo.

El mencionado incremento será financiado mediante una disminución en idéntica suma de los créditos asignados a la JURISDICCION 50 - PROGRAMA 08 - ACTIVIDAD COMUN A LOS PROGRAMAS DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y MINERIA.

Facilitase al PODER EJECUTIVO NACIONAL a efectuar las adecuaciones que sean necesarias para su correcta instrumentación.

ARTICULO 79°-Fijase en la suma de TRES MILLONES DE PESOS (\$ 3.000.000) el crédito a destinarse al cumplimiento del artículo 128 de la ley 24.156. El crédito establecido será atendido por el Poder Legislativo.

ARTICULO 80°-Incrementétese el inciso 5 del CONSEJO NACIONAL DEL MENOR Y LA FAMILIA en la suma de SIETE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 7.500.000) y destínese a la Fundación del Quemado Dr. Fortunato Benaim la suma de CIENTO VEINTE MIL PESOS (\$ 120.000).

Los mencionados incrementos serán financiados con el Programa 01 - Partida 99 (Transferencia a Instituciones sin Fines de Lucro del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION DE LA NACION).

ARTICULO 81°-Los montos correspondientes al Programa de Recuperación de Areas Productivas de los Ríos Atuel y Diamante serán transferidos al Departamento General de Irrigación, a los efectos de que prepare los correspondientes proyectos, licite y ejecute las obras necesarias. Los fondos estaran sujetos al control de la Auditoria General de la Nación y de la SIGEN.

ARTICULO 82°-Aféctase la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$ 200.000) de la Jurisdicción del Ministerio del Interior, para el estudio del proyecto de construcción del Colector Pluvial Norte de la ciudad de San Miguel de Tucumán.

ARTICULO 83°-Transfiérase de la Jurisdicción JEFATURA DE GABINETE a la Jurisdicción 50 Programa 60, Inciso 519 la suma de UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 1.500.000). Transferencia a empresas para gastos corrientes - y al Inciso 573 la suma de SEISCIENTOS VEINTE MIL PESOS (\$ 620.000) - Transferencia a empresas públicas no financieras provinciales.

ARTICULO 84°-Facultase al PODER EJECUTIVO NACIONAL a realizar operaciones de crédito público hasta un monto máximo de VEINTE MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 20.945.000) destinados a financiamiento del equipamiento del Plan Nacional de Manejo de Fuego, que incluya centrales equipadas para la detección temprana de incendios, vehículos para el control de incendios de bosques medios y transporte de personal y equipamiento específico para ser incorporado a los medios aéreos utilizados.

ARTICULO 85.-Refuérzanse en DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 2.500.000) los créditos aprobados por la presente ley para el Organismo Descentralizado 108 - Instituto Nacional del Agua y el Ambiente, dependiente de la Jurisdicción 20 - Presidencia de la Nación. En oportunidad de dictarse la distribución administrativa de los créditos de la presente ley, el JEFE DE GABINETE DE MINISTROS efectuará las adecuaciones pertinentes a nivel de incisos, partidas principales y parciales según corresponda con afectación a la fuente N° 12, Recursos Propios del refuerzo dispuesto por el presente artículo.

ARTICULO 86.- Incorpórase a la ley 11.672, COMPLEMENTARIA PERMANENTE DE PRESUPUESTO (T.O. 1996) los artículos 23, 25, 35, 39 y 60 de la presente ley.

CAPITULO II

PRESUPUESTO DE LA ADMINISTRACION CENTRAL

ARTICULO 87.-Detallanse en las planillas resumen números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 anexas al presente artículo, los importes determinados en los artículos 1º, 2º, 3º y 4º de la presente ley.

CAPITULO III

PRESUPUESTO DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS E INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTICULO 88.-Detallanse en las planillas resumen números 1A, 2A, 3A, 4A, 5A, 6A, 7A y 8A anexas al presente artículo los importes determinados en los artículos 1º, 2º, 3º y 4º de la presente ley.

ARTICULO 89.-Detallanse en las planillas resumen números 1B, 2B, 3B, 4B, 5B, 6B, 7B y 8B anexas al presente artículo los importes determinados en los artículos 1º, 2º, 3º y 4º de la presente ley.

ARTICULO 90.-Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS DIECIOCHO DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE

-REGISTRADA BAJO EL N° 24.938-

ALBERTO R. PIERRI.-EDUARDO MENEM.-Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo.-Edgardo Piu-
zzi.

NOTA: Las planillas anexas no se publican. La documentación no publicada puede ser consultada en la Sede Central del Boletín Oficial (Suipacha 767 -Capital Federal)

(*) Los textos en negrita fueron vetados.

Decreto 1463/97

Bs. As., 30/12/97

VISTO el Proyecto de Ley N° 24.938 de Presupuesto de la Administración Nacional para el ejercicio de 1998, sancionado por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACION el 18 de diciembre de 1997, y

CONSIDERANDO:

Que el mencionado Proyecto de Ley representa uno de los soportes fundamentales de la política económica del GOBIERNO NACIONAL.

Que las premisas básicas tenidas en cuenta en la formulación del Proyecto de Presupuesto para el ejercicio de 1998 han sido las de contribuir a la satisfacción de necesidades esenciales de la sociedad, dentro de un contexto de restricción del gasto público, de reducción del déficit fiscal del cumplimiento de los compromisos contraídos por la Nación y de ordenamiento presupuestario.

Que siendo intención del PODER EJECUTIVO NACIONAL dar cumplimiento a lo expresado en el considerando anterior, resulta conveniente observar determinadas normas del Proyecto de Ley que se apartan de aquellas premisas.

Que el artículo 12 en su tercer párrafo faculta al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a disponer ampliaciones en los créditos presupuestarios de la Administración Central y de los organismos descentralizados, financiados con incrementos en los recursos con afectación específica o propios, con la condición que en las medidas que se dicten en uso de esta facultad se destine un porcentaje como aporte al TESORO NACIONAL del TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35 %) de los recursos provenientes de fuentes tributarias y no tributarias, según lo establecido en el inciso a).

Que dentro del mencionado inciso se dispone la excepción de la contribución referida a los recursos originados en donaciones, a los que tienen asignación específica a las provincias y a los que por leyes especiales dispongan un fin determinado.

Que la inclusión de la frase final "y los que por leyes especiales dispongan un fin determinado", impedirá la captación por parte del TESORO NACIONAL de montos que resultan imprescindibles para atender por parte de este, necesidades adicionales que tengan el carácter de impostergables para el cumplimiento de los objetivos de política presupuestaria fijada por el PODER EJECUTIVO NACIONAL.

Que en base a lo expuesto resulta necesario observar en el tercer párrafo del artículo 12 del Proyecto, dentro del segundo párrafo del inciso a), la frase "y los que por leyes especiales dispongan un fin determinado".

Que el artículo 22, en su segundo párrafo ha introducido modificaciones al criterio del PODER EJECUTIVO NACIONAL con relación al financiamiento de la recomposición salarial del personal docente y no docente de las Universidades Nacionales para los ejercicios 1999 a 2001.

Que si bien el Proyecto de Ley respeta los montos originales, determina que los mismos tendrán "carácter incremental y acumulativo": sin afectar los programas del presupuesto del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION para los mencionados ejercicios.

Que no resulta conveniente establecer condicionamientos para la formulación de los presupuestos de los años venideros que representen la asunción de compromisos financieros desconociéndose el monto de los recursos a asignar y los objetivos de política presupuestaria, razón por la cual resulta necesario observar la parte "in fine" del segundo párrafo del artículo 22 del Proyecto.

Que el artículo 51 del Proyecto establece la prórroga hasta el 31 de diciembre de 1998 de los regímenes establecidos en las Leyes Nros. 22.021, 22.702, y 22.973 y sus modificaciones para aprobar nuevos proyectos no industriales en las Provincias de La Rioja, Catamarca y San Juan.

Que el citado artículo 51 del Proyecto, incorpora además al régimen de la Ley N° 22.021 algunos Departamentos de la Provincia de Mendoza, a la Provincia de San Luis y a las Provincias de Santiago del Estero, Formosa, Salta, Jujuy, Tucumán, Chaco, Misiones y algunos Departamentos de la Provincia de Córdoba, por un monto total de NUEVE MILLONES TRESCIENTOS MIL PESOS (\$ 9.300.000).

Que el otorgamiento de los regímenes de promoción no industrial para las Provincias de Catamarca, La Rioja y San Juan, incluidos en el Proyecto del PODER EJECUTIVO NACIONAL enviado al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION por Mensaje del JEFE DE GABINETE DE MINISTROS, se sustenta en el tratamiento dado a aquellas provincias alcanzadas por la Repartición Histórica.

Que la incorporación de otras Provincias y de algunos Departamentos de las Provincias de Córdoba y de Mendoza como así también del monto de UN MILLON SEISCIENTOS MIL PESOS (\$ 1.600.000) para regiones de distintas provincias del país con alto índice de pobreza, menor desarrollo relativo y mayor distancia de los centros importantes de consumo, originará una disminución significativa en los recursos tributarios estimados para el ejercicio 1998, como así también un efecto similar en los ejercicios futuros, lo cual obligará al PODER EJECUTIVO NACIONAL a obtener fuentes alternativas de financiamiento para mantener el resultado financiero de los respectivos presupuestos. En base a lo expuesto resulta necesario la observación de los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto y noveno del artículo 51 del Proyecto.

Que el artículo 69 del Proyecto crea en el ámbito de la SECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA de la PRESIDENCIA DE LA NACION, un Servicio Administrativo y Financiero propio en los términos y con los alcances de la Ley N° 24.156.

Que atento la restricción del gasto público y las funciones que le competen a la mencionada Secretaría y teniendo en cuenta que existen dentro del ámbito de la PRESIDENCIA DE LA NACION otras Secretarías como las de Prensa y Difusión, Legal y Técnica, de Comunicaciones, de la Tercera Edad y Casa Militar, cuya administración se encuentra a cargo del Servicio Administrativo Financiero de la Secretaría General, se considera necesario observar el artículo 69 del Proyecto.

Que el artículo 71 del Proyecto sustituye el artículo 48 de la Ley N° 13.064 que establece el modo de calcular la tasa de interés por los pagos que efectúe el Estado fuera del término establecido en el contrato de obra pública correspondiente. Dicho artículo en la actualidad fija el procedimiento para su cálculo en base a la tasa que aplica el BANCO DE LA NACION ARGENTINA para el descuento de certificado de obras públicas.

Que la sustitución proyectada de dicha modalidad por el promedio de las tasas de interés pasivas mensuales para operaciones en pesos que publica el BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA, puede ocasionar reclamos judiciales de los contratistas que repercutan negativamente en las cuentas fiscales, razón por la cual se estima conveniente observar el artículo 71 del Proyecto.

Que por el artículo 73 del Proyecto se afecta el Presupuesto del MINISTERIO DE DEFENSA en la suma de CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 5.000.000) para el "Proyecto de Recuperación de Cavas" y en TRES MILLONES DE PESOS (\$ 3.000.000) con destino a la Escuela Nacional de Náutica "Manuel Belgrano".

Que dicha afectación no prevé la incorporación de financiamiento adicional sino que se efectúa sobre el presupuesto del MINISTERIO DE DEFENSA originalmente elevado a consideración del HONORABLE CONGRESO DE LA NACION, el cual fue elaborado según estricto orden de prioridades y formulado dentro del marco de restricciones presupuestarias que regulo todo el proceso de asignación de recursos.

Que si bien los objetivos propuestos pueden resultar en si mismos atendibles, la afectación con tal destino de los montos involucrados, de evidente significación económica, implicaría desatender gastos primarios y fundamentales de funcionamiento y a su vez atentaría contra el orden general de prioridades que contiene el Proyecto de Presupuesto para el área, formulado en base a una ajustada y cuidadosa distribución de sus créditos y fuentes de financiamiento, con el fin de maximizar el logro de los objetivos planteados en materia de Defensa para el ejercicio de 1998.

Que en base a las consideraciones expuestas estima necesario observar el artículo 73 del Proyecto.

Que el artículo 78 del Proyecto incrementa los créditos del Programa 23 - Fomento a la Pequeña y Mediana Empresa de la SECRETARIA GENERAL de la PRESIDENCIA DE LA NACION en la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$ 6.000.000). Dicho incremento será financiado mediante una disminución en igual monto de los créditos del Programa 08 - Actividad Común a los Programas de la SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y MINERIA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS.

Que el citado Programa 08 tiene asignados créditos para atender los gastos comunes de los Programas de la SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y MINERIA Nros. 17 - Definición de Políticas de Comercio Exterior; 29 - Promoción de Inversiones; 30 - Definición de Políticas de Comercio Interior; 31 - Defensa de la Libre Competencia; 32 - Formulación y Ejecución de la Política Geológico Minera y 56 - Formulación y Aplicación de Políticas para la Industria.

Que los gastos comunes de los citados programas se hallan vinculados estrechamente al cumplimiento de las acciones a desarrollar por cada uno de ellos.

Que en tal sentido cabe destacar que el único que se relaciona con la pequeña y mediana empresa es el de Formulación y Aplicación de Políticas para la Industria, razón por la cual al establecerse una afectación en el monto dispuesto por el artículo 78 se estaría restando una suma importante para la atención de los gastos comunes de los otros programas que podrían dificultar su ejecución.

Que en base a las consideraciones expuestas se estima conveniente observar el artículo 78 del Proyecto.

Que el artículo 80 del Proyecto incrementa el inciso 5 - Transferencias del CONSEJO NACIONAL DEL MENOR Y LA FAMILIA en la suma de SIETE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 7.500.000) y destina la suma de CIENTO VEINTE MIL PESOS (\$ 120.000) a la Fundación del Que-mado Doctor Fortunato Benaim. El citado artículo dispone que los incrementos dispuestos sean financiados con una afectación en igual monto de los créditos del Programa 01 - Partida 99 (Transferencias a Instituciones sin fines de Lucro del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION).

Que en la jurisdicción 70 - MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION no existen ni el Programa ni la Partida sobre la cual se dispone la afectación expresada en el considerando anterior, razón por la cual se considera conveniente observar el artículo 80 del Proyecto.

Que el artículo 81 del Proyecto dispone la transferencia a la Provincia de Mendoza (Departamento General de Irrigación) de los créditos asignados al Programa 46 - Proyecto 09 - Recuperación de Areas Productivas de los Ríos Atuel y Diamante, correspondiente a la Jurisdicción 50 MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS.

Que todos los proyectos de obra pública incorporados en el presupuesto de 1998 cuentan con la aprobación de la SECRETARIA DE POLITICA ECONOMICA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS y cualquier modificación que represente un cambio en las unidades ejecutoras de los mismos debe contar con su aprobación. Asimismo a efectos de facilitar el seguimiento tanto físico como financiero de los Proyectos resulta aconsejable mantener las unidades ejecutoras previstas originalmente. En base a lo expuesto se considera necesario observar el artículo 81 del Proyecto.

Que el artículo 83 del Proyecto transfiere la suma de DOS MILLONES CIENTO VEINTE MIL PESOS (\$ 2.120.000) de los créditos asignados a la Jurisdicción JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, para ser incorporados al Programa 60 de la Jurisdicción 50 - MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS para la atención, entre otros conceptos, de subsidios a las empresas de transporte en la Región Patagónica.

Que atento que los créditos asignados a la Jurisdicción 25 - JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS en el Proyecto de Ley han sido calculados para atender necesidades impostergables de la citada Jurisdicción, la afectación de cualquier importe resentiría el normal desarrollo de las funciones a su cargo. En base a lo expuesto se considera conveniente observar el artículo 83 del Proyecto.

Que por el artículo 84 del Proyecto se faculta al PODER EJECUTIVO NACIONAL a realizar operaciones de crédito público hasta un máximo de VEINTE MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 20.945.000) destinados al financiamiento del equipamiento del Plan Nacional de Manejo de Fuego.

Que la concreción de las operaciones de crédito público a que se refiere el artículo modificaría el Resultado Financiero estimado por el artículo 4º del Proyecto de Ley de Presupuesto, lo cual se contradice con el propósito del GOBIERNO NACIONAL de mantener o aun disminuir el monto del mismo. En base a ello se considera conveniente observar el artículo 84 del Proyecto.

Que el artículo 85 del Proyecto refuerza en DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 2.500.000) los créditos presupuestarios del Organismo Descentralizado 108 - Instituto Nacional del Agua y del Ambiente, dependiente de la Jurisdicción 20 - PRESIDENCIA DE LA NACION. Dicho refuerzo será financiado con un incremento en los recursos propios del citado Organismo Descentralizado.

Que la proyección de los citados recursos del Instituto Nacional del Agua y del Ambiente no permiten suponer un incremento en la percepción de los mismos para financiar el refuerzo del gasto contemplado en este artículo.

Que por otra parte y en la eventualidad que ello se verificase durante el ejercicio 1998, el JEFE DE GABINETE DE MINISTROS se halla facultado para proceder a su inclusión de acuerdo con lo establecido por el artículo 12 del Proyecto de Ley.

Que en base a lo expuesto se considera conveniente observar el artículo 85 del Proyecto.

Que las medidas que se proponen no alteran el espíritu ni la unidad del Proyecto sancionado por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACION.

Que el PODER EJECUTIVO NACIONAL tiene competencia para el dictado del presente conforme el artículo 80 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello.

EL PRESIPENTE DE LA NACION ARGENTINA EN ACUERDO GENERAL DE MINISTROS

DECRETA:

Artículo 1º-Obsérvase en el tercer párrafo del artículo 12 del Proyecto de Ley registrado bajo el N° 24.938, dentro del segundo párrafo del inciso a) la frase "y los que por leyes especiales dispongan un fin determinado".

Art. 2º-Obsérvase la parte "in fine" del segundo párrafo del artículo 22 del Proyecto de Ley registrado bajo el N° 24.938. que dice: "A ese efecto, las Leyes del Presupuesto Nacional correspondientes a dichos períodos fiscales contemplarán los incrementos necesarios a ser asignados a la Jurisdicción 70, sin afectar los programas del Presupuesto del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION".

Art. 3º-Obsérvanse los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto. y noveno del artículo 51 del Proyecto de Ley registrado bajo el N° 24.938.

Art. 4º-Obsérvanse en su totalidad los artículos Nros. 69, 71, 73, 78, 80, 81, 83, 84 y 85 del Proyecto de Ley registrado bajo el N° 24.938.

Art. 5º-Con las salvedades establecidas en los artículos precedentes, cúmplase, promulgase y tén-gase por Ley de la Nación el Proyecto de Ley registrado bajo el N° 24.938.

Art. 6º-Dése cuenta al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION.

Art. 7º-Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.-ME-NEM.-Jorge A. Rodríguez.-Jorge Domínguez.-Antonio E. González.-Carlos V. Corach.-Alberto J. Mazza.-Roque B. Fernández.-Raúl E. Granillo Ocampo.

PRESUPUESTO

Ley 24.938

Ejercicio 1998. Confírmase el artículo 51.

B.O: 4/05/98

Presidencia del Senado de la Nación

PE- 174/98

Buenos Aires, 1º de abril de 1998.

Al señor Presidente de la Nación.

