

Negociación Colectiva



IEC

Instituto de estudios y capacitación



Instituto de Estudios y Capacitacion de Conadu

Pasco 255 Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Director Editorial

Pedro Sanllorenti

Coordinadora General

Yamile Socolovsky

Directora de Arte y Diseño

Florencia Antonini

Diseño y Diagramación

Jesica Vannieuwenhoven

Corrección

María Belén Sotelo

Editorial

IEC – CONADU

ISBN

Impresión

Ediciones Suárez

ISBN: 978-987-1314-37-9

Sumario

7	Mesa Ejecutiva CONADU
7	Autoridades IEC
8	Prefacio

Articulos

14	La negociación colectiva como derecho / <i>Matías Cremonte</i>
15	Antecedentes históricos
21	La Legislación Nacional y los Convenios Nº 151 y 154 de la OIT
24	Del reconocimiento al ejercicio del derecho
25	Experiencias del sector público
26	Marco jurídico de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales: las Leyes 23.929 y 24.185 y los Decretos 1007/95 y 1753/91
28	Ámbito de aplicación - Representación - Niveles de negociación - Materias de negociación
32	Homologación y Registro
38	Historia de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales / <i>Pedro Sanllorenti</i>
45	El convenio de 1998 - decreto 1470/98
47	Los actores de la negociación
52	Los acuerdos en las comisiones negociadoras particulares

Convenios O.I.T.

60	C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
68	R159 - Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración publica, 1978
72	C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981
80	R163 - Recomendación sobre la negociación colectiva, 1987

Leyes

88	Ley 23.929
98	Ley 24.185
106	Artículo 19 Ley Presupuesto Nacional 24.447
108	Ley 24.521



Decretos	140	Decreto 1753/91
	146	Decreto 1007/95
	154	Decreto 1470/98
Acuerdos	160	Acta 30/07/98
<i>Paritarios Nacionales</i>	166	DNNC Nº 93/98
	170	DNNC Nº 129/98
	174	Acta 10/09/98
<i>Paritarios Locales</i>	182	Registro Actas Paritarias Locales Nº 37 a Nº 40; ADUM-UNMDP
	186	Acta nº 37 ADUM-UNMDP
	190	Acta nº 38 ADUM-UNMDP
	196	Acta nº 39 ADUM-UNMDP
	200	Acta nº 40 ADUM-UNMDP
	204	Reclamo incumplimiento. Registro Acta Paritaria Local 2/11/98 ADULP - UNLP
	208	Acta Acuerdo Paritario Local 2/11/98 ADULP
	214	Registro Acta Acuerdo Paritario Local 2/11/98 ADULP-UNLP. DNRT 98/02

Autoridades

CONADU

Secretario General **Carlos De Feo** (ADULP)
Secretario Adjunto **Pedro Sanllorenti** (ADUM)

Secretario Gremial Titular **Eduardo Maturano** (ADIUC)
Secretario Técnico y RR Titular **Inés Patricia Riobo** (AGDU)
Secretario de Organización Titular **María Lidia Segienowicz** (ADUNSE)
Secretario de Finanzas Titular **Anibal Oliveras** (ADUSL)
Secretario de Prensa Titular **Ricardo Kienast** (ADUM)
Secretario de Acción Social y DD.HH. **Marcelo Ruiz** (AGD Río IV)

Secretario Gremial Suplente **Marta de La Vega** (ADIUC)
Secretario Técnico y RR Suplente **Hugo Pérez** (AGDU)
Secretario de Organización Suplente **José Rodríguez** (ADUNSE)
Secretario de Finanzas Suplente **Pedro Velasco** (ADUSL)
Secretario de Prensa Suplente **Walter Barboza** (ADULP)
Secretario de Acción Social y DD. HH. Suplente **Ricardo Carrera** (AGD Río IV)

IEC

Director **Pedro Sanllorenti**
Coordinadora General **Yamile Socolovsky**
Directora de Arte y Diseño **Florencia Antonini**

Prefacio

La formación de cuadros propios es una condición necesaria para la proyección de la actividad de toda organización. En las organizaciones populares, esta formación se efectúa frecuentemente de manera circunstancial y asistemática, estrechamente ligada a las exigencias de la coyuntura y a la práctica concreta en la que los militantes se encuentran involucrados.

Esta relación inmediata con la práctica parece asegurar, en principio, una neta orientación de la formación hacia aquellas habilidades y aspectos del conocimiento que pueden mejorar el desenvolvimiento de los militantes en las tareas que deben afrontar. Sin embargo, ello resulta a todas luces insuficiente, porque limita la potencia de desarrollo de la organización a la azarosa conjunción favorable de una serie de factores contingentes, cuyo aprovechamiento depende fundamentalmente de la iniciativa individual. Una organización que piensa su actividad asumiendo una perspectiva estratégica debe prever la necesidad de brindar a sus miembros oportunidades de formación acordes con sus objetivos y estimular en ellos la disposición a desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño en las tareas propuestas por el conjunto.

La CONADU debe asumir la responsabilidad de ofrecer a sus miembros los instrumentos necesarios para llevar adelante la actividad gremial, contribuyendo, desde las asociaciones de base, al fortalecimiento y la expansión de la organización sindical de los trabajadores docentes de las Universidades Nacionales.

Este, sin embargo, es – aunque fundamental – sólo un aspecto de una formación que debe ampliarse para poder constituir la base sólida de una actividad gremial capaz de inscribirse lúcidamente en la complejidad de la realidad universitaria, concebida como actividad particular que cobra sentido en relación con la totalidad más abarcativa de la realidad social en la que se desarrolla.

Los trabajadores docentes de las Universidades Nacionales que nos organizamos sindicalmente en la CONADU – así como, en general, los trabajadores reunidos en la CTA - entendemos que no es posible ni deseable proyectar la actividad sindical meramente en el estrecho marco de las reivindicaciones sectoriales. No es posible, porque el cambio en las condiciones de trabajo de cada sector se halla condicionado por su relación con una totalidad compleja de factores que es necesario comprender y sobre los cuales es preciso determinarse a actuar.

No es deseable, porque la afirmación de nuestra identidad como trabajadores exige de nosotros la más plena y concreta solidaridad de clase. Queremos mejorar la condición del trabajo docente en las Universidades Nacionales, pero queremos que nuestro trabajo en las Universidades Nacionales contribuya a mejorar las condiciones de vida de todos los trabajadores y del conjunto del pueblo. Por eso nuestra formación sindical tiene que permitirnos entender cómo funciona el sistema universitario en la actualidad, y discutir mejor cómo podría y debería funcionar, de qué modo y mediante qué transformaciones las Universidades podrían contribuir al desarrollo de una sociedad igualitaria, inclusiva, democrática.

Orientada por este interés práctico, nuestra actividad de investigación y capacitación debe asumir miras más amplias: debe incluir todos aquellos elementos cuyo conocimiento pueda profundizar nuestra comprensión de la realidad sobre la que – junto a los trabajadores y el pueblo en general – queremos incidir.

Asumir en estos términos la necesidad de construir un ámbito para la formación de nuestros compañeros supone entender que el conocimiento constituye un factor de poder del que las organizaciones populares deben apropiarse. Por eso es fundamental incorporar en el Instituto el proyecto de una tarea de investigación igualmente sistemática. Nosotros mismos debemos generar el conocimiento necesario para enriquecer y fortalecer la actividad de nuestra organización sindical y de las organizaciones populares en general. Estamos en condiciones de producir ese conocimiento, reuniendo los esfuerzos aislados de muchos compañeros, y convocándolos a comprometerse en la apuesta a un proyecto común. Y estamos en condiciones de poner ese conocimiento a disposición de todos aquellos que se sientan involucrados en el desafío de cambiar todo lo que haya que cambiar, para avanzar en la conquista de las condiciones que constituyen a una democracia efectivamente sustentada en la soberanía popular.

El presente trabajo es el segundo de la Serie Gremial de los “Cuadernos para el Debate” del IEC. Su contenido surgió del Curso de Capacitación Gremial organizado por el Instituto realizado entre abril y octubre de 2007 y que abordó, entre otros temas, la problemática de la negociación colectiva tanto a nivel general, como la específica en la Universidades Nacionales. En el mismo se encuentran las conferencias dictadas en el marco de ese curso, como así también la legislación necesaria para abordar el tema. Es nuestra intención que este cuaderno se constituya en una herramienta de consulta permanente para delegados, comisiones directivas y

asesores legales de los gremios de docentes en cuestiones vinculadas con la negociación colectiva en el Nivel General en el Sistema Universitario y a Nivel Particular en cada Universidad. También pretendemos que se convierta en un material de apoyo para el dictado de nuevas etapas del curso de capacitación gremial.

El artículo elaborado por el Dr. Matías Cremona, resume la evolución histórica de la legislación argentina y los acuerdos suscriptos por nuestro país en la OIT en relación a la negociación colectiva. En este trabajo se analizan las etapas en las que comienzan su actividad las organizaciones de los trabajadores hasta lograr su reconocimiento y el ejercicio de sus derechos. Se describe el marco jurídico actual generado por las leyes 23.929 y 24.185 y los Decretos 1007/95 y 1753/91 en relación al ámbito de aplicación; las comisiones negociadoras; la representación de las partes; la autoridad de aplicación; los niveles de negociación; la articulación de convenios; las materias de negociación y la homologación y registro de los acuerdos.

También hemos incluido un artículo elaborado por el IEC, en el que se describe la evolución de la negociación colectiva en las UUNN, antes y después de la sanción del decreto 1007/95 que regula esta actividad, y los ejemplos más importantes de los acuerdos consolidados en el Nivel General y Particular. Estos ejemplos constituyen una guía para continuar las discusiones y muestran la particularidad que presenta nuestro sector de trabajadores que tiene dos patronales claramente definidas: las autoridades de las universidades que se reúnen en el Consejo Interuniversitario Nacional –CIN- y la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio Nacional de Educación. Al analizar como han jugado estas patronales y la representación gremial de los docentes se pueden apreciar las debilidades y fortalezas de estos sectores y la complejidad existente para dotar de un Convenio Colectivo de Trabajo a los docentes universitarios. Teniendo en cuenta que el proceso de discusión de este Convenio Colectivo se ha reactivado en el año 2007, el presente trabajo resultará de consulta necesaria en el proceso de discusión que dotará a los docentes universitarios de un estatuto que garantice, de manera clara y ordenada, sus principales derechos.



Artículos

Negociación Colectiva

La negociación colectiva como Derecho <i>Matías Cremonte</i>	14
Historia de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales <i>Pedro Sanllorenti</i>	38

La negociación colectiva como derecho

Matías Cremonte *Abogado laboralista, Director del Dto. Jurídico de ATE Nacional, y asesor de la Federación. Con él hemos acordado el temario del Curso de Capacitación Gremial del IEC-CONADU. La presente es una desgrabación de la conferencia dictada en mayo de 2007.*

Antecedentes históricos

Buen día compañeros, ante todo quiero transmitirles mi satisfacción por compartir con ustedes estas jornadas, y saludar especialmente la iniciativa de la Federación de impulsar este ciclo de charlas y actividades de formación, que considero imprescindibles en la actual coyuntura. Espero además, sinceramente, que este taller en particular sea de utilidad práctica en las distintas negociaciones colectivas en curso, o las que en el futuro los tenga por protagonistas.

Para comenzar, una aclaración previa. Antes de adentrarnos en el tema específico, considero necesario analizar un poco la historia. Especialmente los antecedentes históricos que hacen que estemos donde estamos hoy, porque si bien parece una frase hecha, también es cierto que el derecho es algo totalmente dinámico, en tanto depende de las sociedades y de las formas de organizarse que se van dando las sociedades, creciendo y evolucionando (o involucionando, podríamos discutirlo también). Mucho más es esto así en el Derecho del Trabajo, que depende de las relaciones sociales propiamente dichas, y mucho más aún en el Derecho Colectivo del Trabajo -que es de lo que vamos a hablar hoy- porque depende directamente de la contradicción de clases, o sectores antagónicos de la sociedad que son los trabajadores y los empleadores, los que tienen un medio de producción, sea en la industria o en los servicios, y aquellos que tienen como única herramienta su fuerza de trabajo. La sociedad está dividida de esta manera y así se ha llegado al grado de desarrollo que tenemos hoy, y en términos del Derecho del Trabajo esto tiene mucho que ver con la negociación colectiva.

Suele decirse, en este sentido, que a lo largo de la historia hubo tres etapas en el desarrollo de los tres aspectos más importantes que tienen las relaciones colectivas del trabajo, que son la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En general hay coincidencia en la mayoría de los autores y estudiosos del tema en el sentido de que estas etapas son tres: la etapa de prohibición, la etapa de tolerancia y la etapa de legalidad, tanto del derecho a organizarse como del derecho a la negociación colectiva, o el ejercicio de este derecho, como así también en el derecho de huelga. Esto, aclaro, yo no lo comparto estrictamente, si bien acepto las tres etapas como una suerte de categorías analíticas, pero no en cuanto a la linealidad o cronología estricta de ello. Es decir, no comparto que se trate de tres etapas una después de la otra y que por tanto hoy estemos definitivamente

artículos

en la etapa de la "legalidad", sino que hubo idas y vueltas en todas estas etapas muchas veces, una suerte de relación dialéctica, donde se pasó de la prohibición a la tolerancia, al reconocimiento del derecho y se volvió a pasar a la prohibición; y esto es muy claro en nuestro país. Cada dictadura militar, tomemos por caso la última, lo primero que hizo fue prohibir el derecho de huelga, intervenir los sindicatos, prohibir la negociación colectiva, por lo tanto se volvía a la etapa de prohibición, y de allí, a veces, a la tolerancia, etc. Y si analizamos la actualidad, no hay duda que en esos términos estamos en la etapa de la "legalidad", pero no menos cierto es que a veces nos encontramos con un retroceso como ocurrió, por ejemplo, con la reciente represión en Neuquén, la muerte de un docente, Carlos Fuentealba, por exigir aumento salarial o por manifestarse. Ante eso nadie puede afirmar categóricamente que estamos en una etapa de legalidad. Entonces, esto fue variando en el marco del desarrollo de la historia ininidad de veces. Pero bueno, para entenderlo mejor, hablemos de estas tres etapas, con la salvedad antedicha.

La etapa de prohibición lógicamente es la primera, y si establecemos un punto de partida, éste sería de la Revolución Francesa en adelante, la Modernidad, que en términos de derecho implica el reconocimiento de todas las libertades civiles, políticas, de todas las constituciones de los Estados, de las naciones como tales, de la igualdad, la fraternidad y la libertad. Si bien comienzan las primeras democracias representativas, en cuestión de derechos sociales y colectivos no era tan así. Concretamente estaba prohibido organizarse, estaba prohibida la negociación colectiva y el derecho de huelga. Más aún, la huelga era un delito penal en Francia, por tomar al paradigma de las libertades civiles y democráticas. Así, todo esto que fue el comienzo del reconocimiento de los derechos de libertad de prensa, de igualdad, la abolición de la esclavitud, la libertad de culto, no fue acompañado por un igual reconocimiento de los derechos sociales y colectivos. Esto en Europa en general, ni hablar en América. En Argentina, también estaba prohibida la huelga, y también estaba prohibido organizarse. Dicen algunos estudiosos del tema, que el primer pedido de reconocimiento de un sindicato es de 1809/1811, que se lo presentan al propio Saavedra, y que fue denegado porque estaba prohibido organizarse, coalicionarse para plantear determinados derechos.

En 1853 se sanciona la primer Constitución Nacional argentina, siguiendo el precedente de la Revolución Francesa y de la Constitución Norteamericana de 1787, es decir, garantizando los derechos civiles y políticos, pero ignorando expresamente los derechos sociales.

Pero es en 1857 que tenemos en Argentina el primer antecedente de sindicato constituido como tal, que es la Sociedad Tipográfica Bonaerense, sindicato de los trabajadores de la imprenta, que algunos años después 1880/1890 ya llegaron a su primer convenio colectivo tras la primera huelga general; tres cuestiones que se dan en forma dialéctica: organización, huelga y negociación colectiva. En Europa también, no obstante que estaba prohibido organizarse sindicalmente y estaba prohibida la negociación colectiva, existían una gran cantidad de sindicatos y organizaciones. Claro que hay que tener en cuenta que en esa época lo que estaba en disputa no era simplemente mejores condiciones de trabajo. Hay una enorme cantidad de películas y literatura ilustrativas de lo que eran las condiciones de trabajo en el capitalismo en el siglo XIX, las jornadas eternas, la explotación infantil y el trabajo de las mujeres, donde –ante la ausencia del Estado– la “libertad de mercado” actuaba como fijador de los salarios y demás condiciones de trabajo. También hay que aclarar que el Estado ausente o abstencionista nunca está ausente, en realidad lo que determina o implica esa ausencia es una intervención a favor del más fuerte, porque en realidad es el más fuerte el que se beneficia del abstencionismo estatal y es el más débil –los trabajadores frente a los patrones– los que necesitarían que el Estado intervenga para garantizar o establecer algunas garantías mínimas. Esto no ocurría. Y además de las condiciones del trabajo, decía, lo que estaba en disputa en ese momento era el propio sistema. En la mayoría de las organizaciones sindicales, es decir, el conjunto de trabajadores o coalición que hacía sus primeras experiencias, o sociedades de socorros mutuos, en fin, entre las demandas y planteos de la mayoría de las distintas formas de organización de ese momento, figuraba la abolición del sistema capitalista. Es decir que estaba en discusión realmente el sistema, y no solamente el reconocimiento de los sindicatos como un actor más de la sociedad de ese momento. Esto tuvo sus momentos cruciales en las grandes huelgas del siglo XIX y de comienzos del siglo XX, en algunos intentos de revoluciones sociales del siglo XIX, en la Comuna de París (1871), es decir, hay infinidad de antecedentes y de anécdotas por las cuales queda claro que lo que se disputaba en ese momento era el propio sistema y no simplemente condiciones de trabajo. Esto hizo que, la Iglesia primero, pero luego también varios otros sectores, consideraran que de alguna manera había que empezar a reconocer algunos derechos sociales, antes que poner en riesgo y poner en disputa el sistema. Es decir, para subsistir como sistema era necesario empezar a otorgar algunos derechos. Esto no es tan claro ni tan concreto como parece en este momento, quizás pasan 40 años entre que empieza y termina ese proceso. De hecho había ya algunas leyes laborales, algunas leyes sociales que existían en algunos países y que habían sido fruto de la lucha y de las conquistas

de todos esos años. Pero sí aparece la Iglesia Católica con la Encíclica Papal “Rerum Novarum”, de 1891, a través de la cual instala lo que se denominó la “cuestión social”, planteando que es necesario empezar a reconocer derechos sociales ante el peligro del avance del comunismo, del socialismo y del anarquismo y de las ideas que en general tenían bastante arraigo entre los trabajadores de esa época. Acá debo decir que ni comparto la idea de que todas las leyes laborales y conquistas sociales son fruto exclusivo de las luchas sociales -que por supuesto existieron, heroicas por cierto-, ni tampoco la concepción de que todo eso es fruto de “concesiones” de la burguesía y las clases dominantes. Realmente es mucho más complejo que eso, y en realidad, existieron muchos factores relacionados que coadyuvaron al nacimiento de las leyes laborales o concretamente, del Derecho del Trabajo, entre los cuales está, por supuesto, la creciente conflictividad social de aquellos años. Es justamente en esos años cuando aparecen las leyes que reconocen este tipo de cuestiones, se avanza en el proceso o período -lo que decíamos al principio- de “tolerancia”, donde ciertamente no hay una ley que garantice que los sindicatos puedan existir, no hay una ley que regule la negociación colectiva, todavía por ahí sigue siendo delito la huelga, pero los sindicatos existen, las huelgas existían, y las negociaciones colectivas empezaron a existir también. Después de cada conflicto lo que había era una negociación colectiva informal, o formal en algunos casos (en Argentina hay actas de 1890, 1905, donde se establecen condiciones de trabajo, donde las partes se reconocen como tales, el sindicato tal y la sociedad patronal tal se sientan en tal día y en tal lugar y reconocen este tipo de reglamento para la actividad, el de los herreros, el de los tipógrafos). Todo esto fue el germen de las primeras negociaciones colectivas, sin que por supuesto se reconozca como derecho, y esto tiene que ver, obviamente, con las relaciones de fuerza: donde un conflicto se ganaba se llegaba a la negociación, donde un conflicto se perdía no se llegaba. Es más, se podía aplicar el artículo del Código Penal que lo tipificaba como delito, se podía terminar preso y coexistían la prohibición con la tolerancia porque en todos esos años hay historias de grandes represiones, la Semana Trágica, la Patagonia Rebelde, el 1 de mayo de 1898, la celebración del Centenario de la Independencia en 1910, con gran movilización de trabajadores que fue reprimida, por lo cual no podemos hablar de la celebración del centenario sino de la represión del centenario. Es decir, se toleraba ese ejercicio, esa práctica colectiva, pero igualmente estaba prohibido, y esto iba variando de acuerdo al momento y a las relaciones de fuerzas.

Así, de algún modo comienza el camino hacia la institucionalización de la sociedad en base a esos ejes: reconocer la existencia de los trabajadores como grupo, como clase social; reco-

nocer el rol que tiene que jugar el Estado, y reconocer a los empleadores, a los empresarios, es decir, los dueños de los medios de producción o quienes ejerzan ese rol como otro grupo y establecer de alguna manera el camino de la negociación, por supuesto, de condiciones de trabajo, salariales, o alguna cosa más; pero no del sistema, justamente, como decía antes, para que subsista el sistema. Hay una suerte de gran acuerdo implícito, o en algunos casos explícitos, donde los sindicatos o los trabajadores resignan su disputa contra el capitalismo como tal y los empleadores y los Estados aceptan que la negociación colectiva y la huelga es el mecanismo para determinar las condiciones de trabajo. También aceptan en ese sentido que por ese camino se va a avanzar en lo que hoy se conoce como el principio de progresividad, se va a progresar en el reconocimiento del derecho hasta llegar a niveles nunca plenos, obviamente dentro del capitalismo, pero niveles avanzados de reconocimiento de los derechos sociales. Adelantándome con el final de esta introducción histórica, ese gran pacto o acuerdo entre clases sociales implícito de ese época lo rompe la burguesía con el neoconservadurismo de Thatcher, Reagan y demás –en nuestro país, empezando en 1975 y profundizándose con Menem-, donde se produce un retroceso en las condiciones de trabajo en la que había sido una progresión en esas condiciones que se habían dado hasta allí. Pero ese es otro tema.

Decía, entonces, que avanza el reconocimiento estatal. Cuando termina la Primera Guerra Mundial, para que se den cuenta de la importancia internacional que tenía esto, el propio Pacto de Versailles, que crea la Sociedad de las Naciones, -el pacto entre las naciones vencedoras y las vencidas- lo primero que hace es declarar en sus considerandos que es imposible mantener la paz entre las naciones si no hay paz entre las clases sociales dentro de las naciones. Reconoce la lucha de clases dentro de los países, y la paz social como condición para que haya paz entre los Estados. Antes había sido mucho más claro esto en la Comuna de París que antes comentábamos, cuando estaban en guerra Francia y Alemania. En determinado momento Francia asume que Alemania se propone invadirla, por lo cual se reparten las armas entre el pueblo y los trabajadores de París. Los trabajadores se oponen a atacar a Alemania y toman el manejo de la Comuna de París, lo que genera que las clases dominantes francesas y alemanas se unan, y se termine reprimiendo trágicamente la Comuna. A muy grandes rasgos -y rogándoles sepan disculpar las imprecisiones y licencias de tan simplista explicación- ésta fue una experiencia de revolución social o del manejo de un Estado –una comuna- como tal por los propios trabajadores, entre marzo y mayo de 1871. Lo que resalto de esto es que el antagonismo o la lucha de clases o la división de clases siempre la tienen mucho más clara la

burguesía o los Estados que los trabajadores.

Y el Pacto de Versailles, cuando termina la Primera Guerra Mundial, es otra demostración de ello. Ese Pacto de 1919, entre otras cosas crea la OIT –Organización Internacional del Trabajo– que como organismo tripartito está compuesto por las organizaciones de los trabajadores del mundo, por organizaciones de empleadores del mundo y por los gobiernos de los Estados del mundo, en una suerte de gran negociación colectiva internacional, que de alguna manera debía ser garante de la paz mundial. El Convenio Nº1 de la OIT de 1919 lo que hace es reconocer lo que había sido el primer reclamo unificado de los trabajadores del mundo: la limitación de la jornada de trabajo a 8 horas. Histórica lucha del movimiento obrero, que incluso fue la única vez que los trabajadores, salvo otra vez contra la ejecución de Sacco y Vanzetti, y algún esbozo más reciente con la guerra de Irak, que hubo una suerte de huelga general internacional, de movilizaciones, no había habido otros movimientos coordinados de los movimientos sindicales del mundo por determinada exigencia; en fin, la jornada de 8 horas fue la primera y la más emblemática (en realidad se hablaba de las tres ocho: ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de esparcimiento). Entonces lo que hace la OIT es establecer en el convenio nº1 la jornada de 8 horas.

La Sociedad de las Naciones fracasó en mantener la paz mundial, porque como todos saben, después estalló la Segunda Guerra Mundial; sin embargo la OIT fue el único organismo de la Sociedad de las Naciones que sobrevivió a toda la Segunda Guerra Mundial. Y cuando después de la Guerra se crea la ONU (las Naciones Unidas), la OIT se incorpora como organismo asociado a ella y mantiene su vigencia en estas condiciones.

En ese momento se consolida el reconocimiento del instrumento de la negociación colectiva como el que debía garantizar la progresividad de los derechos y la fijación de las condiciones de trabajo. Eso fue un gran acuerdo que de alguna manera rompe con lo que había existido hasta ese momento, que era la unilateralidad de los empleadores fijando condiciones de trabajo, en condiciones de mercado se diría, a los trabajadores. Esto luego se reconoce hasta en las Constituciones Nacionales. Todas las constituciones del mundo que habían seguido a la Revolución Francesa y que reconocían todas las libertades civiles y políticas, y que no tenían ningún tipo de reconocimiento en materia de derechos sociales, empiezan a incorporar el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente, el derecho a la negociación colectiva

como instrumento para fijar las condiciones de trabajo y, en general, el derecho de huelga. Este movimiento mundial que se conoce como “constitucionalismo social”, comenzó en 1917 en México y en Rusia, y en 1919 en Alemania, y siguió luego prácticamente en todo el mundo. En Argentina, la primera constitución social, es decir la primera Constitución Nacional, como norma suprema y fundamental, que reconoce estos derechos es la Constitución de 1949, pero efímera como pocas, fue derogada luego del Golpe de Estado de 1955. De todos modos en 1957, el propio gobierno de facto, convoca una Convención Constituyente, con el peronismo proscripto y demás circunstancias por todos conocidas, que establece lo que por primera vez, en el marco de lo que era la Constitución Nacional anterior, no la del 49, sino la anterior, la de 1853 que antes mencionábamos, incorpora los derechos sociales, en lo que todos conocerán como el artículo 14 bis. Es más, es prácticamente la única reforma que se le hace a la Constitución.

La Legislación Nacional y los Convenios N° 151 y 154 de la OIT

El artículo 14 bis establece derechos y garantías laborales concretas y derechos colectivos como la negociación colectiva, la huelga, el derecho a organizarse, la protección de los representantes sindicales, y algunas cosas más.

En 1953 se sanciona por primera vez una ley en Argentina, que garantiza el derecho a la negociación colectiva, la ley 14.250, que sigue vigente hoy con algunas modificaciones pero tiene una particularidad y es que solamente garantiza el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores del sector privado. Ya existían organizaciones sindicales de trabajadores del Estado, ATE fue fundada en 1925 -por supuesto con la impronta de los obreros del Estado, específicamente de las construcciones portuarias, de dragado y balizamiento, en otras actividades más bien industriales y productivas del Estado-. Ya existía entonces y “de hecho” se garantizaba el derecho a organizarse de los trabajadores del Estado, pero de ningún modo se permitía el derecho a negociar las condiciones de trabajo y estaba en discusión si se iba a permitir el derecho de huelga. De todos modos, el artículo 14 bis, todavía vigente, establece en el primer párrafo que el trabajo en “sus diversas formas” gozará de la protección de las leyes, es decir, entre el trabajo protegido está incluido el trabajo que se hace en el Estado. Incluso está escrito y explicado expresamente en los Diarios de Sesiones de la Convención Constituyente

artículos

de 1957, que debe entenderse incluido en el art. 14 bis el trabajador del Estado. De hecho, en ese mismo párrafo se garantiza la estabilidad del empleado público. Y el segundo párrafo expresa que queda garantizado a los gremios concertar convenciones colectivas de trabajo, el derecho de huelga, el derecho a recurrir a la conciliación y al arbitraje.

Y si hablamos de gremios en términos genéricos, también está incluido el gremio de los trabajadores del Estado en todas sus formas y variantes. Teniendo en cuenta que gremio y sindicato no es necesariamente lo mismo, podemos discutir si los derechos que se garantizan en el art. 14 bis, en ese segundo párrafo, son de los gremios como conjunto propiamente dicho de los trabajadores de una actividad, o es solamente a los sindicatos como se termina aplicando, mucho más podemos discutir si es de los sindicatos sólo con personería gremial y otras cosas que veremos después. Pero no quedan dudas que están incluidas las organizaciones de trabajadores del Estado. Cuando digo el Estado me refiero a todas las formas que tiene el Estado y a todos los servicios y actividades que presta el Estado, entre ellas, obviamente, la educación. Aunque imagino que alrededor de la educación universitaria hubo o hay toda una discusión alrededor de la particularidad que tiene que ver con la autonomía y el cogobierno universitario, después de la reforma del '18, pero de todas maneras, afirmamos que la educación universitaria está incluida entre las actividades que, por supuesto, presta el Estado, al margen de esta particularidad.

Lo cierto es que a pesar de que en el art. 14 bis de la Constitución Nacional se garantizó el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado en todas sus formas, eso no ocurrió hasta muchos años después.

Así, la primer ley de negociación colectiva en el sector público surge en 1991, la de los docentes, que es la 23.929. Es decir, 50 años después que en el sector privado, se termina reconociendo el derecho a la negociación colectiva del Estado.

En este sentido debemos precisar que el "no reconocimiento" no es sólo una decisión política del Estado, sino que fue acompañado de toda una discusión doctrinaria sobre el carácter de los trabajadores del Estado, si deben ser considerados "trabajadores" o "servidores públicos", y por otro lado, está la particularidad del empleador -el Estado- que obviamente no es un empleador igual al resto. Se sigue escuchando que algunos hablan de "agentes públicos", de

“servidores públicos”, pero no muy comúnmente se habla de “trabajadores” públicos o estatales. El fundamento de ello radica en que el Estado como tal, brinda servicios a la comunidad, que son servicios públicos que tienden al interés general de la sociedad, y que por lo tanto, proteger el interés particular de un grupo -que serían los trabajadores del Estado, incluidos los docentes por supuesto- sería ceder el interés general frente al interés particular. Esa discusión duró casi 50 años.

Hay que reconocer que la OIT jugó un papel muy importante en esto. La OIT es un organismo burocrático internacional que tiene su rol concreto, que de ninguna manera es exclusivamente la defensa de los trabajadores. Es un organismo que tiene su dinámica particular, y en general no ha servido para demasiado. Pero sí hay que reconocer que en esto de la negociación colectiva para los trabajadores del Estado tuvo un rol muy importante. En la década del '40 y del '50 se dan los primeros convenios de la OIT que tienen que ver con la negociación colectiva, que son el Convenio 87 y especialmente el Convenio 98, pero que no dejaban muy claro si este derecho a la negociación colectiva incluía o no a los trabajadores del Estado. Y surgieron discusiones sobre si lo dice expresamente o no lo dice. Incluso hay una anécdota medio risueña que cuenta que el Convenio 98, que es de fomento de la negociación colectiva, según sea la versión en inglés o en francés, excluye a los trabajadores del Estado o excluye a los funcionarios públicos, y ahí empieza la discusión si los funcionarios públicos son todos los trabajadores del Estado o ciertos trabajadores que por su categoría, que por su rol, tienen más bien una función de director o empleador, que sería homologable a lo que serían los cuadros de dirección de las empresas. Siguió esa discusión hasta los años 1978 y 1981, cuando se dictan los Convenios 151 y 154 de la OIT.

El Convenio 151 establece por primera vez, que debe garantizarse a todos los trabajadores del Estado, sin ningún tipo de discriminación (en realidad, sí con algún tipo, porque cada Estado se reserva el derecho de decidir qué hace con respecto a las fuerzas armadas y de seguridad), dice que a los trabajadores del Estado debe garantizársele mecanismos de participación en la discusión de sus condiciones de trabajo, salariales y demás. Hay una recomendación de la OIT, la N° 159, que sale ese mismo día, ambas normas -el Convenio y la Recomendación- son adoptadas el 27 de junio de 1978. Para tener una idea de la importancia que tuvo en ese momento, fíjense que muchos sindicatos de empleados públicos lo tomaron como bandera, y hoy convenios colectivos que rigen en algunos estados provinciales establecen el 27 de junio

como el Día del Empleado Público, el hotel de ATE en Buenos Aires se llama “27 de junio”. En 1981 el Convenio 154 de fomento de la negociación colectiva ya sí incluye a los empleados públicos. Entonces reitero, no es que la OIT tenga un rol fundamental, pero en esta cuestión de reconocer los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva, realmente tuvo un papel importante. Como decía, esto fue en el año 1978 y en la Argentina, en plena dictadura militar, no tenía garantizada la negociación colectiva ningún tipo de trabajador, mucho menos los trabajadores del Estado. Recién en la década del '80 aparecen los primeros esbozos de participación de trabajadores del Estado, en alguna discusión. El gobierno de Alfonsín armó algunas comisiones participativas, donde había algunos gremios, en el caso de los docentes también, pero siempre quedó en poco o nada. Mejor dicho, se discutían salarios, pero no convenios colectivos de trabajo.

Del reconocimiento al ejercicio del derecho

Lo primero que tiene que quedar claro es que ni el reconocimiento formal del derecho implica inmediatamente el ejercicio del derecho, ni no tener el derecho reglamentado implica que no se pueda negociar un convenio colectivo de trabajo. Por lo menos en la Administración Pública, la historia es clara en ese sentido: Pasaron 50 años desde que se reconoce el derecho, digamos, en 1957 con el art. 14 bis, luego en la OIT en el '78, y pasó hasta el año '92, cuando se sanciona la primer ley, la 24.185, que reglamenta la negociación colectiva en la administración pública, y después pasaron 5 años hasta 1998 en que se firma el primer convenio colectivo (que además fue el que firma UPCN y no firma ATE, con lo cual el resultado fue que legalmente existió, pero no se aplicó nunca) y recién en el 2006 se firmó el primer convenio colectivo con la participación plena de las representaciones gremiales y, sobre todo, con la legitimación de los trabajadores del Estado. Es decir, 16 años después que una ley reglamenta el derecho a la negociación colectiva, aparece el primer convenio con los dos sindicatos firmando (lo que implica una garantía de su aplicación). Por lo tanto, el hecho de tener todas esas leyes de ningún modo garantizó el ejercicio del derecho. En el caso de los docentes, la ley 23.929 es de 1991, y aún no existe un convenio colectivo de trabajo. Y hay experiencias inversas que lo ratifican, lugares donde no había ley de negociación colectiva, pero sí relaciones de fuerza favorables como para juntar al empleador o las direcciones de organismos para negociar un convenio colectivo y se negoció. Porque en definitiva se trata de eso, de negociar, de bilatera-

lizar las relaciones laborales, sentarnos con el empleador a discutir las relaciones del trabajo en vez de que éste unilateralmente las disponga, lo cual es totalmente diferente a lo que estamos acostumbrados, que es después de un conflicto lograr que se saque una resolución o una ley que reconozca determinado planteo, ya que finalmente, cuando no se cuenta con la fuerza para sostener esa resolución o esa ley, la van a cambiar unilateralmente. En cambio firmando un convenio colectivo, sí o sí sigue vigente. Y sólo pueden modificarlo volviéndose a sentar con los trabajadores.

Experiencias del sector público

Pero decía, si se cuenta con la fuerza para sentar al empleador aunque no tenga ley que lo reglamente, no tenga el derecho reconocido o esté en discusión el derecho, es probable que llegue a tener convenio colectivo aunque no exista un marco legal reglamentario. Hay muchas excepciones, previo a estas leyes, donde se firmaron convenios colectivos en el Estado. Seguramente donde había más fuerza, más poder de presión, que eran y son los sectores productivos. Hay convenios del Estado de la década del '70, como los Yacimientos Carboníferos Fiscales (la mina de carbón de Río Turbio), sectores de la producción del Estado que tenían la capacidad para sentarse y a la hora de aplicar una ley el Estado no se preocupó de sancionar una ley específica, sino que se aplicó la ley del empleo privado, la 14.250. O como se dio en grandes conflictos recientes como el del Hospital Gárrahan, el del Mercado Central de Buenos Aires, donde no se aplica una ley concreta de negociación colectiva porque son organismos interestatales. El Hospital Gárrahan está administrado por el gobierno de la Nación y por el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y el Mercado Central por el gobierno de la Nación, el de la Ciudad de Buenos Aires y el de la Provincia de Buenos Aires. Entonces en la discusión de qué ley se aplica, terminan sentándose las partes, constituyendo una comisión negociadora y empezando a negociar, y se hizo un acta entre las partes tomando como parámetro la ley 14.250, pero sin que eso implique que se aplique la ley privada. Así, se utiliza como parámetro la ley de negociación colectiva del sector privado, pero reconociendo que son relaciones de empleo público, es decir, con estabilidad, y la pluralidad sindical, porque son muchos los sindicatos que representan a los trabajadores en el sector público, no como en el sector privado donde hay uno sólo con personería gremial y, por ende, con derecho a negociar. Y el Ministerio de Trabajo lo tuvo que aceptar. Luego, por ejemplo en el Hospital Gárrahan, el conflicto

decauyó y no se llegó a firmar un convenio colectivo, aunque el reglamento está vigente. Pero en el Mercado Central ya se firmó, y con esas características.

En este sentido, el Convenio de la OIT 154, que antes mencionáramos, expresamente prevé que la negociación colectiva no debe ser obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Marco jurídico de la negociación colectiva en la Universidades Nacionales: las Leyes 23.929 y 24.185 y los Decretos 1007/95 y 1753/91.

Empezó a discutirse, sobre todo en los últimos años de la década del '80 y en los años 1990 y 1991, el dictado o la reglamentación de una ley o de varias leyes que reglamenten y garanticen el derecho al ejercicio de la negociación colectiva de los trabajadores del Estado. Como ya dijimos, la primera norma, la primera ley que surge es la de los docentes, la ley 23.929. Ustedes tienen en sus manos el texto de esta ley. En realidad, si uno mira el artículo primero, cuando habla de los sujetos comprendidos en la ley, dice "los trabajadores docentes, cualquiera sea el nivel, rama o especialidad, siempre que presten servicios en escuelas, establecimientos, institutos o universidades, sin más condición que la de mantener relación de empleo con un ente oficial". También, en teoría están entonces incluidos los docentes universitarios. Esa ley del año 1991, que es bastante confusa por ser la primera y tiene una técnica legislativa un poco extraña, en realidad no se aplicó, porque como decíamos antes no existe a la fecha convenio colectivo de la actividad docente.*

Lo que pasa es que así como en cuestiones de empleo privado, de derechos laborales, el Congreso Nacional es el que tiene la facultad de dictar leyes -no hay leyes provinciales de trabajo-, porque es una facultad que las provincias delegaron en la Nación; en el tema del empleo público, en cambio, una vez que la educación depende de las provincias, se convierte en realidad en función de cada estado provincial el negociar en cada caso con los docentes provinciales. En el caso de las universidades, al ser nacionales, no. Pero, concretamente, el

* Nota de la R.: La primer PARITARIA NACIONAL DEL SECTOR DOCENTE para los niveles medios y primarios se constituyó en febrero de 2008. La primer Mesa de Negociación Nacional de los DOCENTES UNIVERSITARIOS se constituyó en julio de 1998 (Ver DNNC 93/98).

sólo hecho de estar incluidas en la ley 23.929 las Universidades Nacionales como uno de los sujetos no implicó nada, porque como no se determina quién es el empleador en el marco de un cogobierno, -al margen de tener financiamiento del Estado Nacional, y el empleador en definitiva es el Estado Nacional-, no es tan claro si el Rector es el empleador y el docente es el trabajador, si la plata sale de allá; por otro lado dicen también, si el docente puede ser Rector, etc. Lo mismo que el tema de la autonomía, cómo se hace para condicionar al Estado si la autonomía implica que el Estado interviene en la fijación del presupuesto pero no en el resto de las condiciones. Imagino que será así, no tengo la certeza, porque tampoco al resto de los docentes no universitarios esta ley les sirvió para negociar un convenio colectivo.

Ahora bien, buscando las normas que garanticen a los docentes universitarios la negociación colectiva, encontramos la Ley de Presupuesto del año 1994, ley 24.447, que en el artículo 19 determina que los rectores de las universidades, a los efectos de la negociación colectiva, ejercen el rol del empleador. Eso al año siguiente es reiterado por la Ley de Educación Superior. Es decir, recién ahí se establece concretamente que en las negociaciones colectivas, los rectores ejercen la función de empleadores. Pero además tienen que reunirse todos los rectores, el CIN y toda esta situación tan compleja que implica un convenio que incluya a todos los docentes de todas las Universidades Nacionales.

Y en base a ese art. 19 de esa ley de presupuesto de 1994, en base a los artículos de la Ley de Educación Superior de 1995, es que se dicta el Decreto 1007, en agosto de 1995, donde concretamente, ahora sí, se establecen las pautas de negociación colectiva en las Universidades Nacionales. Debemos decir que tampoco es demasiado claro. En general nada es claro en la negociación colectiva en el sector público, docentes, administración pública y demás sectores, porque lo que las leyes intentaron fue reglamentar una situación nueva. Decir cómo va a ser una situación nueva, crearla, cuando en general es al revés, las leyes vienen después de la situación de hecho, y de algún modo la legalizan. La ley del año 1953, ley 14.250 del sector privado, legaliza una situación que de algún modo ya existía.

En el sector público fue a la inversa, se resolvió que habría negociación colectiva en el Estado y se determinó la manera, la forma, antes que la práctica. Y en lo que es el antecedente en la Administración Pública Nacional, el convenio colectivo no sólo no establece lo que dice la ley 24.185, sino que la contradice, y en muchas cuestiones se fue llegando a una práctica y una

costumbre al margen de lo que quiso decir la ley. Y esta es más compleja, la que establece el Decreto 1007/95, porque fíjense que comienza diciendo: "Visto el artículo 19 de la ley (de presupuesto tal)..." -ya aparece en el "visto" quién ejerce como empleador- y después menciona a las leyes 23.929 y 24.185, es decir, las leyes de negociación colectiva para los docentes y para la administración pública nacional respectivamente. Es como que da por supuesto todo eso y dice "visto todo eso..."; ahora vamos a reglamentar cómo se va a negociar colectivamente en todas las Universidades Nacionales. Y lo que no tiene en cuenta es que hay situaciones completamente contradictorias entre esas dos leyes y cosas que no están establecidas en el propio Decreto 1007/95, ni en esas dos leyes. Por lo tanto, no está muy claro cómo resolverlas, con cuál de esas dos leyes y en base a qué criterio de esas dos leyes que ni siquiera se cumplieron en sus respectivos convenios colectivos.

Lo cierto entonces es que la realidad irá determinando cómo resolver estas contradicciones o estos vacíos legales. La realidad, la práctica concreta, y por supuesto, las relaciones de fuerza. Cerrando entonces lo que dije al principio, por algo, derecho a organizarse, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga están reconocidos uno al lado del otro, incluso en nuestra Constitución Nacional. Es impensable una negociación colectiva sin organización sindical previa, y mucho menos sin derecho de huelga. Lo que no implica que va a haber negociación colectiva sólo si hay una huelga, ni tampoco que si no la hay va a haber un mal convenio. Pero sí el hecho de tener la capacidad de "asustar" al otro, porque si yo puedo hacer una huelga, es probable que yo tenga un convenio colectivo mucho mejor, que si no la hago y no logro hacer el daño concreto que me permite hacer una huelga.

Ámbito de aplicación – Representación – Niveles de negociación – Materias de Negociación

Pero volvamos al marco jurídico de la negociación colectiva de los docentes universitarios. Algunos comentarios acerca del Decreto 1007/95, que no tiene mucha aplicación -aunque el resto de los trabajadores universitarios, los auxiliares o de apoyo, los mal llamados "no docentes", negociaron su Convenio Colectivo de Trabajo con este decreto- y que, como ya dijimos, tiene la dificultad de provenir de dos leyes que no tienen establecida esta situación tan particular de la autonomía y el cogobierno universitario, dos leyes como son la ley 23.929 y la ley

24.185. Ambas casi son iguales en lo que respecta a quién es el empleador: el Estado Nacional, a través del Ministerio de Educación en el caso de los docentes, pero con participación del Ministerio de Economía, del Jefe de Gabinete, de la Subsecretaría de la Gestión Pública, es decir, está bien claro quién es el empleador. Está bien claro también quiénes representan a los trabajadores: los sindicatos que tienen personería gremial y ámbito de actuación en el lugar que se trate (educación, administración pública, etc). Pero esta claridad de las leyes “madre” de las que se desprende el decreto, no esclarece sin embargo la situación particular que acá estamos analizando. Por lo tanto todo lo que no esté claro en el Decreto 1007, no está claro cómo lo vamos a resolver, ya que ninguna de las dos leyes prevé la situación tan particular de las Universidades Nacionales.

Lo primero que es importante de este decreto es que establece claramente que el empleador, es decir, la parte empleadora, van a ser los rectores, y establece además los niveles en los cuales se va a negociar: en el nivel general y en el nivel particular. Eso es lo que establece aquel artículo de la ley de presupuesto de 1994 y lo que dice la Ley de Educación Superior. Lo que no establece el decreto es la manera en que articulan estos dos niveles, ya que no es lo mismo cómo se articulan en la 24.185, que en la 23.929 (que son las normas complementarias del Dto. 1007/95, como habíamos visto antes). Da la sensación que todo está armado para que se articulen todos estos convenios particulares con el general, por eso se establecen dos niveles. Pero esto lo inferimos, no es que esté predeterminado en el Decreto 1007/95.

Ahora bien, ¿de qué hablamos cuando hablamos de articulación? Se establece un nivel general de negociación en el cual debieran estar representadas todas las Universidades Nacionales, que por la parte empleadora serían los rectores, y los trabajadores están representados por las federaciones. En realidad, esas leyes se hicieron a la medida de lo que existía. En el caso de la representación de los trabajadores todas las leyes de negociación colectiva del sector público tuvieron que respetar o receptar esa particularidad que es la “pluralidad sindical”. La ley 23.929 dice que los trabajadores estarán representados por entidades de tercer grado, porque existía CTERA. En el caso de la ley 24.185 dice las uniones o federaciones porque los dos sindicatos nacionales son de primer grado como ATE y UPCN. Pero acá, en las Universidades Nacionales, no queda del todo claro, porque al margen de que haya más de una federación, habiendo sindicatos que no están adheridos a una federación con personería gremial, no se establece cómo van a estar representados esos sindicatos de base de esa universidad en la negociación

artículos

colectiva. La 23.929, en el art. 4º inc. a), hace una salvedad, dice que la federación representará en el ámbito nacional, salvo en aquellos casos donde la entidad de base no esté federada, con lo cual tiene su capacidad de negociación no delegada en la federación, pero no está del todo claro que se vaya a aplicar en el caso de las Universidades esa previsión de la ley 23.929. Por lo menos no está escrito. Ni tampoco se establece en el Decreto 1007/95 cuáles son las materias que se van a negociar en las negociaciones colectivas en general. Eso es muy claro –e igual– en la administración pública y en los docentes. Las materias a negociar son todas en las que las partes se pongan de acuerdo, menos tres. En el caso de la administración pública, la estructura orgánica del Estado. En el caso de los docentes, las facultades constitucionales del Estado en materia educativa. Estas cuestiones no son materia de negociación. En la administración pública, la idoneidad como requisito para el ingreso tampoco es materia de negociación, uno puede establecer las formas de ingreso y los requisitos que quiera pero ninguno que no esté hecho en base a la idoneidad. En el caso de los docentes el principio de idoneidad como base para el ingreso y la promoción de la carrera. Es decir, ambas normas, por la negativa, definen cuáles son las materias que no se pueden negociar en el nivel general. Todo el resto es materia de negociación.

El problema es cómo se ponen las partes de acuerdo en qué van a negociar, porque también es materia de negociación cuáles son las materias en las cuales se va a negociar. Porque lo primero en que tienen que ponerse de acuerdo es cuál es el nivel en que van a negociar y cuáles son las materias que van a negociar. En este caso es muy claro el nivel, los dos (general y particular). El decreto 1007/95 obliga a negociar en el nivel general y en los niveles particulares en cada una de las universidades a la vez, está interrelacionado. Es más, en una parte del decreto establece que no puede haber una comisión negociadora particular sin que esté constituida la comisión negociadora general y a su vez la general no se constituye si no están constituidas todas las particulares, por eso imagino que actualmente estarán todas constituidas, al margen de que no tengan actividad.

En el caso de la negociación colectiva en la administración pública y en los docentes se establece que las partes acordarán en qué niveles negocian. Pueden negociar en todo nivel, el general y el sectorial, pero verán las partes en cuál negocian. No es obligatorio en los dos niveles como en las Universidades Nacionales. Y establece además que articularán, lo que significa que en el convenio general se negocian las materias generales, todo lo que implica la relación

de empleo y a todas las condiciones generales para todos los trabajadores docentes (en este caso) universitarios de todas las Universidades Nacionales. Por lo tanto en el nivel particular, al articularse la negociación colectiva, el convenio general rige a todos los trabajadores, de todas las universidades, pero cada una de las universidades va a tener su convenio sectorial donde va a negociar tres cosas: las materias que no están negociadas en el nivel general, las materias que están negociadas pero que por su especificidad hay que negociar para adecuar y darles un trato particular en el convenio sectorial, y las materias expresamente delegadas.

El procedimiento de negociación es igual en todas. Supuestamente una de las partes, sea el sector sindical o trabajador o el sector empleador, se presenta en el Ministerio de Trabajo y solicita que se constituya el ámbito de negociación para determinado nivel, y el Ministerio de Trabajo tiene la obligación de notificar a la otra parte para que en el plazo de 30 días manifieste cuáles son sus representantes. Así, cada una de las partes designa a sus representantes, los que se conocen comúnmente como “paritarios”, acredita que tiene la capacidad para negociar, no el paritario, sino el sindicato y acredita en este caso el CIN o quienes ejerzan como empleadores, el nombramiento que tienen y ahí en teoría está en condiciones de iniciarse la negociación. Es importante saber que la designación de representantes con mandato suficiente es una de las obligaciones de cada parte. Es cierto que antes de firmar, cada parte podrá arbitrar los medios que tenga previstos para buscar su aprobación final, su autorización para firmar. En el caso de los sindicatos, en general es la asamblea o el congreso. En el caso de los empleadores, o mas precisamente, en este caso, el de las Universidades Nacionales, el procedimiento de aprobación por parte del CIN es más engorroso y lento, ya que según su costumbre lo girarían a todos los rectores antes de considerarlo aprobado. Afortunadamente prevén que el silencio o la falta de observaciones en el plazo que se estipule es considerado aprobación, lo cual evita mayores dilaciones. Existe también algún procedimiento particular en caso de que una de las partes no quiera negociar. Está establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551) la obligatoriedad de negociar colectivamente, es decir si bien no es obligatorio llegar a un acuerdo, sentarse a negociar un convenio colectivo es obligatorio. Es más, lo que está establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales es que si la parte empleadora se niega o dilata la negociación colectiva, es considerada como una práctica desleal. Sentarse a negociar y negociar de buena fe (en esos términos está escrito) es obligación de las partes. No es obligatorio llegar a un acuerdo y hay mecanismos sobre cómo llegar a un acuerdo. Lo establece esta ley y la Ley de Conciliación Obligatoria (14.786). Todos estos temas,

tanto la ley 23.551 como la ley 14.786 y los conflictos colectivos en general, los vamos a abordar en la próxima jornada.

También establece el Decreto 1007/95 una particularidad con los colegios universitarios, dice que tienen que tener su comisión negociadora específica. Es decir, está el nivel general, el nivel particular y tiene que haber una suerte de negociación aparte para los colegios universitarios. También la norma remite al Decreto 760/94, por el cual se emparentaban las remuneraciones de los docentes de los colegios dependientes de universidades nacionales con los de los docentes de la provincia donde estén esos colegios, así que ya desde ahí tienen una cuestión bien particular, pero sí o sí se negocia en forma independiente.

Homologación y Registro

Finalmente, una vez que se negoció, se aprobó y se firmó el Convenio Colectivo de Trabajo, el Decreto 1007/95 indica que sea el Poder Ejecutivo quien lo ponga en vigencia, mediante un acto administrativo, que se publica en el Boletín Oficial y comienza a regir a partir del día siguiente en que se publique. El Decreto 1007 no habla de homologación, pero sí habla del acto administrativo que emite el Poder Ejecutivo, con lo cual tiene que ser un decreto. Sobre todo es una homologación porque lo que sí establece el decreto es que tiene la facultad el Poder Ejecutivo de revisar el Convenio Colectivo. Lo que también tienen en las negociaciones colectivas privadas, esto es, que por razones de mérito, oportunidad, conveniencia o de política general, el Poder Ejecutivo puede no homologar un convenio, hacerle observaciones. Esto es muy discutido, porque si en realidad supuestamente hay negociación colectiva libre y si el sindicato tuvo la fuerza para negociar un convenio, por qué el gobierno puede intervenir no homologándolo. En general se entiende que esto es de aplicación cuando se trata de aumentos salariales que pudieran afectar la política económica general. Esto fue lo que pasó en el '75, en el "Rodrigazo", cuando se niega el Poder Ejecutivo a homologar todos los convenios colectivos que se habían negociado, y que finalmente se homologan luego de una huelga y una movilización que obligó a la renuncia del Ministro de Economía Celestino Rodrigo y de López Rega, pero esa es otra historia. En el Decreto 1007/95 también se establece esa facultad, aunque con otro procedimiento. Establece que el PEN puede hacer observaciones, en cuyo caso lo devuelve a las partes y las partes tienen que ver si lo modifican o qué hacen. Parece que le da un trámite como si fuera de ley. Lo ilógico de esto es que el Poder Ejecutivo está

representado en la paritaria, porque el Estado es uno solo. Si estuvieron los rectores, que se les dio carácter de empleadores por ley, seguramente habrá alguien del Ministerio de Economía o de “política salarial”; que después el Poder Ejecutivo no lo homologue a pesar de que estuvo representado, es algo maliciosamente esquizofrénico. De todos modos ocurre, u ocurre a la inversa, cuando lo hace antes de empezar la negociación. Tanto en el Estado como en el sector privado, el Gobierno “anuncia” cuál es el aumento salarial y después te invitan a negociar. No van a homologar un convenio superior a eso porque tampoco lo van a firmar. Esta es la política conocida como de “techos” salariales que limitan la negociación colectiva libre.

De todas maneras en lo que es materia salarial, todas las leyes de negociación colectiva del sector público, la de administración pública, la de los docentes y ésta también, limitan la cuestión de aumentos salariales al presupuesto. En este caso dice: “no se podrá negociar más de lo que esté presupuestado ya” y en otros casos dice que no se podrá comprometer el presupuesto del año siguiente. Esto es absolutamente absurdo porque en general ningún presupuesto prevé abiertamente lo que va a ser el aumento el año siguiente. Y el aumento del año siguiente se va a lograr en función de las relaciones de fuerza, del conflicto, incluso puede ser que aunque tengan previstos aumentos en un inciso escondido del presupuesto, si no hubo negociación, ni fuerza ni nada, tampoco te darán aumento como ha pasado muchas veces. Particularmente yo creo que el planteo sindical de aumento salarial debe fundarse en la ley, pero no en la de presupuesto. Debe fundarse en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, y en todas las leyes que establecen el derecho a un “salario digno”, a un “salario mínimo vital y móvil”. Según su definición legal, salario mínimo vital es aquel que asegure a un trabajador, sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, alimentación adecuada, vivienda digna, vestimenta, educación, transporte, esparcimiento, asistencia sanitaria, vacaciones y previsión. Después que se homologa, se publica en el Boletín Oficial, si no lo publica el Ministerio de Trabajo las partes pueden publicarlo directamente, y cinco días después de su publicación entra en vigencia, y es de aplicación para todos los trabajadores involucrados, en este caso, para todos los docentes universitarios, estén o no afiliados al sindicato respectivo.