Tengo el honor de dirigirme al señor Presidente, a fin de comunicarle que el Honorable Senado, en sesión de la fecha, ha considerado la insistencia de la H. Cámara de Diputados en su sanción anterior respecto a la observación parcial al artículo 51 del proyecto de ley registrado bajo el N° 24.938 (Pre-supuesto de la Administración Nacional para el ejercicio 1998), y ha tenido a bien insistir también en la propia quedando así confirmado el citado artículo, según lo dispuesto en el artículo 83 de la Consti-tución Nacional.

Saludo a usted muy atentamente.

Firman los respectivos funcionarios de H. Senado de la Nación

Ejercicio 1998. Confírmase el artículo 73.

Buenos Aires, 6 de mayo de 1998.

B.O.: 29/05/98

Al señor Presidente de la Nación.

Tengo el honor de dirigirme al señor Presidente, a fin de comunicarle que el Honorable Senado, en sesión de la fecha, ha considerado la insistencia de la H. Cámara de Diputados de su sanción anterior respecto a la observación total al artículo 73 del proyecto de ley registrado bajo el N° 24.938 (Presupuesto de la Administración Nacional para el ejercicio 1998), y ha tenido a bien insistir también en la propia, quedando así confirmado el citado artículo, según lo dispuesto en el artículo 83 de la Constitución Nacional.

Saludo a usted muy atentamente

.....

Firma y sello

NOTA: El presente artículo, entre otros, fue observado parcialmente por el Decreto N° 1463/97, publicado en la edición del 31/12/97.

ACUERDO PLENARIO CIN 182/95

Art. 1º: Aprobar el **ACUERDO DE UNIFICACIÓN DE REPRESENTACIÓN y DELEGACIÓN DE FACULTADES DE NEGOCIACIÓN** que figura como anexo de la presente.

Art. 2º: La delegación de facultades de representación quedará perfeccionada con la adhesión de las Universidades al presente, por parte de los órganos y con los procedimientos que sus respectivos Estatutos indiquen, de lo que se deberá dejar constancia en el acto administrativo pertinente.

Art. 3º: Cada Universidad acompañará la adhesión con el listado de temas cuyo tratamiento delega en la representación unificada, para cada sector, docente y no docente.

Art. 4º: El CIN invitará a las Universidades Nacionales que no lo integren a adherir al mecanismo propuesto, al solo efecto de participar en las negociaciones paritarias de nivel general.

Art. 5º: Regístrese, dése a conocer y archívese.

ANEXO Acuerdo Plenario N° 182/95

Acuerdo de unificación de representación, delegación de facultades de negociación. Procedimiento general de funcionamiento.

Las Universidades Nacionales que figuran al pie de la presente acuerdan unificar la representación que corresponde al sector empleador en el desarrollo de las negociaciones colectivas de los sectores docente y no docente del personal universitario, en la forma, con los límites y por los procedimientos establecidos en las siguientes cláusulas:

Primera: La representación unificada de la parte empleadora en el proceso de negociación colectiva será ejercida por los negociadores designados en cada caso por el Consejo Interuniversitario Nacional, bajo la supervisión del Comité Ejecutivo, los que estarán facultados a negociar y suscribir los acuerdos paritarios, en la forma y con los alcances establecidos por el Decreto N° 1007/95. Es facultad del Comité Ejecutivo su remoción, a cuyo efecto serán designados tantos suplentes como titulares.

Segunda: La negociación colectiva del nivel general de cada sector se atenderá al temario que sea

común a los actos de delegación de facultades de todas las Universidades adheridas.

Tercera: Una vez en funcionamiento, la Comisión Negociadora remitirá periódicamente a cada Universidad, un informe de avance de la negociación. Deberá asegurarse la recepción inmediata de éste por los medios técnicos que se consideren más aptos y de forma directa en la persona del Rector o quien este designe expresamente para esta función. Cada Universidad tendrá un plazo de siete (7) días para hacer observaciones u objeciones al estado de avance. En caso de silencio, se lo tendrá tácitamente aceptado, lo que habilitará a los negociadores a proseguir las negociaciones.

Cuarta: El acuerdo al que arribe la Comisión Negociadora de cada sector, previo al pedido de homologación por parte de la autoridad de aplicación, deberá ser ratificado por los órganos pertinentes de cada Universidad, en un plazo de quince (15) días contados a partir de su recepción fehaciente. En caso de silencio, se considerará tácitamente aceptado.

ACTA FATUN – CIN

PRIMERO: FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Las partes declaran la necesidad de fortalecer los mecanismos participativos en las políticas laborales y de formación de recursos humanos en las Universidades Nacionales. En tal sentido entienden que la negociación colectiva constituye el mecanismo apto, democrático e idóneo a tales fines, para lo cual las partes asumen el compromiso de adoptar conductas y políticas dirigidas a su preservación y fortalecimiento.

SEGUNDO: ADECUACION DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Las partes destacan la necesidad de introducir en el seno de las Universidades Nacionales reformas estructurales tendientes a generar un sistema de relaciones laborales que posibilite el logro de una mayor productividad y eficiencia en su gestión. Dichas reformas deberán ir acompañadas de un adecuado sistema de capacitación profesional y laboral que permita al personal de las Universidades su debida adaptación.

TERCERO: OBEJTIVO DE LAS REFORMAS

Las partes declaran solemnemente que las reformas estructurales y organizativas de la cláusula SEGUNDA del presente acuerdo, deberán tener como objetivo primordial tanto el mejoramiento en el funcionamiento de las Universidades Nacionales como el interés de sus trabajadores No Docentes. Las mismas deberán establecerse en el marco de la Negociación Colectiva con estricta sujeción a esta declaración de principios.

CAMARA DE DIPUTADOS. OD. 1450

CAPITULO XI

De la reestructuración organizativa

Artículo 58 Parte 9: Propiciar que se sustituyan aquellas cláusulas de los convenios y estatutos de las que se deriven prácticas ineficientes en la gestión, así como aumentos salariales automáticos basados en el sólo transcurso del tiempo, por otras que privilegien metodologías flexibles de gestión y esquemas de incentivos salariales ligados al efectivo cumplimiento de resultados.

Artículo 58 Parte 11: Tercerizar servicios, promoviendo la constitución de empresas con participación de empleados de los respectivos organismos.

Artículo 58 Parte 12: Propiciar un adecuado nivel de conectividad entre las organizaciones públicas, facilitando a los usuarios el acceso a la información y a la realización de trámites. El Proceso de Modernización y Reforma Administrativa Integral en la órbita del Poder Ejecutivo Nacional estará a cargo de la Jefatura de Gabinete de Ministros, la que contará con el apoyo de la Comisión para la Modernización del Estado, que estará integrada por las máximas autoridades de los organismos que establezca el reglamento. Otórganse a dicha jefatura las facultades necesarias para llevar a cabo este cometido y para proponer las medidas correspondientes al Poder Ejecutivo Nacional.

CAPITULO XII

Otras disposiciones

Artículo 84: Suspéndense transitoriamente la aplicación de las normas contenidas en los distintos escalafones, regímenes o sistemas, correspondientes al personal que presta servicios en las distintas Universidades Nacionales que generen el pago efectivo, durante el ejercicio fiscal 2001, de los montos resultantes de los movimientos escalafonarios derivados de promociones, ascensos, antigüedad, adicional por grado, adicionales por permanencia y todo otro concepto que implique situaciones de similares características.

A la opinión pública

Al Congreso de la Nación

A la Comunidad Educativa toda

LOS TRABAJADORES NO DOCENTES NUCLEADOS EN FATUN (Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales) nos vemos una vez más en la necesidad de hacer pública nuestra posición, con motivo del tratamiento en el Congreso Nacional de la **LEY DE EDUCACION SUPERIOR**.

Elitismo es un signo del pasado y solamente será desterrado en la medida que el valor de la participación sea una premisa insustituible de la Democracia.

Así lo deben comprender quienes legislan para el Sistema Universitario: que la comunidad universitaria no está integrada solamente por los sectores estudiantil, docentes y graduados, sino también lo conformamos los Trabajadores No Docentes.

Estamos convencidos que hace tiempo que la Universidad ha sido dejado de lado el concepto de comunidad educativa por una mucho más rica en su esencia que es la de Comunidad de Trabajo: integrada por todos, para cristalizar el fin mismo de la Universidad, que es el de estar al servicio de los intereses de la Nación.

No puede ningún sector en particular arrogarse el derecho de imponer las condiciones que reglamentan el funcionamiento de la Universidad porque donde finaliza el derecho propio comienza el de los demás. Por eso los Trabajadores No docentes nucleados en la F.A.T.U.N. reiteramos la decisión que la Ley de Educación Superior contemple la plena participación de los Trabajadores No Docentes en los órganos de gobierno de la Universidad plasmada en una verdadera autonomía universitaria y cuyo financiamiento sea garantizado por el Estado.

El despacho de mayoría consensuado por la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados incluye este tema entre otros por lo que ratificamos que el mismo debe ser aprobado en el día de la fecha.

Cuando los Trabajadores No Docentes apoyamos la reelección del Sr. Presidente Cpro. Carlos Saúl Menem, lo hacíamos conscientes de las transformaciones del país y en ellas se incluía el Sistema Universitario Nacional, por lo que la aprobación del despacho mencionado sería la evidencia concreta de que nuestro Presidente nos propusiera en una de sus visitas a la Universidad Nacional.

Nuestra presencia en la Universidad no ha sido formal y pasiva, sino activa y creadora. Por todo ello queremos ser parte de la formulación de la nueva Política Universitaria que se inserta en la realidad nacional actual y de esta manera ser artífices de nuestro destino como trabajadores.

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Decreto 1135/2004

Textos ordenados de las Leyes Nros. 14.250 y 23.546 y sus respectivas modificatorias. Convenciones Colectivas. Comisiones Paritarias. Ambitos de Negociación Colectiva. Articulación de los Convenios Colectivos. Convenios de Empresas en Crisis. Fomento de la Negociación Colectiva. Procedimiento para la Negociación Colectiva.

Bs. As., 31/8/2004

VISTO el Expediente N° 1.087.962/2004 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes N° 14.250 (t.o. 1988), N° 23.546, N° 25.877 y el Decreto N° 108 de fecha 27 de enero de 1988 y sus modificaciones, y

CONSIDERANDO:

Que tanto el texto de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N° 14.250, ordenado oportunamente por el Decreto N° 108/88, como el de la Ley de Procedimiento para la Negociación Colectiva N° 23.546, fueron modificados por diversas leyes.

Que asimismo, las últimas modificaciones, efectuadas a un gran número de los artículos que integran la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo y la Ley de Procedimiento

para la Negociación Colectiva, fueron dispuestas por la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877.

Que, en consecuencia, resulta conveniente ordenar los textos de dichas normas a los efectos de proveer a la certeza jurídica.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades acordadas por el artículo 1° de la Ley N° 20.004.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1° — Apruébase el texto ordenado de la Ley N° 14.250 y sus modificatorias, que como Anexo I forma parte integrante del presente Decreto, el que se denominará "Ley N° 14.250 (t.o. 2004)".

Art. 2° — Apruébase el texto ordenado de la Ley N° 23.546 y sus modificatorias, que como Anexo II forma parte integrante del presente decreto, el que se denominará "Ley N° 23.546 (t.o. 2004)".

Art. 3° — Derógase el Decreto N° 108 de fecha 27 de enero de 1988.

Art. 4° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Carlos A. Tomada. — Horacio D. Rosatti.

ANEXO I

LEY N° 14.250 (t.o. 2004)

CAPITULO I

CONVENCIONES COLECTIVAS

ARTICULO 1°.- Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes N° 23.929 y N° 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales."

ARTICULO 2°.- En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

ARTICULO 3º.- Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Las materias objeto de la negociación.

ARTICULO 4º.- Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5º de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

ARTICULO 5º.- Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO.

ARTICULO 6º.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

ARTICULO 7º.- Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

ARTICULO 8º.- Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 9º.- La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

ARTICULO 10.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

ARTICULO 11.- Vencido el término de una convención o dentro de los SESENTA (60) días anteriores a su vencimiento, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

ARTICULO 12.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

CAPITULO II

COMISIONES PARITARIAS

ARTICULO 13.- Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

ARTICULO 14.- Estas comisiones estarán facultadas para:

a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.

b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

ARTICULO 15.- Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

CAPITULO III

AMBITOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

ARTICULO 16.- Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- Convenio intersectorial o marco.
- Convenio de actividad.
- Convenio de profesión, oficio o categoría.
- Convenio de empresa o grupo de empresas.

ARTICULO 17.- La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

CAPITULO IV

ARTICULACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

ARTICULO 18.- Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

ARTICULO 19.- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

CAPITULO V

CONVENIOS DE EMPRESAS EN CRISIS

ARTICULO 20.- La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013.

El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

CAPITULO VI

FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

ARTICULO 21.- Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultractividad, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.

INDICE DEL ORDENAMIENTO DE LA LEY N° 14.250

ARTICULO N°	FUENTE
ARTICULO 1°	artículo 8° de la Ley N° 25.877
ARTICULO 2°	artículo 9° de la Ley N° 25.877
ARTICULO 3°	artículo 10 de la Ley N° 25.877

ARTICULO 4º	artículo 11 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 5º	artículo 12 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 6º	artículo 13 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 7º	artículo 7º del t.o. 1988
ARTICULO 8º	artículo 8º del t.o. 1988
ARTICULO 9º	artículo 9º del t.o. 1988
ARTICULO 10	artículo 10 del t.o. 1988
ARTICULO 11	artículo 12 del t.o. 1988
ARTICULO 12	artículo 14 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 13	artículo 15 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 14	artículo 16 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 15	artículo 17 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 16	artículo 18 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 17	artículo 18 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 18	artículo 18 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 19	artículo 18 de la Ley Nº 25.877
ARTICULO 20	artículo 18 de la Ley Nº 25.877

ARTICULO 21

artículo 18 de la Ley N° 25.877

ANEXO II

LEY N° 23.546 (t.o. 2004)

ARTICULO 1º.- El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la presente Ley.

ARTICULO 2º.- La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- a) Representación que inviste;
- b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;

c) Materia a negociar.

ARTICULO 3º.- Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

ARTICULO 4º.- En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2º de esta Ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley N° 25.674, y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

- a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:
 - I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.
 - II. Designar negociadores con mandato suficiente.
 - III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.
 - IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.
- b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:
 - I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.
 - II. Costo laboral unitario.
 - III. Causales e indicadores de ausentismo.
 - IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

VII. Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

I. Mantenimiento del empleo.

II. Movilidad funcional, horaria o salarial.

III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.

IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.

V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.

VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.

II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.

III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.

IV. Rehabilitación de la actividad productiva.

V. Situación de los créditos laborales.

d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa

de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un DIEZ POR CIENTO (10%) por cada CINCO (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil.

Quando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

ARTICULO 5º.- De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

Quando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

ARTICULO 6º.- Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación.

La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

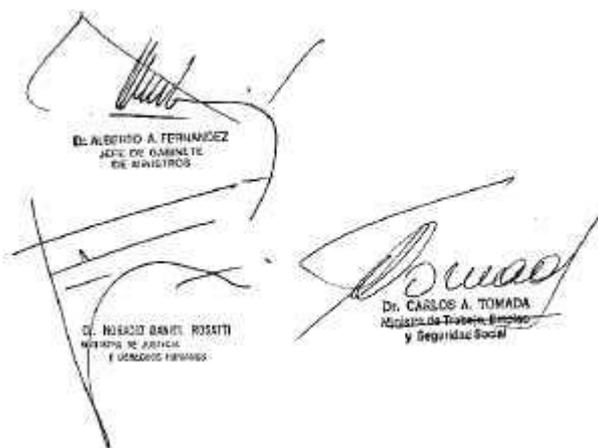
ARTICULO 7º.- En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley Nº 14.786. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

ARTICULO 8º.- Los plazos a que se refiere esta Ley se computarán en días hábiles administrativos.

ARTICULO 9º.- Derógase la Ley de facto 21.307.

ARTICULO 10.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.



INDICE DEL ORDENAMIENTO DE LA LEY N° 23.546

ARTICULO N°	FUENTE
ARTICULO 1°	artículo 1° de la Ley N° 23.546
ARTICULO 2°	artículo 2° de la Ley N° 23.546
ARTICULO 3°	artículo 19 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 4°	artículo 20 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 5°	artículo 21 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 6°	artículo 22 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 7°	artículo 23 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 8°	artículo 8° de la Ley N° 23.546
ARTICULO 9°	artículo 9° de la Ley N° 23.546

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DE SELECCIÓN PARA LA COBERTURA DE VACANTES

ARTICULO 59. El presente régimen regula las pautas generales de los procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes por designación o promoción, en los distintos Agrupamientos que componen el escalafón.

El Consejo Superior o el Rector de conformidad con las facultades emergentes de los Estatutos de cada Universidad, dictará su reglamentación interna, según las características particulares de las mismas, teniendo en cuenta lo prescripto en el presente artículo.

ARTICULO 60. Los sistemas de selección serán los siguientes: concursos y orden de mérito por calificación según los tramos o categorías de que se trate.

ARTICULO 61.- Concursos: podrán ser internos, generales o abiertos; de antecedentes u oposición, según se establezca en el respectivo llamado, conforme a la naturaleza del cargo a concursar.

a) concursos internos: estarán circunscriptos al ámbito de cada Rectorado, Facultad, Departamento Académico, Instituto Descentralizado, Unidad Hospitalaria o Asistencial y dependencias de distinto nivel. Podrán participar los agentes que revisten en calidad de permanentes y reúnan las condiciones exigidas para el cargo concursado. Este tipo de concurso se utilizará para cubrir cargos de los Tramos Superior y Medio de los Agrupamientos Administrativo, Técnico, Mantenimiento y Producción; Servicios Generales, como asimismo los cargos correspondientes a las categorías 11, 10, 9, 8, y 7 del Agrupamiento Asistencial en sus diferentes subgrupos.

b) Concurso generales: estarán circunscriptos al ámbito de cada Universidad. Podrán participar los agentes que revisten en calidad de permanentes y reúnan las condiciones exigidas para el cargo a cubrir.

Se utilizará en aquellos supuestos en que no hubieren podido cubrirse las vacantes por concursos internos.

c) concursos abiertos: podrán participar todos los aspirantes que reúnan los requisitos generales y particulares de ingreso. Se utilizarán en todos los casos en que las vacantes no hubieran podido cubrirse mediante los procedimientos anteriores.

ARTICULO 62. – En los concursos internos y generales solo podrán participar aquellos agentes permanentes que revisten en la misma categoría que la correspondiente al cargo concursado, o en los inferiores del mismo u otros agrupamientos.

ARTICULO 63.- El llamado a concurso deberá ser dispuesto por la autoridad facultada para efectuar designaciones o por los titulares de las unidades académicas o dependencias de distintos niveles (colegios secundarios, institutos, etc.) de conformidad con las previsiones establecidas en los respectivos estatutos universitarios. No se podrá llamar a concurso durante el período de receso parcial o total.