Eso es así por el sistema de representación colectiva establecido en nuestro modelo sindical, y esa representación la da la personería gremial. Sobre ésto también hablaremos en el próximo taller.

artículos

Ahora bien, existe una suerte de costumbre en la negociación colectiva particular y general del sector docente universitario que es el “registro” de las actas negociadas. Es decir, cuando se va llegando a acuerdos generales o sectoriales sin que implique la conformación de un texto completo de convenio colectivo. Se presenta el Acta Acuerdo en el Ministerio de Trabajo y éste los “registra”. Al respecto no hay una precisión clara en la norma. Sin embargo, entre las rarezas que tiene el sistema del Decreto 1007/95, que remite a la ley 23.929, hay dos cosas que pueden llevar a confusión, pero a su vez servirían para plantear que el registro de actas es válido, y que sustituye a la homologación. Primero menciona el decreto directamente la homologación de los acuerdos, pero después dice: “se remitirá para su registro y publicación”. Aunque se refiere a otro tipo de registro, de algún modo ya habla de un registro. Y segundo, como el decreto deriva de la ley 23.929, y ésta remite también a las leyes 23.546 y 14.250, o sea remite a leyes de negociación colectiva del sector privado, y ahí sí se prevé el registro de los convenios colectivos de empresa.

En efecto, al remitir inexplicablemente la ley de negociación colectiva docente a las leyes privadas, por una reforma posterior que hubo en la ley de negociación colectiva privada, se permite que los convenios de empresa en vez de homologarlos se registren, con el mismo efecto. Entonces uno pudiera entender que el convenio de universidad es el convenio de una unidad y no de una actividad entera y tiene validez el registro. Por supuesto, esto es si hiciera falta justificarlos porque en realidad, ya está registrado, tiene un número y el efecto es el mismo.

Y lo último como cuestión interesante que tiene este decreto es que obliga a crear una comisión de interpretación de convenios, lo que comúnmente se conoce como las comisiones paritarias, que son las que subsisten a los convenios colectivos, porque en realidad estrictamente los convenios colectivos los negocian lo que se denomina comisión negociadora, y se firma el convenio y se homologa y la comisión negociadora se extingue, perdió su razón de ser. En todo caso, vencido el plazo de vigencia se constituirá una nueva comisión negociadora con los mismos u otros actores. Sin embargo los convenios prevén constituir una comisión paritaria permanente de interpretación de la norma, que se constituye con determinados miembros ya designados y se reúnen periódicamente o cuando una parte lo pide para interpretar el convenio colectivo, alguna cosa que no esté clara, o cuál es el sentido de determinado artículo. Muchas veces en el sector público se establece que esa comisión paritaria puede hasta modificar el convenio, lo cual no es demasiado “legal”, pero ocurre a veces que es tan

difícil constituir una comisión negociadora que es mucho más fácil contar con el resorte para que la comisión paritaria termine modificando alguna cosa, y después se homologue, y como resultado, de algún modo se reformó el convenio colectivo.

También además de la comisión de interpretación de convenios, lo que en general establecen los convenios (está en el proyecto de CONADU y está en el convenio de la Administración Pública Nacional) son otras comisiones paritarias, que de alguna manera garanticen esta participación de las partes en determinados temas, sobre todo de los trabajadores. Hay dos que son las más comunes. Una –en la Administración Pública Nacional– es la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que es básica porque garantiza que hay un órgano paritario y permanente que tiene las facultades de inspeccionar el cumplimiento de las leyes de seguridad e higiene en el trabajo, recibir y canalizar las denuncias, promover denuncias ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y de alguna manera ir garantizando las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Las experiencias son bastante incipientes y conflictivas, pero que existan como instrumento esos organismos no es poco. Y otra muy común es la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, cuya finalidad sería garantizar la no discriminación y la igualdad de trato y de acceso en cuestiones de género y cualquier otro tipo de discriminación. Actualmente tienen un rol importante, sobre todo en el tema de la violencia laboral, que antes no tenía dónde tratarse, ahora existe a través de esta comisión un procedimiento donde denunciarlo y tramitarlo. Situaciones que existen y que existieron siempre, ahora lo que se hace es definirlos y darles un tratamiento, pero que de alguna manera garantiza que estando los trabajadores dentro de esa comisión, tenga un trato un poco más especial y dinámico. Estos dos temas, tanto la conceptualización como la experiencia de la comisiones paritarias en violencia laboral y salud laboral, las vamos a tratar en dos reuniones y charlas específicas, a cargo de María Terragno y Luciana Censi respectivamente, abogadas de nuestro equipo especializadas en esos temas.

Lo último, en cuanto a la vigencia, un convenio colectivo tiene determinada duración, las partes establecen cuánto va a durar el convenio colectivo. En general son dos años. El decreto 1007/95 no lo establece, pero sí establece lo que se conoce como la ultraactividad, es decir, no obstante que el convenio venza, no cae, no deja de regir automáticamente, sino que sigue vigente y todas las cláusulas que estableció siguen vigentes hasta tanto entre en vigencia un nuevo convenio colectivo. Por eso hoy siguen vigentes los convenios del '75 del sector priva-

artículos

do, porque muchas veces las relaciones de fuerza hacen que no convenga ahora modificarlos. En la década del '90 eran los empleadores o el Estado los que impulsaban la renegociación y los sindicatos se abroquelaban y trataban de no renegociar y ponían trabas para que siguieran vigentes los del '75, el triunfo era no negociar. Hoy rara vez se renegocia un convenio colectivo en cuanto a condiciones de trabajo, solamente se van renegociando las cuestiones salariales. Por ahí aparece una cosa como la UOM, que eliminó de su CCT una categoría, la del peón, pero no es común que se vayan modificando los convenios colectivos. En síntesis, el convenio colectivo permanece vigente hasta que entre en vigencia otro, no hasta que termine el plazo en él establecido. Y el procedimiento para reformular un convenio colectivo es igual que para negociar el convenio colectivo, pero acotado a esto que explicaba recién. La parte que quiera denunciarlo y volver a negociar, dice qué quiere renegociar, si quiere negociarlo todo de nuevo, o negociar los aspectos salariales o cualquier otro tema, por ejemplo la jornada, se ponen de acuerdo en qué materia y se renegocia sólo eso y el resto continúa vigente.

Muy bien, por hoy terminaríamos aquí. Sin perjuicio de continuar con el debate y quedarnos conversando sobre el tema, les agradezco la atención y su participación. Como decía al comienzo, espero que esta jornada haya sido de utilidad, y continuamos mañana con el resto del programa.

Historia de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales

Pedro Sanllorenti *Director IEC y Secretario Adjunto de CONADU.*

Conferencia dictada en el Curso de Capacitación Gremial del IEC-CONADU (mayo 2007)

La historia de la Negociación Colectiva que hace Matías Cremonte tiene su parte en el sistema universitario. Es por eso que en las próximas líneas intentaré desarrollar los tres aspectos más importantes de la Negociación Colectiva en las universidades: 1- la historia de cómo se llega al decreto 1007/95 que regula la negociación colectiva en las Universidades Nacionales; 2- quiénes representan en teoría y en la práctica a las partes – patrones y trabajadores- de esa negociación y 3- las características principales de los acuerdos alcanzados a nivel general en el sistema universitario y particular en cada universidad.

Historia de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales

En la legislación universitaria, que ahora la estamos recopilando para hacer un trabajo en relación a la Ley de Educación Superior, hay una primera ley que reglamenta el funcionamiento y los estatutos de las Universidades Nacionales que data de 1885, es la ley 1.597 más conocida como la Ley Avellaneda. En realidad cuando se dicta esa ley había sólo dos universidades, estaba la Universidad de Buenos Aires y la de Córdoba. Esta ley estuvo vigente hasta la sanción de la ley 13.031 de 1947, en la que se establece un nuevo régimen universitario. Mientras tanto transcurrió la Reforma Universitaria, se crearon otras universidades, como la Universidad del Litoral que luego dio origen a la de Rosario, la de Tucumán, pero mientras tanto no hubo modificación legal en relación al sistema universitario. En este período quien nombraba los docentes de las universidades, era el Poder Ejecutivo Nacional. Es decir, no sólo se pagaban los sueldos desde el PEN sino que los nombramientos eran hechos por el propio PEN a propuesta de las universidades, después de que éstas realizaban los concursos. Las universidades elevaban ternas y, el equivalente al Ministerio de Educación del momento, decidía quién era el profesor de la materia. Esta situación está prevista tanto en la Ley Avellaneda de 1885, como en la ley 13.031 de 1947 y en su modificatoria la ley 14.297 de 1954. Es decir que hasta la Revolución Libertadora no quedan dudas sobre quién detentaba la responsabilidad patronal: el PEN era el que designaba, además de pagar los salarios por los que los docentes debían realizar las funciones fijadas o previstas en la ley vigente. Las Universidades sólo elevaban ternas y nombraban a los especialistas integrantes de las comisiones de los concursos de los que se generaban las ternas. Luego, el rol patronal que les cabía era la supervisión de la tarea y un nuevo llamado a concurso al finalizar el período de designación, que también debía ratificarse

por parte del PEN. Una vez realizado el nuevo concurso y si el docente era redesignado, adquiría estabilidad en el cargo. En definitiva el sistema que estuvo vigente hasta 1955, aún después de la Reforma Universitaria de 1918, implicaba un sistema de designaciones que luego de dos concursos otorgaban la estabilidad en el cargo. La responsabilidad patronal de la Universidad residía en la supervisión del mecanismo de concursos, siendo la responsabilidad de la designación y la fijación de salarios del PEN.

Después de la Revolución Libertadora aparecen dos grandes cambios en relación a la designación de los docentes: periodicidad absoluta y transferencia de la designación al ámbito universitario. La idea fuerza de la periodicidad absoluta, es decir, la imposibilidad de adquirir la estabilidad en el cargo, implica períodos de designación que terminan siempre con un nuevo concurso, y ya no hay un sistema que permita quedar en el cargo después del segundo concurso. En definitiva aparece la periodicidad absoluta que equivale a inestabilidad absoluta. En esa época surgen Estatutos de universidades, entre ellos el de la UBA, que es el que está vigente ahora y cuya reforma se empieza a discutir en el 2007, e incorporan esta idea de la periodicidad absoluta y que no tiene nada que ver con la periodicidad de la cátedra imaginada por los estudiantes reformistas que era el sistema vigente hasta 1955. El otro aspecto que se modifica es la transferencia a las universidades de una parte de la responsabilidad patronal. Las universidades comienzan a designar a los docentes sin intervención del PEN. O sea que a partir de entonces, el mecanismo de concursos cierra completamente dentro de la universidad, es decir se hace el llamado a concurso, se hacen las evaluaciones, y es un Consejo Académico/Directivo o el Consejo Superior quienes terminan diciendo, este es el docente de esta materia. Sin embargo los salarios siguen siendo fijados por el PEN. Es decir que en todo este período que abarca desde la Revolución Fusiladora/libertadora hasta la década del 90, existió una responsabilidad patronal claramente compartida entre las universidades y el PEN. En realidad hay muchas cuestiones que están en manos de cada universidad y no se han modificado. Muchas de nuestras relaciones laborales son fijadas por ordenanzas de Consejos Académicos o Consejos Superiores o Estatutos de universidades que son distintos entre sí. Y en realidad el hecho de que uno tome un cargo, después de haber realizado un concurso que está reglamentado internamente por esos tres niveles de normas internas, Estatuto, Ordenanzas de Consejo Superior y Ordenanzas de Consejos Académicos o Directivos que están fijando un montón de cuestiones de condiciones de trabajo, al firmar la aceptación del cargo, de alguna manera aceptamos todas las condiciones que impone ese sistema. Y las resoluciones

que dice, se lo nombra a fulano que se lo llamó para tal materia o para tal área de conocimiento y demás, de alguna manera están fijando las modalidades de su futuro trabajo.

En los '90, y con la molestia de nuestra organización gremial, la CONADU, que no cesaba en sus reclamos salariales, comienza a partir de 1992 el intento del PEN de transferir definitivamente la responsabilidad patronal a las universidades, incluyendo por supuesto la fijación de salarios. Primero aparecen algunos decretos en los que se autoriza a las universidades a pagar adicionales por función crítica pero el intento más claro de transferencia de la responsabilidad patronal, se hace por un mecanismo muy particular que es incluyendo un artículo en la ley 24.447, que es la ley de Presupuesto de 1995 sancionada en diciembre de 1994. Mediante el artículo 19 de esa ley de presupuesto se establece "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 y 24.185" (ver legislación en este libro). Para lograr el "consenso" de los Rectores, que apoyaron la iniciativa, en el mismo artículo se establece un monto de incremento presupuestario para el sistema universitario en general para los años 1995 y 1996. A pesar de que estas promesas fueron incumplidas, los Rectores continuaron aceptando el desafío de tener un mayor grado de responsabilidad patronal. Al año siguiente surgen otras dos legislaciones muy importantes: el decreto 1007/95 que reglamenta el artículo 19 de la ley 24.447 y fija el mecanismo y la constitución de las comisiones negociadoras para la negociación colectiva en las Universidades Nacionales, y la Ley de Educación Superior que en su artículo 59 inc. b, establece que las Universidades Nacionales tienen la atribución de "fijar su régimen salarial y de administración de personal".

Tanto el decreto 1007, como la Ley de Educación Superior, como ese art. 19 de la ley de Presupuesto de 1995 obedecen a la lógica del momento político que estaba transcurriendo. Es decir, no sólo tienen que ver con la historia de lo que son las negociaciones colectivas, sino que reflejan la idea de que el Estado Nacional tiende a desprenderse de responsabilidades. Un claro ejemplo lo constituyó la transferencia de la Educación primaria y secundaria a las provincias. En el caso del decreto 1007 quedaron un nivel general de negociación para todo el sistema universitario y un nivel particular por universidad, y simultáneamente un nivel para los colegios preuniversitarios. Este último tiene que ver con la foto del momento y la composición de los sindicatos y las relaciones de fuerza en el momento que había cuando salió este

artículos

decreto en el cual la CTERA no quería quedar afuera de la discusión y como sólo tenía presencia en los colegios logró este apartado que después nunca fue formalmente conformado como sí lo fueron la mesa de negociación del nivel general y las particulares.

Ahora, cómo evolucionábamos nosotros como Federación y como trabajadores discutiendo desde el otro lado en todo este período y cuáles son las características de los convenios colectivos que hemos firmado o pactos o lo que fuere en el ámbito de cada universidad y cómo nos condiciona el hecho de que exista la autonomía universitaria. Luego del proceso hiperinflacionario, habíamos perdido salario de manera muy importante. Para el año 1992 ya veníamos realizando una buena cantidad de medidas de fuerza y hacia junio de ese año se realiza una marcha muy importante, que es de los docentes en general, pero de la que participa la comunidad educativa en general, padres, alumnos etc. Alrededor de 80.000 personas en Buenos Aires movilizándose. Se produce un sacudón que entre otras cosas muestra al gobierno nacional que además de la necesidad de dar respuestas a los reclamos, para el futuro, hay que sacarse el problema salarial docente de encima. En el segundo semestre de 1992, nosotros recibimos por primera vez un incremento salarial en el gobierno de Menem, que fue otorgado en tres cuotas escalonadas, hacia fines de año, en el segundo semestre, después de estos hechos. También ocurrió que empezaron a diferenciarse los sueldos: el aumento privilegió a docentes con dedicación exclusiva, mientras que los que tenían dedicaciones simples y semiexclusivas quedaron postergados. Allí es donde se rompe el nomenclador salarial impuesto por CONADU en 1987. Es decir que en el momento en que el Gobierno se ve obligado a dar un aumento, lo otorga pero lo hace de manera diferencial entre dedicaciones horarias. Y lo repite en 1993. Por supuesto que esto es unilateral y sin negociación con los trabajadores ni sus representantes. Luego comienza a transferir la responsabilidad patronal. Nosotros como Federación ya estábamos bien constituidos. La CONADU nace en el '84 como intento, se constituye en Federación a lo largo de la década del '80 pero a comienzos de la década del '90, ya tenía personería gremial y era la única Federación que podía representar a los docentes universitarios. Cuando se sancionan la ley de presupuesto de 1995 y luego el decreto 1007/95 transfiriéndose la responsabilidad patronal era claro que la CONADU era el interlocutor válido y principal de los trabajadores docentes universitarios. Es más, ya habíamos empezado a tener negociaciones con el CIN, sin estar el decreto 1007 vigente y con más razón una vez que éste se dictó. Sin embargo desde 1993 a 1998 no hubo incrementos salariales ni fondos en el presupuesto para discutirlos. Una vez que se publica el decreto 1007, empezamos a discutir

con el CIN en el Ministerio de Trabajo y, supuestamente en el marco del decreto. Sin embargo no estaban constituidas ni la Mesa de Negociación del Nivel General ni las de los Niveles Particulares que son los requisitos del decreto para el funcionamiento de la paritaria de los docentes universitarios. Y tenemos un acta o dos por año, entre 1995 y 1997, actas que en general no dicen mucho pero constituyen los primeros pasos de negociación. Al comienzo el CIN nombra delegados paritarios a tres Rectores. Es decir, no son representantes paritarios profesionales sino que son los propios Rectores los que cumplen esta función. En algunas de estas actas se les escapa, o sea obtenemos el reconocimiento de derechos gremiales para las asociaciones de base que tenían simple inscripción gremial. Es decir, obtenemos el reconocimiento a los sindicatos que están simplemente inscriptos o los que están en vías de inscribirse, a quienes se les reconocen algunos derechos de organizaciones que tienen personería. Estos primeros Rectores-paritarios son reprendidos por bastante tiempo por otros Rectores hasta que en el CIN resuelven designar a profesionales paritarios que cumplan esta labor. Del mismo modo que los Rectores nosotros tampoco teníamos ningún tipo de preparación para hacer esa tarea ni sabíamos ejercer este derecho de representar, discutir y llegar a acuerdos, por lo que no nos quedó otra que aprender sobre la marcha. En estos años de la década del noventa nosotros hacíamos medidas de fuerza sin ningún logro salarial. Obteníamos reuniones con la Ministra Decibe y distintos Secretarios de Políticas Universitarias pero sólo pudimos reformar aspectos muy sencillos de las reglamentaciones del régimen de Incentivos a los docentes-investigadores, o de algún programa a implementar en las universidades. Hasta que en 1997 nos proponen la inclusión en la ley de presupuesto para 1998 de la idea de un plan plurianual de incrementos salariales con montos específicos para ese año y subsiguientes a discutir en el marco de la Comisión Negociadora prevista en el decreto 1007. La suma a discutir entonces, 50 millones de pesos era la primera de un plan plurianual, que abarcaba los años 1998/1999/2000/2001. Ese preacuerdo de trabajo implicaba – y está escrito en la ley de presupuesto para el año '98- que en años sucesivos se iban a incorporar de manera acumulativa a la masa salarial, 50 millones en 1998, después íbamos a 105 en 1999, y después a 120 en el 2000 y en el 2001. O sea, hacía presuponer que íbamos a poder aumentar salarios negociando en la modalidad que fija el decreto 1007, es decir utilizando fondos presupuestados. Porque ese decreto limita en su artículo 7 temas de negociación que no cuenten con financiamiento específico, cosa que como vemos en la actualidad no ocurre.

Durante el año 98 empieza la discusión de cómo se distribuyen esos 50 millones, y uno de los

artículos

problemas que se detectan es que –como establece el decreto 1007 en su art. 6- tenían que estar constituidas simultáneamente la paritaria del nivel general y cada una de las particulares para poder empezar a funcionar. Es decir la parte empleadora y trabajadora tenían que nombrar a sus delegados paritarios en el nivel general y en cada universidad. Los Rectores debían unificar su representación y el Ministerio de Trabajo debía otorgar el porcentaje de representación de los gremios con alcance nacional y en cada universidad. Después de muchas discusiones, donde ahí sí hubo intereses contrapuestos entre tres actores (incluiría un cuarto, pero por ahora lo dejo separado), que disputan la representación de los trabajadores docentes universitarios en 1998. Los tres actores son la CONADU, la FAGDUT (el sindicato que agrupa a los docentes de la Universidad Tecnológica Nacional) y la UDA que se presenta como sindicato nacional y dice “yo quiero participar también de las negociaciones”. El Ministerio de Trabajo resuelve todo esto junto, es decir la resolución de cómo se constituye la paritaria de nivel general y en cada universidad el 30 de julio de 1998. Entonces firmamos un acta en el Ministerio de Trabajo que entre otras cosas establece que por las resoluciones de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva Nº 93/94/95...hasta la 129/98 se constituyen la paritaria nacional y cada una de las comisiones paritarias de cada universidad con los números consecutivos 94 a 129. En el presente libro se incluyen la resolución Nº 93, comisión negociadora del nivel general y la Nº 129 que es la comisión negociadora de la Universidad Nacional de Mar del Plata. En el caso de la Resolución Nº 93 la representación de los trabajadores esta constituida en un 90% para la CONADU, un 7,5% para la FAGDUT y un 2,5% para la UDA. La constitución de estas comisiones negociadoras está vigente al día de hoy. Si bien ha habido algunos cambios de nombres en los integrantes de las distintas mesas de negociación, no hemos registrado resoluciones ministeriales que modifiquen a estas de 1998. Las personas que están nombradas en cada una de esas resoluciones son las que en teoría hoy son los paritarios tanto en el nivel general, como en cada una de las particulares. No todos viven y la mayoría no está en funciones, ni del lado del empleador, ni de los empleados. En algunos casos hubo algunos que fueron representantes de los empleados y después fueron de los empleadores.

El decreto 1007/95 además de regular las paritarias nuestras a nivel nacional y a nivel particular, regula las paritarias del personal no docente de las Universidades Nacionales. Y en el marco de ese decreto, la FATUN, es decir la federación que reúne a los trabajadores no docentes de las Universidades Nacionales, firmó su convenio colectivo de trabajo. Este convenio está homologado por el Decreto 366/2006 y publicado en el Boletín Oficial bajo el siguiente texto:

“Homológase 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”. Eso es algo que se vuelve importante para nosotros en el momento de discutir con el CIN, porque nosotros aspiramos, en el marco de esta negociación colectiva, a avanzar en un proyecto de convenio colectivo de trabajo. Tenemos un proyecto de convenio que inicialmente se discutió en 1993 y fue actualizado en dos oportunidades por Congreso de la Federación, la última en 2004. Este proyecto que puede consultarse en la página web de la CONADU, reúne todos los derechos y funciones que hasta el momento se nos han ocurrido para los trabajadores docentes universitarios. Es decir, desde las condiciones de medio ambiente de trabajo, las relaciones entre categorías y cargos, hasta los casos de licencias, violencia laboral y el nomenclador salarial de los docentes de colegios y de los universitarios. Hicimos una reforma más de ese nomenclador, y la presentamos por fuera de ese proyecto, y estamos esperando su discusión. Al tener los no docentes su convenio en el marco de la negociación colectiva prevista en el marco del decreto 1007/95, nos facilita la discusión. Actualmente lo que estamos discutiendo con los Rectores, que por cierto han sido bastante reacios a discutir el convenio cuyo primer y único capítulo es el decreto 1470/98, es que de mínima, aquellos capítulos generales contemplados en el convenio colectivo de los no docentes deberían aprobarse para los docentes porque no puede ser que un empleador le reconozca determinados derechos a un sector de trabajadores y a otro no. Ese es el caso de las condiciones de medio ambiente de trabajo que son las cuestiones que ya están acordadas para los trabajadores de un sector de los trabajadores de la Universidad y ahora discutimos nosotros.

El convenio de 1998 – decreto 1470/98

Una vez constituidas las comisiones tal como dice el decreto 1007/95 empezamos a negociar en ese marco. Seguimos discutiendo y seguimos con los paros y otras medidas de fuerza. Todo para tratar de repartir los 50 millones de pesos que estaban en la ley de presupuesto para los docentes universitarios. En el mes de septiembre del año '98, alcanzamos el primer y casi único miniconvenio que tenemos firmado entre la Federación y el CIN. Convenio que cumplió con todos los requisitos previstos en el decreto 1007 y fue homologado mediante un

artículos

decreto del PEN. Porque a diferencia de lo que ocurre en la negociación de cualquier convenio colectivo el decreto 1007 agrega una nueva barrera. Es decir no sólo hay que llegar a un acuerdo entre el CIN y la CONADU, sino que plantea un mecanismo de revisión por parte del PEN. El PEN puede: objetar y voltearlo; reconocerlo y emitir un decreto, o no hacer nada y luego de un tiempo si alguna de las partes pide su registro y/o publicación en el Boletín Oficial, alcanzar la vigencia definitiva. Los 50 millones de pesos representaron en ese momento, algo así como el 7% de aumento de la masa salarial en discusión y fue el único aumento salarial entre el año 92 y el 2002/2003. Ese saltito del 7% no representa nada en relación a las discusiones actuales: en 2006 estamos discutiendo el 20%, el año pasado el 30% y el anterior el 40% de la masa salarial. Arrancamos de abajo, con sueldos muy inferiores pero esas cifras que representan varios cientos de millones de pesos por año es como estamos discutiendo ahora.

En este convenio que tuvimos, y que fue homologado por el decreto 1470 (firmado por Menem-Rodríguez- Decibe-González), están homologados los puntos 1 al 7 del acuerdo que forman parte de ese decreto como un anexo –ver legislación en este libro-.

Este miniconvenio colectivo es el único que nosotros tenemos. Allí se fijan las obligaciones de los docentes, que en realidad son extractos de los Estatutos de las UUNN. En realidad es una especie de homogeneización de la interpretación de lo que había en los estatutos de las UUNN para las obligaciones de las distintas categorías docentes, muy lavada porque donde se cambiaba una coma, una universidad decía no porque “mi estatuto dice tal cosa....”. En realidad las obligaciones de los docentes no se modificaron prácticamente en nada, ni generamos un derecho muy importante para los docentes. Sin embargo, se establece el derecho al perfeccionamiento docente gratuito. Derecho que sólo pudimos alcanzar en algunas universidades y que recién hoy estamos tratando de garantizar a nivel nacional, mediante la inclusión de 2 millones de pesos para este año y podría haber algunos más para el año que viene. En el acuerdo de 1998 también se fija el régimen de incompatibilidades en el sistema universitario, donde está esta idea de que las dedicaciones exclusivas tienen 40 o más horas de trabajo -porque había universidades donde las dedicaciones exclusivas eran de 45-, las semis de 20 a 22 y las simples de 10 a 12 horas, y la idea de que nadie en el sistema universitario puede trabajar más de 50 horas. Se establece quiénes conforman la planta docente, aunque hoy sigue sin respetarse. En realidad lo que quisimos hacer con este artículo fue separar las plantas de gestión y los cargos docentes que eran usados para trabajos no docentes o de

gestión. La idea de ese artículo es preservar los cargos docentes para los que efectivamente cumplen la función de docentes. Se estableció un lineamiento de hacia dónde íbamos en la discusión de la estructura salarial. Es decir, la idea del nomenclador y de un adicional para las dedicaciones exclusivas que hoy seguimos discutiendo y viene desde entonces. Por último está la tabla del aumento salarial que se consiguió con el reparto de esos 50 millones que, repito, fue sólo del 7% y en su estructura intentamos, sin mayor éxito, recomponer el nomenclador salarial que en 1992 y 1993 había sido destrozado con los aumentos diferenciales por dedicación. También, se estableció la cuota de solidaridad que es la cuota que, de acuerdo a la legislación vigente, queda para la Federación en un acuerdo de este tipo. En ese caso fue del 2% de la masa salarial negociada, es decir un millón de pesos. Estos fondos permitieron años después la compra del Edificio de la CONADU en Pasco 255. En realidad para la CONADU correspondieron 900 mil pesos, porque teníamos el 90% de la representación y el resto fue para FAGDUT y UDA.

Los actores de la negociación

Ahora bien, si retomamos el tema de la representación y analizamos cada una de las resoluciones que hay en todas las universidades y en el sistema, se ve que la UDA tiene en algunas universidades el 0%, en otras el 1%, en otras el 2%, dependiendo si tenía 4, 5, 10 o ningún afiliado en alguna universidad. Es decir que en ese entonces la presencia o no de afiliados de la UDA nos daba el 100%, el 99% o el 98% de la representación salvo en la Universidad Tecnológica que estaba sólo la FAGDUT. Y esa era toda la variación. Hoy la representación de los trabajadores cambió. Hay al menos tres federaciones que en los papeles o de hecho tienen presencia, más la UDA que ha disminuido sensiblemente el número de afiliados universitarios, la FAGDUT, y varios gremios de base han obtenido su Personería Gremial por lo que tendrían derecho a participar al menos en la Paritaria Particular. Está además la CTERA, cuya actuación en 1995 se tradujo en un párrafo del decreto 1007, que establece un nivel de negociación exclusivo para establecimientos no universitarios de las Universidades Nacionales. En realidad, tanto en aquél momento como ahora sólo tiene representación y afiliados en colegios que dependen de dos o tres universidades y es por eso que sólo lograron que hubiera un artículo, como el N° 9 en el decreto 1007, que establece el nivel preuniversitario de negociación. Es

decir que entonces se reconoció la posibilidad de constituir una mesa de negociación diferente para el nivel de los colegios pero no se incluyó a la CTERA en la Mesa de Negociación del Nivel General cuando se dictó la Resolución N° 93. El artículo 9 del decreto 1007, nunca fue reglamentado es decir que no tiene una resolución como la N° 93 del Ministerio de Trabajo, diciendo para los niveles preuniversitarios esta es la representación que incluye a la CTERA. Y al día de hoy, año 2007, la CTERA pide su incorporación a la Comisión Negociadora del nivel general como un representante más y participa o ha participado de hecho, en reuniones realizadas en los dos últimos años, fundamentalmente en las relativas a colegios. La división de la CONADU en tres federaciones ocurrida a partir de 1999 también es una situación de hecho no reflejada en la reglamentación de la negociación. La CONADU es la entidad madre de la cual, hay dos grandes desprendimientos. Primero la Conadu Histórica cuyo nombre de fantasía fue autoimpuesto por quienes luego de una fractura de la Federación decidieron conformar una nueva y solicitaron su inscripción gremial y luego su personería tornando cada vez más difícil la posibilidad de continuar trabajando de manera unificada. Y luego, la Fedun que resulta de una nueva fractura de la CONADU que, a instancias de la CGT, obtiene rápidamente su inscripción y personería gremial. En realidad la composición actual de las federaciones de trabajadores docentes universitarios no está reflejada ni representada legalmente en la constitución de la comisión negociadora del Nivel General. Es decir que, pese a que nos reunimos en presencia de representantes del Ministerio de Trabajo, la Comisión que está trabajando hoy no refleja la composición actual de la representación gremial, ni siquiera la reconocida por el propio Ministerio de Trabajo. Por otra parte en la realidad funcionamos con comisiones de negociación que no están fijadas en ninguna ley ni decreto. Trabajamos en una comisión negociadora que funciona en el CIN, a la que llamamos Mesa de Negociación Salarial. Esta comisión es informal desde el punto de vista legal, pero están la mayoría de los actores representados: por los trabajadores CONADU, CONADUH, FEDUN, FAGDUT, CTERA, (sólo falta la UDA cuya representación real debe ser hoy inferior al 1%), por la patronal está la representación del CIN. La Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, participa con un doble rol de patrón y garante de los acuerdos a pesar de no figurar en el decreto 1007/95 ni en resolución alguna del Ministerio de Trabajo. Y los acuerdos que alcanzamos ahí, intentamos homologarlos o traerlos a la paritaria formal en el Ministerio de Trabajo. Todo esto conlleva una gran complejidad en la práctica de la negociación. Sin embargo, si uno analiza lo que ocurre en cada acuerdo firmado y vigente desde 2003, unos siete acuerdos, se clarifica. El CIN mantiene un rol de empleador que no pone fondos ni mejoras en las condiciones de

trabajo, y se convierte más en una presencia necesaria, por lo que dice el decreto 1007, más que en el representante de la parte empleadora. Los fondos que se requieren en los acuerdos los termina proveyendo el PEN y luego el Congreso de la Nación en la siguiente ley de Presupuesto. Entonces la SPU, más que garante, se convierte en la representación del PEN en la Mesa de Negociación. Su firma lo que garantiza es la provisión de los fondos. Es decir que, a pesar de que a través del artículo 19 de la ley de presupuesto de 1995 se delegó la representación patronal en las universidades, los salarios los discutimos mano a mano con el PEN en presencia de los Rectores, con quienes a veces discutimos, nos aliamos o alejamos sobre cómo aplicar los aumentos. En definitiva el hecho de que nosotros, la CONADU y el resto de las representaciones gremiales, hayamos decidido trabajar el salario de manera centralizada y no universidad por universidad, permitió que casi no hubiera dispersión salarial pese a que las leyes, los decretos, y las intenciones de los años '90 se mantuvieron por más de diez años. Incluso a pesar de las divisiones gremiales, nos peleamos con el PEN que es el que va a poner la plata, mientras los Rectores miran o a lo sumo acompañan tibiamente nuestra posición o la de la SPU. Sólo en el año 2003 y luego de dos aumentos en el Presupuesto Nacional otorgados a las universidades que no preveían aumentos salariales luego de la devaluación, dimos rienda suelta y discutimos universidad por universidad. Demostramos docentes y no docentes que se podía incrementar los sueldos de manera disparatada, no unificada, con las modalidades más diversas, pero se podía. Rectores y gobierno aprendieron rápidamente la lección y volvimos a discutir rápidamente de manera centralizada, siendo los adicionales del nivel particular conseguidos entonces, muy poco significativos en el volumen global de masa salarial. Los acuerdos como los que hoy estamos trabajando, requieren un aumento presupuestario no previsto en la ley y requieren partidas autorizadas por el Jefe de Gabinete del Gobierno Nacional.

Las dificultades de trabajo que tuvimos con el CIN tienen que ver con dos cuestiones básicas: por un lado la decisión de los Rectores y, en menor medida de las universidades, de no trabajar la mayoría de los aspectos de nuestro proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo, y por el otro nuestra dificultad para hacerlos sentar en la Mesa de Negociaciones con la fuerza suficiente como para que exista un efectivo avance. Como vimos antes, la necesidad de contar con más presupuesto para avanzar en algunos aspectos más allá del salarial, comenzó a dilucidarse en los hechos y, porque si nos ponemos de acuerdo con los Rectores, resulta mucho más fácil que el PEN encuentre los fondos. Sin embargo, en el pensamiento de quienes gobiernan las

artículos

universidades persiste una idea que deriva de su concepción de la “autonomía universitaria” que los lleva a pensar cosas tales como “en mi universidad yo hago lo que quiero y lo que se me antoja, para lo que sea y sin necesidad de rendir cuentas”. La autonomía es invocada para cosas muy distintas y algo que está en debate es precisamente, qué significa o qué quiere decir la Constitución cuando habla de autonomía universitaria. Y también: qué es lo que se quiso decir en el '18 y qué es lo que se va a discutir ahora con la futura Ley de Educación Superior. Pero la vigencia de la autonomía universitaria y el hecho de que en los Estatutos de muchas universidades se fijan parte de las condiciones de trabajo de los docentes nos dificultan el tratamiento de algunas partes del convenio colectivo de trabajo, incluso aquellas que contienen derechos que les han sido reconocidos al personal no docente en su convenio colectivo también firmado en el marco del decreto 1007/95. También ha ocurrido que, luego de alcanzado un acuerdo en la paritaria local, es desconocido por el Consejo Superior, aún cuando estén hechos en el marco de toda la reglamentación vigente. Y entonces comienza la disputa por el reconocimiento de los acuerdos alcanzados. Desde que tenemos conocimiento de los procesos de negociación colectiva, un acuerdo paritario realizado en las condiciones que establece el decreto 1007, en una Mesa de Negociación reconocida por el Ministerio de Trabajo, tiene valor de ley. Es decir, que estaría por encima del Estatuto de la propia universidad. Y esa es una cuestión en la que los abogados de las universidades y los sindicatos nunca nos vamos a poner de acuerdo, en algunos casos porque a algunos no les conviene.

Lo otro que podemos mirar en todos los acuerdos firmados es quiénes garantizan que los mismos se cumplan desde los trabajadores. Y la CONADU hasta ahora, a pesar de las divisiones y la complejidad de la negociación ha sido quien desde la representación de los trabajadores garantizó los acuerdos. Los redactamos, los firmamos y los garantizamos. Por supuesto que es mejor que el resto de las representaciones gremiales participe y que haya distintas posiciones, se debata, se mejoren los acuerdos. Pero hasta ahora la CONADU fue la que garantizó los acuerdos, a veces con la histórica, a veces con la FEDUN y la CTERA, y muchas veces sola. Hasta hemos modificado decisiones del PEN en el aumento del 2004, decisiones difundidas en la prensa con acuerdo presidencial. En definitiva, una cosa es lo que está escrito y otra cómo funcionan las cosas. En realidad funcionan como se puede. Depende de la fuerza que tiene un sector de trabajadores para obligar a las otras partes a sentarse a negociar y a discutir un convenio, esa es la clave y es lo que discutimos en nuestros Plenarios y Congresos. Seguimos con la medida de fuerza o estamos débiles, o firmamos con lo que hemos conseguido hasta

acá o seguimos con las medidas. Ya avanzamos un poco, ¿tironeamos un poco más? ¿Alguno de los otros actores nos acompaña? Los que quieren seguir con las medidas ¿realmente las pueden garantizar? Todo tiene que ver con eso, tenés fuerza o no para poder discutir y avanzar en la firma de un convenio. Tenés la fuerza o no como para firmarlo solo y bancártela, tenés la fuerza o no como para seguir solo o acompañado con las medidas de fuerza, esas son las claves. Si tu mandato es claro surge desde la base y existe democracia y órganos de gobierno en los gremios y la federación, si los mandatos son claros en el Congreso y en el Plenario, tenés la respuesta y sabrás si podés seguir peleando o debés firmar por lo conseguido, y si no tenés un quilombo interno. Pero en la Mesa de Negociación vale lo que firmás y mucho más si tiene respaldo suficiente abajo. Entiendo que nuestra posición siempre prevaleció porque estuvo respaldada por ideas, propuestas y consignas, racionales y ampliamente conocidas por todos los actores. Si uno lee los documentos que escribimos y aprobamos en la CONADU y los compara con las actas-acuerdo firmadas en la Mesa de Negociación Salarial, se puede apreciar cómo nos anticipamos, a veces en más de un año, en las propuestas que luego se consolidan. Esa característica de propuesta y racionalidad sumada al volumen y ubicación estratégica de nuestra representación es la que permite avanzar en los acuerdos, a veces con la mayoría de los actores trabajando para que no se efectivicen.

Una vez que está firmado el acuerdo resulta necesario consolidarlo. Para esto resulta muy importante homologarlo o registrarlo. Porque una vez que pasan el calor y el fervor de las discusiones en la mesa de negociación, las sensaciones se enfrían y los que tienen que cumplir pueden, como ha ocurrido en varias oportunidades, hacerse los distraídos e incumplir partes importantes del convenio firmado. Y eso suele ocurrir en momentos en los que no siempre se puede reunir la misma fuerza que la que condicionó la firma del acuerdo. Y mientras esa fuerza se reúne, el reclamo legal debe estar siempre a mano. Y lo que se firma en un papel como acuerdo paritario y está registrado en el Ministerio de Trabajo tiene valor de ley y puede ser utilizado mucho mejor que lo que está en un cajón. Ahora bien, como la Resolución del Ministerio de Trabajo 93/98 sigue vigente y nos otorga la mayoría en la representación, a la CONADU le conviene firmar sola los acuerdos. De esta manera se evita que el resto de los actores gremiales pueda alterar el proceso de homologación, como ocurrió con algunos acuerdos en los que la CONADUH participó y luego, al ser erróneamente invitada por el Ministerio de Trabajo, accionó para trabar el acuerdo alcanzado y su registro formal. No está mal desde el punto de vista de la negociación y organización trabajar todos juntos, sin embargo en el

momento de la firma hay que garantizar que todos los actores puedan y quieran firmar también en el Ministerio de Trabajo. Por último, el Ministerio de Trabajo debe constituir la Mesa de Negociación reconociendo a todos los actores de manera que se sepa quienes bancan el acuerdo y quienes sacan los pies del plato. En el momento en que todas las Federaciones representativas de los docentes universitarios tengan el reconocimiento de la Personería Gremial, el Ministerio de Trabajo deberá reconstruir la formalidad en la Paritaria o Comisión Negociadora del Nivel General.

Los acuerdos en las comisiones negociadoras particulares

Con respecto a las negociaciones que hemos mantenido a nivel de cada universidad también existe una historia previa y una posterior al decreto 1007/95. A medida que los gremios de base se fueron conformando mantuvieron distintos grados de disputa en cada universidad. Sin embargo hay que destacar que no todos los gremios aspiraban desde su conformación a ejercer la representación de los trabajadores y en muchos casos su actividad se tradujo en actividades más ligadas a la representación política al interior de la universidad y la conformación de espacios que disputaran en ese terreno o dentro de la CONADU. Así y paulatinamente, un grupo de gremios se destacó por intentar alcanzar el mayor grado de institucionalidad posible. Esta práctica se realizó a la par de la construcción de un reconocimiento institucional de hecho, garantizado por conquistas de algunos derechos y condiciones de trabajo al nivel de la universidad. Surgieron entonces los estatutos de los gremios de base, de la federación, las inscripciones y las personerías gremiales. Estos son los casos de los gremios de Mar del Plata y La Plata, que vamos a analizar aquí para tener un detalle de las características de los acuerdos a nivel local o particular realizados antes y después del decreto 1007/95.

En el caso de Mar del Plata, hubo un reconocimiento de ambas partes, sindicato representando a los trabajadores docentes y universidad como patronal, previo a la existencia del decreto 1007/95. La Agremiación Docente Universitaria Marplatense, ADUM, nace con sus estatutos en 1988. Existió entre 1983 y 1985 otra Asociación de Docentes e Investigadores, ADI, que participó en la fundación de la CONADU pero se disolvió a poco de normalizada la Universidad. A principios de la década del '90 el gremio solicitó la inscripción gremial, que fue otorgada en

1992. Por ese entonces se generó una comisión denominada Comisión de Asuntos Laborales Docentes, con sus siglas CALDO, que hacía las veces de paritaria local labrándose varias actas acuerdo. Entiendo que esta posibilidad en parte tuvo que ver con la concepción de quien entonces era Rector de la Universidad y que había tenido un pasado ligado a lo sindical. Similar a lo que ocurrió con quien fue Rector de la Universidad de San Juan y luego Secretario de Ciencia y Tecnología de la Nación, pero antes fue Secretario General de la CONADU en la década del '80. En las discusiones del CIN se veía y se ve, que un Rector que tiene estos antecedentes lleva una discusión de manera distinta al conjunto, sobre todo cuando había discusiones con nosotros o con representantes del gremio de los no docentes. Eso hace que tengan una percepción distinta y que hayan querido llevar adelante una negociación más allá de la letra de la ley. Hoy ese esquema entiendo que se va modificando lentamente porque cuando todos los sindicatos discuten salarios y convenio colectivo, todos los años, se recupera la gimnasia negocial y todas las partes, incluyendo la patronal, encuentran el beneficio de ordenar las discusiones utilizando este mecanismo, como ocurre en la mayoría de los países europeos. Volviendo al CALDO, nosotros conformamos esa comisión, y tratábamos temas que nos preocupaban pero que eran bastante menores que un convenio colectivo. Resolvimos una cuestión del adicional correspondiente al decreto 1610/93 que fue un intento del PEN de absorber parte de los presupuestos universitarios para sueldos. Lo resolvimos dos o tres años después de iniciado y fue un logro importante para el sindicato. Una vez que fue reconocida nuestra paritaria del nivel particular, con la Resolución del Ministerio de Trabajo N°129/98, los mismos actores del CALDO fuimos designados integrantes de esa mesa de negociación. Desde entonces llevamos un registro numerado de todas las actas acuerdo. En agosto de 2007 llevamos un total de 51 Actas-Acuerdo. Estas actas resumen la relación ADUM y la UNMDP entre los años 1999 y la actualidad. No hay actas por fuera del marco de la convocatoria de la paritaria del nivel particular. Las gestiones de los tres rectorados que hubo en ese período, fueron reemplazando a sus representantes y, por las dudas, cada vez que hubo una modificación en la composición del rectorado nosotros exigimos que la universidad nombrara a sus delegados paritarios. Esto era aceptado por el Ministerio de Trabajo pero nunca se emitieron las Resoluciones respectivas que reemplazaran a la RMT N° 129/98. Los delegados paritarios de la universidad fueron a veces nombrados por el Rectorado con acuerdo del Consejo Superior o directamente por el rectorado. Esto presenta problemas adicionales en el momento de tener que dirimir al interior de la universidad el valor o los alcances de un acuerdo paritario. Porque los consejeros superiores, en especial los decanos a los que no les conviene un acuerdo ya fir-

artículos

mado, prefieren decir que como no fue resuelto por Ordenanza del Consejo Superior no tiene validez. Y la ley es bien clara, el que negocia en una paritaria tiene que tener las atribuciones suficientes como para actuar representando al sector patronal o de los trabajadores y, una vez que firma, el acuerdo tiene valor de ley. También puede haber un problema político interno en el que le delegan el problema de la paritaria al Rector, esto es para sacarse el problema de discutir con los gremios. Es decir, "ya que ganaste el rectorado, y yo perdí, agarrate ese problema". Si analizamos las actas firmadas en Mar del Plata (ver al final del libro) de la Nº 37 a la Nº 40 encontramos temas de todo tipo. Algunos muy menores para lo que sería un convenio en el ámbito del Ministerio de Trabajo o lo que se entiende como convenios de nivel general o convenios colectivos. En algunos casos se resuelven cuestiones de mal pago de un componente del salario a una o más personas, si van a cubrir un cargo simple en una facultad o no, si se retrotrae la situación de un docente que en una facultad tuvo un problema, reconocimientos de antigüedad, fechas de pago de incentivos, etc. etc. Pero hay cosas que son importantes, por ejemplo el diseño, puesta en funcionamiento y modificaciones de todo el programa de capacitación gratuito para los docentes que desde el año '99 a la fecha se lleva a cabo en nuestra universidad y que ahora se toma como ejemplo para todo el sistema universitario. También hubo un aumento salarial local, que peleamos en el año 2002 que, como decía más arriba, fue el único año que como Federación tomamos la decisión de discutir universidad por universidad. Los no docentes desde hacía tiempo que discutían de esa manera, gremio por gremio, universidad por universidad, utilizando el presupuesto interno otorgado a la universidad. Es decir fue la política de buena época de la FATUN, mientras que la CONADU decidió discutir de manera centralizada. Sin embargo cuando en el año 2001 y 2002 hubo aumentos de presupuesto y seguíamos con el único y último aumento salarial del año '98, nosotros dimos la libertad de discutir universidad por universidad su aumento y los aumentos aparecieron. De hecho las diferencias que tenemos, las poquísimas diferencias que los docentes universitarios que trabajamos en distintas universidades tenemos de sueldo, se produjeron en ese año y por ese motivo. Otras cuestiones que tratamos en estas actas fue, la bancarización de los pagos de sueldos, si se hacían en un banco u en otro y cuáles eran las condiciones que habían pactado entre la universidad y el banco para hacer los retiros de sueldo, si eran en unos cajeros o si en todos eran gratuitos o cuántas se podían hacer, etc. Una vez que tenemos un grupo de actas firmadas, lo que tratamos de hacer es registrarlas en el Ministerio de Trabajo. Sobre todo cuando nos parece que hay un acta importante, o están por cambiar las autoridades de la Universidad, llevamos un conjunto de esas actas a la Delegación del Ministerio de Trabajo

de la Nación. Entonces nos reunimos en presencia de un agente del Ministerio, junto con los representantes de la universidad y decimos “vinimos a registrar estas actas” y escribimos un acta pequeña que dice cuáles son las actas que se adjuntan para registrar. Es decir, que en lugar de ir al Ministerio de Trabajo cada vez que se realiza o intenta un acuerdo, nos reunimos en la universidad o en el gremio y luego los vamos registrando en grupos. Esta es una práctica de buena fe, porque hay momentos en los que conviene reunirse en el ámbito del Ministerio de Trabajo y usar a éste como árbitro de la discusión.

El conjunto de actas de la Nº 37 a la Nº 40 suscriptas en la paritaria particular ADUM-UNMDP (ver al final del libro) fue registrado con este mecanismo. Hemos incluido en el ejemplo al conjunto de resoluciones o disposiciones internas del Ministerio de Trabajo porque resulta interesante la serie de vericuetos empleados por éste hasta su registración definitiva con la escueta nota que culmina diciendo “... quedando registrado con el número 494/05”. Si uno sigue el expediente se verá que el Ministerio de Trabajo hace una interpretación sui generis del decreto 1007/95. El decreto dice que los acuerdos de nivel particular o general notificados al Ministerio de Trabajo deben ser elevados al Poder Ejecutivo Nacional, a los efectos de que éste dicte el acto administrativo que corresponda. Esto es un absurdo que deriva de la necesidad del Estado de cubrirse de sus propios actos porque en los acuerdos paritarios de la actividad privada, basta el acuerdo para su registro. En el caso del acuerdo paritario de 1998 el acto administrativo de reconocimiento fue el Decreto Presidencial 1470/98 mientras que, para las actas acuerdo ADUM-UNMDP se interpretó que con el número de registro ordenado por la Subdirección Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, bastaba. Podría ser que un acuerdo que se va del marco de las leyes vigentes fuera observado por el Ministerio de Trabajo, pero que en un caso se haya utilizado un Decreto Presidencial y en otro una Resolución de un funcionario tres escalones más abajo que el Ministro de Trabajo, nos muestra el celo que se guardaba por nuestra paritaria en los '90.

Con respecto a la validez de estas actas y las consecuencias que se generan al interior de cada universidad, debemos decir lo siguiente: a pesar de que la legislación nos apoya no siempre resulta fácil que se reconozca, por todos los actores de la universidad, lo acordado. Hay quienes internamente, continúan invocando a la Autonomía Universitaria y la diferencia en el rol de funciones entre el Rectorado, el Consejo Superior y los delegados paritarios, para no cumplir o retrasar la aceptación de lo acordado. En este caso no faltarán asesores letrados

artículos

que integran los departamentos legales de la universidad que emitirán dictámenes en este sentido. Llegándose al extremo, podría cometerse un asesinato en la universidad amparado en la autonomía universitaria. Pero de lo que no se percatan estos asesores que opinan que un acta paritaria no puede estar por encima de una Ordenanza del Consejo Superior o el Estatuto de la Universidad, es que son los representantes o delegados paritarios de la universidad los que en uso pleno de sus libertades y atribuciones han firmado el acta. Es decir la universidad haciendo uso de su autonomía, les ha delegado esta función y ellos han cumplido, por lo que la autonomía ha sido respetada en el momento en que se firma el acuerdo. Hasta ahora no tenemos ejemplos de casos en los que hayamos tenido que recurrir a la justicia laboral, sin embargo hemos estudiado el camino para llegar a esa instancia. En ese caso lo más apropiado es elevar un reclamo al Consejo Superior o al Rector, según corresponda, y luego enviar un pronto despacho para agotar la vía administrativa interna y luego recurrir al Ministerio de Trabajo y/o a la Justicia Laboral.

En los documentos que hemos incluido se muestra el ejemplo de acuerdo en la paritaria local entre ADULP y la UNLP. En este caso se trata de un acuerdo que modifica lo establecido en una Ordenanza de la propia universidad que regula el régimen de licencias, como así también se establecen pautas para evitar la precariedad laboral, se establece un régimen de subrogancias, y se comienza a aplicar el principio de gratuidad para los docentes estableciendo vacantes en todas las actividades de posgrado. En este caso y luego de presentado el acuerdo ante el Ministerio de Trabajo, hay una nota de reclamo al Ministro de Trabajo, de Carlos De Feo, Secretario General del Gremio ADULP, en la que se pide que se publique la copia certificada del Convenio Colectivo, citando la normativa vigente. En este caso el expediente circula llegando a tratarse por parte de la Subsecretaría de Asuntos Legales de la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación, y vuelve a la Secretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo la que dispone proceder a modificar una disposición interna entendiendo que el acuerdo ya rige formalmente por lo establecido en el segundo párrafo del art. 12 de la Ley Nº 23.929, registra el acto y notifica a las partes. Es decir que lo establecido en el decreto 1007/95 obligó al PEN a analizar internamente cómo se dictaba el acto y, luego de interpretado por la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia, queda claro que con que intervenga sólo el Ministerio de Trabajo alcanza. El caso de La Plata continúa porque la Universidad incumplió parcialmente los acuerdos y el hecho de que los mismos fueran registrados en el Ministerio de Trabajo habilitó al gremio a presentar una denuncia y hacer que éste fije una audiencia con los

representantes de la Universidad para destrabar el asunto, hecho que ocurrió más tarde.

En definitiva se trata de un procedimiento engorroso pero que nos habilita primero a que el Poder Ejecutivo actúe de árbitro y luego, de ser necesario, la vía legal.

Otro aspecto que no mencionamos es que la Federación con Personería, es decir la CONADU es convocada ante la oficina del Ministerio de Trabajo de la Nación previo a la homologación de los acuerdos paritarios locales. Esto ocurre aún cuando los gremios locales tienen personería gremial. Pero en los casos en los que el gremio tenga simple inscripción, de no mediar la intervención de la CONADU, los acuerdos alcanzados se archivan sin homologarse ni registrarse, porque los sindicatos con simple inscripción gremial no pueden firmar convenios. En Mar del Plata tuvimos que volver a presentar los expedientes de homologación o registro invocando a la Federación, cuando el gremio local no tenía personería gremial. Los gremios que tienen personería gremial pueden iniciar los expedientes sin necesidad de que los mismos sean presentados por la Federación. De todas maneras la CONADU será notificada e intervendrá en el expediente previo a su registro.



Convenios O.I.T

Negociación Colectiva

C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	60
C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981	68
R159 - Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	72
R163 - Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981	80

C151-Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

Nota: Fecha de entrada en vigor: 25:02:1981

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 27:06:1978

Sesión de la Conferencia: 64

Sujeto: Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión; Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo); Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de

aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

- 1.** El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
- 2.** La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
- 3.** La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos

con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Parte III. Facilidades que Deben Concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Parte V. Solución de Conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Parte VI. Derechos Civiles y Políticos

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Parte VII. Disposiciones Finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

R159 - Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

Recomendación sobre los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 64

Fecha de adopción: 27:06:1978

Sujeto: Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

I.-

1) En los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes III, IV o V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.

2) Los procedimientos a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo deberían ser de tal naturaleza que no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos.

II.-

1) En caso de negociación de las condiciones de empleo de conformidad con la parte IV del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, las personas u órganos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública, y los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas, deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

2) En el caso de que existan métodos distintos de la negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de las condiciones de empleo, el procedimiento para asegurar esa participación y para determinar de manera definitiva tales condiciones debería preverse mediante la legislación nacional o por otros medios apropiados.

3) Cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos, de conformidad con el párrafo 2, subpárrafo 1), de la presente Recomendación, normalmente debería especificarse su período de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas.

4) Al determinar la naturaleza y alcance de las facilidades que deberían concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, de conformidad con el artículo 6, párrafo 3, del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, se debería tener en cuenta la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

R159 - Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 11:08:1983 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 19:06:1981

Sesión de la Conferencia: 67

Sujeto: Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (LDS) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y tomando nota de que este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos;

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apro-

piadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Parte II. Métodos de Aplicación

Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

R163 - Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva

Recomendación: R163

Lugar: Ginebra

Sesion de la Conferencia: 67

Fecha de adopción: 19:06:1981

Sujeto: Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981:

I. Métodos de Aplicación

1. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

II. Medios para Fomentar la Negociación Colectiva

2. Siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organiza-

ciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.

3. En la medida en que resulte apropiado y necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que:

a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;

b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

4.

1) En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.

2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.

5.

1) Las partes en la negociación colectiva deberían adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.

2) A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas deberían poder prestar asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.

3) El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación deberían ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.

4) Esta formación debería impartirse sin perjuicio del derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.

6. Las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.

7.

1) En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

2) Con este objeto:

a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores -públicos y privados - deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;

b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

8. En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967.

III. Disposición Final

9. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.



Leyes

Negociación colectiva

Ley 23.929	88
Ley 24.185	98
Artículo 19 - Ley Presupuesto Nacional 24.447	106
Ley 24.521	108

Ley 23.929

Negociaciones colectivas de trabajadores docentes

Buenos Aires, 10 de abril de 1991

BO - 29/04/1991

Vigente

Noticias accesorias:

Cantidad de artículos que componen la norma: 27

Cantidad de artículos que establece la entrada en vigencia 26

Fecha de entrada en vigencia: 29 04 1991

Descriptores:

Docentes-Convenios colectivos de trabajo-Asociaciones profesionales de trabajadores-Estado empleador- Autoridad de aplicación-Ministerio de trabajo y seguridad social-Conciliación laboral-Huelga-Aportes sindicales-Comisión federal de política laboral para los trabajadores docentes.

I. Disposiciones Generales (artículos 1 al 8)

Artículo 1º. Quedan comprendidas en la presente ley las negociaciones colectivas que se entablen entre el Estado y las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores docentes, cualquiera sea el nivel, rama o especialidad, siempre que presten servicios en escuelas, establecimientos, institutos o universidades, sin más condición que la de mantener relación de empleo con un ente oficial.

Artículo 2º. La representación de los trabajadores será ejercida conforme las normas de la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores, en su respectivo ámbito personal y territorial de actuación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación procederá a definir, al tiempo de constituir la comisión negociadora, el porcentaje de representatividad que le corresponderá a cada una de las partes, a los fines de la conformación de la voluntad del sector del trabajo, de acuerdo con las pautas establecidas en las leyes 23.546 y 14.250.