ACUERDO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PERSONAL NO DOCENTE Decreto 1157/98. Publicado B.O.R.A. 06/10/98

VISTO:

El expediente N° 948.013/93 del registro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los artículos 22 y 23 de la Ley N° 24938, la Ley N° 24185 y el Decreto N° 1007 de fecha 7 de julio de 1995, y

CONSIDERANDO

Que por imperio de los artículos 22 y 23 de Ley N° 24938 se creó un PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL en el ámbito de las UNIVERSIDADES NACIONALES.

Que por ello pone de manifiesto la especial preocupación del GOBIERNO NACIONAL en lo atinente a la política laboral de las UNIVERSIDADES NACIONALES y a las condiciones de trabajo del personal docente y no docente de las Casas de Altos Estudios en un todo de acuerdo con la responsabilidad indelegable que el ESTADO NACIONAL tiene en la materia tal como lo impone el artículo 75 inciso 19 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Que los términos y condiciones del PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL deben ser acordados mediante negociación colectiva, tal como lo impone la normativa nacional vigente

en concordancia con las disposiciones resultantes del Convenio N° 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ratificando por nuestro país mediante la Ley N° 23544.

Que las partes en el ámbito de la actividad no docente de las Universidades Nacionales, han arribado a un acuerdo tendiente a la instrumentación del PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL y a la celebración del primer Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores no docentes de dichas universidades en el marco de dicho Programa.

Que el acuerdo alcanzado con los requisitos exigidos en el artículo 23 de la Ley N° 24938.

Que el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION ha tomado la intervención prevista en el artículo 22 de la Ley N° 24938.

Que el presente se dicta de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10 del Decreto N° 1007/95 y en virtud de las facultades emergentes del artículo 99 inciso 1 de la CONSTITUCION NACIONAL.

POR ELLO

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

ARTICULO 1º) Apruébase el Acuerdo suscripto por la FEDERACION ARGENTINA DEL TRABAJADOR DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES y el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL celebrado el 16 de julio de 1998 que como Anexo I forma parte integrante del presente Decreto.

ARTICULO 2º) Facúltase al MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION a dictar los actos administrativos pertinentes para la instrumentación del acuerdo aprobado.

ACTA

Por la presente se elevan las actuaciones llevadas a cabo por el Personal No Docente de esta Facultad de Ingeniería para el Reencasillamiento que ha impuesto por la FATUN-CIN- Decreto 366/06.

1. Se adjunta nota de la Comisión de Reencasillamiento en la cual se define no cubrir los cargos de Jefatura de los Departamentos de Informática y Posgrado y las Divisiones Concursos y Mesa de Entradas, más los antecedentes fundamentando tal decisión (nota del Señor Adrián CEJAS -, correos electrónicos convocando a reuniones en esta Facultad, correos electrónicos de APÚ).
2. Nota solicitando el cambio de División Bedelía a División en Mantenimiento en Facultad.
3. Nota de los Señores Secretarios de Departamentos fundamentando la asignación de la categoría equivalente a División.
4. Nota de renuncia de la Comisión de Reencasillamiento.

El detalle de las tareas descriptas en cada una de las planillas se ajusta a la Estructura Ampliada presentada con las especificidades de esta Unidad Académica (**Estructura de la Facultad de Ingeniería**).

En tanto, para la **Estructura Base** que ha sido entregada para el reencasillamiento, se han cubierto los cargos de:

- Dirección Administrativa
- Departamento de Coordinación (Departamento Despacho)
- Departamento Docencia
- Departamento Centro de Documentación
- Departamento Alumnos
- Division Facturación

- División Personal
- División Ingreso
- División Permanencia y Egreso
- División Despacho de Gestión
- División Mantenimiento (Cargo modificado de acuerdo a la nota adjunta)

No se cubren las siguientes dependencias en virtud de no existir un marco legal para poder dirimir la asignación del cargo:

- Departamento de Posgrado
- Departamento de Informática
- División Mesa de Entrada
- División Concursos

No se presenta planilla de quien está cumpliendo las funciones en el Departamento de Consejo Académico, por decisión del agente.

Listado de planillas presentadas por los No Docentes de la Facultad de Ingeniería para el reencasillamiento, según Decreto 366/06 – Estructura ampliada

APELLIDO y Nombres	Observaciones
Aceña, Diego	
Alende, Leonardo	
Alvarez, Juan P.	
Bucko, Lilian	
Cejas, Gustavo Adrián	No se define en esta primera instancia
Cepeda, Silvio Fabrizio	
Coniglio, Josefa Ines	
Cortes, Maria Dolores	
Cosentino, Carolina Andrea	
Cuesta, Maria Liliana	
Dalmaso, Laura	
Derbes, María Teresa	
Evans, Felipe	
Fortini, Estela Marina	
Gabutti, Graciela	
Gainza, Martín	No presenta planilla
González Moran, Mariel	
Gonzalez, Nora	
Layral, Cecilia	
Leon, Noelia	
Lococo, Jorgelina	
Montiel, Alberto	

Moscoso, María del Carmen	
Nieto Sandomingo, Carlos Ariel	
Nuñez, Hilda	
Pintos, Cristina Iris	
Pintos, Olga Mónica	
Repiso, Angelica	
Riva, Marta	
Salvatore, Claudio Fabián	No presenta planilla
Santinon, Cristina Hebe	
Schiro, Alicia	
Scolz, Walter David	
Serra, Elsa Susana	
Sierra, Sandra R.	No se define en la primera instancia
Simini, Sandra	
Sosa, Hugo	
Tripodi, Marcelo	
Troilo, Lorena Paola	
Vandenberghe, Rosa A.	
Vega, Ariel	
Winkel, Marcela	
Zamora, Claudia	

ENTENDIENDO EL PROCESO DE REENCASILLAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

Mediante el decreto 366/06 se aprobó el convenio Colectivo para el Personal No Docente de las Universidades Nacionales. Al margen de las cuestiones reglamentarias de nuestra relación de trabajo con la Universidad (la patronal), se define actualmente una cuestión seguramente sentida para el conjunto de los compañeros No Docentes de nuestra Universidad, como lo es el reencasillamiento.

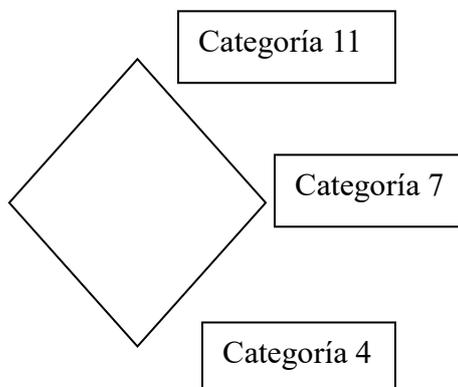
Hay un ejemplo que quizás, para quienes no tengan muchos años en la Universidad, puede tomarse como medida para saber qué es lo que debe hacerse en una situación similar a esta: Cuando fue el pase del Decreto 1428 al Escalafón para el Personal No Docente de las Universidades Nacionales, aprobado por Decreto 2213/87, el otorgamiento de categorías se hizo (con algunas observaciones a mi criterio) a nivel FUNCIONAL, pero eso solamente se dio en el marco del otorgamiento de categoría del tramo medio y bajo. No se otorgó, creo, categoría jerárquica alguna sin concurso previo. Ahora las cosas han cambiado. Ya veremos por qué.

Qué es el reencasillamiento: Es el procedimiento por el cual se pasaría de las categorías del actual Escalafón (Decreto 2213/87), a las del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT, Decreto 366/06).

Más allá de las disquisiciones que se puedan hacer, válidas o no, sobre la disminución de categorías que se produce en el cambio del Decreto 2231/87 (11 categorías), al CCT (7 categorías), entiendo que lo que no se puede poner en objeto de interpretación, bajo ningún punto de vista, es la validez de efectuar un “reencasillamiento FUNCIONAL”. Pareciera que eso nunca estuvo en juego, pero los acontecimientos han demostrado que eso no es tan así.

El reencasillamiento, quizás, en circunstancias normales, debiera ser entendido como la posibilidad de que cada trabajador pase de la categoría que ostenta (en el marco del Decreto 2213/87), a la nueva dentro del CCT.

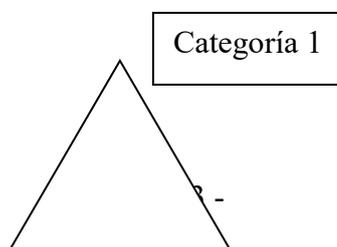
Actualmente el reparto del total de los aproximadamente 700 cargos No Docentes en la Universidad Nacional de Mar del Plata es el siguiente:



Siendo la categoría 11 la más alta, y la categoría 4 la más baja, a pesar de que el escalafón comienza en la categoría 1 (cadetes). En mi criterio, la complejidad de las tareas que se desarrollan, aún las más simples, determinan el otorgamiento de categorías a partir de la 4. Por eso coincido con que se comience a partir de la categoría 4. Es decir, entonces, que actualmente se utilizan en esta Universidad, 8 categorías (de la 4 a la 11). En otras Universidades, incluso, se entra a planta a partir de la categoría 6. Por ello es que no me parece particularmente peligroso, como quizás válidamente enuncian otros compañeros, el pase a 7 categorías en el CCT.

Entonces, más de 500 trabajadores (sobre algo más de un total de 700), se encuentran, en diferentes agrupamientos, ocupando categorías 7, es decir por el medio del Escalafón. Algunos de ellos desde antes del proceso de reencasillamiento (muy pocos de ellos por concurso), y otros tantos (la mayoría) luego del proceso de recategorización llevado a cabo en esta Universidad el pasado año.

Qué sucede ahora?. Sucede que hay que pasar a los trabajadores No Docentes (todos, los algo más de 700) al CCT, donde las categorías son 7 en vez de 11, y donde se impone un reparto de cargos de este tipo, dinero mediante:



Categoría 7

Siendo ahora la categoría 1 la más alta (Podría decirse que es la 11 anterior), y la 7 la más baja. Es decir que se nos pide que haya mayoría de trabajadores en categoría 7. Por ende nos imponen una pirámide de cargos por categoría similar para todas las Universidades (es decir que se nos dice cuántos cargos podemos cubrir y de qué jerarquía, y es para todos igual), o sea que no es FUNCIONAL. Por qué digo esto?: Porque para que “la pirámide cierre” y “el dinero venga” debemos bajar trabajadores de categoría, sin importar por qué, ni para qué, ni cómo. El hecho es que la pirámide debe cerrar, sin importar las consecuencias.

Pues bien. He aquí los acontecimientos.

FATUN (Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales, el gremio NO Docente a nivel Nacional), y el CIN (Consejo Interuniversitario Nacional), el ente que nuclea a los Rectores de Universidades Nacionales, decidieron eso, por fuera de toda consulta a la comunidad universitaria, en lo que se llama PARITARIA NACIONAL.

La Comisión Directiva de APU, el gremio No Docente de Base, llamó a Asamblea Extraordinaria para decidir los “pasos a seguir”. En la misma se votaron dos opciones que pretendían determinar el curso de acción, ganando la siguiente:

“Criterio básico y fundamental

- **Ningún compañero bajará de categoría.** Fundamentado esto en que cada uno ocupa las funciones reales de acuerdo al tipificador por lo cual fueron recategorizados el pasado año.
- *Para el caso de las facultades, se debe tener en cuenta en el momento de designar la categoría del CCT, que a igual función igual categoría.*

Demás criterios a tener en cuenta ante el proceso de reencasillamiento:

1. *El reencasillamiento será funcional conforme a la estructura acordada con los distintos sectores y tendrá como condición lo establecido en el criterio básico fundamental.*
2. **Jerarquización del área:** *adquieren la jerarquización de acuerdo a la estructura, el personal que se encuentre en su cargo consolidado, (quiere decir las actuales categorías ocupadas en el tramo superior); ya que vienen desarrollando las tareas acordadas a otra categoría. Por tratarse de un corrimiento funcional no se efectuará a través del concurso.*
3. **Creación de cargos:** *se crearán los cargos de acuerdo a la estructura.*
 - *en donde haya una sola persona que cumpla las tareas de jefe a cargo; estos compañeros serán reencasillados automáticamente, al tramo superior.*
 - *En el caso que haya varios compañeros y uno cumpla con las funciones jerárquicas establecidas, de acuerdo a los informes que surjan de las planillas de reencasillamiento; estos compañeros también serán reencasillados automáticamente.*
 - **Cuando se encuentren varios compañeros y ninguno cumpla con dichas funciones, se procederá a subrogar a uno de éstos de acuerdo a la reglamentación vigente.**

Estos cargos se regularizarán luego de finalizado el reencasillamiento y se ejecuten los respectivos llamados a concursos. Dicha subrogación no se tendrá en consideración al momento del concurso

4. *Serán **reencasillados funcionalmente** de acuerdo a la estructura, todos aquellos compañeros que ya se encuentran realizando tareas del tramo superior y que al no existir dicho cargo no podían asumirlo aunque correspondiera acorde a sus funciones. Ejemplo: los compañeros que actualmente se encuentran con licencia sin goce de haberes y contratos con la finalidad de equipararse con las tareas de un jefe.*
5. *Aquellos compañeros que se encuentren subrogados en ese momento, se reencasillarán en el cargo en que revisten con las funciones que cumplían antes de la subrogación y se reencasillan con los criterios de los puntos 3 y 4”.*

Hasta allí los hechos con los cuales se había comenzado a trabajar. Pero en medio, en reunión de trabajadores No Docentes de la Facultad de Ingeniería con el Secretario de Relaciones Laborales Universitarias, Lic. Daniel REYNOSO, éste nos dice que “no se pueden efectuar subrogaciones sobre cargos no existentes”, y que cada cargo, si no tiene un nombre y número de CUIL, no se cubre. En ese momento pensamos, ingenuamente, que la CD de APU convocaría a asamblea nuevamente, en virtud de que lo decidido en Asamblea Extraordinaria (Criterio ganador, tercer párrafo del punto 3), resaltado en negrita), no podía cumplirse. La CD podría haber debatido y acordado otro criterio con las autoridades “si y solo si eso le hubiera sido expresamente delegado por la Asamblea”, lo cual nunca ocurrió. **Por ende, en mi criterio, la decisión de la CD de seguir adelante con este proceso sin una nueva convocatoria a Asamblea carece de toda validez legal, ya que la CD se arroga atribuciones que son del ámbito de la Asamblea. Prueba de ello es que “la CD convocó a Asamblea para decidir los criterios”, con lo cual valida que el órgano que debe decidir es la misma.**

La aprobación de los criterios se llevó a la paritaria particular, donde los miembros de la gestión del Rector MEDINA convalidaron los criterios de asamblea, mediante acta paritaria que ahora también se incumple, como si hubiera un pacto de silencio. Es importante destacar que los acuerdos paritarios, sean del tipo que sean (Particulares o nacionales), deben cumplirse, pudiéndose atacar un incumplimiento en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pues bien, ninguna de las partes pareciera haberse percatado de que se ha incumplido este punto de los “criterios”. Casualidad?.

Siguiendo con el panorama desalentador: Una vez dicho esto, es decir que “no se pueden subrogar trabajadores para luego llamar a concurso”, se comenzó a evaluar en todos los sectores las posibilidades a barajar para el “otorgamiento de categorías jerárquicas”. En el caso que conozco, la Facultad de Ingeniería, donde trabajo, se decidió, por mayoría, en reunión llevada a cabo al efecto, que en los cargos “Libres”, es decir aquellos donde no hubiera claridad en el otorgamiento, (punto 3 de los criterios, párrafo tercero), se anotarían los interesados, y todos votaríamos al que quisiéramos votar. Dije en ese momento que eso era una manifestación de arbitrariedad, una ilegalidad absoluta, y mocioné, antes de que presentaran esa moción a mi criterio ilegal (Al ver eso, pedí que retiraran mi moción por no querer contraponerla a una ilegalidad manifiesta, donde se interpretaba que validaba lo hecho), que había que “parar todo ahí hasta aclarar estas cuestiones correctamente”. Se votó igualmente, y ganó el criterio de que los compañeros se votaran entre sí. Ante una nota de impugnación presentada por un trabajador No Docente la urna de votación nunca se abrió.

Las planillas de reencasillamiento se enviaron igualmente a la Comisión que ahora entenderá en la totalidad de las planillas (Llamada Comisión Central de Reencasillamiento). La elección de los miembros de dicha Comisión es totalmente arbitraria, decidida por algún miembro de la CD de APU telefónicamente. No se han tenido en cuenta para elegir a los representantes cosas importantes como antigüedad en planta permanente, conocimiento del tema, historia en el gremio, etc., o quizás lo más importante: La elección de los representantes a través de voto de sus propios pares!!.

En lo personal, no presenté mi planilla. Sé que se ha generado muchísimo rencor, discordias, resquemores, y problemas personales entre compañeros No Docentes. Seguramente muchos de los casos de otorgamiento de cargos obedecen a injusticias históricas que mediante este procedimiento se hubieran podido corregir, ya que muchos Trabajadores No Docentes cumplen funciones por encima de la categoría que ostentan, pero esto se ha convertido ahora en una salvajada administrativa, y en una barbaridad jurídica, y no en un otorgamiento de cargos, sino en una “repartija salvaje”, contando con el visto bueno del rector y su gabinete.

En mi humilde opinión, creo que no debemos seguir con este procedimiento de reencasillamiento en estas condiciones. Creo que debemos parar aquí esta ilegalidad manifiesta, que debemos decir que en estas condiciones no es dable esperar resultado halagüeño alguno, y pactar de antemano con la paritaria nacional los límites del procedimiento. No es justo que trabajadores que han ganado su categoría ya sea por concurso, o mediante la recategorización del año 2006, la pierdan por una imposición externa. Mucho menos que nos ofrezcan dinero a cambio de la entrega de derechos justamente ganados, y nos olvidemos que esto no es algo individual, sino colectivo. Más allá de que la Asamblea Extraordinaria decidió, y después la paritaria particular, convalidó luego, que NADIE BAJA DE CATEGORIA, las decisiones pueden siempre cambiarse según la conveniencia, es decir que alguien puede entender que esa decisión, supuestamente inamovible y eterna, se puede cambiar mediante otra Asamblea Extraordinaria. Es menester esperar que ello ocurra, toda vez que para que “el dinero venga la pirámide debe cerrar”. No hay muchas opciones en medio, pareciera.

Por ende, este avance solamente ha producido lo que siempre se pensó en lograr: la división de los trabajadores por dinero, que pareciera haberse producido con más facilidad de la que se pueda pensar. Desde agresiones verbales e insultos, hasta los más duros improperios en la Asamblea Extraordinaria entre compañeros (cosa que no vivencié nunca antes), incluso por parte de quienes siquiera saben la rica historia de algunos compañeros que supieron conducir el gremio antaño, y no escatimaron insultos creyendo que esta Asamblea quizás era el ámbito en el cual supieron manejarse hasta ahora, que no era este. Nuestra Asamblea siempre fue un recinto sagrado, donde el respeto a la diversidad de ideas y a la palabra de todos reinaba. Eso, lamentablemente, se rompió, contando con el silencio cómplice de la CD.

Nada bueno se puede esperar con este marco de ilegalidad que comento. Nada bueno saldrá de todo esto, y lo peor es que no haya nadie que escuche, y que se percate de que vamos a un callejón sin salida, donde quizás algunos ganen algo, pero donde muchos van a perder, y donde aquello que nos puede salvar, es decir el respeto entre compañeros, se ha perdido.