Artículo 3º. La representación del Estado será ejercida por las autoridades del máximo nivel de cada uno de los ámbitos en que la negociación se efectúe. Las negociaciones podrán ser asumidas por funcionarios de nivel no inferior a subsecretario, en el orden nacional, o de nivel equivalente en los órdenes provincial o municipal, pero los acuerdos deberán ser firmados por la máxima autoridad educativa de cada jurisdicción, como condición para su validez. En el orden nacional, juntamente con el Ministerio de Educación y Justicia, concurrirán en representación del Estado el Ministerio de Economía y la Secretaría de la Función Pública.

Artículo 4º. Habrá dos niveles de negociación, a saber:

a) Federal. Será integrado por un conjunto de jurisdicciones educativas provinciales, con la jurisdicción educativa nacional. La representación sindical deberá ser asumida por la o las asociaciones de trabajadores con personería gremial y ámbito de actuación en toda la República, salvo aquellas organizaciones con personería gremial, sectoriales o jurisdiccionales que no hayan delegado su representación, las que por sí integrarán la comisión federal en los términos previstos en la legislación vigente. La negociación colectiva en este nivel tenderá a brindar un marco general de carácter laboral, aplicable a las diversas jurisdicciones.

b) Sectorial. Será integrado por cualesquiera de las jurisdicciones educativas (nacional, universitaria, provincial o municipal), con las asociaciones sindicales representativas del personal docente de cada una de ellas. Esta negociación se integrará también con las asociaciones sindicales de grado superior, cuyo ámbito personal y territorial de actuación las habilite para representar a los docentes que de esa jurisdicción dependan.

Artículo 5º. Cualquiera de las partes de la negociación podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una comisión negociadora, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación. Tratándose de la jurisdicción nacional, el pedido deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora dentro del plazo de 15 días. En los niveles federal y sectorial, las partes podrán convenir libremente el mecanismo de funcionamiento que consideren más adecuado o requerir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la constitución de una comisión negociadora quien deberá hacerlo dentro del mismo plazo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 6º. Las partes procurarán articular la negociación en los distintos niveles. En la negociación a nivel sectorial, las representaciones estatal y sindical procurarán ajustarse a la normativa negociada en el nivel federal. Si se tratara de una negociación con una provincia adherida al sistema de esta ley, en los términos previstos por el artículo 21, la sujeción a lo acordado en el nivel federal será obligatorio.

Artículo 7º. Las negociaciones colectivas de nivel federal y sectorial serán comprensivas de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, a excepción de las siguientes:

- a) Las facultades constitucionales del Estado en materia educativa;
- b) La estructura orgánica del sistema educativo;
- c) El principio de idoneidad, como base para el ingreso y para la promoción en la carrera.

Artículo 8º. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta 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 adecuados;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, la autoridad de aplicación podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión a tal fin.

II. De la negociación colectiva en la jurisdicción educativa nacional (artículos 9 al 17)

Artículo 9º. En las negociaciones en que sea parte la jurisdicción nacional, o cuando se trate de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, la autoridad de aplicación de esta ley será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que 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, y a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento, y, en general, requerir toda la información necesaria a fin de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión que se trate.

Artículo 10º. Los acuerdos que se suscriban constarán en un acta que deberá contener:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y de sus representantes;
- c) El ámbito personal y territorial de aplicación, con mención de la jurisdicción correspondiente;
- d) El período de vigencia;
- e) Toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 11º. Los acuerdos deberán ser remitidos para su instrumentación al Poder Ejecutivo, o al Intendente de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, para el dictado del acto administrativo correspondiente dentro de los veinte (20) días hábiles a contar desde la fecha de suscripción.

Artículo 12º. Instrumentado el acuerdo, o vencido el plazo señalado en el artículo 11 sin que medie acto expreso, el texto completo de aquel será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su registro y publicación dentro de los cinco (5) días de recibido. El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, o en su defecto vencido el plazo fijado para ésta, y se aplicará a todo el personal comprendido. Los

aspectos no regulados en forma expresa por el acuerdo, se regirán por las normas vigentes.

Artículo 13º. Vencido el término de vigencia de un acuerdo se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes del mismo, al igual que las normas relativas a contribuciones, y a las obligaciones asumidas por el Estado que no tengan carácter laboral. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior, cuyo término estuviera vencido, no se haya establecido lo contrario.

Artículo 14º. Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los docentes y a favor de las asociaciones sindicales participantes en la negociación, podrán tener validez para todos los trabajadores afiliados o los no afiliados, comprendidos en la convención, debiendo cumplirse con lo establecido por el artículo 38 de la ley 23.551.

Artículo 15º. 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, cualesquiera 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 a las asociaciones sindicales, a los trabajadores involucrados y al Estado, lo dispuesto por la ley 14.786, en aquellos aspectos no previstos por la presente ley.

Artículo 16º. Las asociaciones sindicales, los representantes del Estado o el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes deberán ser de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector público, y con práctica en la negociación colectiva. Las partes, de común acuerdo, seleccionarán del listado propuesto a quien o quienes actuarán en la mediación, no pudiendo designarse para que actúe en tal carácter a otra persona que no forma parte del listado mencionado, salvo acuerdo expreso y unánime. En caso de desacuerdo sobre la designación del mediador, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a designarlo.

Artículo 17°. Al comienzo de las negociaciones las partes deberán 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 la huelga u otras medidas legítimas de acción sindical que pudieran afectar la prestación del servicio educativo durante períodos críticos.

III. De la negociación colectiva en el nivel federal (artículos 18 al 22)

Artículo 18°. Créase la Comisión Federal de Política Laboral para los Trabajadores Docentes, cuya constitución y funcionamiento quedarán sujetos a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 19°. Para que la comisión a que se refiere el artículo anterior quede integrada, se requerirá:

- a) La participación de la jurisdicción nacional, representada por el Ministerio de Educación y Justicia de la Nación;
- b) La participación de las provincias, en un número no inferior a doce (12), decidida mediante actos emanados de los respectivos órganos competentes para hacerlo;
- c) La participación de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial en los términos del artículo 4.

Artículo 20°. La adhesión de una provincia al nivel federal de negociación implicará las siguientes consecuencias:

- a) La participación como miembro plenario de la comisión a que se refiere el artículo 18;
- b) La obligación de implementar y poner en funcionamiento, dentro de su jurisdicción, las decisiones de la comisión;

c) La aceptación de los principios y normas de negociación colectiva establecidos en la presente ley.

Por el contrario, la adhesión de una provincia al nivel federal de negociación no implica renuncia alguna al derecho a aquella a establecer - dentro de su jurisdicción - el o los mecanismos de negociación colectiva que considere más apropiados, sin más limitación que la que surge del artículo precedente.

Artículo 21º. Una vez dictado el acto por el cual una jurisdicción educativa provincial adhiera al nivel federal de negociación colectiva docente, se deberá instrumentar dicha adhesión mediante un convenio cuyas formas y términos serán especificados por la reglamentación.

Artículo 22º. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será autoridad de aplicación en el nivel federal.

IV. Normas de interpretación (artículos 23 al 25)

Artículo 23º. Los acuerdos a que se refiere la presente ley, cualquiera haya sido el nivel en el que los mismos se hayan suscrito, no implicarán la aplicación de las disposiciones de la Ley 20.744 (t.o por decreto 390/75) salvo acto expreso que así lo establezca.

Artículo 24º. Para la resolución de las cuestiones no contempladas expresamente por la presente ley serán de aplicación subsidiaria las normas de la Ley 23.546.

Artículo 25º. Las disposiciones de esta ley se interpretarán de conformidad con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente el N. 154 sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley 23.544.

V. Disposiciones transitorias (artículos 26 al 27)

Artículo 26°. La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación.

Artículo 27°. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Pierrri • Menem • Pereyra Arandía de Pérez Pardo • Fazzi

Ley 23.929

leyes

Ley 24.185

Convenciones colectivas de trabajo.

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.

Artículo 1º. Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 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.

Artículo 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 resolviera 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.

Artículo 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.

Cuando 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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, cualesquiera 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 19º. Los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de esta ley se registrarán 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).

Artículo 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.

Artículo 21º. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Pierri • Menem • Pereyra Arandía de Pérez Pardo • Piuizzi

Dada en la sala de sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los once días del mes de noviembre del año mil novecientos noventa y dos.

Artículo 19 - Ley Presupuesto Nacional 24.447

Descentralización salarial Universidades Nacionales

Ley 24.447

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 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.

La negociación laboral a nivel de cada Universidad deberá asegurar que no menos del 15 % del crédito presupuestario total de la misma sea destinado a otros gastos distintos al gasto en personal. Queda derogado el decreto N° 1215/92. Hasta tanto se celebren los acuerdos colectivos, las Universidades Nacionales podrán otorgar asignaciones complementarias al personal de su dependencia, conforme la reglamentación de sus respectivos Consejos Superiores y dentro de los límites establecidos en el párrafo anterior, el Estado Nacional destinará durante los ejercicios fiscales 1995 y 1996 recursos financieros que garanticen para ese último año a las Universidades Nacionales un presupuesto que alcanzará como mínimo la cifra de \$1.840 millones de pesos"

Ley 24.521

Ley de Educación Superior

Disposiciones preliminares. Educación Superior. Educación superior no universitaria. Educación superior universitaria. Disposiciones complementarias y transitorias.

Sancionada: Julio 20 de 1995.

Promulga Parcialmente: Agosto 7 de 1995.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso. etc., sancionan con fuerza de Ley:

Título I *Disposiciones preliminares.*

Artículo 1º. Están comprendidas dentro de la presente ley las instituciones de formación superior, sean universitarias o no universitarias, nacionales, provinciales o municipales, tanto estatales como privadas, todas las cuales forman parte del Sistema Educativo Nacional regulado por la ley 24.195.

Artículo 2º. El Estado, al que le cabe responsabilidad indelegable en la prestación del servicio de educación superior de carácter público reconoce y garantiza el derecho a cumplir con ese nivel de la enseñanza a todos aquellos que quieran hacerlo y cuenten con la formación y capacidad requeridas.

Título II *De la Educación Superior*

Capítulo I *De los fines y objetivos*

Artículo 3º. La Educación Superior tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, contribuir a la preservación de la cultura nacional, promover la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas, y

leyes

desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático.

Artículo 4º. Son objetivos de la Educación Superior, además de los que establece la ley 24.195 en sus artículos 5º, 6º, 19º y 22º:

- a) Formar científicos, profesionales y técnicos, que se caractericen por la solidez de su formación y por su compromiso con la sociedad de la que forman parte;
- b) Preparar para el ejercicio de la docencia en todos los niveles y modalidades del sistema educativo;
- c) Promover el desarrollo de la investigación y las creaciones artísticas, contribuyendo al desarrollo científico, tecnológico y cultural de la Nación;
- d) Garantizar crecientes niveles de calidad y excelencia en todas las opciones institucionales del sistema;
- e) Profundizar los procesos de democratización en la Educación Superior, contribuir a la distribución equitativa del conocimiento y asegurar la igualdad de oportunidades;
- f) Articular la oferta educativa de los diferentes tipos de instituciones que la integran;:
- g) Promover una adecuada diversificación de los estudios de nivel superior, que atienda tanto las expectativas y demandas de la población como a los requerimientos del sistema cultural y de la estructura productiva
- h) Propender a un aprovechamiento integral de los recursos humanos y materiales asignados;
- i) Incrementar y diversificar las oportunidades de actualización, perfeccionamiento y recon-

versión para los integrantes del sistema y para sus egresados;

j) Promover mecanismos asociativos para la resolución de los problemas nacionales, regionales, continentales y mundiales.

Capítulo 2 *De la estructura y articulación*

Artículo 5º. La Educación Superior esta constituida por instituciones de educación superior no universitaria, sean de formación docente, humanística, social, técnico- profesional o artística. y por instituciones de educación universitaria, que comprende universidades e institutos universitarios.

Artículo 6º. La Educación Superior tendrá una estructura organizativa abierta y flexible, permeable a la creación de espacios y modalidades que faciliten la incorporación de nuevas tecnologías educativas.

Artículo 7º. Para ingresar como alumno a las instituciones de nivel superior, se debe haber aprobado el nivel medio o el ciclo plomado de enseñanza. Excepcionalmente, los mayores de 25 años que no reúnan esa condición, podrán ingresar siempre que demuestren, a través de las evaluaciones que las provincias, la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires o las universidades en su caso establezcan, que tienen preparación y/o experiencia laboral acorde con los estudios que se proponen iniciar, así como aptitudes y conocimientos suficientes para cursarlos satisfactoriamente.

Artículo 8º. La articulación entre las distintas instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior, que tienen por fin facilitar el cambio de modalidad, orientación o carrera, la continuación de los estudios en otros establecimientos, universitarios o no, así como la reconversión de los estudios concluidos, se garantiza conforme a las siguientes responsabilidades y mecanismos:

a) Las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires son las responsables de asegurar, en sus respectivos ámbitos de competencia, la articulación entre las instituciones

de educación superior que de ellas dependan;

b) La articulación entre instituciones de educación superior no universitaria pertenecientes a distintas jurisdicciones, se regula por los mecanismos que estas acuerden en el seno del Consejo Federal de Cultura y Educación;

c) La articulación entre instituciones de educación superior no universitaria e instituciones universitarias, se establece mediante convenios entre ellas, o entre las instituciones Universitarias y la jurisdicción correspondiente si así lo establece la legislación local;

d) A los fines de la articulación entre diferentes instituciones universitarias, el reconocimiento de los estudios parciales o asignaturas de las carreras de grado aprobados en cualquiera de esas instituciones, se hace por convenio entre ellas, conforme a los requisitos y pautas que se acuerdan en el consejo de Universidades.

Artículo 9º. A fin de hacer efectiva la articulación entre instituciones de educación superior no universitaria pertenecientes a distintas jurisdicciones prevista en el inciso b) del artículo anterior el Ministerio de Cultura y Educación invitara al Consejo Federal de Cultura y Educación a que integre una comisión especial permanente, compuesta por un representante de cada una de las jurisdicciones.

Artículo 10º. La articulación a nivel regional estará a cargo de los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior, integrados por representantes de las instituciones universitarias y de los gobiernos provinciales de cada región.

Capítulo 3 *Derechos y Obligaciones*

Artículo 11º. Son derechos de los docentes de las instituciones estatales de educación superior, sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación específica:

a) Acceder a la carrera académica mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición:

b) Participar en el gobierno de la institución a la que pertenecen, de acuerdo a las normas legales pertinentes:

c) Actualizarse y perfeccionarse de modo continuo a través de la carrera académica:

d) Participar en la actividad gremial.

Artículo 12º. Son deberes de los docentes de las instituciones estatales de educación superior:

a) Observar las normas que regulan el funcionamiento de la institución a la que pertenecen;

b) Participar en la vida de la institución cumpliendo con responsabilidad su función docente, de investigación y de servicio;

c) Actualizarse en su formación profesional y cumplir con las exigencias de perfeccionamiento que fije la carrera académica.

Artículo 13º. Los estudiantes de las instituciones estatales de educación superior tienen derecho:

a) Al acceso al sistema sin discriminaciones de ninguna naturaleza.

b) A asociarse libremente en centros de estudiantes, federaciones nacionales y regionales, a elegir sus representantes y a participar en el gobierno y en la vida de la institución, conforme a los estatutos, lo que establece la presente ley y, en su caso, las normas legales de las respectivas jurisdicciones;

c) A obtener becas, créditos y otras formas de apoyo económico y social que garanticen la igualdad de oportunidades y posibilidades, particularmente para el acceso y permanencia en los estudios de grado, conforme a las normas que reglamenten la materia;

d) A recibir, información para el adecuado uso de la oferta de servicios de educación superior;

e) A solicitar, cuando se encuentren en las situaciones previstas en los artículos 1º y 2º de la ley 20.596, la postergación o adelanto de exámenes o evaluaciones parciales o finales cuando las fechas

previstas para los mismos se encuentren dentro del periodo de preparación y/o participación.

Artículo 14º. Son obligaciones de los estudiantes de las instituciones estatales de educación superior:

- a) Respetar los estatutos y reglamentaciones de la institución en la que estudian;
- b) Observar las condiciones de estudio, investigación, trabajo y convivencia que estipule la institución a la que pertenecen;
- c) Respetar el disenso, las diferencias individuales, la creatividad personal y colectiva y el trabajo en equipo.

Título III *De la educación superior no universitaria*

Capítulo 1 *De la responsabilidad jurisdiccional*

Artículo 15º. Corresponde a las provincias y a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires el gobierno y organización de la educación superior no universitaria en sus respectivos ámbitos de competencia, así como dictar normas que regulen la creación, modificación y cese de instituciones de educación superior no universitaria y el establecimiento de las condiciones a que se ajustara su funcionamiento, todo ello en el marco de la Ley 24.195, de lo que establece la presente y de los correspondiente acuerdos federales. Las jurisdicciones atenderán en particular a las siguientes pautas:

- a) Estructurar los estudios en base a una organización curricular flexible y que facilite a sus egresados una salida laboral;
- b) Articular las carreras afines estableciendo en lo posible núcleos básicos comunes y regímenes flexibles de equivalencia y reconversión;

- c) Prever como parte de la formación la realización de residencias programadas, sistemas de alternancia u otras formas de practicas supervisadas, que podrán desarrollarse en las mismas instituciones o en entidades o empresas públicas o privadas;
- d) Tender a ampliar gradualmente el margen de autonomía de gestión de las instituciones respectivas, dentro de los lineamientos de la política educativa jurisdiccional y federal;
- e) Prever que sus sistemas de estadística e información educativa incluyan un componente específico de educación superior, que facilite el conocimiento, evaluación y reajuste del respectivo subsistema;
- f) Establecer mecanismos de cooperación interinstitucional y de recíproca asistencia técnica y académica;
- g) Desarrollar modalidades regulares y sistemáticas de evaluación institucional, con arreglo a lo que estipula el artículo 25 de la presente ley.

Artículo 16°. El Estado nacional podrá apoyar programas de educación superior no universitaria, que se caractericen por la singularidad de su oferta, por su sobresaliente nivel de excelencia, por su carácter experimental y/o por su incidencia local o regional.

Capítulo 2 *De las instituciones de educación superior no universitaria*

Artículo 17°. Las instituciones de educación superior no universitaria, tienen por funciones básicas:

- a) Formar y capacitar para el ejercicio de la docencia en los niveles no universitarios del sistema educativo:
- b) Proporcionar formación superior de carácter instrumental en las áreas humanísticas, sociales, técnico-profesionales y artísticas.

Las mismas deberán estar vinculadas a la vida cultural y productiva local y regional.

Artículo 18º. La formación de docentes para los distintos niveles de la enseñanza no universitaria, debe realizarse en instituciones de formación docente reconocidas, que integran la Red Federal de Formación Docente Continua prevista en la ley 24.195 o en universidades que ofrezcan carreras con esa finalidad.

Artículo 19º. Las instituciones de educación superior no universitaria podrán proporcionar formación superior de ese carácter en el área de que se trate y/o actualización, reformulación o adquisición de nuevos conocimientos y competencias a nivel de postítulo. Podrán asimismo desarrollar cursos, ciclos o actividades que respondan a las demandas de calificación, formación y reconversión laboral y profesional.

Artículo 20º. El ingreso a la carrera docente en las instituciones de gestión estatal de educación superior no universitaria se hará mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición, que garantice la idoneidad profesional para el desempeño de las tareas específicas. La estabilidad estará sujeta a un régimen de evaluación y control de la gestión docente, y cuando sea el caso, a los requerimientos y características de las carreras flexibles y a término.

Artículo 21º. Las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires arbitrarán los medios necesarios para que sus instituciones de formación docente garanticen el perfeccionamiento y la actualización de los docentes en actividad, tanto en los aspectos curriculares como en los pedagógicos e institucionales y promoverán el desarrollo de investigaciones educativas y la realización de experiencias innovadoras.

Artículo 22º. Las instituciones de nivel superior no universitario que se creen o transformen, o las jurisdicciones a las que ellas pertenezcan, que acuerden con una o más universidades del país mecanismos de acreditación de sus carreras o programas de formación y capacitación, podrán denominarse colegios universitarios.

Tales instituciones deberán estar estrechamente vinculadas a entidades de su zona de influencia y ofrecerán carreras cortas flexibles y/o a término, que faciliten la adquisición de competencias profesionales y hagan posible su inserción laboral y/o la continuación de los estudios en las universidades con las cuales hayan establecido acuerdos de articulación.

Capítulo 3 *De los títulos y planes de estudio*

Artículo 23º. Los planes de estudio de las instituciones de formación docente de carácter no universitario, cuyos títulos habiliten para el ejercicio de la docencia en los niveles no universitarios del sistema, serán establecidos respetando los contenidos básicos comunes para la formación docente que se acuerden en el seno del Consejo Federal de Cultura y Educación. Su validez nacional estará sujeta al previo reconocimiento de dichos planes por la instancia que determine el referido Consejo.

Igual criterio se seguirá con los planes de estudio para la formación humanística, social, artística o técnico-profesional, cuyos títulos habiliten para continuar estudios en otros ciclos, niveles o establecimientos, o para el desempeño de actividades reguladas por el Estado, cuyo ejercicio pudiere poner en riesgo de modo directo la salud, la seguridad, los derechos o los bienes de los habitantes.

Artículo 24º. Los títulos y certificaciones de perfeccionamiento y capacitación docente expedidos por instituciones de educación superior oficiales o privadas reconocidas, que respondan a las normas fijadas al respecto por el Consejo Federal de Cultura y Educación, tendrán validez nacional y serán reconocidos por todas las jurisdicciones.

Capítulo 4 *De la evaluación institucional*

Artículo 25º. El Consejo Federal de Cultura y Educación acordará la adopción de criterios y bases comunes para la evaluación de las instituciones de educación superior no universitaria, en particular de aquellos que ofrezcan estudios cuyos títulos habiliten para el ejercicio de actividades reguladas por el Estado, que pudieren comprometer de modo directo el interés público, estableciendo las condiciones y requisitos mínimos a los que tales instituciones se deberán ajustar.

La evaluación de la calidad de la formación docente se realizará con arreglo a lo que establece la ley 24.195 en sus artículos 48 y 49.

Título IV *De la Educación superior universitaria*

Capítulo 1 *De las instituciones universitarias y sus funciones*

Artículo 26º. La enseñanza superior universitaria estará a cargo de las universidades nacionales, de las universidades provinciales y privadas reconocidas por el Estado nacional y de los institutos universitarios estatales o privados reconocidos, todos los cuales integra el Sistema Universitario Nacional.

Artículo 27º. Las instituciones universitarias a que se refiere el artículo anterior, tienen por finalidad la generación y comunicación de conocimientos del mas alto nivel en un clima de libertad, justicia y solidaridad, ofreciendo una formación cultural interdisciplinaria dirigida a la integración del saber así como una capacitación científica y profesional específica para las distintas carreras que en ellas se cursen, para beneficio del hombre y de la sociedad a la que pertenezcan. Las instituciones que responden a la denominación de "Universidad" deben desarrollar su actividad en una variedad de áreas disciplinarias no afines orgánicamente estructuradas en facultades, departamentos o unidades académicas equivalentes. Las instituciones que circunscriben su oferta académica a una sola área disciplinaria se denominan Institutos Universitarios.

Artículo 28º. Son funciones básicas de las instituciones universitarias:

- a) Formar y capacitar científicos, profesionales, docentes y técnicos, capaces de actuar con solidez profesional, responsabilidad, espíritu critico y reflexivo, mentalidad creadora, sentido ético y sensibilidad social, atendiendo a las demandas individuales y a los requerimientos nacionales y regionales;
- b) Promover y desarrollar la investigación científica y tecnología, los estudios humanísticos y las creaciones artísticas;
- c) Crear y difundir el conocimiento y la cultura en todas sus formas;
- d) Preservar la cultura nacional;

e) Extender su acción y sus servicios a la comunidad, con el fin de contribuir a su desarrollo y transformación, estudiando en particular los problemas nacionales y regionales y prestando asistencia científica y técnica al Estado y a la comunidad.

Capítulo 2 *De la autonomía, su alcance y sus garantías*

Artículo 29º. 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.

Artículo 30º. Las instituciones universitarias nacionales solo pueden ser intervenidas por el Honorable Congreso de la Nación, o durante su receso y ad referendum del mismo, por el Poder Ejecutivo nacional por plazo determinado -no superior a los seis meses- y sólo por alguna de las siguientes causales:

- a) Conflicto insoluble del o de la institución que haga imposible su normal funcionamiento;
- b) Grave alteración del orden público;
- c) Manifiesto incumplimiento de la presente ley.

La intervención nunca podrá menoscabar la autonomía académica.

Artículo 31º. La fuerza pública no puede ingresar en las instituciones universitarias nacionales si no media orden escrita previa y fundada de juez competente o solicitud expresa de la autoridad universitaria legítimamente constituida.

Artículo 32º. Contra las resoluciones definitivas de las instituciones universitarias nacionales impugnadas con fundamento en la interpretación de las leyes de la Nación, los estatutos y demás normas internas, solo podrá interponerse recurso de apelación ante la Cámara Federal de Apelaciones con competencia en el lugar donde tiene su sede principal la institución universitaria.

Capítulo 3 *De las condiciones para su funcionamiento*

Sección I *Requisitos generales*

Artículo 33º. Las instituciones universitarias deben promover la excelencia y asegurar la libertad académica, la igualdad de oportunidades y posibilidades, la jerarquización docente, la corresponsabilidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como la convivencia pluralista de corrientes, teorías y líneas de investigación. Cuando se trate de instituciones universitarias privadas, dicho pluralismo se entenderá en un contexto de respeto a las cosmovisiones y valores expresamente declarados en sus estatutos.

Artículo 34º. Los estatutos, así como sus modificaciones, entraran en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial, debiendo ser comunicados al Ministerio de Cultura y Educación a efectos de verificar su adecuación a la presente ley y ordenar, en su caso, dicha publicación. Si el Ministerio considerara que los mismos no se ajustan a la presente ley, deberá plantear sus observaciones, dentro de los diez días a contar de la comunicación oficial ante la Cámara Federal de Apelaciones, la que decidirá en un plazo de veinte días, sin más trámite que una vista a la institución universitaria. Si el Ministerio no planteara observaciones en la forma indicada dentro del plazo establecido, los estatutos se considerarán aprobados y deberán ser publicados. Los estatutos deben prever explícitamente: su sede principal, los objetivos de

la institución, su estructura organizativa, la integración y funciones de los distintos órganos de gobierno, así como el régimen de la docencia y de la investigación y pautas de administración económico-financiera.

Artículo 35º. Para ingresar como alumno a las instituciones universitarias, sean estatales o privadas, deberá reunirse como mínimo la condición prevista en el artículo 7º y cumplir con los demás requisitos del sistema de admisión que cada institución establezca.

Artículo 36º. Los docentes de todas las categorías deberán poseer título universitario de igual o superior nivel a aquel en el cual ejercen la docencia, requisito que sólo se podrá obviar con carácter estrictamente excepcional cuando se acrediten méritos sobresalientes. Quedan exceptuados de esta disposición los ayudantes alumnos. Gradualmente se tenderá a que el título máximo sea una condición para acceder a la categoría de profesor universitario.

Artículo 37º. Las instituciones universitarias garantizarán el perfeccionamiento de sus docentes, que deberá articularse con los requerimientos de la carrera académica. Dicho perfeccionamiento no se limitará a la capacitación en el área científica o profesional específica y en los aspectos pedagógicos, sino que incluirá también el desarrollo de una adecuada formación interdisciplinaria.

Artículo 38º. Las instituciones universitarias dictaran normas y establecerán acuerdos que faciliten la articulación y equivalencias entre carreras de una misma universidad o de instituciones universitarias distintas, conforme a las pautas a que se refiere el artículo 8º, inciso d).

Artículo 39º. Para acceder a la formación de posgrado se requiere contar con título universitario de grado. Dicha formación se desarrollará exclusivamente en instituciones universitarias, y con las limitaciones previstas en el artículo 40 podrá también desarrollarse en centros de investigación e instituciones de formación profesional superior de reconocido nivel y jerarquía, que hayan suscripto convenios con las universidades a esos efectos. Las carreras de posgrado —sean de especialización, maestría o doctorado— deberán ser acreditadas por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, o por entidades privadas que se constituyan con ese fin y que estén debidamente reconocidas por el Ministerio de Cultura y Educación.

Sección 2 *Régimen de títulos*

Artículo 40°. Corresponde exclusivamente a las instituciones universitarias otorgar el título de grado de licenciado y títulos profesionales equivalentes, así como los títulos de posgrado de magister y doctor.

Artículo 41°. El reconocimiento oficial de los títulos que expidan las instituciones universitarias será otorgado por el Ministerio de Cultura y Educación. Los títulos oficialmente reconocidos tendrán validez nacional.

Artículo 42°. Los títulos con reconocimiento oficial certificarán la formación académica recibida y habilitarán para el ejercicio profesional respectivo en todo el territorio nacional, sin perjuicio del poder de policía sobre las profesiones que corresponde a las provincias. Los conocimientos y capacidades que tales títulos certifican, así como las actividades para las que tienen competencia sus poseedores, serán fijados y dados a conocer por las instituciones universitarias, debiendo los respectivos planes de estudio respetar la carga horaria mínima que para ello fije el Ministerio de Cultura y Educación, en acuerdo con el Consejo de Universidades.

Artículo 43°. Cuando se trate de títulos correspondientes a profesiones reguladas por el Estado, cuyo ejercicio pudiera comprometer el interés público poniendo en riesgo de modo directo la salud, la seguridad, los derechos, los bienes o la formación de los habitantes, se requerirá que se respeten, además de la carga horaria a la que hace referencia el artículo anterior, los siguientes requisitos:

- a) Los planes de estudio deberán tener en cuenta los contenidos curriculares básicos y los criterios sobre intensidad de la formación práctica que establezca el Ministerio de Cultura y Educación, en acuerdo con el Consejo de Universidades:
- b) Las carreras respectivas deberán ser acreditadas periódicamente por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria o por entidades privadas constituidas con ese fin debidamente reconocidas.

El Ministerio de Cultura y Educación determinará con criterio restrictivo, en acuerdo con el

Consejo de Universidades, la nomina de tales títulos, así como las actividades profesionales reservadas exclusivamente para ellos.

Sección 3 *Evaluación y acreditación*

Artículo 44º. Las instituciones universitarias deberán asegurar el funcionamiento de instancias internas de evaluación institucional, que tendrán por objeto analizar los logros y dificultades en el cumplimiento de sus funciones, así como sugerir medidas para su mejoramiento. Las autoevaluaciones se complementarán con evaluaciones externas, que se harán como mínimo cada seis (6) años, en el marco de los objetivos definidos por cada institución. Abarcarán las funciones de docencia, investigación y extensión, y en el caso de las instituciones universitarias nacionales, también la gestión institucional. Las evaluaciones externas estarán a cargo de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria o de entidades privadas constituidas con ese fin, conforme se prevé en el artículo 45, en ambos casos con la participación de pares académicos de reconocida competencia. Las recomendaciones para el mejoramiento institucional que surjan de las evaluaciones tendrán carácter público.

Artículo 45º. Las entidades privadas que se constituyan con fines de evaluación y acreditación de instituciones universitarias, deberán contar con el reconocimiento del Ministerio de Cultura y Educación, previo dictamen de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. Los patrones y estándares para los procesos de acreditación, serán los que establezca el Ministerio previa consulta con el Consejo de Universidades.

Artículo 46º. La Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria es un organismo descentralizado, que funciona en jurisdicción del Ministerio de Cultura y Educación, y que tiene por funciones:

- a) Coordinar y llevar adelante la evaluación externa prevista en el artículo 44;
- b) Acreditar las carreras de grado a que se refiere el artículo 43, así como las carreras de posgrado, cualquiera sea el ámbito en que se desarrollen, conforme a los estándares que establezca el Ministerio de Cultura y Educación en consulta con el Consejo de Universidades;

c) Pronunciarse sobre la consistencia y viabilidad del proyecto institucional que se requiere para que el Ministerio de Cultura y Educación autorice la puesta en marcha de una nueva institución universitaria nacional con posterioridad a su creación o el reconocimiento de una institución universitaria provincial;

d) Preparar los informes requeridos para otorgar la autorización provisoria y el reconocimiento definitivo de las instituciones universitarias privadas, así como los informes en base a los cuales se evaluará el periodo de funcionamiento provisorio de dichas instituciones.

Artículo 47º. La Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria estará integrada por doce (12) miembros, designados por el Poder Ejecutivo nacional a propuesta de los siguientes organismos: tres (3) por el Consejo Interuniversitario Nacional, uno (1) por el Consejo de Rectores de Universidades Privadas, uno (1) por la Academia Nacional de Educación, tres (3) por cada una de las Cámaras del Honorable Congreso de la Nación, y uno (1) por el Ministerio de Cultura y Educación. Durarán en sus funciones cuatro años, con sistema de renovación parcial. En todos los casos deberá tratarse de personalidades de reconocida jerarquía académica y científica. La Comisión contará con presupuesto propio.

Capítulo 4 *De las instituciones universitarias nacionales*

Sección I *Creación y bases organizativas*

Artículo 48º. Las instituciones universitarias nacionales son personas jurídicas de derecho publico, que solo pueden crearse por ley de la Nación, con previsión del crédito presupuestario correspondiente y en base a un estudio de factibilidad que avale la iniciativa. El cese de tales instituciones se hará también por ley. Tanto la creación como el cierre requerirán informe previo del Consejo Interuniversitario Nacional.

Artículo 49º. Creada una institución universitaria, el Ministerio de Cultura y Educación designará un rector-organizador, con las atribuciones propias del cargo y las que normalmente corresponden al Consejo Superior. El rector-organizador conducirá el proceso de formulación del proyecto institucional y del proyecto de estatuto provisorio y los pondrá a consideración

del Ministerio de Cultura y Educación, en el primer caso para su análisis y remisión a la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, y en el segundo, a los fines de su aprobación y posterior publicación. Producido el informe de la Comisión, y adecuándose el proyecto de estatuto a las normas de la presente ley, procederá el Ministerio de Cultura y Educación a autorizar la puesta en marcha de la nueva institución, la que deberá quedar normalizada en un plazo no superior a los cuatro (4) años a partir de su creación.

Artículo 50º. Cada institución dictará normas sobre regularidad en los estudios, que establezcan el rendimiento académico mínimo exigible, debiendo preverse que los alumnos aprueben por lo menos dos (2) materias por año, salvo cuando el plan de estudios prevea menos de cuatro (4) asignaturas anuales, en cuyo caso deben aprobar una (1) como mínimo.

En las universidades con mas de cincuenta mil (50.000) estudiantes, el régimen de admisión, permanencia y promoción de los estudiantes será definido a nivel de cada facultad o unidad académica equivalente.

Artículo 51º. El ingreso a la carrera académica universitaria se hará mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición, debiéndose asegurar la constitución de jurados integrados por profesores por concurso, o excepcionalmente por personas de idoneidad indiscutible aunque no reúnan esa condición, que garanticen la mayor imparcialidad y el máximo rigor académico. Con carácter excepcional, las universidades e institutos universitarios nacionales podrán contratar, al margen del régimen de concursos y solo por tiempo determinado, a personalidades de reconocido prestigio y méritos académicos sobresalientes para que desarrollen cursos, seminarios o actividades similares. Podrán igualmente prever la designación temporaria de docentes interinos, cuando ello sea imprescindible y mientras se sustancia el correspondiente concurso.

Los docentes designados por concurso deberán representar un porcentaje no inferior al setenta por ciento (70 %) de las respectivas plantas de cada institución universitaria.

Sección 2 *Órganos de gobierno*

Artículo 52º. Los estatutos de las instituciones universitarias nacionales deben prever sus órganos de gobierno, tanto colegiados como unipersonales, así como su composición y atri-

buciones. Los órganos colegiados tendrán básicamente funciones normativas generales, de definición de políticas y de control en sus respectivos ámbitos, en tanto los unipersonales tendrán funciones ejecutivas.

Artículo 53º. Los órganos colegiados de gobierno estarán integrados de acuerdo a lo que determinen los estatutos de cada universidad, los que deberán asegurar:

- a) Que el claustro docente tenga la mayor representación relativa, que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50 %) de la totalidad de sus miembros;
 - b) Que los representantes de los estudiantes sean alumnos regulares y tengan aprobado por lo menos el treinta por ciento (30 %) del total de asignaturas de la carrera que cursan;
 - c) Que el personal no docente tenga representación en dichos cuerpos con el alcance que determine cada institución;
 - d) Que los graduados, en caso de ser incorporados a los cuerpos colegiados, puedan elegir y ser elegidos si no tienen relación de dependencia con la institución universitaria.
- Los decanos o autoridades docentes equivalentes serán miembros natos del Consejo Superior u órgano que cumpla similares funciones. Podrá extenderse la misma consideración a los directores de carrera de carácter electivo que integren los cuerpos académicos, en las instituciones que por su estructura organizativa prevean dichos cargos.

Artículo 54º. El rector o presidente, el vicerector o vicepresidente y los titulares de los demás órganos unipersonales de gobierno, durarán en sus funciones tres (3) años como mínimo. El cargo de rector o presidente será de dedicación exclusiva y para acceder a él se requerirá ser o haber sido profesor por concurso de una universidad nacional.

Artículo 55º. Los representantes de los docentes, que deberán haber accedido a sus cargos por concurso, serán elegidos por docentes que reúnan igual calidad. Los representantes estudiantiles serán elegidos por sus pares, siempre que estos tengan el rendimiento académico mínimo que establece el artículo 50.

Artículo 56°. Los estatutos podrán prever la constitución de un consejo social, en el que estén representados los distintos sectores e intereses de la comunidad local, con la misión de cooperar con la institución universitaria en su articulación con el medio en que esta inserta. Podrá igualmente preverse que el Consejo Social este representado en los órganos colegiados de la institución .

Artículo 57°. Los estatutos preverán la constitución de un tribunal universitario, que tendrá por función sustanciar juicios académicos y entender en toda cuestión ético-disciplinaria en que estuviere involucrado personal docente. Estará integrado por profesores eméritos o consultos, o por profesores por concurso que tengan una antigüedad en la docencia universitaria de por lo menos diez (10) años.

Sección 3 *Sostenimiento y régimen económico financiero*

Artículo 58°. Corresponde al Estado nacional asegurar el aporte financiero para el sostenimiento de las instituciones universitarias nacionales que garantice su normal funcionamiento desarrollo y cumplimiento de sus fines. Para la distribución de ese aporte entre las mismas se tendrán especialmente en cuenta indicadores de eficiencia y equidad. En ningún caso podrá disminuirse el aporte del Tesoro nacional como contrapartida de la generación de recursos complementarios por parte de las instituciones universitarias nacionales.

Artículo 59°. Las instituciones universitarias nacionales tienen autarquía económico-financiera que ejercerán dentro del régimen de la ley 24.156 de Administración Financiera y Sistemas de Control del Sector Público Nacional. En ese marco corresponde a dichas instituciones:

- a) Administrar su patrimonio y aprobar su presupuesto. Los recursos no utilizados al cierre de cada ejercicio se transferirán automáticamente al siguiente;
- b) Fijar su régimen salarial y de administración de personal;
- c) Podrán dictar normas relativas a la generación de recursos adicionales a los aportes del Tesoro nacional, mediante la venta de bienes, productos, derechos o servicios, subsidios, con-

tribuciones, herencias, derechos o tasas por los servicios que presten, así como todo otro recurso que pudiera corresponderles por cualquier título o actividad. Los recursos adicionales que provinieren de contribuciones o tasas por los estudios de grado, deberán destinarse prioritariamente a becas, préstamos, subsidios o créditos u otro tipo ayuda estudiantil y apoyo didáctico; estos recursos adicionales no podrán utilizarse para financiar gastos corrientes. Los sistemas de becas, préstamos u otro tipo de ayuda estarán fundamentalmente destinados a aquellos estudiantes que demuestren aptitud suficiente y respondan adecuadamente a las exigencias académicas de la institución y que por razones económicas no pudieran acceder o continuar los estudios universitarios, de forma tal que nadie se vea imposibilitado por ese motivo de cursar tales estudios;

d) Garantizar el normal desenvolvimiento de sus unidades asistenciales, asegurándoles el manejo descentralizado de los fondos que ellas generen, con acuerdo a las normas que dicten sus Consejos Superiores y a la legislación vigente;

e) Constituir personas jurídicas de derecho público o privado, o participar en ellas, no requiriéndose adoptar una forma jurídica diferente para acceder a los beneficios de la ley 23.877;

f) Aplicar el régimen general de contrataciones, de responsabilidad patrimonial y de gestión de bienes reales, con las excepciones que establezca la reglamentación. El rector y los miembros del Consejo Superior de las instituciones universitaria nacionales serán responsables de su administración según su participación, debiendo responder en los términos y con los alcances previstos en los artículos 130 y 131 de la ley 24.156. En ningún caso el Estado nacional responderá por las obligaciones asumidas por las instituciones universitarias que importen un perjuicio para el Tesoro nacional.

Artículo 60°. Las instituciones universitarias nacionales podrán promover la constitución de fundaciones, sociedades u otras formas de asociación civil, destinada a apoyar su labor, a facilitar las relaciones con el medio, a dar respuesta a sus necesidades y a promover las condiciones necesaria para el cumplimiento de sus fines y objetivos.

Artículo 61°. El Congreso Nacional debe disponer de la partida presupuestaria anual correspondiente al nivel de educación de superior, de un porcentaje que será destinado a

becas y subsidios en ese nivel, otorgables por el Congreso de la Nación y ejecutables en base a lo dispuesto por el artículo 75, inciso 19 de la Constitución Nacional, por parte del Tesoro de la Nación.

Capítulo 5 *De las instituciones universitarias privadas*

Artículo 62º. Las instituciones universitarias privadas deberán constituirse sin fines de lucro, obteniendo personería jurídica como asociación civil o fundación. Las mismas serán autorizadas por decreto del Poder Ejecutivo Nacional, que admitirá su funcionamiento provisorio por un lapso de seis (6) años, previo informe favorable de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, y con expresa indicación de las carreras, grados y títulos que la institución puede ofrecer y expedir.

Artículo 63º. El informe de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria a que se refiere el artículo anterior, se fundamentará en la consideración de los siguientes criterios:

- a) La responsabilidad moral, financiera y económica de los integrantes de las asociaciones o fundaciones;
- b) La viabilidad y consistencia del proyecto institucional y académico así como su adecuación a los principios y normas de la presente ley;
- c) El nivel académico del cuerpo de profesores con el que se contará inicialmente, su trayectoria en investigación científica y en docencia universitaria;
- d) La calidad y actualización de los planes de enseñanza e investigación propuestos;
- e) Los medios económicos, el equipamiento y la infraestructura de que efectivamente se dispongan para posibilitar el cumplimiento de sus funciones de docencia, investigación y extensión;

f) Su vinculación internacional y la posibilidad de concretar acuerdos y convenios con otros centros universitarios del mundo.

Artículo 64º. Durante el lapso de funcionamiento provisorio:

a) El Ministerio de Cultura y Educación hará un seguimiento de la nueva Institución a fin de evaluar, en base a informes de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, su nivel académico y el grado de cumplimiento de sus objetivos y planes de acción;

b) Toda modificación de los estatutos creación de nuevas carreras cambio de planes de estudio o modificación de los mismos, requerirá autorización del citado Ministerio;

c) En todo documento oficial o publicidad que realicen las instituciones deberán dejar constancia expresa del carácter precario de la autorización con que operan.

El incumplimiento de las exigencias previstas en los incisos b) y c) dará lugar a la aplicación de sanciones conforme lo establezca la reglamentación de la presente ley, la que podrá llegar al retiro de la autorización provisorio concedida.

Artículo 65º. Cumplido el lapso de seis (6) años de funcionamiento provisorio contados a partir de la autorización correspondiente, el establecimiento podrá solicitar el reconocimiento definitivo para operar como institución universitaria privada, el que se otorgará por decreto del Poder Ejecutivo nacional previo informe favorable de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria.

El Ministerio de Cultura y Educación fiscalizará el funcionamiento de dichas instituciones con el objeto de verificar si cumplen las condiciones bajo las cuales están autorizadas a fusionar. Su incumplimiento dará lugar a la aplicación de sanciones conforme lo establezca la reglamentación de la presente ley, la que podrá llegar hasta la clausura definitiva.

Artículo 66º. El Estado nacional podrá acordar a las instituciones con reconocimiento definitivo que lo soliciten, apoyo económico para el desarrollo de proyectos de investigación que se generen en las mismas, sujeto ello a los mecanismos de evaluación y a los criterios de elegibilidad que rijan para todo el sistema.

Artículo 67°. Las resoluciones denegatorias del reconocimiento definitivo, así como aquellas que dispongan su retiro o el de la autorización provisoria, serán recurribles ante la Cámara Federal correspondiente a la jurisdicción de la institución de que se trate, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la decisión que se recurre.

Artículo 68°. Los establecimientos privados cuya creación no hubiere sido autorizada conforme a las normas legales pertinentes no podrán usar denominaciones ni expedir diplomas, títulos o grados de carácter universitario. La violación de esta norma dará lugar a la aplicación de sanciones conforme lo establezca la reglamentación de la presente ley, la que podrá llegar a la clausura inmediata y definitiva de la entidad y a la inhabilitación de los responsables para ejercer la docencia, así como para desempeñar la función pública o integrar órganos de gobierno de asociaciones civiles dedicadas a la educación superior.

Capítulo 6 *De las instituciones universitarias provinciales*

Artículo 69°. Los títulos y grados otorgados por las instituciones universitarias provinciales tendrán los efectos legales previstos en la presente ley, en particular los establecidos en los artículos 41 y 42, cuando tales instituciones:

- a) Hayan obtenido el correspondiente reconocimiento del Poder Ejecutivo Nacional, el que podrá otorgarse previo informe de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, siguiendo las pautas previstas en el artículo 63;
- b) Se ajusten a las normas de los capítulos I, 2, 3 y 4 del presente título, en tanto su aplicación a estas instituciones no vulnere las autonomías provinciales y conforme a las especificaciones que establezca la reglamentación.

Capítulo 7 *Del gobierno y coordinación del sistema universitario*

Artículo 70°. Corresponde al Ministerio de Cultura y Educación la formulación de las políticas generales en materia universitaria, asegurando la participación de los órganos de coordina-

ción y consulta previstos en la presente ley y respetando el régimen de autonomía establecido para las instituciones universitarias.

Artículo 71º. Serán órganos de coordinación y consulta del sistema universitario, en sus respectivos ámbitos, el Consejo de Universidades, el Consejo Interuniversitario Nacional, el Consejo de Rectores de Universidades Privadas y los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior.

Artículo 72º. El Consejo de Universidades será presidido por el Ministro de Cultura y Educación o por quien este designe con categoría no inferior a Secretario, y estará integrado por el Comité Ejecutivo del Consejo Interuniversitario Nacional, por la Comisión Directiva del Consejo de Rectores de Universidades Privadas, por un representante de cada Consejo Regional de Planificación de la Educación Superior —que deberá ser rector de una institución universitaria— y por un representante del Consejo Federal de Cultura y Educación. Serán sus funciones:

- a) Proponer la definición de políticas y estrategias de desarrollo universitario, promover la cooperación entre las instituciones universitarias, así como la adopción de pautas para la coordinación del sistema universitario;
- b) Pronunciarse en aquellos asuntos sobre los cuales se requiera su intervención conforme a la presente ley;
- c) Acordar con el Consejo Federal de Cultura y Educación criterios y pautas para la articulación entre las instituciones educativas de nivel superior;
- d) Expedirse sobre otros asuntos que se les remita en consulta por la vía correspondiente.

Artículo 73º. El Consejo Interuniversitario Nacional estará integrado por los rectores o presidentes de las instituciones universitarias nacionales y provinciales reconocidas por la Nación, que estén definitivamente organizadas, y el Consejo de Rectores de Universidades Privadas estará integrado por los rectores o presidentes de las instituciones universitarias privadas. Dichos consejos tendrán por funciones:

- a) Coordinar los planes y actividades en materia académica, de investigación científica y de extensión entre las instituciones universitarias de sus respectivos ámbitos;
 - b) Ser órganos de consulta en las materias y cuestiones que prevé la presente ley:
 - c) Participar en el Consejo de Universidades.
- Cada Consejo se dará su propio reglamento conforme al cual regulara su funcionamiento interno.

Título V *Disposiciones complementarias y transitorias.*

Artículo 74º. La presente ley autoriza la creación y funcionamiento de otras modalidades de organización universitaria previstas en el artículo 24 de la ley 24.195 que respondan a modelos diferenciados de diseño de organización institucional y de metodología pedagógica, previa evaluación de su factibilidad y de la calidad de su oferta académica, sujeto todo ello a la reglamentación que oportunamente dicte el Poder Ejecutivo nacional. Dichas instituciones, que tendrán por principal finalidad favorecer el desarrollo de la educación superior mediante una oferta diversificada pero de nivel equivalente a la del resto de las universidades, serán creadas o autorizadas según corresponda conforme a las previsiones de los artículos 48 y 62 de la presente ley y serán sometidas al régimen de títulos y de evaluación establecido en ella.

Artículo 75º. Las instituciones universitarias reguladas de conformidad con la presente ley, podrán ser eximidas parcial o totalmente de impuestos y contribuciones previsionales de carácter nacional, mediante decreto del Poder Ejecutivo nacional.

Artículo 76º. Cuando una carrera que requiera acreditación no la obtuviere, por no reunir los requisitos y estándares mínimos previamente establecidos, la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria podrá recomendar que se suspenda la inscripción de nuevos alumnos en la misma, hasta que se subsanen las deficiencias encontradas, debiéndose resguardar los derechos de los alumnos ya inscriptos que se encontraren cursando dicha carrera.

Artículo 77°. Las instituciones constituidas conforme al régimen del artículo 16 de la ley 17.778 que quedan por esta ley categorizadas como institutos universitarios, establecerán su sistema de gobierno conforme a sus propios regímenes institucionales, no siéndoles de aplicación las normas sobre autonomía y sobre gobierno de las instituciones universitarias nacionales que prevé la presente ley.

Artículo 78°. Las instituciones universitarias nacionales deberán adecuar sus plantas docentes de acuerdo a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 51 de la presente ley dentro del plazo de tres (3) años contados a partir de la promulgación de esta y de hasta diez (10) años para las creadas a partir del 10 de diciembre de 1983. En estos casos, los docentes interinos con más de dos (2) años de antigüedad continuados podrán ejercer los derechos consagrados en el artículo 55 de la presente ley.

Artículo 79°. Las instituciones universitarias nacionales adecuaran sus estatutos a las disposiciones de la presente ley, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la promulgación de esta.

Artículo 80°. Los titulares de los órganos colegiados y unipersonales de gobierno de las instituciones universitarias nacionales, elegidos de acuerdo a los estatutos vigentes al momento de la sanción de la presente ley, continuarán en sus cargos hasta la finalización de sus respectivos mandatos. Sin perjuicio de ello, las autoridades universitarias adecuaran la integración de sus órganos colegiados de gobierno, a fin de que se respete la proporción establecida en el artículo 53, inciso a), en un plazo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la fecha de publicación de los nuevos estatutos, los que deberán contemplar normas que faciliten la transición.

Artículo 81°. Las instituciones universitarias que al presente ostenten el nombre de universidad, por haber sido creadas o autorizadas con esa denominación y que por sus características deban encuadrarse en lo que por esta ley se denomina institutos universitarios, tendrán un plazo de un (1) año contado a partir de la promulgación de la presente para solicitar la nueva categorización.

Artículo 82°. La Universidad Tecnológica Nacional, en razón de su significación en la vida universitaria del país, conservara su denominación y categoría institucional actual.

Artículo 83°. Los centros de investigación e instituciones de formación profesional superior que no sean universitarios y que a la fecha desarrollen actividades de posgrado, tendrán un plazo de dos (2) años para adecuarse a la nueva legislación. Durante ese periodo estarán no obstante sometidos a la fiscalización del Ministerio de Cultura y Educación y al régimen de acreditación previsto en el artículo 39 de la presente ley.

Artículo 84°. El Poder Ejecutivo nacional no podrá implementar la organización de nuevas instituciones universitarias nacionales, ni disponer la autorización provisoria o el reconocimiento definitivo de instituciones universitarias privadas, hasta tanto se constituya el órgano de evaluación y acreditación que debe pronunciarse sobre el particular, previsto en la presente ley.

Artículo 85°. Sustituyese el inciso 11) del artículo 21 de la Ley de Ministerios (t. o.1992) por el siguiente transcripto:
Entender en la habilitación de títulos profesionales con validez nacional.

Artículo 86°. Modifícanse los siguientes artículos de la ley 24.195:

- a) Artículo 10, inciso e), y artículos 25 y 26, donde dice: "cuaternario", dirá: "de posgrado".
- b) Artículo 54: donde dice "un representante del Consejo Interuniversitario Nacional", dirá: "y tres representantes del Consejo de Universidades".
- c) Artículo 57: inciso a), donde dice: "y el representante del Consejo Interuniversitario Nacional", dirá: "y los representantes del Consejo de Universidades".
- d) Artículo 58: inciso a), donde dice: "y el Consejo Interuniversitario Nacional", dirá: "y el Consejo de Universidades".

Artículo 87°. Deróganse las leyes 17.604, 17.778, 23.068 y 23.569, así como toda otra disposición que se oponga a la presente.

Artículo 88°. Todas las normas que eximen de impuestos, tasas y contribuciones a las universidades nacionales al momento de la promulgación de la presente ley, continuarán vigentes.

Artículo 89°. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Romero • Ruckauf • Estrada • Piuzei

Dada en la sala de sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los siete días del mes de julio del año mil novecientos noventa y cinco.



Decretos

Negociación Colectiva

Decreto 1753/91	140
Decreto 1007/95	146
Decreto 1470/98	154

Decreto 1753/91

Reglamentación Ley Nº 23.292. Representación sindical en las comisiones negociadoras de convenios laborales.

Fecha de Emisión: 02 de Septiembre de 1991

Boletín Oficial: 05 de Septiembre de 1991

DECRETO N° 1.753/91 - Reglamentación de la Ley N° 23.929 en lo atinente a la representación sindical en las comisiones negociadoras de convenios laborales

VISTO la ley N° 23.929, y CONSIDERANDO

Que la mencionada norma dispone en su artículo 2 que el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá definir, al tiempo de constituir la Comisión Negociadora, el porcentaje de representatividad que le corresponda a cada una de las partes para formar la voluntad del sector del trabajo, por lo que resulta necesario establecer un criterio objetivo que permita asignar esa representatividad de forma precisa, para lograr una mejor implementación de la ley.

Que el pedido de instrumentación del acuerdo será remitido al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL para su elevación al área del PODER EJECUTIVO NACIONAL competente para emitir dicho acto.

Que esta instrumentación establecerá el ámbito personal, territorial y temporal de aplicación de la Convención.

Que la instrumentación a nivel sectorial de los acuerdos arribados a nivel federal corresponde a cada Estado Provincial, en particular en función de las normas que dispongan sus constituciones y demás normativa interna, no obstante lo cual el convenio de adhesión al régimen de la ley deberá contemplar la forma y los plazos en que éstos serán instrumentados en el nivel local.

Que el mecanismo de mediación que prevé el artículo 16 requiere de normas básicas de procedimiento así como un método idóneo de designación de los mediadores.

Que la adhesión de los Estados Provinciales al régimen de la ley se llevará a cabo por un convenio entre el PODER EJECUTIVO NACIONAL, a través del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, y el Gobierno Provincial, donde deberá reconocerse la vigencia a nivel local de

decretos

los acuerdos celebrados con anterioridad en el nivel federal; con el fin de procurar la armonización de la negociación colectiva en ese ámbito.

Que el presente se dicta en uso de las facultades emergentes del art. 86, inc. 2 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello, EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º. Cuando la representación sindical deba ser asumida por más de una asociación sindical con personería gremial, el porcentaje que corresponda a cada una de ellas en la Comisión Negociadora será proporcional a la cantidad de afiliados cotizantes que posean en los respectivos sectores o jurisdicciones. Cuando dos o más asociaciones sindicales estén en condiciones de integrar la Comisión Negociadora, la proporción de votos se determinará según las siguientes reglas:

A) Artículo 4, inciso a). En el nivel federal se tomarán en cuenta la totalidad de afiliados cotizantes en la jurisdicción o sector correspondiente.

B) Artículo 4, inciso b). En el nivel nacional se tomarán en cuenta solamente los afiliados cotizantes que se desempeñan en el ámbito nacional.

En la resolución que determine el porcentaje de votos deberá constar la cantidad de afiliados cotizantes que directa o indirectamente estén representados por las asociaciones con derecho a participar.

Reglamenta a: Ley Nº 23.929 Artículo Nº 4

Artículo 2º. La comunicación de la parte que promueva la negociación, deberá notificarse a la otra indicando la representación que se invoque y el alcance territorial y personal de la Convención Colectiva a tratar. En el término de CINCO (5) DIAS hábiles administrativos de recibida la comunicación, las partes deberán acompañar los instrumentos de los que surja la

representación invocada, nominar sus representantes titulares y suplentes y constituir domicilio. El plazo podrá prorrogarse a pedido de la parte interesada. Dentro del plazo previsto en el artículo 5 la autoridad de aplicación procederá a constituir la Comisión Negociadora. Una vez conformada, las partes deberán presentar el texto del proyecto de acuerdo al que se espera arribar.