Aún estamos a tiempo, no todo se ha perdido, es cuestión de dar el primer paso para poder redimirnos de semejante involución.

Claudio SALVATORE, No Docente Facultad de Ingeniería.

ACTA COMISIÓN CENTRAL DE REENCASILLAMIENTO

Reunión viernes 28 de septiembre de 2007

En la reunión del día de la fecha estuvieron presentes, por parte de las autoridades de la Universidad, el Lic. Daniel Alberto REYNOSO (*Secretario de Relaciones Laborales Universitarias*), la Dra. Mariana CANEDO (*Subsecretaria Académica*) y el Dr. Marcelo Agustín GALAVERNA (*Subsecretario Legal y Técnico*) y en representación del Personal No Docente los compañeros, Adriana RODRÍGUEZ, María MOSCOSO, Néstor FERNÁNDEZ, Hernán MONTERO, Myriam RUHL, Guillermo RUIZ, Raúl POGGI y Soledad RÍOS.

Comienza la reunión con palabras del Lic. REYNOSO, quien explica brevemente la instancia en la cual se encuentra el proceso de reencasillamiento. Continúa explicitando los alcances y funciones de esta Comisión Central de Reencasillamiento, que sólo elaborará la propuesta de reencasillamiento de no docentes que será puesta a consideración de la Paritaria Particular, ámbito donde se confeccionará (acordará y aprobará) el Proyecto de Reencasillamiento de toda la Institución a presentar en Paritarias Nacionales.

Se acuerda realizar la próxima reunión el martes 02 de octubre a las 10.00 horas.

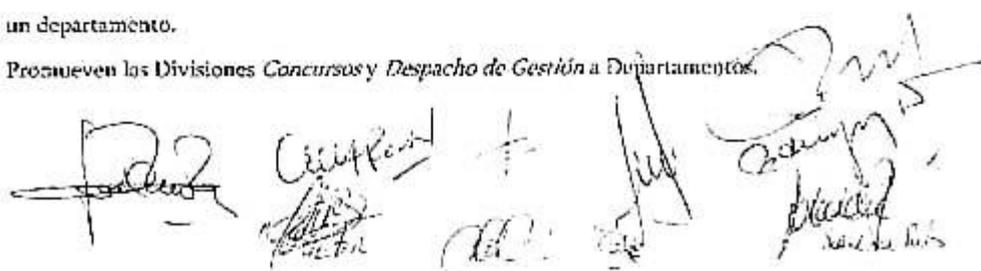
Los representantes no docentes presentan un escrito con acuerdo básico y criterios propuestos, los cuales son brevemente debatidos. *Se acuerdan.*

A continuación, S. RÍOS plantea que las planillas de SIU-Pampa emitidas por la Dirección de Personal No Docente no contempla la asignación de Caja Chica comprendida en los montos de contrato, razón por la cual deberá ser prevista en el proyecto que emita esta Comisión. *Se acuerda.*

Luego de ello, se comienza el tratamiento de la documentación presentada por la Comisión de Preencasillamiento que actuó en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Se da lectura a las Actas correspondientes a la citada Unidad Académica (una correspondiente a la comisión de preencasillamiento y otra suscripta por todo el personal no docente de la Facultad).

Se analiza la estructura presentada a la luz de la estructura base oportunamente planteada por APU y se observa lo siguiente:

1. Contemplan cargo de Dirección Administrativa pero no se encuentra cubierto. Tampoco se encuentra cubierto el Dpto. *Informático* (sólo presenta un auxiliar técnico).
2. Se desprende la división *Postgrado* de la Secretaría de Investigación y Postgrado en lugar de un departamento.
3. Prosiguen las Divisiones *Concursos* y *Despacho de Gestión* a Departamentos.



MAR DEL PLATA, 28 de noviembre de 2007

Sres. Paritaria Particular No Docente
Universidad Nacional de Mar del Plata

Me dirijo a ustedes con el fin de solicitar:

- 1) No ser reencasillado en el marco del proceso de reencasillamiento llevado a cabo de acuerdo al Decreto 366/06.
- 2) Subsidiariamente, de no acceder a lo solicitado con precedencia, se proceda a reencasillarme conforme a la categoría que me corresponde, que no es aquella en la que errónea y arbitrariamente fui reencasillado por la Comisión Central de Reencasillamiento (categoría 4), sino en la que me corresponde conforme a la Estructura sobre la cual se trabajó, y en función al principio de “a igual tarea, igual remuneración (categoría 3).

Les recuerdo que la tarea a partir de la cual debiera ser reencasillado, y la que llevo a cabo, es la de estar a cargo del Depto. de Consejo Académico de la Facultad de Ingeniería.

Hago reserva de los derechos que por ley me correspondan.

Claudio Fabián SALVATORE
No Docente Facultad de Ingeniería

MAR DEL PLATA, 10 de octubre de 2007

SEÑOR DELEGADO
MINISTERIO DE TRABAJO

Me dirijo a usted con referencia al denominado PROCESO DE RENCASILLAMIENTO de los Trabajadores No Docentes que se lleva a cabo en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en el marco del pase de categorías del Decreto N° 2213/1087, al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para el sector, aprobado por Decreto N° 366/06, con el fin de solicitar su intervención, en virtud de que entiendo que se están incumpliendo flagrantemente documentos que han sido firmados y convalidados por las dos partes intervinientes (Universidad Nacional de Mar del Plata y Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Mar del Plata).

A tal fin, adjunto copia (dos fojas) de nota enviada a la Sra. Secretaria General de APU, con fecha 27 de setiembre, en la que manifiesto que a mi criterio la CD que la misma dirige ha violado lo decidido en Asamblea Extraordinaria donde se decidieran los “Criterios para efectuar el Reencasillamiento”, y nota al Sr. Rector (seis fojas), de fecha 27 de setiembre (con copia a su Secretario de relaciones Laborales Universitarias y a la vez paritario por el sector empleador, Lic. Daniel REYNOSO, y asimismo con copia al Consejo Superior), donde le manifiesto mi opinión sobre este procedimiento, y el incumplimiento del acta paritaria donde se convalidaran los criterios aprobados en la Asamblea Extraordinaria de APU (adjunto copia a 4 fojas, extraída de la página web de nuestro gremio). De ninguna de ambas he recibido respuesta alguna.

De la lectura de ambas notas, estimo que usted podrá tener una idea aproximada a lo que significa el Proceso que se lleva a cabo.

Como puede usted comprobar, entre los “criterios”, y según consta en la página N° 3 del documento de APU citado con precedencia, se establece lo siguiente:

“Cuando se encuentren varios trabajadores en el área donde hay previsto en la estructura un cargo jerárquico y ninguno cumpla con las funciones establecidas para ese cargo, se procederá a subrogar a uno de los agentes según el art. 17 (modificado por Asamblea) del CCT, que a continuación se transcribe. Estos cargos se regularizarán a través de concursos una vez finalizado el proceso de reencasillamiento. Dicha subrogación no se tendrá en consideración al momento del concurso”.

Este criterio fue posteriormente aprobado por acta paritaria de fecha , cuya copia adjunto.

Asimismo, con fecha 17 de agosto, el Sr. Secretario de Relaciones Laborales Universitarias envió a las distintas Facultades copia del MEMORANDO N° 09/2007 (que adjunto a cuatro fojas), donde se aclaran el “cronograma y criterios para el Reencasillamiento del Personal No Docente”, que coincide con el expresado por el gremio APU.

Posteriormente, el Sr. Secretario de relaciones Laborales Universitarias y a la vez paritario por el sector empleador, Lic. Daniel REYNOSO, manifestó en una reunión con trabajadores No Docentes de la Facultad de Ingeniería (desdiciendo lo firmado en actas paritarias, en el memorando citado, y en lo decidido por Asamblea Extraordinaria del APU), que según lo que les habían manifestado tanto al sector patronal como al sector de los trabajadores, en una reunión llevada a cabo en la ciudad autónoma de Buenos Aires (junto a representantes del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) que agrupa a los Rectores de Universidades Nacionales, y a representantes de la Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales (FATUN), es decir la paritaria nacional) lo “anteriormente citado no se podía cumplir”, y que “cargo que no llevara un nombre y número de CUIL no se cubriría”, o sea que debía decirse cargo y nombre para cada caso, para poder cubrir vacantes, sin poder efectuar subrogaciones sobre cargos no existentes (lo cual no existe en virtud de no existir una estructura orgánico.-funcional de cargos no docentes aprobada en la Universidad).

Este cambio en lo decidido sucesivamente en el marco del debate paritario particular, debió producir un nuevo llamado a Asamblea Extraordinaria de nuestro gremio APU para informar el cambio suscitado, y consecuentemente una nueva propuesta al sector empleador, que

podiera quedar plasmado en otro acta paritaria, donde se estableciera la nueva forma de cubrir estos cargos.

Nada de esto ha ocurrido. La CD de APU no ha efectuado convocatoria alguna a asamblea, por lo cual incumple el mandato soberano de sus representados expresado en Asamblea Extraordinaria, arrojándose potestades que no le son propias, NI LE HAN SIDO EXPRESAMENTE DELEGADAS, e incumple el acta paritaria suscripta a nivel particular. Asimismo el sector patronal incumple, por este mismo causal, el MEMORANDO N° 09/2007 del Sr. Secretario de relaciones Laborales Universitarias, y el acta paritaria que convalida los “criterios de reencasillamiento”.

Con este marco de situación, ambas partes signatarias de la paritaria particular han producido que en los casos que le enuncio con precedencia, es decir *“Cuando se encuentren varios trabajadores en el área donde hay previsto en la estructura un cargo jerárquico y ninguno cumpla con las funciones establecidas para ese cargo, se procederá a subrogar a uno de los agentes según el art. 17 (modificado por Asamblea) del CCT, que a continuación se transcribe. Estos cargos se regularizarán a través de concursos una vez finalizado el proceso de reencasillamiento. Dicha subrogación no se tendrá en consideración al momento del concurso”*, se haya perdido el mínimo atisbo de garantías constitucionales que debe primar en un proceso como éste. Desde compañeros que “se anotan” para ocupar un puesto donde nunca desempeñaron tareas, hasta la ilegal y arbitraria “votación de sus pares”, pasando por proponer a trabajadores directamente para cubrir puestos de trabajo que ni siquiera conocen, y otros tantos procedimientos espurios que solamente han logrado dividir a los trabajadores por un puesto de trabajo.

Por ende, por lo dicho con precedencia, y por los documentos que adjunto a la presente, le solicito formalmente su intervención para garantizar los derechos de los trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata en lo que al PROCESO DE REENCASILLAMIENTO se refiere.

Le informo que a la fecha se han presentado las planillas de reencasillamiento desde los diferentes sectores de la Universidad a la denominada COMISION CENTRAL DE REENCASILLAMIENTO, las que permitirán ubicar a los trabajadores en sus nuevas categorías. La elección de los miembros de dicha Comisión ha sido totalmente arbitraria (los representantes han sido invitados telefónicamente a participar por miembros de la CD de APU), y no se han tenido en cuenta mínimas cualidades para elegirlos, como ser tiempo de afiliación, antigüedad en la Universidad, conocimiento de los temas a ser abordados, o al menos “la elección por parte de sus propios pares”. El resultado de lo decidido por la citada Comisión será derivado a la Paritaria Particular (la misma que incumple lo firmado), para ser enviado finalmente a la paritaria nacional, para su aprobación final. Creo por ello que no están dadas las mínimas garantías de un proceso legal, público, y respetuoso de los derechos que le asisten a los trabajadores.

Le reitero que acudo a usted en virtud de haber presentado sendas notas a APU y al Sr. Rector, y de no haber recibido respuesta a ninguna de ellas, por lo cual estimo que el silencio me permite sobreentender que ambas partes han determinado que el procedimiento debe seguir a pesar de todo, a pesar de las consecuencias administrativas y legales que del mismo se desprendan. Tengo conocimiento de que este proceso ha sido objetado por diferentes trabajadores No Docentes a los cuales tampoco se ha respondido sus demandas. Asimismo, en otras Universidades ha habido innumerables inconvenientes, los cuales deben ser atacados judicialmente

por estar agotadas las vías institucionales en las Universidades. Le pido por ello, encarecidamente, que intente que esto mismo no ocurra en el ámbito de nuestra Universidad, invitando a las partes signatarias de la paritaria particular a decidir en un marco de respeto a lo firmado oportunamente.

Quedo a su disposición para todo aquello que considere apropiado, según datos personales que adjunto.

Con atenta consideración.

Claudio Fabián SALVATORE
DNI N° 17741044
Afiliado APU N° 361
Legajo N° 6860/00

Contactar en Facultad de Ingeniería, Juan B. Justo 4302.
Teléfono Laboral: 481-6600, interno 273.
Particular: 496-1560.
Cel: 155-194947.

MAR DEL PLATA, 23 de octubre de 2007

SEÑOR RECTOR

Me dirijo a usted con el fin de solicitarle se deje sin efecto la R.R N° 3148/2007 (Cronograma y Criterios para el Reencasillamiento del Personal No Docente en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por Decreto PEN N° 366/06), en virtud de que algunas cuestiones establecidas en la misma no se están cumpliendo, según detallaré a continuación:

- 1) No es real lo determinado en el segundo y séptimo párrafo y de los considerandos con respecto a que “el reencasillamiento es funcional”, en virtud de que se impone, desde la paritaria nacional, una estricta “pirámide de cargos” por categoría, al cual la Universidad debe ceñirse. Al mismo tiempo, dentro de esta Universidad, se han ido otorgando cargos a trabajadores que NUNCA han desempeñado las funciones para las cuales se lo designa, o NUNCA han trabajado en las áreas donde se los pide designar.
- 2) En el Anexo se dice que “cada Comisión trabajará con la estructura acordada para su sector”. A ello no se le ha dado cumplimiento, toda vez que para el área de Consejo Académico de la Facultad de Ingeniería, donde desarrollo mis tareas, se había definido una categoría 9 (Departamento en el Decreto 2213/1987, lo que corresponde a la categoría 3 del CCT) mientras la Comisión Central de Reencasillamiento decidió, arbitrariamente, que a dichas dependencias les corresponde ahora una categoría 8 (División en el Decreto 2213/1987, lo que corresponde a la categoría 4 del CCT). Estimo que no se cumple con este procedimiento que se lleva a cabo actualmente, con lo detallado en la R.R citada.
- 3) En el punto titulado “Conformación y Reunión de la Comisión Central de Reencasillamiento”, en su punto c), se establece que “En el caso de las Unidades Académicas, deberá tenerse en cuenta que a igual función, igual categoría”. La Comisión Central de Reencasillamiento contradice esto en una nota enviada a las Unidades Académicas, donde se detalla, respecto del punto 2) citado con precedencia, que si una Unidad Académica entiende que “si en el Consejo Académico la categoría que debe existir es otra, y lo fundamenta, se otorgará”, lo cual produciría de hecho la ruptura de lo mencionado respecto de que “a igual tarea, igual remuneración”. Por esto presentaré una nota este viernes próximo, al Consejo Académico, con el fin de que se respete lo oportunamente definido en la estructura respecto de este área, es decir categoría de Departamento, y no de División.
- 4) En el punto e) de la RR se detalla nuevamente que el reencasillamiento “es funcional”, teniendo en cuenta la Estructura acordada y presentada en el año 2006 al H Consejo Superior”. Vuelvo a insistirle que esto no se está cumpliendo en la práctica, por las razones aducidas.
- 5) En el punto COMISION CENTRAL DE REENCASILLAMIENTO (NIVEL 3), se establece la misión de dicha Comisión: “Tendrá como misión elaborar el proceso de reencasillamiento de toda la Universidad...”. Sobreentendiendo de estas misiones que dicha Comisión solamente puede sugerir la categoría que alcanza cada trabajador, de acuerdo a las funciones que desempeña, y de acuerdo a la estructura acordada para el sector. Pues bien, vuelvo a insistir con que la misma se arroga decisiones que no le han sido otorgadas, modificando estructuras sin poder hacerlo.

Le solicito formalmente que en el caso en que usted crea necesario persistir, con los debidos fundamentos, con lo determinado en esta R.R, envíe las presentes actuaciones al Consejo Superior en carácter de alzada.

Por lo demás, haré valer mis derechos y defenderé la igualdad de oportunidades para mí y para todos los trabajadores No Docentes, en todos los órdenes en los que pueda.

AL SEÑOR RECTOR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
Arquitecto Don Daniel R. MEDINA
S / D

c.c Consejo Superior
Secretario de Relaciones Laborales de la UNMdP, Lic. Daniel REYNOSO
Secretario Legal y Técnico, Abog. Marcelo GALAVERNA

Mar del Plata, 17 de septiembre de 2007.

SEÑOR RECTOR:

Los que suscribimos la presente, personal no docente parquizado como Directores, categoría 10, nos dirigimos a usted a fin de manifestar nuestro asombro y profunda preocupación con la situación planteada en torno al reencasillamiento del personal no docente cuyos lineamientos fueran oportunamente consensuados con FATUN.

Lo que fuera conformado por el CIN y FATUN ha quedado totalmente desvirtuado en lo que a su aplicación en nuestra Universidad se refiere. Así nos encontramos con procedimientos ilegítimos en tanto y en cuanto no han sido convalidados por acto administrativo alguno, como así tampoco se sustentan en la normativa vigente, lo cual los torna irremediabilmente nulos.

Es dable destacar también, por su ilegitimidad, el haber tomado como base para encuadrar las funciones que desempeñan los agentes no docentes una estructura inexistente, en tanto la misma no ha sido a la fecha aprobada por órgano competente. Igualmente resulta reprochable la atribución de competencias - que legítimamente fueran atribuidas a funcionarios que actualmente las ejercen - a otros agentes no docentes, a quienes se pretendería así encuadrar en dicha estructura inexistente. A mayor abundamiento, ésta no ha sido debidamente tratada y aprobada por el organismo pertinente y con responsabilidad para ello. Entendemos además que la misma presenta, entre otras cosas, graves incongruencias y no refleja, por otra parte, las necesidades de la Institución en toda su complejidad.

En atención a lo sucintamente expresado, solicitamos su expresa intervención a fin de evitar futuros cuestionamientos legales, incluidas acciones penales que seguramente ocurrirán de convalidarse los procedimientos mencionados.

Le saludan atentamente

Cristina Calderín

legajo 2316

Ab. MAURICIO ARMAGNO
DIRECTOR DE DICTAMENES
DIRECCION GENERAL DE
ASUNTOS JURIDICOS

Lucila Intecisano
LUCILA INTECISANO
Leg. 2128

Mano Labacho
legajo 4920

Walter Callejón
leg. 3218

Hilda S. Ferreyra
Leg. 2383

Cristina M. Barreche
legajo 2558

Alicia GARGIA

ALCAYARA
Leg 717

ELSO,

ES COPIA

Mar del Plata, 7/9/07.

Al Sr. Subsecretario Legal y Técnico.
Sr. Secretario de Asuntos Laborales.
Sr. Rector.
S / D.

Nos dirigimos a Uds. con motivo de la nota enviada por el Sr. Secretario de Asuntos Laborales en fecha del 6 de septiembre de 2007, mediante la cual se nos notifica el Memorando N° 7 de fecha 17 de agosto del mismo año en el que se estableciera el "Cronograma y Criterios de Reencasillamiento del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente", a efecto de hacerles saber que en opinión de quienes suscriben dicha comunicación *dispone* sobre cuestiones ajenas a la competencia del funcionario de quien emana y elude la normativa aplicable en la materia, a saber:

- el punto e, CASO 1 ("jerarquización del área"), establece la promoción directa y sin concurso de quienes se encuentren en cargos del tramo superior que se *vean* "jerarquizados" conforme a una estructura inexistente (atento a no haber sido aprobada), en principio, por órgano de gobierno alguno.

- el mismo punto, CASO 2 -que en realidad contiene supuestos distintos-, encuentra idéntico obstáculo en el segundo sub-item (varios trabajadores en un mismo sector en donde uno de ellos "cumpla las funciones" establecidas para el cargo jerarquizado), entendiéndose que debería aplicarse, para todos los casos, la solución propuesta en el tercer sub-item, esto es, la subrogación del cargo por parte de quien cumple dichas funciones y el posterior llamado a concurso.

A la par de lo expuesto, y sin perjuicio de que no es este el lugar para discutirlo (atento a que el CCT, ha sido homologado por el P.E.N., lo que excluye cualquier decisión acerca de su validez de la órbita administrativa), debemos señalar que, en lo que hace estrictamente al procedimiento y decisión de la asignación de cargos y funciones en el nuevo escalafón, resulta competente EXCLUSIVAMENTE el Sr. Rector.

Debemos dejar en claro lo irregular del mecanismo (solo en lo que a ese punto refiere) y sugerir se ordene un profundo análisis de la cuestión y los pasos a seguir.

Por último, y refiriéndonos ahora a la situación particular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, debemos indicar que, conforme a lo establecido por la estructura actualmente vigente y la distribución de funciones que con base en ella realizara la suscripta Dra. Intelisano a cargo de la Dirección General, no existe en la dependencia ninguna "DIRECCIÓN DE ASUNTOS JUDICIALES" en forma autónoma y, por ende, no puede -ni podría- existir un Director designado (que, por otra parte, esa es la única forma en la que alguien accede a un cargo público, por designación del órgano competente) o cumpliendo funciones propias de otro u otros órgano de la estructura vigente, que se encuentran cubiertos por concurso. (Dirección de Dictámenes y Legislación que tiene bajo su responsabilidad los juicios en los que es parte esta Universidad, y Dirección de Sumarios y Asuntos Judiciales

(SRW)

Claudio F. Salvatore
2019

que en lo que respecta a esta última función se le ha asignado internamente las causas penales y el diligenciamiento de los oficios judiciales en su totalidad).

Los juicios civiles y laborales con excepción de los autos "Universidad Nacional de Mar del Plata c/Banco Nación s/Daños y Perjuicios que es llevada por apoderada externa, Dra. Graciela Estrella Medina de Gutiérrez, se encuentran coordinados parcialmente por dos agentes de la Dirección de Dictámenes, la Dra. Fernanda Bergel en el fuero civil (bajo la esfera de competencia de la Dirección de Dictámenes y Legislación), y el Dr. Ireneo H. Di Matteo (quien asimismo subroga el cargo de Director de Sumarios y Asuntos Judiciales) en lo relativo a las causas penales.

Atentamente.

Ab. MAURICIO ARMAGNO
DIRECTOR DE DICTAMENES
DIRECCION GENERAL DE
ASUNTOS JURIDICOS

L. Intelisano

LUCILA F. INTELISANO
ABOGADA
A/C. DIR. GEN. DE ASUNTOS JURIDICOS

Ab. IRENEO H. DI MATTEO
A/C. DIRECCION DE SUMARIOS
Y ASUNTOS JUDICIALES

Memorando N° 7

Fecha: 17/08/2007

Para: **Secretaría de Ciencias e Innovación Tecnológica**

CC: SECRETARIA DE ADMINISTRACION FINANCIERA, SECRETARIA DEL CONSEJO SUPERIOR, SECRETARIA DE EXTENSION, SUBSECRETARIA DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS, SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA, SUBSECRETARIA DE TRANSFERENCIA.

De: **SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES UNIVERSITARIAS**

Asunto: **CRONOGRAMA Y CRITERIOS DE REENCASILLAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR NO DOCENTE**

Se informa a la Secretaría que con fecha 15 de Agosto del corriente se acordó en Paritarias Particulares del Sector No Docente el texto del Cronograma y Criterios para el Reencasillamiento del CCT que se adjunta.

En tal sentido se solicita que dicha Secretaría informe los nombres de los dos (2) representantes de la gestión que participarán en la Comisión de Preencasillamiento al 21 de agosto del corriente. Se solicita también se notifique a dichos representantes que el miércoles 22 de agosto a las 12 Hs. en el Aula Silvia Filler de este Rectorado se llevará a cabo una reunión informativa a los fines de proceder a la puesta en funcionamiento del proceso de Reencasillamiento.

CONFIDENCIAL

ANTE EL CONFLICTO DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNMDP

Desde el año 2006 en que el Poder Ejecutivo Nacional promulgó el Decreto 366/06 referido al régimen de trabajo del Personal No Docente de las Universidades Nacionales, la gestión de la Universidad y la Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Mar del Plata (APU) llevaron adelante diversas acciones en conjunto a fin de aplicar el Proceso de Reencasillamiento por el cual se pasaba de las 11 Categorías del anterior Decreto 2213/87 a las nuevas 7 categorías del Decreto 366/06, se llevara adelante de la forma mas participativa y transparente posible de acuerdo a los mecanismos ya establecidos por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (FATUN).

Como resultado del proceso de Reencasillamiento realizado en la UNMDP durante el año 2006 para las categorías del tramo inferior, el que tuvo un indudable contenido de paliativo salarial, y la aprobación parcial de estructura del personal de las Divisiones Alumnos, Docencia, Despacho y Laboratorio de Idiomas que aprobó el HCS, la planta No Docente a fines del año 2007 consistía en 711 agentes distribuidos de la siguiente forma.

Categoría 2213	11	10	9	8	7	6	5	4	Total
Cantidad Agentes	2	24	48	19	529	6	3	80	711

Durante el año 2007 la gestión de Rectorado de común acuerdo con APU llevó adelante el correspondiente proceso de reencasillamiento de aplicación del Decreto 366/06 de acuerdo al material y los lineamientos establecidos por el CIN y la FATUN. Este proceso se llevó adelante en todas las Universidades del país en forma no simultánea siendo nuestra Universidad una de las últimas en incorporarse al mismo habida cuenta del rechazo manifestado por APU a la aplicación de este nuevo convenio.

Los pasos para cumplimentar el mismo se reglamentaron a través de la RR 3908 que recogió el acuerdo paritario particular por el cual se establecía la metodología de trabajo, los plazos del mismo, las prórrogas, las distintas comisiones de Pre Encasillamiento, Encasillamiento y sus componentes y los respectivos plazos para las apelaciones a la Comisión de Reencasillamiento Central y a la Paritaria Particular. En este sentido los criterios adoptados

fueron tomar como base el proyecto de Estructura Orgánico Funcional que se había presentado al HCS a fines del 2006 excepto en el sector de Servicios Generales al que se le permitía modificar la cantidad de cargos Directivos que podía ocupar. Este proyecto basado en una estructura funcional se encontraba bastante alejado del parámetro de la “pirámide” acordada por el CIN y la FATUN para todas las Universidades Nacionales y que en el caso de la UNMDP presentaba déficits y excesos en la propuesta para distintas categorías.

Finalizado el reencasillamiento, al expedirse la Comisión Paritaria Particular sobre las correspondientes apelaciones emitió una propuesta unánime en la cual se proponía a la Paritaria Nacional CIN – FATUN la siguiente distribución de cargos:

Categorías Decreto 366/06	1	2	3	4	5	6	7	TOTALES
Propuesta CIN FATUN	24	62	107	116	123	131	137	700
Propuesta UNMDP	7	50	154	181	238	17	64	711

El resultado de este proceso si bien evidenciaba un marcado desplazamiento en el número de agentes asignados a cada categoría no estaba alejado del monto presupuestario que se debía asignar a la UNMDP en caso de incorporarse al nuevo Convenio 366/06 a los valores de **DICIEMBRE DE 2007**.

Masa salarial Propuesta CIN FATUN	\$1563714
Masa salarial Propuesta UNMDP	\$1618464
Diferencia	\$-54750

Con esta propuesta la Gestión de Rectorado y la Comisión Directiva de APU concurren en dos oportunidades a la Sede del CIN en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a fin de llegar a un acuerdo con los representantes del CIN y la FATUN. En la primera reunión la discusión se centró en los siguientes puntos:

- El número efectivo del Personal No Docente de la UNMDP, ya que según los registros del CIN y la FATUN el número que debería considerarse era el de 626 No Docentes. Este punto se saldó considerando un total de 700 agentes a Diciembre de 2007.
- El número de fallos de caja que se pagarían a partir del nuevo convenio que llegaría aproximadamente a 14 casos.
- El número de agentes que podrían cobrar los suplementos por riesgo equivalentes a un siete por ciento del total del personal.
- La imposibilidad de aprobar un proyecto que no contemplara el número de agentes asignado a cada categoría por el Acuerdo CIN-FATUN.
- La improcedencia de aplicar el mecanismo denominado “pase lineal” hasta tanto se pudiera lograr un acuerdo definitivo respecto al número de agentes asignados a cada categoría. Dicho mecanismo nunca existió como posibilidad para otras Universidades que no tuvieran la misma dimensión de personal de la UBA (12.000 agentes).
- La imposibilidad de establecer un mecanismo para efectivizar un pago al personal No Docente de la UNMDP retroactivo a Junio de 2007 fecha de implementación del Decreto 366/06.

La segunda reunión llevada a cabo a mediados de diciembre transcurrió por los mismos carriles, no consiguiéndose acceder a ningún tipo de acuerdo ni con los representantes del CIN, ni con los representantes de la FATUN. El argumento para el rechazo de la propuesta de la UNMDP fue que el resto de las Universidades Nacionales habían implementado el esquema surgido de las “pirámides” propuestas para cada una de ellas y que aquellas Universidades que habían propuesto esquemas similares al de Mar del Plata o alternativos habían sido rechazados.

A mediados de abril del corriente año y como consecuencia de una intervención del Secretario General de la FATUN en un plenario del CIN, referida a la propuesta de una Universidad del Conurbano Bonaerense respecto a utilizar los fondos de aquellas Universidades que aún no habían terminado el proceso de Reencasillamiento el Presidente del CIN convocó a los Rectores de las tres universidades que aún no habían terminado dicho proceso a una reunión a fin de tratar de acercar las posiciones y viabilizar un acuerdo. En esta reunión de Rectores y la FATUN, la Gestión de esta Universidad reiteró la misma posición de Diciembre de 2007 no obteniéndose ningún acuerdo al insistirse una vez más en las mismas posiciones y reiterarse los mismos argumentos. De esta reunión solamente obtuvo acuerdo la Universidad Nacional de Quilmas, adecuándose a los parámetros convenidos por el CIN y la FATUN, quedando pendientes el Instituto Universitario Nacional de Arte (IUNA) con 230 agentes y la UNMDP con 711 agentes.-

Casi simultáneamente desde esa fecha se ha desarrollado en nuestra Universidad un paro de actividades por parte de APU tendiente a obtener un paliativo salarial que compensara la no incorporación al Convenio 366/06. En este sentido incluso se presentó una propuesta al HCS a fin que el mismo realizara, al igual que en el IUNA, un préstamo a cuenta del futuro Reencasillamiento. El HCS habilitó a los Paritarios de la anterior gestión a realizar una propuesta. La misma fue realizada y rechazada por insuficiente por APU lo que llevó al HCS a solicitar que se realizara una nueva negociación.

En el transcurso de este conflicto nuevos hechos se han producido y han modificado sustancialmente el escenario del año 2007 y principios del 2008. En primer lugar no es desconocido por ninguno de nosotros que a nivel nacional se ha acelerado un importante proceso inflacionario que ha sido agudizado por el conflicto con los sectores agropecuarios y ha producido una importante disminución del poder adquisitivo de los sectores asalariados. Esto en el sector No Docente de la UNMDP ha tenido un alto impacto ya que el sector no ha percibido aumentos que se han dado en el marco del Decreto 366/06 como el realizado en marzo que incorporó un total de 300 millones de pesos destinados a fortalecer el salario básico que modifica los adicionales (Antigüedad, Títulos, Horas Extras, etc.). Esta incorporación modifica en forma muy importante el monto sobre el cual se ha fijado un primer aumento del 10% a partir de Junio del corriente y un 9.5%, acumulativo, a partir de agosto, totalizando un aumento del 20,45%.-

De tal modo la situación de los agentes de la UNMDP que todavía no se han incorporado al nuevo Convenio, acusa en forma evidente el impacto de esta situación, conforme ilustra el siguiente cuadro:

1er Aumento del 10% a cobrar junio/08

Cat.2213	Salarios act.06/08		Cat.366	Salarios 366 06/08
11	\$ 3.480,43		1	\$ 4.156,90
10	\$ 2.835,13		2	\$ 3.396,80
9	\$ 2.356,13		3	\$ 2.862,20
8	\$ 2.008,65		4	\$ 2.421,10
7	\$ 1.938,65		5	\$ 2.293,50
6	\$ 1.756,18		6	\$ 2.055,90
5	\$ 1.727,58		7	\$ 1.980,00
4	\$ 1.696,78			

2do Aumento del 9,5% a cobrar agosto/08

Cat.2213	Salarios act.08/08		Cat.366	Salarios 366 08/08
11	\$ 3.803,83		1	\$ 4.551,81
10	\$ 3.098,18		2	\$ 3.719,50
9	\$ 2.578,41		3	\$ 3.134,11
8	\$ 2.197,46		4	\$ 2.651,10
7	\$ 2.122,22		5	\$ 2.511,38
6	\$ 1.922,90		6	\$ 2.251,21
5	\$ 1.891,56		7	\$ 2.168,10
4	\$ 1.857,86			

Se advierte de lo expuesto que la categoría mínima del Nuevo Convenio percibe un sueldo bruto que se ubica entre el que percibe una Jefatura de División y una categoría 7 actual. En conclusión, la mínima categoría del Nuevo convenio al mes de Agosto, en relación a la mínima categoría actual para el mismo mes, implicará una diferencia bruta de \$ 310,24. En tanto las máximas categorías, en idénticas circunstancias, arrojan una diferencia de \$ 747,98.-

Analizado el conjunto de la masa salarial el mismo equivale a un monto cercano a los 5.500.000 de pesos que deberían incorporarse al Presupuesto de la UNMDP. Esta situación nos lleva a concluir:

- La propuesta de APU llevada a la Comisión Técnica del HCS prevé un esquema de “Pase Lineal” hasta la implementación del nuevo Convenio (con plazo de finalización incierto) de un total de 2.200.000 \$ Cifra notoriamente inferior a lo que la UNMDP puede recibir por implementar el Convenio del Decreto 366/06.
- Los salarios del nuevo Convenio superan ampliamente a los del viejo convenio en todas las categorías, situación que se incrementa en la de aquellos agentes que tienen la perspectiva de un reencasillamiento en una función de nivel superior.
- El aumento salarial del 10% en junio con su respectivo retroactivo a mayo y abril, más el aumento del 9.5% fijado para el mes de agosto hace que el paliativo solicitado por APU aún en el marco del Convenio 2213/87 ya se encuentre contemplado en el mismo.
- No se puede dejar correr más tiempo en cuanto a la implementación del nuevo convenio ya que las sumas retroactivas no se encuentran contempladas en la negociación a nivel nacional.
- De un total cercano a 40.000 No Docentes de todo el país menos de 1.000 no se han Reencasillado y 37 de las 39 Universidades Nacionales ya han finalizado este proceso.

PROPUESTA

En función del diagnóstico anterior la Gestión realiza a APU la siguiente Propuesta sobre el Punto REENCASILLAMIENTO:

- Realizar una propuesta a la Paritaria Nacional que se enmarque en los parámetros de la pirámide propuesta por el CIN y la FATUN.
- Conformar dicha propuesta en Paritarias Particulares de acuerdo a los criterios tomados en el proceso de Reencasillamiento del año 2007, y en tal sentido
- Ocupar la totalidad de los tramos superiores.

- Adecuar la pirámide a elevar tomando como criterios la formación, antigüedad y capacitación.

Consideramos que esta es la única vía de acceder hoy a fondos genuinos que están a nuestra disposición. No solamente consideramos que ningún agente No Docente percibirá un sueldo inferior al actual sino que en el caso de ocupar categorías inferiores su salario será mayor que el actual y con un salario básico mejorado.

Creemos como gestión que se han agotado todas las vías y recursos posibles a fin de aprobar la propuesta elevada en el año 2007. También creemos que en este caso el persistir en esta opción conlleva a la pérdida de salarios de los trabajadores de la UNMDP, que no serán recuperados.

Con respecto a la cuestión salarial creemos que de accederse a lo anterior el salario del sector No Docente mejorará mucho más que con sumas locales o paliativos circunstanciales.

Por último hacemos un llamado a la reflexión a todo el sector No Docente a fin de realizar con estos datos de una realidad dinámica un nuevo análisis de la situación en la cual se encuentran los No Docentes de la UNMDP que permita un dialogo franco y sin agresiones que lleven a divisiones estériles en los ámbitos de trabajo cotidiano, donde mas allá de las consignas se debatan las ideas y que una vez finalizado este proceso todos podamos reencontrarnos en nuestro lugar de trabajo en armonía y con paz social.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES UNIVERSITARIAS

Mar del Plata, 12 de julio de 2007

SR. RECTOR
ARQ. DANIEL MEDINA
S/D

Remito a Ud. el texto que considero debería ser enviado a los Paritarios del Sector No Docente del CIN.

Sres. Paritarios del Sector No Docente del CIN:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Uds. con la finalidad de informarles que le ha sido imposible a esta Universidad cumplir con el plazo establecido del 30 de junio pasado para acordar la adecuación de la planta No Docente al nuevo Convenio establecido por el Decreto 366/06.

En este sentido la implementación del mismo ha sido extremadamente dificultosa y ha generado un profundo debate entre los No Docentes de esta Universidad que a la fecha no ha sido todavía saldado y el gremio de base APU (Agremiación del Personal Universitario de la Universidad de Mar del Plata) ha debido solicitar prorrogas en la sustanciación de los mecanismos de reencasillamiento establecidos por paritarias particulares a fin de obtener los consensos necesarios para llevar a cabo el mismo.

Considerando esta situación es que nos dirigimos a Uds. con el propósito de solicitar que estas dificultades sean tenidas en cuenta en las negociaciones que se deben llevar adelante a fin de no perjudicar a los directos interesados en la percepción de los nuevos beneficios que implica el nuevo CCT, y que en la medida de sus posibilidades pongan en marcha todos los mecanismos a su alcance a fin que los trabajadores de esta Universidad no pierdan parte de sus salarios, con los retroactivos fijados al 1 de junio del corriente.