Reglamenta a: Ley Nº 23.929 Artículo Nº 5

Artículo 3º. Las partes designarán negociadores titulares y suplentes, los que reemplazarán de pleno derecho a los titulares. A las negociaciones podrán asistir asesores técnicos con voz pero sin voto. Se tendrá por citadas a las partes en forma debida, cuando las audiencias hayan sido fijadas de común acuerdo en la negociación. Para citar a reuniones no convenidas anteriormente a pedido de las partes o por iniciativa del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, se requerirá un plazo de CINCO (5) DIAS entre la notificación fehaciente y la fecha de reunión.

Artículo 4º. La instrumentación del convenio colectivo de trabajo se presentará al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL quien lo elevará a la autoridad competente para el dictado del acto administrativo pertinente. Una vez instrumentado el convenio colectivo por el PODER EJECUTIVO NACIONAL o la MUNICIPALIDAD de la Ciudad de BUENOS AIRES, será de cumplimiento obligatorio para las partes y aplicable a todos los trabajadores docentes, afiliados o no, que presten servicios en forma transitoria o permanente en el ámbito que se trate.

La instrumentación deberá ser requerida mediante presentación conjunta de las partes que hubieren celebrado el convenio, quienes deberán:

- a) acompañar TRES (3) ejemplares originales y completos del acuerdo, los cuales deberán respetar las formas que fija la ley.
- b) ratificar ante la autoridad de aplicación las firmas contenidas en el acuerdo y en la solicitud de instrumentación. A ese efecto, la autoridad de aplicación señalará audiencia a partir de cuya celebración se computará el plazo previsto en el artículo 11 de la ley. El acto de instru-

decretos

mentación establecerá los ámbitos personal, territorial y temporal de aplicación del convenio. Antes de dictar una resolución denegatoria se hará saber a las partes las observaciones que merezca el texto propuesto y las invitará a reconsiderar y modificar lo acordado, con miras a una adecuada armonización de los intereses. Las partes podrán, de común acuerdo, adecuar el convenio o retirar conjunta o individualmente la solicitud de instrumentación. Esta comunicación suspenderá el cómputo del plazo del artículo 11 de la Ley N° 23.929.

Los acuerdos a los que se arribe a nivel federal de negociación serán remitidos por el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL dentro de los CINCO (5) DIAS de instrumentados a los respectivos PODERES EJECUTIVOS PROVINCIALES, a los fines de la implementación de sus normas en sus jurisdicciones, de conformidad con los mecanismos que establezca el convenio de adhesión al régimen de la Ley 23.929 y la normativa provincial correspondiente.

Reglamenta a: Ley N° 23.929 Artículo N° 11

Artículo 5°. La lista de mediadores deberá ser presentada al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL dentro de los DIEZ (10) DIAS de constituida la Comisión Negociadora, junto con los antecedentes profesionales de los candidatos propuestos. El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá rechazar mediante resolución fundada la postulación de alguno de ellos, la que será apelable en el término de CINCO (5) DIAS. Vencido este plazo, la autoridad de aplicación deberá publicar la lista definitiva por el término de TRES (3) DIAS. El procedimiento para la mediación será establecido de común acuerdo entre las partes cuando ellas hayan efectuado la designación del mediador. En el caso del párrafo tercero del artículo 16, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá seleccionar el mediador de la lista presentada con anterioridad por las partes.

El procedimiento para la mediación deberá ajustarse a las siguientes pautas:

a) El mediador fijará audiencia dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) HORAS de su designación a fin de lograr un acuerdo entre las partes o establecer los puntos en conflicto si aquél no fuere posible.

b) Dentro de los CINCO (5) DIAS siguientes citará a una nueva audiencia donde propondrá a las partes una fórmula de acuerdo. Si pasados QUINCE (15) DIAS desde la designación del mediador, las partes no hubieran llegado a un acuerdo, se considerará concluido el procedimiento de mediación, pudiendo el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL hacer público el resultado así como los puntos que dieron lugar al conflicto.

Reglamenta a: Ley Nº 23.929 Artículo Nº 16

Artículo 6º. Las jurisdicciones que no adhieran en un primer momento a la Comisión Federal de Política Laboral, podrán hacerlo con posterioridad sobre la base de la aceptación de todo lo acordado por las partes en el momento de su integración. En cuanto a la forma de los convenios de adhesión, éstos deberán celebrarse por escrito, con intervención del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL y contemplarán previsiones referentes a los procedimientos de instrumentación a nivel provincial de los acuerdos arribados en el nivel federal de negociación.

Reglamenta a: Ley Nº 23.929 Artículo Nº 21

Artículo 7º. Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Menem • Díazi • Salonia

Decreto 1007/95

Reglamentación de las paritarias en las Universidades Nacionales

Boletín Oficial 28.189, jueves 20 de julio de 1995
Decreto 1007/ 1995

Adóptase medidas a los efectos de posibilitar la constitución de la Comisión Negociadora del Sector Docente y la conformación de la Comisión Negociadora del Sector No Docente de los niveles general y particular, de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 de la Ley 24.447.

BUENOS AIRES, 7 de Julio de 1995

VISTO el artículo 19 de la Ley 24.447 y las Leyes Nros. 23.929 y 24.185, y CONSIDERANDO

Que el artículo 19 de la Ley 24.447 estableció pautas de procedimiento para la negociación colectiva en las Universidades Nacionales.

Que dicha norma fue sancionada por el legislador con el fin de adecuar el régimen jurídico vigente en materia de negociación colectiva (Ley 23.929 para el sector docente y Ley 24.185 para el personal de la Administración Pública) a las características del sector universitario.

Que la misma establece que las Universidades Nacionales asumirán la representación que le corresponde al sector empleador en el desarrollo de las negociaciones colectivas dispuestas por las Leyes Nros. 23.929 y 24.185, debiendo considerarse derogada toda prescripción en contrario, proveniente de ambos cuerpos normativos.

Que la solución adoptada por el legislador resulta de nuestro propio ordenamiento jurídico en donde las Universidades gozan de autonomía y autarquía.

Que dicha solución fue consagrada constitucionalmente por el reciente proceso de reforma de nuestra Carta Magna, a través del artículo 75, inciso 19) que recepta el principio de autonomía y autarquía de las Universidades Nacionales.

Que atento las particularidades propias de cada una de las Universidades Nacionales y el debido respeto al principio de negociación en unidades menores impulsado por el Gobierno Nacional en el campo de las relaciones colectivas de trabajo el HONORABLE CONGRESO DE

decretos

LA NACIÓN estableció en el artículo 19 de la Ley 24.447 niveles de negociación que aseguren armónicamente coordinación en el sistema universitario y resguardo de los principios de autonomía académica y autarquía administrativa de las Universidades Nacionales, sin los cuales no es posible construir la contraparte necesaria en la negociación que se reglamenta.

Que resulta necesario establecer pautas claras, a los efectos de 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.

Que en tal sentido deviene imprescindible en la negociación colectiva del sector, la representación conjunta en las unidades menores de contratación, de acuerdo con los principios receptados en el artículo 6º de la Ley 24.185, de las asociaciones sindicales con personería gremial de actuación nacional con los gremios de primer grado que correspondan a dichos ámbitos de negociación.

Que en ambos niveles de negociación así como en sus respectivos ámbitos personales se han considerado los antecedentes de negociaciones iniciadas en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Que a los efectos del dictado del presente decreto, se ha consultado y recabado la opinión de todos los sectores interesados en general, y del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL, el que por Acuerdo Plenario Nº 169/95 ha designado a tales efectos una Comisión Asesora en la materia.

Que el presente se dicta en virtud de las facultades conferidas por el artículo 99, inciso 2º) de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Por ello, el Presidente de la Nación Argentina decreta:

Artículo 1º. La negociación colectiva en las Universidades Nacionales se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 24.447 en dos niveles:

- a) nivel general.
- b) nivel particular.

Artículo 2º. La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del nivel general se integrará con la representación del conjunto de las Universidades Nacionales y la representación del sector sindical de acuerdo con la normativa vigente.

Las Comisiones Negociadoras de los niveles particulares se constituirán con la representación de cada Universidad de conformidad con lo que establezca la reglamentación de cada Universidad, y la representación del sector sindical, la que se integrará con las Asociaciones Sindicales que integren las negociaciones colectivas de alcance general conjuntamente con las Asociaciones Sindicales de primer grado de mayor representatividad del nivel particular que corresponda a su ámbito de actuación.

Artículo 3º. La parte sindical o cualquiera de las Universidades Nacionales, a través de los órganos competentes al efecto, podrán solicitar a la autoridad administrativa la Constitución de la Comisión Negociadora del nivel general de negociación, con el fin de celebrar el Convenio Colectivo de Trabajo General, indicando en dicha solicitud la representación que inviste y la materia a negociar. Recibida la misma, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL intimará por el plazo de TREINTA (30) días corridos a la otra parte y, en el caso de las Universidades Nacionales, a través del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL, a unificar personería y a constituir la representación de la parte empleadora en los términos del artículo 19 de la Ley 24.447, bajo apercibimiento de su constitución de oficio.

Artículo 4º. El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá a petición fundada del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL prorrogar por TREINTA (30) días corridos el plazo establecido en el artículo 3º del presente decreto.

Artículo 5º. En caso de constitución de oficio de la representación de la parte empleadora, la autoridad de aplicación deberá designar paritarios con facultades suficientes para obligar al sector empleador, en un número no menor a la cantidad de miembros y de representaciones universitarias que componen el Comité Ejecutivo del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL. La delegación de dichos paritarios por la autoridad de aplicación deberá asegurar la debida representación de las Universidades de distinto crédito presupuestario, adoptando criterios que garanticen en el proceso de negociación el resguardo de los intereses de todas las regiones del país.

decretos

Artículo 6º. Cualquiera de las partes colectivas del nivel particular podrá proponer a la otra la constitución de la Comisión Negociadora del sector, con el objeto de negociar las materias que se contemplan en el artículo 8º del presente decreto. Las Comisiones Negociadoras de los niveles particulares sólo podrán ser constituidas una vez que ocurra lo propio con la Comisión Negociadora del nivel general. No podrán comenzar las negociaciones en el nivel general hasta tanto se hayan constituido todas las Comisiones Negociadoras del nivel particular que correspondan al sector universitario.

La parte que promueva la negociación deberá notificar por escrito a la otra su voluntad de negociar con copia al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, indicando:

- a) Representación que inviste.
- b) Alcance personal y territorial del Convenio Colectivo de Trabajo a celebrar.
- c) Materias a negociar.

En el término de CINCO (5) días hábiles de recibida la comunicación, las partes deberán acompañar los instrumentos que acrediten la representación invocada, nominar los integrantes a la Comisión Negociadora y constituir domicilios.

Cuando no hubiere acuerdo en la conformación de la representación del sector empleador o del sector trabajador, la autoridad de aplicación intimará por el plazo de TREINTA (30) días a la Comisión Negociadora del nivel general con el fin de que la misma integre la Comisión Negociadora del nivel particular. Vencido dicho plazo el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL procederá a la constitución de oficio de la Comisión Negociadora en dicho nivel de negociación.

Artículo 7º. El acuerdo de unificación de personería para la representación de la parte empleadora que las Universidades Nacionales formalicen para la negociación del Convenio Colectivo de Trabajo General deberá establecer obligatoriamente cuál será el temario que dicha parte negociará en el nivel general. A tales efectos será necesario el pronunciamiento de las autoridades de las Universidades. No podrán incluirse temas en la negociación que impliquen erogaciones que no cuenten con financiamiento específico.

Artículo 8º. En el nivel particular las partes colectivas podrán negociar:

- a) Las materias no tratadas en el nivel general.
- b) Las materias remitidas en el nivel general.
- c) Las materias que respondan a las necesidades y particularidades específicas de cada unidad de contratación.

Artículo 9º. Las materias relativas a la relación de empleo de los agentes de los establecimientos de enseñanza de nivel no universitario, que dependan de las Universidades Nacionales, serán negociadas en forma independiente en el ámbito de cada una de las Universidades Nacionales, con los límites resultantes del Decreto Nº 760 del 12 de mayo de 1994, a cuyos efectos deberá constituirse una Comisión Negociadora conforme a las pautas establecidas en el artículo 6º del presente decreto.

Artículo 10º. Cualquiera de las partes podrá, una vez celebrado el Convenio Colectivo de Trabajo del nivel general o los Convenios Colectivos de Trabajo del nivel particular, presentar el acuerdo ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL quien deberá elevarlo al PODER EJECUTIVO NACIONAL, a los efectos del dictado del acto administrativo.

El acto administrativo de instrumentación de los convenios será dictado por el PODER EJECUTIVO NACIONAL en los plazos previstos en el artículo 11 de la Ley Nº 23.929 y en el artículo 14 de la Ley Nº 24.185, según se trate del personal docente o del personal no docente.

Artículo 11º. En caso de rechazo del acuerdo por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá hacer saber a las partes las observaciones que merezca el texto propuesto, y las invitará a reconsiderar y modificar lo acordado, con miras a una adecuada armonización de los intereses. Las partes podrán de común acuerdo adecuar el convenio o retirar conjunta o individualmente la solicitud de instrumentación. Esta comunicación suspenderá los plazos legales.

Artículo 12º. Instrumentado el acuerdo, o vencidos los plazos previstos legalmente sin que

decretos

medie acto expreso, el texto completo del convenio será remitido por cualquiera de las partes al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, para su registro y publicación, lo que deberá cumplirse dentro de los CINCO (5) días hábiles de recibido.

El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación o, en su defecto vencido el plazo fijado para ésta se aplicará a todo el personal comprendido.

Los aspectos no regulados en forma expresa por el acuerdo se regirán por las normas vigentes.

Artículo 13º. Los incrementos salariales del personal docente y no docente de las Universidades Nacionales serán financiados por los recursos asignados por el presupuesto de la Administración Nacional para el ejercicio que corresponda. Los aumentos acordados no podrán generar obligaciones automáticas a atender en ejercicios posteriores.

Los recursos que le corresponden a cada Universidad, en virtud de las negociaciones colectivas del nivel general, no se computarán a los efectos de lo previsto en el tercer párrafo del artículo 19 de la Ley Nº 24.447.

Artículo 14º. La Comisión Negociadora del nivel general elegirá una Comisión de Interpretación de Convenios que tendrá como atribución la interpretación con alcance general y obligatorio de las cláusulas de los convenios colectivos celebrados en el sector. Las partes colectivas del nivel general reglamentarán su composición y establecerán las pautas de funcionamiento de dicha Comisión, con la necesaria aprobación de cada Universidad.

En el supuesto que las Comisiones Negociadoras del nivel particular acuerden en sus respectivas unidades de negociación la creación de comisiones de interpretación para los convenios particulares, podrán acudir a la Comisión de Interpretación de Convenios prevista en el presente artículo como instancia de revisión.

Artículo 15º. En virtud de lo dispuesto por artículo 19 de la Ley Nº 24.447, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, como autoridad de aplicación, deberá constituir las Comisiones Negociadoras del sector de conformidad con las disposiciones resultantes del presente decreto, independientemente de lo que establezcan otras normas del sector público u otros

niveles de enseñanza, con el fin de hacer efectivo el proceso de negociación colectiva y el derecho de negociar colectivamente de las asociaciones sindicales del sector.

Artículo 16º. Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Menem • Jorge A. Rodríguez • José A. Caro Figueroa • Domingo F. Cavallo.

Decreto 1470/98

Homologación acuerdo arribado por el CIN y CONADU-FAGDUT-UDA el 10 de septiembre de 1998.

Fecha de Emisión: 15 de Diciembre de 1998

Boletín Oficial: 18 de Diciembre de 1998

DECRETO N° 1.470/98 - Homológase un acuerdo referido a obligaciones Docentes, Perfeccionamiento Docente, Carga Horaria, Régimen de Incompatibilidades, Planta Docente, Estructura Salarial y Cuota de Solidaridad, arribado por el Consejo Interuniversitario Nacional y los sectores gremiales que representan al personal docente.

BUENOS AIRES, 15 de Diciembre de 1998

VISTO los artículos 22 y 23 de la Ley N° 24.938 y el Decreto 1007 de fecha 7 de julio de 1995, y CONSIDERANDO:

Que por imperio de las normas citadas se creó un PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL en el ámbito de las UNIVERSIDADES NACIONALES.

Que 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 de su personal docente y no docente en un todo de acuerdo con la responsabilidad indelegable que el ESTADO NACIONAL tiene en la materia, conforme lo impone el artículo 75, inciso 19 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Que las modalidades y condiciones del 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 ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.), ratificado mediante Ley N° 23.544.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley N° 24.938, "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 mecanismo que contemplen la revisión de los regímenes de obligaciones docentes, de antigüedad y de incompatibilidad" del personal docente de las universidades.

decretos

Que las partes colectivas en el ámbito de la actividad docente de las UNIVERSIDADES NACIONALES han arribado a un acuerdo tendiente a la instrumentación del PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL.

Que se ha otorgado al MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION DE LA NACION la intervención que prevé el artículo 22 de la Ley N° 24.938, quien ha manifestado que el acuerdo trata mínimamente los aspectos requeridos por el artículo 23 de la referida Ley, por lo que puede tenerse por cumplimentada la condición impuesta por dicha norma para el dictado del acto administrativo que lo ponga en vigencia, sin perjuicio de la obligación de las partes de continuar profundizando los puntos tratados y de dar cumplimiento inmediato a aquellos que han sido definidos concretamente en el acuerdo.

Que en consecuencia corresponde homologar los puntos I, II, III, IV, V, VI, y VII del acuerdo que obra en el acta que se incorpora como Anexo I del presente Decreto, referidos respectivamente a "OBLIGACIONES DOCENTES", "PERFECCIONAMIENTO DOCENTE", "CARGA HORARIA", "REGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES", "PLANTA DOCENTE", "ESTRUCTURA SALARIAL" y "CUOTA DE SOLIDARIDAD".

Que con respecto a la cuota de solidaridad pactada entre las partes, corresponde que el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION oportunamente se expida sobre las modalidades de su aplicación conforme lo dispuesto por las Leyes Nros. 14.250 y 23.551. Que no corresponde expedirse sobre la distribución de fondos a que se alude en el acta mencionada en razón de no haber las partes arribado a una conformidad total, por lo que deberá ser definido con posterioridad por el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION DE LA NACION. Que el presente acto se dicta en virtud de lo dispuesto en los artículos 22 y 23 de la Ley N° 24.938.

Por ello, EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º. Homoléganse los puntos I, II, III, IV, V, VI y VII, del acuerdo que obra en el acta que

se incorpora como Anexo I del presente Decreto, referidos respectivamente a "OBLIGACIONES DOCENTES", "PERFECCIONAMIENTO DOCENTE", "CARGA HORARIA", "REGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES", "PLANTA DOCENTE", "ESTRUCTURA SALARIAL" y "CUOTA DE SOLIDARIDAD" al que arribarán el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL y los sectores gremiales que representan al personal docente de la UNIVERSIDADES NACIONALES, con fecha 10 septiembre del corriente año.

Artículo 2º. Facúltase al MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION DE LA NACION a adoptar las medidas que posibiliten la distribución de los fondos previstos por el artículo 22 de la Ley Nº 24.938.

Artículo 3º. EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION oportunamente deberá definir las modalidades de aplicación de la cláusula de solidaridad, pactada de conformidad con lo previsto en las Leyes Nros. 14.250 y 23.551.

ARTICULO 4º. Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Menem • Jorge A. Rodríguez • Antonio E. González • Susana B. Decibe.

NOTA: Este Decreto se publica sin el Anexo I. La documentación no publicada puede ser consultada en la Sede Central del Boletín Oficial (Suipacha 767 - Capital Federal). El acuerdo original se publica en páginas 174 a 181 de este libro.



Acuerdos paritarios

Negociación Colectiva en las Universidades Nacionales

Paritarios Nacionales

Acta 30/07/98 **160**

DNNC Nº 93/98 **166**

DNNC Nº 129/98 **170**

Acta 10/09/98 **174**

Paritarios Locales

Registro Actas Paritarias Locales Nº 37 a Nº 40; ADUM-UNMDP **182**

Acta nº 37 ADUM-UNMDP **186**

Acta nº 38 ADUM-UNMDP **190**

Acta nº 39 ADUM-UNMDP **196**

Acta nº 40 ADUM-UNMDP **200**

Reclamo incumplimiento. Registro Acta Paritaria Local 2/11/98 ADULP - UNLP **204**

Acta Acuerdo Paritario Local 2/11/98 ADULP **208**

Registro Acta Acuerdo Paritario Local 2/11/98 ADULP-UNLP. DNRT 98/02 **214**

Acta 30/07/98

Constitución de las Comisiones Negociadoras del Nivel General y Particular docente de las Universidades Nacionales.

Buenos Aires, 30 de julio de 1998

En la fecha siendo las 14.30 hs. comparecen en la DIRECCIÓN NAC. DE NEGOC. COLECTIVA ante el presidente de la Com. Negociadora de Nivel General de la Actividad de Docentes de Universidades Nacionales Dr. J. Porto, por el CONSEJO INTERUNIV. NACIONAL, los Dres. A. BARAVALLE y T. SOZIO y por la otra por la UNIÓN DOCENTES ARGENTINOS los Sres.: V. VERDEGURI y N. CABANAS, por la ASOC. GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIV. TECNOLÓGICA NACIONAL los Sres.: H. CAGNONI y C. PANO y por la FEDERACIÓN NAC. DE DOCENTES UNIVERSITARIOS los Sres.: J.L. MOLINA, J.C. MILLA, P. SANLLORENTI y A. VELAZQUEZ, y las Sras. A. FERNANDEZ y C. BAIGORRIA; con la asistencia letrada del Dr. M. BUSTOS FIERRO, los mencionados asisten a la audiencia designada para el día de la fecha.

Abierto el acto, por el funcionario actuante procede a notificar a las partes con entrega de copias auténticas las disposiciones DNNC. Nros.: 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128 y 129.

En uso de la palabra la representación de CONADU manifiesta que: procede a incorporar a estos autos propuesta original, propuesta denominada versión 30 de julio con planillas complementarias de distribución de fondos.

En uso de la palabra las partes manifiestan que: en cuanto al primer punto del acta glosada a fs. 818 referido a obligaciones docentes las partes acuerdan el mismo y convienen en agregar como actividad de profesores titulares, asociados y adjuntos amen de los enunciados en el borrador respectivo la de "creación artística". En relación al punto II perfeccionamiento docente las partes acuerdan suplantar la palabra formación por la expresión actualización y perfeccionamiento; y agregar el siguiente párrafo: las universidades nacionales se comprometen a celebrar entre si convenios que permitan ir generalizando en el conjunto del sistema universitario nacional el principio de gratuidad consagrado en este punto. Asimismo FAGDUT propone incorporar a la discusión futura el pto. II del anexo I glosado a fs. 847. A dicha propuesta adhieren CONADU y UDA con respecto al pto. III CONADU y el CIN acuerdan el pto. III en el siguiente texto: aceptar como máximo cualquiera sea la carga horaria establecida por las Universidades Nacionales: a- una dedicación exclusiva más una dedicación simple,

acuerdos

b- dos dedicaciones semi exclusivas más una dedicación simple, c- referente al régimen de incompatibilidades de las dedicaciones simples, aceptar el régimen propuesto por el CIN, si la dedicación simple se abona manteniendo la misma proporcionalidad horaria, es decir una dedicación exclusiva igual a cuatro dedicaciones simples. Hasta tanto se cuenten con los fondos para financiar esta relación mantener el actual régimen de cada Universidad Nacional. Se aclara que dicho texto condiciona la aceptabilidad del punto acordado por CIN y CONADU. La UDA, a su vez manifiesta acordar el pto. III en los términos establecidos en fs. 819 teniéndose como condición indispensable el restablecimiento salarial de aquellos cargos que hoy cumplen con menos horas a las establecidas en dicho pto. para su cumplimiento en lo establecido en el pto. III. En relación a lo expuesto la representación de CONADU, manifiesta que: en virtud de lo establecido en la Disp. DN C N° 93/98 de esta Dirección Nacional, y sin perjuicio de las reservas que se harán más adelante en relación al contenido de dicho acto administrativo, en función de la determinación de la voluntad del sector sindical y su conformación de acuerdo al porcentaje otorgado a la CONADU debe tenerse por acordados el pto. III de fs. 819 en la redacción allí consignada. FAGDUT manifiesta que: los acuerdos son tales y no imposiciones de mayoría. El CIN manifiesta que: tratándose de un tema de un debate en torno a la conformación de la voluntad sindical el sector empleador no va a emitir opinión porque la misma implicaría práctica desleal. FAGDUT manifiesta que mantiene la propuesta para ser discutida posteriormente. Con respecto al pto. IV CONADU acuerda con el texto de fs. 819 en la medida que se elimine la oración "a estos efectos se computarán las actividades de investigación cumplidas en organismos extrauniversitarios" FAGDUT acuerda con CONADU adhiriendo a la propuesta de eliminar la frase señalada y además agrega el siguiente párrafo: las disposiciones respecto de las cargas horarias (frangas) y el correlativo régimen de incompatibilidades que se propone en los ptos. III y IV, será de aplicación en la medida en que la recomposición salarial prevista en el pto. IV sea financiada en los distintos años del plan plurianual, de manera de darse efectivamente la proporcionalidad que se fija entre las distintas dedicaciones. A medida que se cuente con los fondos para financiar esta relación se adecuarán las cargas horarias proporcionalmente a la mejora lograda. UDA manifiesta que: coincide con la propuesta de las otras entidades gremiales la eliminación del último párrafo ya transcrito en este pto. En cuanto al pto. V las partes acuerdan lo establecido a fs. 820 con las siguientes modificaciones: en el primer entre paréntesis del tercer párrafo debe agregarse "creación artística" y en el cuarto párrafo la iniciación del mismo será la siguiente: Las Universidades Nacionales realizarán el relevamiento respectivo con participación de las comisiones paritarias del nivel particular...

Respecto a los ptos. VI y VII las partes han expuesto sus posiciones obrando en autos las mismas (fs. 820 y 821 la del CIN y la de CONADU de fs. 849 y sgtes., FAGDUT 845 y sgtes.) A los fines expuestos se solicita fijación de nueva audiencia.

La representación de CONADU manifiesta que: esta parte ha sido notificada oportunamente de la Resol. MT. y SS N° 428/98 dictada por el Sr. Ministro de Trabajo y S. Social por la cual se establece la integración del sector sindical ante esta Comisión Negociadora compuesta por otras entidades gremiales diferentes a CONADU, razón por la cual discrepándose abiertamente con los contenidos de dicho acto administrativo se hace la pertinente reserva de la acción judicial conforme art. 40 y conc. del dec. 1759/72 en orden a lo expuesto por los arts. 7 y 14 de la ley 19.549. En consecuencia con lo precedentemente manifestado viene asimismo, habiéndose notificado esta parte de las disposiciones 93 a 129 inclusive dictadas por esta Dirección Nacional como consecuencia de la Resol. MT. SS. 428 antes aludida, a formular reserva de interponer el recurso jerárquico pertinente, en el plazo correspondiente toda vez que en función de la personería gremial y la consiguiente representatividad de los intereses colectivos en cabeza de CONADU, los actos administrativos aludidos no establecen criterio objetivo alguno a partir del cual se atribuye el porcentaje que en cada caso sirven para conformar la pauta de interacción de la voluntad del sector sindical en el seno de la Comisión Negociadora, tanto en el nivel general como en los niveles particulares.

En uso de la palabra la UDA manifiesta que: atento a lo expuesto en el punto anterior y teniendo en cuenta la Resol. MT. SS. 478 en la que con justicia el Sr. Ministro de Trabajo da la participación a todas las entidades que representan al sector de trabajadores de la educación esta entidad decide continuar en esta comisión negociadora sin antes dejar expresamente aclarado la objeción a los porcentuales establecidos en las Disposiciones 93 a 129 inclusive la que en su oportunidad haremos las presentaciones correspondientes, referente a cómo se han desarrollado las probaciones de algunos casos puntuales en la discusión de los temas tratados en la fecha.

En uso de la palabra FAGDUT manifiesta que: tomamos conocimiento de las Disposiciones 93 a 129 inclusive y queremos dejar constancia que consideramos exiguo el porcentaje acordado a la FAGDUT en la comisión paritaria de nivel general.

acuerdos

En este estado el funcionario actuante dispone fijar audiencia parra el día 07 de agosto a las 14hs., quedando las partes notificadas. Con lo que termino el acto, firmando los comparecientes por ante mi que certifico.

p/ CONADU

p/ UDA

p/ FAGDUT

p/ CIN

DNNC N° 93/98

Conformación de la voluntad del sector trabajador en la Comisión Negociadora del Nivel General.

Expediente N° 9.030/95

Buenos Aires, 29 de julio 1998

VISTO las Leyes Nros. 23.929 y 24.447, el Decreto N° 1.007/95 y el expediente N° 9.030/95, y
CONSIDERANDO:

Que la negociación colectiva en las universidades nacionales se debe llevar a cabo dando cumplimiento a lo dispuesto en las normas mencionadas.