Sin otro particular y quedando a su disposición por cualquier información adicional que Uds. consideren pertinente, saluda a Uds. muy atte

ACTA PARITARIAS PARTICULARES

Miércoles 14-03-07

En la reunión del día de la fecha estuvieron presentes, por parte de las autoridades de la Universidad, el Lic. Daniel Alberto Reynoso (*Secretario de Relaciones Laborales Universitarias*) y el Abog. Marcelo Agustín Galaverna (*Subsecretario de Legal y Técnica*) y por parte de la Asociación de Personal Universitario (APU) el Cro. Abog. César Robles Urquiza (*Secretario de Relaciones Intergremiales*) y el Cro. Alejandro Gustavo Puente (*Secretario Gremial*). Se trataron los siguientes puntos del Temario:

- a. **Contratos Profesionales:** APU exige la rescisión de todos los Contratos de inmediato y el estricto cumplimiento de lo firmado en el Acta Paritaria oportuna. La gestión se compromete a dar respuesta a la mayor brevedad posible. APU considera que la respuesta debe ser clara, se acata lo firmado en Acta Paritaria y se rescinden los contratos, o bien, la gestión hace caso omiso de lo firmado y comprometido, dejando librado a APU a tomar las medidas por el incumplimiento. La gestión no acuerda con lo expresado por los representantes de APU respecto a la forma de resolución del tema.
- b. **Intimaciones a Jubilados:** APU manifiesta que la política de personal y la prórroga del plazo de suspensión de las Intimaciones a los Jubilados hasta tanto se apruebe una Jubilación justa con el 82 % Mínimo Vital Móvil es potestad del Rector, como empleador de la Universidad y deja sentada su disconformidad por que la Gestión necesite de un aval del Consejo Superior para otorgar una prórroga. La gestión afirma que está de acuerdo con la prórroga hasta el 31 de diciembre del corriente año en cuanto a las suspensiones de intimaciones, pero que una prórroga debe ser avalada por el Consejo Superior, dado que las reglamentaciones que reglan las intimaciones provienen de dicho órgano de gobierno.
- c. **C.C.T.:** La gestión no hace observaciones de fondo sobre el Título I y hace algunas sobre el Título II. APU solicita que las hagan por escrito, estructuralmente y con la fundamentación correspondiente. La gestión accede y se compromete a entregarlas en un apartado a la brevedad, dejando claramente especificado que este acuerdo debe ser ratificado por el Honorable Consejo Superior.
- d. **Días de descuento:** APU exige a la Universidad la devolución el importe de los días descontados, tal como ordena la medida judicial. Y en consonancia con el justo reclamo de los trabajadores en el conflicto de fines del año 2005, con su derecho a huelga y evitar castigos por ejercerlo, APU exige a la gestión que tome la decisión política de no apelar la medida, pague de inmediato las sumas pertinentes y lo informe en la causa judicial. La gestión toma conocimiento y se compromete a actuar de acuerdo a derecho.

- e. **Aumento salarial:** APU, en defensa de salarios dignos, manifiesta que los aumentos que se discuten en paritarias nacionales, que establecen toques del 15% aproximadamente, son insuficientes, por el avance de la inflación y porque más precisamente entre los Trabajadores de las Universidades Nacionales, ningún salario parte desde el costo de la canasta familiar, que hoy ya se acerca a \$ 2500. Lo mismo sucedería si se sumaran los salarios del CCT, no alcanzarían tampoco a cubrir la canasta. APU solicita a los paritarios, que se abra una instancia de discusión salarial a nivel local. Los paritarios por la gestión expresan que la discusión salarial se da en el ámbito nacional, como está sucediendo. Que en cuanto al presupuesto local, la Universidad gasta el 93% del mismo en salarios. Que no vino ningún aumento o refuerzo presupuestario a la fecha. Que el blanqueo faltante de la suma local, debiera discutirse con un representante de ADUM también, porque proviene de un fondo que comparten autoridades, docentes y no docentes. Que en cuanto a los fondos provenientes de recursos propios, es el ámbito de la COR el lugar de debate ya que esto se encuentra reglamentado por Ordenanza de Consejo Superior. Que no existen las condiciones de otorgar aumentos salariales sin el refuerzo presupuestario específico para tal fin. APU no comparte los puntos de explicación de la gestión.
- f. **A.R.T.:** La gestión informa que la empresa que suministraba el servicio, ha quebrado comercialmente, por lo que a partir de este momento se cubrirán los posibles accidentes por medio de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo hasta que se finalice con el actual proceso licitatorio. APU quiere interiorizarse sobre el proceso de cláusulas y servicios que prestarían los distintos oferentes del proceso licitatorio. La gestión manifiesta que estas condiciones se encuentran en el correspondiente pliego de licitación que se ha iniciado en los últimos meses del año 2006.
- g. **Agrupamiento Mantenimiento y Producción:** APU reclama la reposición de indumentaria completa que data de más de 2 años, y que ya ha sufrido un lógico deterioro por el nivel de exposición de la misma. La gestión informa que debe hacerse por escrito un pedido de compra directa por parte de la responsable del sector la Cra. Arq. Nora Demarchi y así cumplimentar lo solicitado por los compañeros del sector.
- h. **Recategorización:** APU manifiesta que se debe fijar en esta Paritaria una fecha para el tratamiento de los casos de apelación por excepción, según detalle de Acta Paritaria del 1º del presente mes y año. La gestión propone para el miércoles 21 de marzo de 2007. APU concuerda.
- i. **Apelaciones de recategorización al Consejo Superior:** APU cree que debe buscarse una metodología para el tratamiento de todos los casos que no han estado de acuerdo con la categoría emergente del último proceso de apelación, para ser elevados al Consejo Superior y que se traten todos de una sola vez. La gestión manifiesta que se ha iniciado en el HCS un expediente, en el cual los interesados deberán presentar una nota fundamentando el porque creen que deberían estar en otra categoría

a la que quedaron. La nota debería ser presentada con original al Consejo Superior y copias a: Secretaría de Relaciones Laborales y a APU, dándole curso por la Mesa de Entradas de Rectorado.

- j. **Agrupamiento Servicios Generales: Vigilancia:** APU exige más ingresantes del Concurso de Servicios Generales para cumplir dichas funciones, por considerar insuficiente el personal existente y el acrecentamiento de áreas y niveles de responsabilidad a cubrir. La gestión manifiesta que está de acuerdo con el reclamo, pero que no cuenta con más presupuesto para concretar estos ingresos, no obstante, se podrían generar más recursos, a través de una reestructuración del sector, comprometiéndose a hacerlo en los próximos meses.
- k. **Área Diseño:** APU presenta el reclamo de los compañeros del área de diseño de Rectorado, para encontrar una definición de sus funciones en base al desdoblamiento que se haría del área, dividiéndose en Diseño Institucional y Diseño Editorial, cumpliendo funciones diferentes en lugares distintos. La gestión manifiesta que los compañeros ya vienen cumpliendo funciones distintas y que de común acuerdo con los mismos se verá oportunamente en que lugar desempeñarán dichas funciones.
- l. **Ciencias de la Salud:** APU manifiesta preocupación por la demora de los pases de los compañeros: Juliana Luzuriaga y Fabián Barbaresi Morales, para cumplir funciones en distintas áreas del Rectorado. La gestión contesta que sobre la primera, el Memo con su pase está firmado y cuando cumpla con la licencia solicitada por la interesada ya lo hará en la Secretaría de Extensión del Rectorado. Sobre el segundo caso, tendrá una resolución no más allá del mes de abril del corriente año tal lo acordado oportunamente con el interesado y la Unidad Académica.
- m. **Choferes:** APU sigue reclamando sobre el proyecto presentado el año pasado y que aún está pendiente de una respuesta. La gestión manifiesta que solicitará a la Secretaria correspondiente la opinión sobre el estudio del mencionado proyecto.

No siendo para más, se cierra esta Acta Paritaria con la firma de tres ejemplares de igual tenor.

ACTA PARITARIAS PARTICULARES

Lunes 23-04-07

En la reunión del día de la fecha estuvieron presentes, por parte de las autoridades de la Universidad, el Lic. Daniel Alberto Reynoso (*Secretario de Relaciones Laborales Universitarias*) y el Abog. Marcelo Agustín Galaverna (*Subsecretario de Legal y Técnica*) y por parte de la Asociación de Personal Universitario (APU) la Cra. Marcela Fabiana Fernández (*Secretaria General*) y el Cro. Alejandro Gustavo Puente (*Secretario Gremial*). Se trataron los siguientes puntos del Temario:

- a. **Días de descuento**: APU reitera las exigencias planteadas en la paritaria anterior y con el nuevo dato de haberse notificado las autoridades de la medida judicial favorable, reclama el pago inmediato de las sumas descontadas y que la medida no sea apelada. APU manifiesta que descontar días a quienes participan de una protesta, constituye un castigo y una medida represiva para con los trabajadores. La gestión manifiesta que tomará una decisión dentro del plazo de cinco (5) días que tiene para apelar y en su momento comunicará su decisión de apelar o no la medida y por ende acceder o no al pago de las sumas. La postura de la gestión es expresada en el Memo N° 011/07 que envía el Rector y que resuelve “*En virtud de lo dispuesto por el Juez Jiménez, procédase a reintegrar el importe de los días descontados al personal no docente con motivo del conflicto gremial de noviembre de 2005.*”. Saldado este punto, APU exige se abra una discusión acerca de la actualización de las sumas descontadas y los índices a aplicar. La gestión expresa que dicha discusión se establecerá una vez que el Juez se expida sobre la cuestión de fondo.
- b. **Intimaciones a Jubilados**: APU sigue manifestando que la política de personal y la prórroga del plazo de suspensión de las Intimaciones a los Jubilados hasta tanto se apruebe una Jubilación justa con el 82 % Móvil es potestad del Rector, existiendo el antecedente que se han suspendido las intimaciones hasta el 31 de mayo del corriente año, por Resolución de Rectorado N° 2528/07, sin la intervención de ningún otro órgano de gobierno. La gestión define que una prórroga debe salir por Consejo Superior y que elevará la nota por parte de la gestión de Rectorado, el día Martes 24 del corriente mes y año con el pedido de una prórroga hasta el 31 de diciembre de 2007, para que se trate en la Comisión respectiva del Superior, el próximo Jueves 26 de abril. APU no concuerda con que la política de Personal pase a ser definida por el Consejo Superior, dado que es el Rector el único que tiene esa potestad, y exige una nueva Resolución de Rectorado con una prórroga hasta el 31 de marzo de 2008.
- c. **Recategorización - Apelaciones al Consejo Superior**: APU pide que se eleve una presentación conjunta con los casos y antecedentes de la temática, al Consejo Superior. APU también solicita poner una fecha tope, para que se hagan las presentaciones y que entren en un expediente único para su pronto tratamiento. La gestión manifiesta que no habría que sobrepasarse de la fecha del 30 de abril, para que no se dilate el tratamiento integral del tema, y que quede liberado el expediente para que fuera de esa fecha tope, el HCS trate presentaciones individuales. APU acuerda sobre la fecha y exige celeridad para el tratamiento conjunto.

- d. **C.C.T.:** APU exige la respuesta por escrito y con la fundamentación correspondiente del material elaborado, entregado y definido por el sector no docente. La gestión accede y se compromete a entregarlas a la brevedad, quedando pendiente la redacción jurídica de las observaciones ya hechas por parte de la Secretaría de Relaciones Laborales y que estarán a cargo del Subsecretario Marcelo Galaverna. Se comprometen a entregarlas a la mayor brevedad. APU manifiesta preocupación por la dilación en cada decisión paritaria y en cada compromiso firmado.
- e. **Categorías 8 a 9:** APU exige que el expediente que trata el tema de las compañeras involucradas sea elevado de inmediato a la correspondiente Comisión del Consejo Superior, para su pronto tratamiento. La gestión concuerda y elevará el mismo, acorde al reclamo de los representantes gremiales.
- f. **Contratos No Relevados en 2004:** APU presenta los casos de cada una de las compañeras precarizadas laboralmente, que con otras figuras contractuales, realizan desde antes de diciembre de 2004 tareas no docentes de carácter permanente y asimilándose al caso testigo de Pamela Marcote. APU ofrece documentación respaldatoria. La gestión define que no incorporará a nadie más de los compañeros que no integraron los listados oportunamente y que sólo accedieron al caso de Pamela Marcote, finalizando con esto todo tipo de reclamo ulterior.
- g. **Contratos Profesionales:** APU vuelve a exigir la rescisión de todos los Contratos de inmediato y el estricto cumplimiento de lo firmado en el Acta Paritaria de fecha 29 de noviembre de 2006. La gestión manifiesta que no va a rescindir los contratos, dados que cuentan con el aval de la Dirección General de Asuntos Jurídicos. APU manifiesta que sostener esa postura, implica desconocer lo firmado en dicha Acta Paritaria, donde la gestión suscribió “ **Como muestra de la voluntad de esta gestión, proponemos suspender los contratos de la Unidad Central que han sido cuestionados, hasta evaluar en forma conjunta las tareas que efectivamente se pueden llevar adelante con los abogados que integran actualmente la Planta Permanente**” Asimismo, APU expresa que de seguir las autoridades en esta tesitura, evaluará las medidas de acción gremial a adoptar.
- h. **Agrupamiento Servicios Generales:** APU exige la pronta incorporación de más personal para atender las funciones de Custodio de Bienes y de Limpieza, dado que son sectores que están colapsados en cuanto a la cantidad de trabajo y la relación con el personal con que cuenta para que se realice la misma. La gestión se compromete a la incorporación para el Martes 2 de mayo de 2007, de cinco (5) compañeras/os del **listado de ingreso por concurso** para funciones de Limpieza y otros cinco (5) compañeros/as del **listado de ingreso por concurso** para funciones de Custodio de Bienes. APU manifiesta la necesidad de contar con una cantidad mayor de incorporaciones y un cronograma definido de ingresos. La gestión manifiesta que a partir de la fecha de esta nueva incorporación y hasta fin de año, se podrán incorporar otra cantidad similar en la medida que las condiciones presupuestarias lo permitan.
- i. **Dificultades Edilicias y mejores de las condiciones laborales:** APU manifiesta que ya se ha empezado a realizar un informe conjunto entre Comisión Directiva y Cuerpo de Delegados, con el relevamiento sectorial de inconvenien-

- tes y problemas de inseguridad edilicia y de falta de condiciones laborales mínimas, para el desenvolvimiento de las tareas habituales del sector no docente, para que se realicen las correspondientes obras. La gestión toma conocimiento.
- j. **Choferes:** APU sigue reclamando sobre el proyecto presentado en Diciembre de 2006 y que no se ha tenido respuesta. La gestión responde que se está definiendo un proyecto que no contraponga leyes tanto de la C.N.R.T. como así también de la Comisión Provincial y que contemple el espíritu de lo solicitado por el sector.
- k. **Medias Becas de la Tecnicatura de Gestión Cultural:** Según lo acordado en paritarias anteriores la gestión se compromete a la confección de una Providencia Resolutiva para que la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño esté formalmente notificada de lo resuelto en distintas oportunidades en cuanto al otorgamiento de Medias Becas para dicha carrera.
- l. **Pases Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social:** APU exige una pronta definición del pase del Cro. Fabián Barbaresi Morales a Rectorado. La gestión manifiesta que se estará incorporando en breve un compañero del **listado de ingreso a planta por concurso**, para realizar tareas en el P.U.A.M., dejando así librado el movimiento interno de pases, siendo éste, a definir por la Facultad. La gestión manifiesta sostener lo acordado oportunamente con la Unidad Académica y el agente Barbaresi Morales.
- m. **Crespo, Sandra:** APU manifiesta preocupación por la indefinición de área de trabajo y funciones para la Cra. La gestión sigue con el tema, quedándose a definir las mismas, mientras tanto esto no suceda, los servicios de la Cra. serán pasados por la Secretaría de Relaciones Laborales.
- n. **Categoría 8 de Imprenta:** APU manifiesta que habiendo quedado en su oportunidad la categoría 8 sin cubrir en el área Imprenta, por el fallecimiento del Cro. Cosentino, se arbitren los medios para cubrir la misma, subrogando al Cro. que cuente con mayor antigüedad y que esté desarrollando, desde entonces, sus tareas. APU propone la presentación de una nota del conjunto de los trabajadores del sector, solicitando la cobertura de dicha categoría. La gestión espera para resolver, que se realice la misma.

No siendo para más, se cierra esta Acta Paritaria con la firma de tres ejemplares de igual tenor.

ACTA PARITARIAS PARTICULARES

Miércoles 23-05-07

En la reunión del día de la fecha estuvieron presentes, por parte de las autoridades de la Universidad, el Lic. Daniel Alberto Reynoso (*Secretario de Relaciones Laborales Universitarias*) y el Cdor. Alfredo Remo Lazeretti (*Secretario de (Secretario de Administración Financiera)*) y por parte de la Asociación de Personal Universitario (APU) la Cra. Marcela Fabiana Fernández (*Secretaria General*), el Cro. César Robles Urquiza (*Secretario Intergremial*) y el Cro. Alejandro Gustavo Puente (*Secretario Gremial*). Se trataron los siguientes puntos del Temario:

a. **Contratos con funciones no docentes:** APU manifiesta que no obstante la posición sentada por la parte patronal en el anterior acta, se insistirá con el reclamo a través del abogado del gremio, que redactará las presentaciones administrativas correspondientes y el inicio de expedientes para cada uno de los casos. La gestión toma conocimiento y reitera la posición expresada en el acta anterior.

b. **C.C.T.:** APU sigue manifestando y reclamando que se envíen los borradores de la gestión con apreciaciones y posicionamientos respecto a los Títulos ya entregados: I, II, III y VI. La gestión compromete la entrega de los dos primeros Títulos y fija una reunión específica para el Miércoles 6 de Junio de 2007, a efectos de tratar un cronograma para poder finalizar en Paritarias Particulares un C.C.T. que se ajuste a nuestra realidad.

c. **Reencasillamiento:** APU informa que, por decisión de Asamblea, está funcionando una Comisión que elaborará un proyecto de Reencasillamiento y que se divide a su vez en tres (3) subcomisiones (estructura, tipificador y criterios). APU fija como condiciones marco: 1. Ningún compañero bajará de categoría cuando pase al nuevo escalafón creado por el C.C.T.

2. Como base de referencia para reencasillar, garantizado el criterio anterior, se tomará la estructura orgánico-funcional proyectada para el sector.

Sustanciado el debate acerca de estas dos condiciones que APU considera fundamentales, la gestión acuerda con lo expuesto por la Asociación Gremial.

Se abre un nuevo punto de discusión relativo al financiamiento del CCT. APU manifiesta que al cubrirse los cargos jerárquicos surgidos de la nueva estructura del sector y obviamente al no permitir que los compañeros bajen de categoría, a nivel local se deja de lado la pirámide acordada entre FATUN y CIN. De esto se desprende que se sobrepasa la masa salarial resultante del CCT.

La gestión, ante estas manifestaciones de la parte gremial, expresa que no retrocederá el trabajo realizado el año pasado en la Recategorización del personal y que asimismo, en lo que supere la masa salarial del CCT, financiará la diferencia resultante.

Explican los paritarios por la gestión, que los fondos remitidos por el Ministerio de Educación en concepto de salarios, corresponden a una planta desactualizada y que por ende la UNMDP viene financiando la última Recategorización del personal y los casi 100 nuevos ingresos por concurso.

Por lo tanto, no se oponen a seguir financiando un monto similar al que viene soportando la UNMDP. En base a estos acuerdos, la gestión propone que el dictamen de la paritaria particular de la instancia reencasilladora, se haga de manera conjunta, como expresión de estas coincidencias.

Más allá de lo acordado, la gestión se compromete finalmente, una vez concluido el reencasillamiento, a gestionar ante la paritaria nacional y el CIN, el envío de fondos adicionales para la UNMDP. Por otra parte, a reclamar la retroactividad del pago de los montos al 1° de junio, como percibirán las Universidades que están reencasilladas a esa fecha, supuesto en el que no se encuentra la UNMDP.

d. **C.C.T.:** APU exige la respuesta por escrito y con la fundamentación correspondiente del material elaborado, entregado y definido por el sector no docente. La gestión accede y se compromete a entregarlas a la brevedad, quedando pendiente la redacción jurídica de las observaciones ya hechas por parte de la Secretaría de Relaciones Laborales y que estarán a cargo del Subsecretario Marcelo Galaverna y comprometiéndose a entregarlas a la mayor brevedad. APU manifiesta preocupación por la dilación en cada decisión paritaria y en cada compromiso firmado.

e. **Medias Becas:** APU exige que se realicen los actos administrativos que garanticen el efectivo cumplimiento de lo acordado en varios casos, en distintas Paritarias Particulares y que a la fecha no ha sido finalizado. La gestión informa que ya están en desarrollo las Resoluciones de Rectorado respectivas, para cada caso aprobado en Paritarias.

f. **Problemas Edilicios:** APU entrega los informes sobre reclamos que fueron elevados por los compañeros de los sectores de Universidad Abierta y del Servicio Social. La gestión se compromete a solucionar de inmediato los problemas de Universidad Abierta, conectándose con las áreas de Obras y de Mantenimiento. La gestión se reunirá con el sector para ver una solución integral sobre la propuesta presentada.

g. **Imprenta Obra:** APU eleva nota de los compañeros del sector, solicitando se cubra el cargo de Categoría 8 dejado vacante en su oportunidad por el fallecimiento del Cro. Constantino. La gestión toma nota y contestará a la brevedad.

h. **Guerendían, Gerardo:** APU presenta el pedido de pase del Cro. La gestión solicita que sea por escrito y que será derivado al Director Interino de Servicios Generales a sus efectos.

No siendo para más, se cierra este Acta Paritaria con la firma de tres ejemplares de igual tenor y se acuerda una nueva reunión paritaria para el día 6 de junio a las 13hs.

Mar del Plata, 15 de junio de 2007

SR. RECTOR
ARQ. DANIEL MEDINA
S/D

De mi mayor consideración:

Remito a Ud. el presente expediente para su elevación al H. Consejo Superior. El mismo fue iniciado en agosto del año 2005 y por el mismo se llevó adelante el proceso de recategorización de un total de cuatrocientos cuarenta y ocho agentes que se encontraban en categorías 4 a 6 del escalafón No Docente establecido por el Decreto 2213/87, según dan cuenta los actos administrativos RR 2015/06 (f. 43 a 52); RR 2127/06 (f. 77 a 95); RR 2508/07 por los cuales han funcionado distintas Comisiones Evaluadoras que han emitido opinión y dictamen sobre la base de recopilación de información recabada de los propios interesados y avalada por sus jefes inmediatos y superiores o distintas autoridades de la UNMDP.

Queda a consideración del HCS

que en relación a este proyecto la principal consideración deberá estar centrada en destinar una partida presupuestaria estimativa en función de lo que cada unidad académica proyecte en cuanto a la cantidad de cargos a llamar a Concurso de Reválida dentro de la Carrera Docente tal como se explicita a fojas 1. Quedando a su disposición o la del HCS a los fines de colaborar con la implementación del proyecto, saluda a Ud. muy atentamente,

Mar del Plata, 12 de julio de 2007

SR. RECTOR
ARQ. DANIEL MEDINA
S/D

Remito a Ud. el texto que considero debería ser enviado a los Paritarios del Sector No Docente del CIN.

Sres. Paritarios del Sector No Docente del CIN:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Uds. con la finalidad de informarles que le ha sido imposible a esta Universidad cumplir con el plazo establecido del 30 de junio pasado para acordar la adecuación de la planta No Docente al nuevo Convenio establecido por el Decreto 366/06.

En este sentido la implementación del mismo ha sido extremadamente dificultosa y ha generado un profundo debate entre los No Docentes de esta Universidad que a la fecha no ha sido todavía saldado y el gremio de base APU (Agremiación del Personal Universitario de la Universidad de Mar del Plata) ha debido solicitar prorrogas en la sustanciación de los mecanismos de reencasillamiento establecidos por paritarias particulares a fin de obtener los consensos necesarios para llevar a cabo el mismo.

Considerando esta situación es que nos dirigimos a Uds. con el propósito de solicitar que estas dificultades sean tenidas en cuenta en las negociaciones que se deben llevar adelante a fin de no perjudicar a los directos interesados en la percepción de los nuevos beneficios que implica el nuevo CCT, y que en la medida de sus posibilidades pongan en marcha todos los mecanismos a su alcance a fin que los trabajadores de esta Universidad no pierdan parte de sus salarios, con los retroactivos fijados al 1 de junio del corriente.

Sin otro particular y quedando a su disposición por cualquier información adicional que Uds. consideren pertinente, saluda a Uds. muy atte

DECLARACIONES DEL SR. RECTOR DE LA UNC

La Nación no adelantará fondos hasta que no se complete el reencasillamiento. Así lo expresó el rector Jorge González durante la sesión del Consejo Superior de la UNC realizada el martes 21, luego de las negociaciones que mantuvo con las autoridades nacionales. Se trató también de su última participación al frente del cuerpo colegiado, antes del cambio de autoridades que se producirá la semana próxima.

El pasado 3 de abril, los miembros del Consejo Superior aprobaron un documento en el que se encargaba a González llevar a cabo las gestiones necesarias ante el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y el Ministerio de Educación de la Nación para que se adelanten los fondos del reencasillamiento a cuenta del nuevo escalafón, debido a la urgencia salarial del sector no docente de la comunidad universitaria cordobesa.

La iniciativa surgió luego de que circularan versiones que sostenían la posibilidad de que se anticiparan recursos, por 120 millones de pesos, para fines de abril. Tal como lo advirtiera en aquella ocasión, el rector dio a conocer el martes que en las conversaciones mantenidas con las autoridades de la cartera educativa, la gremial no docente a nivel nacional y el CIN, **se ratificó la postura original de supeditar cualquier envío de fondos a la finalización del proceso de reencasillamiento.**

"Sólo cuando termine este proceso se va a conocer la ubicación de cada agente y, a partir de allí, cuantificar el monto que corresponde a su incremento parcial y, lo que es muy importante, se va a poder celebrar un convenio-programa (Nota de los autores: obviamente que cuando se refirieron a convenio programa esto no es así. Aquí estamos hablando del propio Convenio Colectivo de Trabajo, cuya implementación tampoco proviene de los fondos del Ministerio de Educación, sino del Ministerio de Trabajo) con el Ministerio", explicó el titular de la UNC. De esta manera, subrayó que el reencasillamiento es la "condición sine qua non para que se envíe el dinero".

De las 37 casas de altos estudios que forman parte del sistema universitario nacional, sólo tres -ninguna de las grandes- han finalizado la reclasificación de sus agentes no docentes, mientras que el resto se encuentra en una situación similar a la de la Casa de Trejo. De todos modos, y debido a que los fondos nacionales todavía no fueron puestos a disposición, ni siquiera estas universidades han accedido a los aumentos.

Mientras tanto, González mencionó que tampoco existen definiciones acerca del incremento salarial prometido para todos los agentes de la administración pública. "Según nos dijeron, se trata de una decisión que tomará el presidente de la Nación en los próximos meses", apuntó.

Se adjunta, en el ANEXO DOCUMENTAL, una impresión de un informe presentado por los congresales de la Agrupación Naranja de APU al Congreso de FATUN por la minoría (asistían al mismo 2 representantes por la mayoría y 1 por la minoría, y tenían sus respectivos suplentes) al denominado Encuentro de Trabajadores de Universidades Nacionales, E.T.U.N.¹ (posteriormente nos explayaremos en capítulo aparte). El informe era una copia exacta de un mandato de Asamblea sobre distintos puntos de discusión, que se llevara al XXVII Congreso Nacional Ordinario de FATUN (del 20 al 21 de junio de 2007 en la ciudad de Necochea).

¹ MAR DEL PLATA, 9 OCT 2007

VISTO el expediente **NO 1-5005/2007-0** por el cual la Secretaría de Relaciones Laborales Universitarias tramite el dictado de acto administrativo correspondiente a la aprobación de cronograma y criterios para el reencasillamiento del personal no docente en el marco del **Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por Decreto PEN NO 366/06, y CONSIDERANDO:**

Que el citado Convenio dispone la vigencia de una nueva estructura escalafonaria para el personal no docente de las Universidades Nacionales y, por tal motivo, surge la necesidad de desarrollar en el ámbito de esta Universidad, un estudio que permita delinear la futura ubicación del personal.

Que se ha acordado entre el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Federación Argentina de Trabajadores de Universidades Nacionales (FATUN) que el reencasillamiento debe ser funcional.

Que el Artículo 149° del Convenio Colectivo de Trabajo dispone que, en el marco del mismo, las Instituciones Universitarias asignarán un área de responsabilidad específica para su implementación y ejecución.

Que el Artículo 150° del Convenio Colectivo de Trabajo, establece que la Comisión Paritaria Particular verificará la adecuación de la aplicación de los Acuerdos Convencionales referidos en el Artículo 1490. Que, en consecuencia, corresponde que la tarea inicial de puestos de trabajo y propuesta de reencasillamiento sea desarrollada por el área que esta Universidad designe.

Que se ha acordado que dicho proceso, tiene cuatro niveles de trabajo.

Que a esos efectos resultó necesario crear **Comisiones de Preencasillamiento (Nivel 4) y de Reencasillamiento (Nivel 3) para llevar adelante la tarea, asegurando que la misma fuera realizada con carácter funcional y de acuerdo con las pautas señaladas en el tipificador de funciones**, Anexo al Convenio Colectivo de Trabajo.

Que, de acuerdo con lo acordado en paritarias particulares entre la gestión y la Asociación del Personal de esta Universidad.(APU), fueron creadas tres Comisiones de Preencasillamiento, para el Área Central, a saber:

1) Secretaría de Gestión Universitaria, 2) Secretaría Académica y Subsecretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria y 3) Secretaría de Administración Financiera, Secretaría del Consejo Superior, Secretaría de Extensión Universitaria, Subsecretaría de Comunicación y Relaciones Públicas Subsecretaría Legal y Técnica, Subsecretaría de Transferencia, Secretaría de Ciencias e Innovación Tecnológica, Secretaría de Relaciones Laborales Universitarias y Dirección de Secretaría Privada del Rector e igualmente una Comisión por cada una de las Unidades Académicas.

Que así mismo corresponde crear una Comisión de Reencasillamiento Central, compuesta por un máximo de dieciséis (16) miembros, en representación de la gestión y de la Asociación del Personal de la Universidad (APU).

Que debe dejarse explicitado adecuadamente que las propuestas de reencasillamiento elaboradas por las Comisiones no tendrán carácter vinculante ni generarán derechos adquiridos a favor de los agentes. Que, a fojas 17 vuelta, la Subsecretaría Legal y Técnica da curso favorable a las actuaciones.

Las atribuciones conferidas por el artículo 960 del Estatuto.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA RESUELVE:

ARTÍCULO 1° Aprobar la creación de las Comisiones de Preencasillamiento para el Área Central y para cada una de las Facultades de esta Universidad, tal como se indica en el Anexo de la presente.

ARTÍCULO 2° Aprobar la creación de la Comisión Central de Reencasillamiento, integrada por las personas que se mencionan a continuación:

En representación de la gestión:

POSSETTO, Griselda Secretaria de Extensión Universitaria

REYNOSO, Daniel Secretario de Relaciones Laborales Universitarias

CANEDO Mariana Subsecretaria Académica

GALAVERNA, Marcelo Subsecretario Legal y Técnico

En representación de la Asociación del Personal (APU):

RODRÍGUEZ, Adriana de Facultad de Humanidades

MOSCOSO, María de Facultad de Ingeniería

RIOS, Soledad Guillerma de Secretaria de Extensión Universitaria

FERNÁNDEZ, Néstor de Biblioteca Central.

MONTERO, Hernán de Dirección de Servicios Generales

RUHL, Myriam del Servicio Social Universitario

RUIZ, Guillermo del Laboratorio de Idiomas

POGGI, Raúl del Servicio de Universidad Abierta y a Distancia

ARTICULO 3° Se deja explicitado adecuadamente que las propuestas de reencasillamiento, elaboradas por las Comisiones aprobadas por la presente, no tendrán carácter vinculante ni generarán derechos adquiridos a favor de los agentes.

ARTÍCULO 4° Regístrese. Dése al Boletín Oficial de la Universidad.

Comuníquese a quienes corresponda. Cumplido, archívese.

ACTA PARITARIA. Martes 23 de Diciembre de 2008.

En la reunión del día de la fecha estuvieron presentes, por parte de las autoridades de la Universidad, el Lic. Daniel Alberto Reynoso (Secretario de Relaciones Laborales Universitarias), el Cdor. Alfredo Remo Lazeretti (Secretario de Administración Financiera) y el Abog. Marcelo Agustín Galaverna (Subsecretario de Legal y Técnica) y por parte de la Asociación de Personal Universitario (APU) la Cra. Marcela Fabiana Fernández (Secretaria General) y el Cro. Alejandro Gustavo Puente (Secretario Gremial).

Ante la primera etapa de apelaciones del proceso de Reencasillamiento del Personal No Docente de la UNMDP en la instancia Paritarias Particulares, y luego de haber realizado una primera reunión con la Asociación del Personal Universitario de la UNMDP (APU) la gestión considera que para el tratamiento de cada uno de los casos individuales mantendrá los criterios utilizados durante las instancias de Pre Encasillamiento, Comisión Central de Reencasillamiento y Paritarias Particulares, no

contradiendo así los criterios del proyecto que fue aprobado finalmente por la Paritaria Nacional CIN FATUN y que fuera aprobado en agosto de 2008 con acuerdo pleno de todas las partes involucradas.

En esta instancia la gestión reitera que no alterará el criterio utilizado y que ha permitido jerarquizar tareas priorizando nuevamente la profesionalización, capacitación y antigüedad en el otorgamiento de categorías y funciones.

La entidad gremial manifiesta que todos los reclamos presentados por los trabajadores de nuestra Universidad son justos y válidos, acompañando dichos reclamos en todas las instancias que se presenten.

APU toma conocimiento por parte de la gestión, de los fondos disponibles para afectar a la resolución de apelaciones en esta primera instancia y enuncia los siguientes criterios para el tratamiento de las mismas, según el siguiente orden:

- 1º) tener en cuenta los reclamos de los compañeros que bajaron de categoría con respecto al Decreto 2213/87;
- 2º) tener en cuenta los reclamos de los compañeros que pasaron en forma lineal y tenían avaladas las funciones por su superior jerárquico desde el inicio del proceso de reencasillamiento y
- 3º) tener en cuenta el resto de los reclamos.

Ante la posibilidad de mejorar la propuesta formulada y aceptada por todas las partes en la Paritaria Nacional de agosto de 2008 y en virtud de los fondos disponibles del propio proyecto de Reencasillamiento y los complementos salariales otorgados por la Secretaría de Políticas Universitarias, y considerando las apelaciones presentadas se decide reencasillar a los siguientes agentes en las categorías que se indican en el Anexo I de la presente Acta Paritaria.

En relación a aquellos recursos, denegados total o parcialmente, la gestión explicitará las consideraciones en cada caso en su respectivo expediente. Por su parte, la entidad gremial, reitera dar curso favorable a todas las apelaciones. De lo resuelto por cada parte y al no llegar a un acuerdo entre las mismas, se decide elevar los recursos para su consideración, ante la Paritaria Nacional.

No siendo para más, se firman 3 ejemplares de igual tenor de la presente Acta Paritaria.

COMISIÓN CENTRAL DE REENCASILLAMIENTO ACUERDO BÁSICO

1. Ningún no docente bajará de categoría, fundado esto en que cada uno de los agentes ocupa las funciones reales de acuerdo al proceso de recategorización llevado a cabo en nuestra Universidad el año próximo pasado.

CRITERIOS PROPUESTOS

1. Reencasillamiento funcional. Este proceso será funcional conforme a la estructura acordada con los distintos sectores. En el caso de las Unidades Académicas, aquellas Facultades que modifiquen la estructura propuesta en forma horizontal para el aprovechamiento de los cargos jerárquicos, deberán estar debidamente firmadas por todos los integrantes de la Comisión Pre-encasilladora designada al efecto.
2. Jerarquización de las funciones. Adquirirán la jerarquización correspondiente aquellos no docentes que de acuerdo a la estructura se encuentren en su cargo consolidado, es decir, las actuales categorías ocupadas en el tramo superior que ya vienen desarrollando las funciones de una superior. Por tratarse de un corrimiento funcional, no se efectuará a través de concurso.
3. Cargos nuevos. Los nuevos cargos contemplados en la estructura serán creados y,
 - En donde sólo haya una persona que cumpla las funciones jerárquicas, se procederá al reencasillamiento funcional al tramo superior de manera automática.
 - En el caso de haber más de un compañero y sólo uno desempeñe las funciones jerárquicas establecidas, de acuerdo a la información que surja de las planillas, también será reencasillado automáticamente.
 - Cuando se encuentren varios compañeros pero ninguno de ellos cumpla las funciones jerárquicas, serán reencasillados de modo lineal.
4. Contratos de no docentes para desarrollo de funciones jerárquicas. Serán re-encasillados funcionalmente dado que se encuentran realizando de tramos superiores en forma transitoria puesto

que no existía el cargo correspondiente a dichas funciones.

5. Subrogados. Aquellos compañeros que se encuentren subrogados al día de la fecha, serán reencasillados en el cargo en que revisten en planta permanente. En aquellos casos que se encuentren cubriendo un cargo vacante, serán tratados con el criterio establecido en el punto 4.

6. Categorías que no tiene funciones asignadas. Aquellas personas que cuenten con categoría jerárquica pero que a la fecha no cuenta con funciones asignadas, serán reencasilladas en forma lineal.

7. No docentes en uso de licencia. Aquellos no docentes que a la fecha se encuentren haciendo uso de licencias (cualquiera sea el encuadre), deberán cumplimentar las planillas de acuerdo al relevamiento de cada sector donde prestaban servicios. En caso de no contar las planillas correspondientes y habiendo sido debidamente notificados los interesados, se realizará el reencasillamiento en forma lineal.

8. Agentes designados en planta permanente que todavía no cuenten con estabilidad. Serán reencasillados de modo lineal todos aquellos que a la fecha no cuenten con la debida estabilidad (un año desde la fecha de toma de posesión). Se contemplarán aquellos casos que fueron designados en planta permanente luego de períodos de designación extraescalafonaria (ej. Contratados o agentes de planta transitoria).

**XXVII CONGRESO NACIONAL ORDINARIO
XXIV CONGRESO NACIONAL EXTRAORDINARIO
FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE UNIVERSIDADES
NACIONALES**

-FATUN- 20, 21 Y 22 DE JUNIO DE 2007, NECOCHEA.

INFORME AGRUPACIÓN NARANJA UNMDP en ETUN
--

El congreso se realizó en el complejo turístico de La Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), a 5 Km del centro de la ciudad de Necochea donde se alojaban varias delegaciones entre ellas la de Mar del Plata.

La convocatoria anunciaba el inicio del congreso a las 10hs. Comenzó a las 12:30hs.

Un locutor de la ciudad dio la bienvenida a los congresales y los presentes, y leyó la lista de personalidades que saludaban el inicio del congreso entre los que destacó el nombre de Hugo Moyano, los señores rectores y el Ministro Filmus.

Es interesante mencionar el saludo del Sec. De Bienestar de la Universidad nacional del Centro, quien se encontraba presente, ya que agradeció por "la coherencia, la prudencia y el equilibrio demostrado por los no docentes" e instó a "seguir trabajando en esa línea a este gremio".

Tomó la palabra el Sec. Gral. De FATUN, **Nelso FARINA** quien expresó: **"la satisfacción de estar en la sede de la UATRE, casa de los trabajadores rurales y de Gerónimo Venegas Secretario General de UATRE y Sec. Gral. de las 62 organizaciones peronistas"**, y que "no se han podido hacer presentes Hugo Moyano, ni el presidente del CIN, quienes habían comprometido su presencia".

También dijo: "hoy podemos decir que es un hecho el financiamiento de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo porque nos planteamos un marco posible y PONER AL CONJUNTO DE LOS NO DOCENTES EN IGUALDAD DE CONDICIONES";

"AQUEL QUE QUIERA SACAR UN BENEFICIO POR SOBRE LA PIRÁMIDE LE ESTÁ SACANDO A OTRO COMPAÑERO, DEL RESTO DEL PAÍS, LO QUE LE CORRESPONDE";

"Hay Universidades que tienen marcados beneficios en detrimento de otras. Universidades que tienen más de un 75% de la planta en categorías del tramo superior, mientras que otras tienen un 75% en el tramo inferior":

"La única salida es que la que nos contenga a todos en IGUALDAD DE CONDICIONES";

“Quedar igual no significa perder nada, ni un incremento es igual a obtener una mejor categoría”,

“Algunos proporcionalmente van a recibir más que otros, pero es para quedar todos iguales no es que van a recibir un beneficio”;

Pasando a la realidad de las Universidades dijo:

“Tenemos que arribar al cogobierno. No tenemos un sistema electoral común. No hay un sistema Universitario.”,

“Hay que repensar el sistema electoral de las Universidades, hay grupos que están imponiendo condiciones, como en Rosario en Comahue, como pasó en Bs. As. En La Plata que se tuvieron que trasladar 200 y pico de Km para poder funcionar”,

“Este congreso debe mirar bien cuales son los problemas que se presentan porque en este acto electoral los no docentes tenemos grabado a fuego algunos “barquinazos” muy profundos”;

“No queremos más que, porque el FMI lo ordena, nos recorten el 13% o el presupuesto, o que no nos paguen en fecha”;

“Hoy no somos convidados de piedra, no se puede dudar de que las Universidades no tienen atrasos en los giros presupuestarios, que vamos mejorando, estamos en el comienzo. Antes los aumentos eran fijos para todas las categorías, hoy es distinto hay jerarquización, salario, tenemos con quien hablar la problemática de las Universidades”;

“Nadie podrá decir que los trabajadores universitarios perjudicamos a las Universidades. Evitamos la confrontación entendiendo que hay otros caminos que transitar”, “el problema de los argentinos nos son las Universidades, pero tampoco es ajeno, destruyendo las Universidades no vamos a colaborar, no vamos a colaborar en la caída de la matrícula...”;

“Es necesario un verdadero debate en el seno de los trabajadores...”

“Debemos participar en el gobierno de las Universidades, cambiar las formas de las relaciones laborales, que deben incluir a todos sin distinción”;

“Tenemos la obligación de participar”;

“Nada de lo que tenemos lo hubiéramos logrado sin UNIDAD que no es lo mismo que UNIFORMIDAD”;

“Ninguna Universidad va a tener respuesta por si sola”;

“Los rectores no pueden sostener las sumas locales, los que dieron estos paliativos de fondos propios a lo largo no lo pudieron mantener. La única forma es la UNIDAD”.

Acá cedió la palabra para que desarrollara el congreso:

Un congresal de Bs. As. propuso que la comisión de poderes se integrara con un representante por cada delegación y que se pasara a un cuarto intermedio para que trabajaran en ese sentido hasta las 16:30.

La moción fue apoyada y aprobada.

A las 17hs el congreso volvió a sesionar.

La comisión de poderes expresó que se hallaban presentes 28 Universidades y 119 congresales.

Bs. As.: 16, Comahue:3, Córdoba: 9, Cuyo:6, Centro: 3, Sur: 3, Entre Ríos: 2, Lomas de Zamora: 3, La Pampa: 3; La Plata: 6, la Rioja: 3, Litoral: 3, Lujan: 3, MDP: 4, Misiones: 3, Patagonia: 3, Patagonia Austral: 3, Quilmas: 3, Río Cuarto: 3, Rosario: 6, Santiago del E: 3, San Juan: 4, San Luis: 4, UTN: 6, 3 de febrero: 3, Tucumán: 6, Villa maría:3, Salta: 2. La moción fue apoyada y aprobada.

Se eligieron dos secretarios para el congreso y dos congresales para firmar el acta.

Se aprobó el acta del congreso anterior.

LECTURA Y CONSIDERACIÓN MEMORIA Y BALANCE periodo 01/01/06 al 31/12/06

1) Un congresal mocionó que no se leyera la memoria y el balance porque ya todos lo teníamos y que se aprobaran ambas cosas.

En cumplimiento de lo resuelto en asamblea el 15 de junio del corriente año los congresales de Mar del Plata hicimos una moción (Torres) que fue apoyada por el congresal de Comahue (Castro) de:

2) No aprobar la Memoria y el Balance de la FATUN.

Resultado:

1): 114 votos

2): 4 votos (todos los congresales de APU-MDP, Foschi, Torres, Emiliano, Tanguikian).

Abstención: 1 (castro, Comahue)

CONGRESO EXTRAORDINARIO:

Se conformó la comisión de poderes con los mismos integrantes y rápidamente se continuó con el congreso.

Respecto a la situación de la Universidades Nacionales Farina expresó: "Nos preocupa la caída de la matrícula de estudiantes. Muchos eligen las Universidades privadas.

No hay un sistema Universitario, cada Universidad hace lo que quiere o lo que puede.

No hay debate en las Universidades.

La Universidad debe ser una COMUNIDAD DE TRABAJO. No elitista, que sea para el conjunto del pueblo que somos los que ponemos el 21% del IVA, los trabajadores.

No hay un sistema común para becas por ejemplo

Se utilizan las becas para clientelismo político, lo dijimos en el CIN".

“... ¿Por qué no se puede elegir rector?, ¿Cuál es la disputa en el seno de las Universidades?

El problema son las minorías que actúan en desmedro de las mayorías. Hay que buscar una solución que nos saque del conflicto permanente. Nosotros no le hemos contribuido a dañar a la Universidad.

Porque NO al paro. El paro sería lo más simple. Pero no podemos seguir golpeando a la Universidad pública. Hay que organizarse institucionalmente. Un sistema común a todos. Hoy no sabemos que categorías tenemos. No lo sabemos porque no hay unidad, si no hay unidad no hay solidaridad, y si no hay solidaridad no hay organización, y si no hay organización vamos a parar a cualquier lado.

Las Universidades, algunas, no pagan las contribuciones. VALE TODO, el que tiene una planta docente o no docente exagerada.

Además la Universidad sigue siendo elitista, hay que discutir la participación en la discusión del presupuesto. Hay que discutir qué se investiga en las Universidades. La universidad no está al servicio del pueblo. No hace falta el arancel, los horarios de las cursadas no permiten que estudien los trabajadores, la Univ. Es excluyente.

Queremos discutir qué universidad queremos para qué país queremos. Queremos recuperar el ser nacional.

Los no docentes sabemos qué queremos y somos los que más capacidad tenemos. Por eso la hemos cuidado como la hemos cuidado. Hemos cuidado nuestra fuente de trabajo. Hemos sido responsables, las medidas de fuerza son lo más fácil”.

Cogobierno:

“No vamos a perder el hilo hasta lograr el cogobierno”, “sabemos que hay diferentes posiciones por ejemplo los compañeros de la UBA.

Panelo interviene y dice que el cogobierno le quita fuerza al sindicato, se constituye en un poder paralelo.

Farina: dice que la experiencia demuestra que el cogobierno ayuda a la organización gremial.

Interviene el compañero Diego CASTRO de la minoría de Comahue y explica la larga lucha de esa Universidad contra la LES (Ley de Educación superior)

Años 90 rechazo de la L.E.S., 2001: lucha por mayor presupuesto, 2004: rechazo de la CoNEAU.

Explica el reclamo por la democratización de los espacios de cogobierno. Y plantea que ellos discutieron el tema de estar en el cogobierno como trabajadores y resolvieron hace rato que no se contradice en nada.

Plantea que “la democratización en un proceso ineludible, necesario en las Universidades. Ese es el eje”.

Plantea la lucha por más presupuesto y por salario digno así como que el congreso debe sacar una declaración por la desaparición de Sergio Avalos y la muerte de Carlos FUENTEALBA.

La congresal Anahí TANGUIKIAN propone incorporar al documento lo expresado por el congresal de Comahue. El congreso acuerda con incorporar en el documento final el repudio al asesinato de FUENTEALBA.

Villa plantea que el cogobierno restringido no debe ser aceptado de ningún modo.

La Rioja: el problema es que quienes son parte del cogobierno se reparten los cargos con las autoridades. El La Rioja hay una dictadura.”

Farina dice que hay participación en el 85% de las Universidades.

Farina comienza a hablar del sistema jubilatorio:

“Hay que volver al sistema de reparto. El 82% móvil ya es un reclamo masivo, lo que le ofrecen a los docentes no es el 82% móvil, no hay movilidad. Lo fundamental es la movilidad, el frente de gremios estatales está planteando el 70, 75% móvil.

Una comisión redactará el documento sobre las Universidades (que finalmente también incorporó análisis sobre la LES)

El documento plantea que la ley de financiamiento educativo tuvo la aprobación de todos los cuerpos orgánicos.

Qué debe estar en plena vigencia por esa ley el CCT, etc.

Se pasa a votar y surgen:

5 abstenciones (4 MDP, 1 Comahue)

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO-SALARIO-

Cuenta FARINA que el Ministerio no iba a poner un \$ en nuestro CCT.

Que tuvo un papel fundamental Hugo MOYANO en toda la gestión.

Que no aceptaban poner \$600.000 y se buscó una alternativa viable y por eso se fijó el cronograma, porque además argumentamos que fuimos los no docentes los que mantuvimos abiertas las universidades.

“LAS PIRAMIDES NO SE PUEDEN VIOLAR, HAY UN SERIO RIESGO DE QUE SI NO SE TRABAJA COMO SE DEBE ESTO PUEDE NO SALIR”;

“EL QUE NO ENTRA AL CCT SE QUEDA AFUERA...”;

“SE EXTENDIÓ EL PLAZO HASTA EL 30 DE JUNIO”;

“SI ALGUIEN CREE QUE ES: TODOS PARA ARRIBA, SE EQUIVOCARON”;

“la categoría inicial va a estar en \$1800”;

“AUNQUE LOS BAJEN DE CATEGORIA NO PIERDEN SALARIO, SEGURO ALGO GANA”;

Farina pide que el congreso se expida sobre el tema.

En este momento del congreso y al no ver que ningún otro congresal expresara algo distinto **la congresal Anahí Tanguikian pide la palabra y cumple con el siguiente mandato de asamblea:**

RESOLUCIONES

15-06-07

ASAMBLEA EXTRAORDINARIA

1) Plantear en el Congreso Extraordinario de FATUN a realizarse los días 20, 21 y 22 de junio en la ciudad de Necochea, lo debatido y resuelto en diferentes Asambleas, en cuanto al CCT, Reencasillamiento: Estructura, Tipificador y Criterios.

Plantear también la cuestión salarial debatida en Asambleas y el 82% móvil para el haber jubilatorio.

2) Exigir a la FATUN que respete lo resuelto en las diferentes Asambleas de Mar del Plata, en cuanto al Proyecto de Reencasillamiento que se apruebe en Paritarias Particulares y se ponga al frente de la defensa de dicho proyecto.

3) Desaprobar la memoria y Balance, período 2006, de la Federación, en el Congreso Ordinario.

Edgardo Emiliano
Secretario de Prensa

Marcela Fernandez
Secretaria General

Mientras la compañera explicaba los resuelto por los trabajadores de Mar del plata en sucesivas asambleas, comenzaron algunos a chiflar y murmurar fuertemente interrumpiendo permanentemente la intervención.

Lo que la congresal explicó fue que, en Mar del Plata, el CCT no se estaba aplicando, que están vigentes por acuerdo paritario, todas las normas que regían la relación laboral hasta la homologación del dec. 366/06 y que se inició un proceso de modificación total del

mismo en asamblea, por entender que había muchos artículos perjudiciales a los trabajadores, flexibilizadores (tal cual expresara la com. directiva del gremio en diversos comunicados).

También explicó que el reencasillamiento en la UNMDP tenía como criterio que ningún compañero bajara de categoría, que se hiciera en el marco del proyecto de estructura presentado por el sector, que hubiera un tipificador claro de funciones y que se siguiera modificando el CCT tal cual lo resuelto en sucesivas asambleas.

Que el eje debe ser la lucha por la canasta básica familiar, que los compañeros no llegan a fin de mes, y por el 82% móvil. Leyó además punto por punto lo resuelto por la asamblea que dio mandato a los congresales pidiendo a FATUn que respetara el reencasillamiento de MDP.

Las personas que intervinieron muchos de ellos no congresales, **dijeron que era una falta de respeto al congreso lo expresado (¡¿?!), que porque Mar del Plata siempre pretendía diferenciarse, que era una provocación, que pretendíamos tratar a las otras universidades de estúpidos,** que si pretendíamos defender el 2% de \$250, los grados que se habían transformado en una suma más achatando el salario, etc, etc, etc.,

Vallejos el sec Gral. del gremio de Córdoba, sentenciado por la justicia por malversación de fondos públicos de la Universidad y para uso de capacitación no docente, fue uno de los que intervino para decir que ni siquiera habíamos leído el CCT.

La congresal de MDP dijo que era una falta de respeto como se estaban dirigiendo hacia los trabajadores de la UNMDP por plantear algo diferente y que se analizaría la no participación en los próximos congresos.

Lucia Sandoval, la SEC Gral. del gremio de Patagonia San Juan Bosco, afiliada del MST, dijo "LO EXPRESADO NO ES LO QUE DICE LA CONDUCCIÓN DE MAR DEL PLATA EN LOS CONSEJOS DIRECTIVOS", "PROPONGO CORTAR LA DISCUSIÓN ACÁ PORQUE NO PODEMOS SEGUIR PERDIENDO TIEMPO QUE ES LO QUE ELLOS QUIEREN"
Reconoció que en su Universidad hay muchos que no quieren el reencasillamiento e incluso han presentado reclamos a través de un abogado.

En ese momento un miembro del consejo directivo mocionó cerrar la discusión, cortar la lista de oradores y pasar a un cuarto intermedio.

Al retornar al congreso el consejo directivo informó sobre el CETUn y al Sec de acción social.

Luego se nombraron los miembros del consejo directivo para el año siguiente.

Por Mar del Plata seguirán yendo: Marcela FERNANDEZ y Cesar ROBLES URQUIZA.

Al final del congreso, se suman varios miembros de la CGT local y el sec. Gral. de UATRE y de las 62 organizaciones peronistas "Momo" Venegas para saludar al congreso.

En resumen dice que "no quieren más un sindicalismo amigo del poder sino un sindicalismo parte del poder", "en las próximas elecciones debe haber en la lista del PJ por lo menos 6 diputados de extracción gremial".

Se finaliza el congreso con la marcha peronista.

FIRMAN:

Sergio MENDOZA, María Victoria SCHADWILL y Anahí TANGUIKIAN

AGRUPACIÓN NARANJA DE TRABAJADORES de la UNMDP en ETUN



Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

3148



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MAR DEL PLATA
.....

MAR DEL PLATA, - 9 OCT 2007

VISTO el expediente N° 1-5005/2007-0 por el cual la Secretaría de Relaciones Laborales Universitarias tramita el dictado de acto administrativo correspondiente a la aprobación de cronograma y criterios para el reencasillamiento del personal no docente en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por Decreto PEN N° 366/06, y

CONSIDERANDO:

Que el citado Convenio dispone la vigencia de una nueva estructura escalafonaria para el personal no docente de las Universidades Nacionales y, por tal motivo, surge la necesidad de desarrollar en el ámbito de esta Universidad, un estudio que permita delinear la futura ubicación del personal.

Que se ha acordado entre el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Federación Argentina de Trabajadores de Universidades Nacionales (FATUN) que el reencasillamiento debe ser funcional.

Que el Artículo 149° del Convenio Colectivo de Trabajo dispone que, en el marco del mismo, las Instituciones Universitarias asignarán un área de responsabilidad específica para su implementación y ejecución.

Que el Artículo 150° del Convenio Colectivo de Trabajo, establece que la Comisión Paritaria Particular verificará la adecuación de la aplicación de los Acuerdos Convencionales referidos en el Artículo 149°.

Que, en consecuencia, corresponde que la tarea inicial de puestos de trabajo y propuesta de reencasillamiento sea desarrollada por el área que esta Universidad designe.

Que se ha acordado que dicho proceso, tiene cuatro niveles de trabajo.

Que a esos efectos resultó necesario crear Comisiones de Preencasillamiento (Nivel 4) y de Reencasillamiento (Nivel 3) para llevar adelante la tarea, asegurando que la misma fuera realizada con carácter funcional y de acuerdo con las pautas señaladas en el tipificador de funciones, Anexo al Convenio Colectivo de Trabajo.

Que, de acuerdo con lo acordado en paritarias particulares entre la gestión y la Asociación del Personal de esta Universidad (APU), fueron creadas tres Comisiones de Preencasillamiento, para el Área Central, a saber: 1) Secretaría de Gestión Universitaria, 2) Secretaría Académica y Subsecretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria y 3) Secretaría de Administración Financiera, Secretaría del Consejo Superior, Secretaría de Extensión Universitaria, Subsecretaría de Comunicación y Relaciones Públicas, Subsecretaría Legal y Técnica, Subsecretaría de Transferencia,

///