Que en el expediente N° 9.030/95 se dispuso oportunamente la constitución de la comisión negociadora de nivel general para la celebración de la Convención Colectiva de Trabajo con ámbito de aplicación para el personal docente dependiente de las universidades nacionales. Que conforme da cuenta el Decreto N° 1.007/95 existe pluralidad de integrantes de los sectores empleador y trabajador que concurren a esta negociación.

Que la personería y representación del sector empleador se ha unificado a través de la creación del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO.

Que la integración de la representación de los trabajadores en la mencionada comisión negociadora ha quedado definida con el dictado de la Resolución MTSS N° 428/98, a través de la cual se desestimó el recurso interpuesto por una de las entidades sindicales contra lo oportunamente dispuesto en tal sentido por las Disposiciones DNNC Nros. 226/97 y 25/98.

Que la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, la ASOCIACIÓN GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL y la UNIÓN DOCENTES ARGENTINOS son las entidades sindicales con personería gremial que integran la representación de los trabajadores en el nivel general.

Que a fin de atribuir la proporcionalidad de la representación para la conformación de la voluntad dentro del sector de la representación de los trabajadores se ofició a las distintas universidades que integran el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL a fin que informaran la cantidad de afiliados cotizantes que cada entidad sindical posee en cada unidad académica.

acuerdos

Que habiéndose recepcionado la respuesta de un número significativo de unidades académicas, esta autoridad administrativa laboral se encuentra en condiciones de proceder a dar cumplimiento a lo mencionado en el párrafo precedente.

Que la presente medida se dicta en uso de facultades otorgadas por Decreto N° 1.076/96;

Por ello, el Director Nacional de Negociación Colectiva dispone:

Artículo 1°. Atribuir para la conformación de la voluntad del sector trabajador en la Comisión Negociadora de Nivel General, constituida para la celebración del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de los docentes dependientes de las Universidades Nacionales, las proporciones que en cada caso a continuación se definen: a) FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS – CONADU noventa por ciento (90 %), b) UNIÓN DOCENTES ARGENTINOS dos y medio por ciento (2,5%) y c) ASOCIACIÓN GREMIAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL siete y medio (7,5%).

Artículo 3°. La Comisión Negociadora objeto de la presente, será presidida por el Dr. Jorge FORTE, quien tendrá las facultades de dirección y coordinación, debiendo ajustar su cometido a las normas legales vigentes.

Artículo 4°. Regístrese, comuníquese y remítase copia autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca y archívese.

DISPOSICIÓN D.N.N.C. N°93

Dr. Jorge Luis Ginzo *Director Nacional de Negociación Colectiva*

DNNC N° 129/98

Conformación de la voluntad del sector trabajador en la Comisión Negociadora del Nivel Particular de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Expediente N° 9.030/95
BUENOS AIRES, 29 de Julio 1998.

VISTO las leyes Nros. 23.929 y 24.447, el Decreto N° 1.007/95 y el expediente N° 9.030/95, y
CONSIDERANDO:

Que la negociación colectiva en las universidades nacionales se debe llevar a cabo dando cumplimiento a lo dispuesto en las normas mencionadas.

Que en el expediente N° 9.030/95 se dispuso oportunamente la constitución de la comisión negociadora de nivel general para la celebración de la Convención Colectiva de Trabajo con ámbito de aplicación para el personal docente dependiente de las universidades nacionales. Que conforme da cuenta el Decreto N° 1.007/95 existe pluralidad de integrantes de los sectores empleador y trabajador que concurren a esta negociación.

Que la personería y representación del sector empleador se ha unificado a través de la creación del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL.

Que la integración de la representación de los trabajadores en la mencionada comisión negociadora ha quedado definida con el dictado de la Resolución MTSS N° 428/98.

Que la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, la ASOCIACIÓN GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL y la UNIÓN DOCENTES ARGENTINOS son las entidades sindicales con personería gremial que integran la representación de los trabajadores en el nivel general.

Que encontrándose definido el nivel general de la negociación, corresponde ahora constituir las distintas unidades de negociación a nivel particular correspondiente a cada unidad académica.

Que la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS y la UNIÓN DOCENTES ARGENTINOS han nominado a los miembros que la representan en la Comisión Negociadora de nivel particular de la Universidad Nacional de Mar del Plata, conforme surge de fs. 51/827 de estas actuaciones.

acuerdos

Que asimismo el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL ha nominado a los miembros que la representarán en la citada comisión, conforme surge de fs. 3 (T:l: 3.407/97).

Que conforme lo expuesto, corresponde constituir la Comisión Negociadora de nivel particular, para la actividad de los docentes dependientes de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Que por último corresponde señalar que la ASOCIACIÓN GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL ha exteriorizado su voluntad de no participar en las comisiones negociadoras de nivel particular, excepto la correspondiente a la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL, conforme surge del acta de fecha 15 de Julio de 1998, obrante en autos.

Que la presente medida se dicta en uso de facultades otorgadas por Decreto N° 1.076/96; Por ello, el Director Nacional de Negociación Colectiva dispone:

Artículo 1°. Declarar constituida la Comisión Negociadora de nivel particular para la actividad de los docentes dependientes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, la que quedará integrada por los señores Luis SLAVIN y Jorge a. GALATRO, por el sector empleador y por los señores Pedro SANLLORENTI, Sergio CIRESE, Juan C. WLASIC, Juan H. LAMARCHE, Perla A. MEDINA y Pedro E. PEREZ, en representación de la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS y el señor Luis J. PIETRA, en representación de la UNIÓN DOCENTES ARGENTINOS.

Artículo 2°. Atribuir a la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS el noventa y nueve por ciento (99%) de la representación para la conformación de la voluntad del sector de los trabajadores y a la UNIÓN DE DOCENTES ARGENTINOS el uno por ciento (1%) de dicha representación.

Artículo 3°. La Comisión Negociadora objeto de la presente, será presidida por el Dr. Jorge FORTE, quien tendrá las facultades de dirección y coordinación, debiendo ajustar su cometido a las normas legales vigentes.

Artículo 4°. Regístrese, comuníquese y remítase copia autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca y a la Agencia Territorial Mar del Plata a los fines pertinentes y archívese.

DISPOSICIÓN D.N.N.C. N° 129

Dr. Jorge Luis Ginzo *Director Nacional de Negociación Colectiva*

Acta 10/09/98

Anexo decreto 1470/98

EXPEDIENTE N° 9.0310/95 y adjs.

En la ciudad de BUENOS AIRES, a los diez días de septiembre de 1998, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante el Presidente de la Comisión NEGOCIADORA designado por Resolución SsRL N° 160/98, Dr. Oscar M. ANDRES, sus miembros, Ing. Ramón Angel MAROSTICA y Carlos Oscar PANO, Daniel Osvaldo BOSIO por la F.AD.G.U.T.; Guillermo MAYO, Claudio PEÑALVA, Roberto CEBALLOS, Domingo SOLIMANO y Carlos FOIX, por la UNION DOCENTES ARGENTINOS, José Luis MOLINA, Pedro SANLLORENTI, Juan GUILLERMO MILLIA, Claudia BAIGORRIA y Marcelo BUSTOS FIERRO por la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, Carlos ULRICH, Aldo BARAVALLE y Torcuato SOZIO por el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL y Miguel Angel ROISMAN por el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN.

Declarado abierto el acto, las partes en uso de sus facultades arriban al siguiente acuerdo:

1- Obligaciones docentes

Profesores titulares

Ejercen la dirección de la cátedra o área o grupo de trabajo y son responsables a ese nivel de la orientación general del proceso de planeamiento, desarrollo, coordinación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, de formación y perfeccionamiento de los docentes y personal técnico a su cargo y extensión, conforme los lineamientos que establezca la autoridad académica.

Profesores asociados

Colaboran con el titular en la dirección y el ejercicio de la enseñanza, coordinando con este el desarrollo de los programas y de las actividades docentes, de investigación, de perfeccionamiento y de extensión.

Profesores adjuntos

Participan de las actividades de enseñanza, aprendizaje, investigación, perfeccionamiento y extensión, colaborando con el titular y asociados.

acuerdos

Docentes auxiliares

Participan en la elaboración de los trabajos teórico-prácticos y en su ejecución y evaluación bajo la supervisión de un profesor.

Prestan asistencia y apoyo pedagógico a los estudiantes y podrán participar en grupos de Investigación o equipos que desarrollen tareas de extensión.

En todos los casos los docentes desarrollarán las tareas consignadas en relación con su dedicación.

En los casos en que los Estatutos de alguna Universidad establezcan obligaciones que se contrapongan a la presente o que no queden subsumidas en las aquí establecidas como mínimas, o que tengan categorías docentes diferentes a las mencionadas, efectuará la presentación correspondiente ante la Comisión Negociadora del Nivel General, a los efectos de analizar la cuestión y proponer la solución al caso.

II.- Perfeccionamiento docente

Dado que el perfeccionamiento y la actualización del personal docente de las UUNN tiene como objetivo el mejoramiento de la calidad de las actividades de enseñanza, investigación, creación artística y extensión, cada universidad nacional como garantía de la plena aplicación de los artículos 11 inc. C, 12 inc. C, y 37 de la Ley de Educación Superior adoptará todas las medidas para ofrecer gratuitamente los estudios para todo su personal docente, en tanto y en cuanto esos cursos contribuyan a su formación específicamente en el área en que desempeñan las actividades para las que fueron designados.

Las Universidades Nacionales se comprometen a celebrar entre sí convenios que permitan ir generalizando en el conjunto del sistema universitario nacional el principio de gratuidad consagrado en este punto.

III.- Cargas horarias, régimen de incompatibilidades

Se proponen dedicaciones tipo, utilizando las denominaciones más comunes, sin perjuicio del nombre que le asigne cada Universidad.

Exclusiva	40 horas o más
Semiexclusiva	20 a 22 horas
Simple	10 a 12 horas

Cada Universidad, de acuerdo a sus Estatutos, adoptará esta propuesta, de manera que se adecue a su organización académica, asegurando la homogeneidad en el trato laboral y salarial dado a todos los docentes del sistema universitario.

IV.- Régimen de incompatibilidades

Cada Universidad lo fijará de acuerdo a lo que establezcan los Estatutos, pero en ningún caso las tareas académicas a cumplir en todo el sistema universitario superarán las 50 horas de labor semanal, lo que deberá tener su debido correlato en la asignación de cargos que se le haga al docente.

Los docentes de dedicación exclusiva a la Universidad, fehacientemente acreditada, percibirán un adicional en ese concepto.

V.- Planta docente

Conforman la planta docente de las UUNN, todas aquellas personas que, habiendo reunido los requisitos estatutarios para tal fin, cumplen funciones de docencia, investigación creación artística y extensión, de acuerdo a los planes y programas académicos establecidos en las distintas unidades académicas, con vinculación directa con las áreas o cátedras existentes o en desarrollo.

No integran la planta docente aquellos agentes o funcionarios mientras cumplen con exclusividad tareas de extensión, gestión, asesoramiento institucional o conducción.

A fin de poder realizar una adecuada evaluación de los montos que se aplican a las labores específicamente docentes (enseñanza, investigación, extensión), se las diferenciará con claridad de las asignaciones a la gestión y apoyo técnico.

Las UUNN realizarán el relevamiento respectivo, con participación de las Comisiones Paritarias del Nivel Particular, elevando los resultados obtenidos a la Comisión Paritaria del Nivel General

con anterioridad a marzo de 1999.

VI.- Estructura salarial

Se establecerán salarios básicos para cada una de las categorías docentes que reflejen la diferencia de formación y responsabilidades que existen entre la máxima categoría y la categoría inicial. Paralelamente se llevará la relación de los salarios de las dedicaciones exclusivas, semi-dedicaciones y simples a proporciones que tengan directa relación con la asignación horaria, implementándose eficazmente el pago de la efectiva dedicación exclusiva a la Universidad. Para aquellas universidades que tienen por decisión de sus cuerpos autónomos, módulos de distinta cantidad de horas, se tendrá en cuenta esa circunstancia al momento de adjudicar los fondos.

A medida que el desarrollo del plan plurianual posibilite el cumplimiento de los objetivos fijados precedentemente, las partes iniciarán negociaciones a los fines de consolidar una estructura salarial relacionada con el alto nivel de formación y actualización que la profesión requiere. Gestionándose consecuentemente la incorporación al salario del incentivo a la investigación en la medida que se vaya ejecutando el plan de recomposición y diseño de la nueva estructura salarial.

La aplicación de un nuevo criterio en ningún caso implicará disminución salarial para ninguna categoría o dedicación, ni en el presente ni en el futuro.

Revisando el régimen de antigüedad vigente, se considerará discutir el mismo en el marco de la nueva estructura salarial dentro de un plan plurianual de inversiones en masa salarial y en el que también se discutirán nuevos componentes del salario docente que tendrán relación directa con la formación, actualización y perfeccionamiento, producción científica y académica, dedicación horaria y tiempo de permanencia en la actividad; todo lo cual quedará condicionado al cumplimiento de los incrementos presupuestarios previstos por la ley.

Atento lo acordado con anterioridad las partes manifiestan haber cumplido con las previsio-

nes de los arts. 22 y 23 de la ley 24.938 y encontrándose en condiciones de producir el reparto de los cincuenta millones de pesos como adelanto en la implementación de la recomposición de las relaciones salariales y laborales.

Asimismo las partes acuerdan destinar el 7 % de los mencionados fondos a los niveles preuniversitarios.

VIII.- Cuota de Solidaridad:

Las partes acuerdan que el sector empleador efectuará un aporte del 2% de la masa salarial surgida del artículo 22 de la ley de Presupuesto a distribuir a favor de las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio colectivo de trabajo en el nivel general en proporción para cada una de ellas de su participación en el seno de la comisión negociadora. Dicho aporte se efectúa en los términos del art. 9 de la ley 23.551 y art. 9 de la ley 14.250 con destino exclusivo para obras de perfeccionamiento y capacitación gremial y de carácter asistencial y cultural de los trabajadores docentes universitarios, siendo su administración llevada en forma separada y en cuenta especial de conformidad a lo previsto en la legislación vigente.

La representación de la UDA expresa: Que solicita que dando cumplimiento al criterio que sustenta la Resol. DNNC No. 93/98, que establece la representatividad en función de cantidad de afiliados cotizantes que posee cada entidad sindical, y teniendo en cuenta que: 1º) No se recibió respuesta de todas las unidades académicas, tal como la propia resolución lo reconoce y 2º) Analizados los diversos informes obrantes en autos se advierte que los mismos fueron efectuados contabilizando puestos de trabajo y no afiliados, razón por la cual es apreciable a simple vista que algunas personas figuran tres y cuatro veces en los listados, alterando sustancialmente el criterio antes aludido. Asimismo en cuanto a los niveles preuniversitarios que también están incluidos en este acuerdo paritario, los mismos directamente no han sido informados, siendo totalmente incoherente que por una parte se asignen fondos a ese sector y que por la otra se desconozca la representación que nuestra entidad sindical tiene sobre ellos al no contabilizarlos. Que por ello la UDA solicita 1º) Que el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN retenga el monto del dos por ciento acordado hasta tanto esta cuestión sea resuelta por la autoridad de aplicación con la debida sustanciación, y 2º) Solicita de la autoridad

acuerdos

de aplicación recabe nuevos informes de todas las unidades académicas comprendidas en el acuerdo, en el cual se informe afiliados cotizantes a las tres entidades comprendidas y no puestos de trabajo, y asimismo se incluyan los niveles preuniversitarios.

La representación de FAGDUT expresa: Que adhiere totalmente a lo expuesto por UDA con respecto a la cuota de solidaridad.

La representación de CONADU manifiesta: Que si bien le asiste derecho a las entidades gremiales UDA y FAGDUT a manifestar su posición con respecto al punto procedente, acordado entre mi mandante y el CIN, resulta totalmente improcedente que la autoridad de aplicación se expida a los efectos de pretenderse alterar lo consensuado toda vez que en dicho supuesto se violentaría la autonomía colectiva consagradas en el art. 6 y concordantes de la ley 23.551. Al mismo tiempo, como consta en la Disposición 93/98 DNNC quedó claramente establecido el porcentaje correspondiente para conformar la voluntad del sector sindical, acto administrativo del cual surge sin esfuerzo que las entidades sindicales aludidas, es decir UDA y FAGDUT se encuentra en posición minoritaria al alcanzar entre ambas tan sólo el diez por ciento de aquella. Por eso resulta de aplicación lo normado en la ley 23.546 y decretos reglamentarios en el sentido de que ante la existencia de disidencia al interior de la representación gremial en el seno de una Comisión Negociadora de un CCT como es el caso, debe primar inexorablemente la voluntad expresada por la mayoría en dicho sector, es decir en el supuesto que nos ocupa, por la CONADU, razón por la cual la autoridad administrativa deberá abstenerse de emitir cualquier acto que pretenda desvirtuar los claros, concluyentes y asertivos preceptos legales de cumplimiento obligatorio.

Distribución de fondos

El CIN presta conformidad parcialmente a la propuesta (grilla) formulada por la CONADU y a la cual adhirieron FAGDUT y UDA en la audiencia del 21 de agosto de 1998, conforme se detalla en el Anexo I, con el carácter de remunerativos no bonificables. Propone que dichas sumas se transformen en bonificables con los fondos del Plan Plurianual correspondientes al año 1999. Asimismo se deja establecido que los guarismos no deben considerarse como

exactos pues su número final dependerá del relevamiento de los cargos docentes del sistema universitario.

La representación de FAGDUT expresa que adhiere a la propuesta siempre y cuando los aumentos sean iguales para cargos equivalentes de todas las universidades nacionales.

La representación de CONADU manifiesta que presta conformidad a la propuesta del CIN.

La representación de UDA expresa que adhiere a la propuesta del CIN.

Cedida la palabra al MINISTERIO DE EDUCACIÓN expresa: que toma conocimiento del acuerdo y lo someterá a la consideración del organismo competente del Ministerio que representa para dar cumplimiento a la intervención prevista por el art. 22 de la Ley N° 24.938, a partir de la cual se arbitrará el procedimiento previsto en los arts. 10 a 13 del Decreto N° 1007/95. No siendo para más se da por finalizado el acto, firmando los comparecientes por ante mí que certifico.

Firmado

CONADU FAGDUT UDA CIN MCE

Cargo/dedicación	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple
Prof. Titular	28,80	69,28	50,24
Prof. Asociado	25,60	62,24	46,72
Prof. Adjunto	22,40	31,80	35,36
Jefe T. Prácticos	19,20	19,84	27,72
Ay. de Primera	16,00	16,96	22,56
Ay. de Segunda	----	----	14,08

Anexo 1 del Acta Acuerdo Negociación Colectiva Sector Docente de las Universidades Nacionales 10/9/98.

Registro Actas Paritarias Locales Nº 37 a Nº 40; ADUM-UNMDP

EXPEDIENTE N° 247.572/05

BUENOS AIRES, 21 de diciembre de 2005

SEÑOR DIRECTOR NACIONAL:

Bajo las presentes actuaciones se encuentran registrados con el número 369/05, según constancia de fojas 89, los Acuerdos celebrados por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA, la AGREMIACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA MARPLATENSE y la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU), instrumentados por Acta N° 35, de fecha 14-05-04, Acta N° 28, de fecha 11-08-03, Acta N° 29, de fecha 22-09-03, Acta N° 30, de fecha 8/10/03, Acta N° 31, de fecha 28/11/03, Acta N° 32, de fecha 16/12/03, Acta N° 33 de fecha 15/03/04, Acta N° 34, de fecha 26/06/04, conforme los términos de la Ley N° 23.929 y Decreto N° 1007/95, que constan a fojas 2/5, 6/7, 8/10, 11/13, 14/15, 16/17, 18/20 y 21/22, respectivamente de autos. Posteriormente a ello, se encuentran agregadas nuevos acuerdos respecto de materias tratadas que han sido plasmadas en las siguientes actas: Acta N° 37, de fecha 8/10/2004, Acta N° 38, de fecha 21/10/04, Acta N° 39 de fecha 22/12/04, Acta N° 40 de fecha 28/02/05.

Las mismas fueron suscriptas también por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA, la AGREMIACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA MARPLATENSE y la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU), obrantes a fojas 2/10 del expediente N° 247.572/05, agregado como foja 91 a los autos principales.

Se hace notar que bajo Dictamen n° 1575, de fecha 12 de agosto de 2005, obrante a fojas 26 del expediente N° 247.572/05, se le otorgó vista a la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS para que fije su posición con relación a los acuerdos ut supra mencionados.

Seguido a ello se procedió a agregar a fojas 91 del presente trámite el Expediente precedentemente señalado (N° 247.572/05) observándose que no es necesaria la ratificación por parte de la FEDERACIÓN dado que los miembros que firmaron los acuerdos cuya homologación se persigue son miembros de la Comisión Negociadora de nivel particular para la actividad de los docentes de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA conjuntamente con la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, de acuerdo a lo resuelto por la Disposi-

acuerdos

ción de la entonces DIRECCIÓN NACIONAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, actual DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES LABORALES N° 106, de fecha 29 de julio de 1998. (v. fs. 1/4)

Con relación a la petición de homologación de los citados Acuerdos tramitada en autos, cabe destacar, que una cuestión similar se resolvió en el Expediente N° 242.908/99, respecto al personal de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA, expidiéndose la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de este MINISTERIO, en orden a la elaboración del proyecto de acto homologatorio por decreto del PODER EJECUTIVO NACIONAL, de acuerdo con el plexo legislativo que regula la materia.

En ese sentido la SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN entendió correspondiente dar intervención a las áreas técnicas competentes del MINISTERIO DE EDUCACIÓN en tales actuaciones.

Por su parte, el SERVICIO JURÍDICO PERMANENTE de dicho Organismo, señaló que si bien "...el acto administrativo de instrumentación de los convenios...", según lo establece el Artículo 10 del Decreto N° 1007/95, "...para el supuesto de los docentes será dictado por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, en el plazo previsto por el Artículo 11 de la Ley N° 23.929, esta norma determina que los acuerdos deberán ser remitidos para su instrumentación dentro de los veinte días de su suscripción, plazo que no se ha cumplido en autos...".

En igual sentido dictaminó, en tal oportunidad, la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de la SUBSECRETARÍA DE ASUNTOS LEGALES de la SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, remitiéndose en devolución tales obrados a este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, por considerar innecesario el dictado del decreto de homologación proyectado.

Como consecuencia de ello se expidió la SECRETARÍA DE TRABAJO considerando que resultaba conforme proceder al registro del Acuerdo y su posterior archivo.

Por los argumentos expuestos precedentemente, y a los fines transcritos se considera correspondiente que habiendo transcurrido los plazos legales para homologar los citados Acuerdos, proceder a su registración.

Finalmente, es dable poner de resalto que dichos Acuerdos, rigen formalmente por imperio de lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 12 de la Ley N° 23.929.

DICTAMEN N° 3770

Dra. Viviana Patricia Manfredi *Asesora Técnico Legal*

BUENOS AIRES, 26 de diciembre 2005

DEPARTAMENTO DE COORDINACIÓN:

Compartiendo el dictamen que antecede, procédase al registro de los Acuerdos celebrados por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA, la AGREMIACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA MARPLATENSE y la FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU), instrumentados por Acta N° 37, de fecha 8/10/2004, Acta N° 38, de fecha 21/10/04, Acta N° 39 de fecha 22/12/04, Acta N° 40 de fecha 28/02/05, obrantes a fojas 2/10 del expediente N° 247.572/05 agregado como foja 91 a los autos principales. Cumplido, notifíquese a las partes y archívese.-

Dra. Silvia Squire de Puig Moreno *Subdirectora Nacional de Relaciones del Trabajo Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*

EXPEDIENTE N° 247.572/05

BUENOS AIRES, 26 de diciembre de 2005

De conformidad con el proveído de fojas 97, se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 2/10 del Expediente N° 247.572/05 agregado como fojas 91 al expediente de referencia, quedando registrado con el número 494/05.-

Valeria Andrea Valetti *Registro Convenios Colectivos de Trabajo*

Acta nº 37 ADUM - UNMDP

ACTA Nº 37 - 08/10/2004

Comisión Negociadora del Nivel Particular de la Paritaria con el Sector Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

En la sede de Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata a los ocho días del mes de octubre de 2004 siendo las 10 horas, se reúnen los integrantes de LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL NIVEL PARTICULAR DE LA PARITARIA CON EL SECTOR DOCENTE de la Universidad Nacional de Mar del Plata; por el Sector Empleador: el Sr. Secretario Gestión Financiera y Administrativa, CPN Juan Carlos Elgarista y el Sr. Secretario de Gestión Universitaria Arq. Alejandro Ara; por el Sector Sindical (FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS CONADU, y la Agremiación Docente Universitaria Marplatense): el señor Secretario General, Dr. Pedro SANLLORENTI y la señora Secretaria Gremial, Prof. Perla MEDINA. En la misma se tratan los siguientes temas:

- 1) PRESENTACION DE PARITARIOS EN MINISTERIO
- 2) BANCARIZACION

Tratamiento del tema 1) PRESENTACION DE PARITARIOS EN MINISTERIO. El Sector Sindical solicita al Sector Empleador que realice el trámite ante Ministerio de Trabajo de presentación de los nuevos paritarios y de ratificación de las presentaciones de homologación realizadas en la gestión anterior. El Sector Empleador manifiesta que se ocupará de que el tema sea resuelto antes de mediados de noviembre.

Tratamiento del tema 2) BANCARIZACION. El Sector Sindical manifiesta que habiéndose enterado que el Banco Patagonia Sudameris ha ganado la licitación correspondiente a la bancarización de los salarios de los agentes de esta Universidad, quiere conocer los alcances del contrato que se firmará teniendo en cuenta que si hay modificaciones en las condiciones de cobro respecto a la forma en que se viene llevando a cabo hasta el momento esto significaría una modificación del salario. En este sentido el Sector Empleador convoca a la reunión al Sr. Lairal que se ocupa de las licitaciones para que traiga la documentación que fija las condiciones que presentó el Banco para el pago de los haberes. El Cdor. Elgarista explica que -habiéndose vencido desde hace bastante tiempo la licitación por la que la Universidad nos paga

acuerdos

a través del banco Francés, con el riesgo que eso significa, la Universidad realizó un nuevo proceso licitatorio en el que se presentaron varios bancos y que el banco que para las normas contables y licitatorias vigentes, objetivamente, tiene una mejor oferta: el banco Patagonia Sudameris, que la licitación aún no ha concluido porque faltan cubrirse varios requisitos del procedimiento que incluyen posibles impugnaciones y objeciones de los otros oferentes y que, ante el traslado de la inquietud de los compañeros de Balcarce, quienes nos han transmitido en varias oportunidades las dificultades que representa la inexistencia de un Banco en la ciudad con las cuentas en las que se acreditan los sueldos de la Universidad, nos explicaron que le habían sugerido a los representantes del Banco que se reunieran con quienes trabajan en la Facultad de Agrarias para analizar y encontrar alternativas -cosa que ocurrió aunque el representante del Banco no pudo determinar cuál o cuáles de las alternativas presentadas era la más conveniente de acuerdo a las inquietudes recogidas- quedando planteadas las siguientes alternativas:

a- pagos directos en la Facultad;

b- el nombramiento de un banco sustituto dentro de los afincados en la ciudad de Balcarce;

c- la posible instalación de un cajero en la Facultad;

d- la presencia periódica de un representante del Banco Sudameris en Balcarce, ya sea en el Banco Sustituto o en sede de la Facultad. Con respecto al número de extracciones se analizaron las siguientes alternativas:

a- no hay límite de extracciones/consultas en el cajero del propio banco;

b- el límite de 5 (cinco) sería para cajeros que operan en otros bancos, estudian extenderlo a más operaciones si salen adjudicados de manera definitiva, aunque no pueden modificar la oferta mientras la licitación está en curso;

c- las consultas pueden hacerse sin límite por internet mediante el homebanking, la licitación mantiene la cláusula, para nosotros una de las más importantes, que obliga al banco a pagar aunque la Universidad no tenga los fondos recordándonos que esta cláusula fue la que nos

salvó incluso después de la vigencia del corralito, de los retrasos en los pagos que tuvieron en la mayoría de las universidades cuando no llegaban los fondos del tesoro nacional.

Sin más temas para tratar se da por finalizada la reunión fijándose para el día jueves 21 de octubre a las 10 hs. la próxima reunión.

Acta nº 38 ADUM-UNMDP

ACTA Nº 38 - 21/10/2004

Comisión Negociadora del Nivel Particular de la Paritaria con el Sector Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata

En la sede de Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata a los veintiún días del mes de octubre de 2004 siendo las 10 horas, se reúnen los integrantes de LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL NIVEL PARTICULAR DE LA PARITARIA CON EL SECTOR DOCENTE de la Universidad Nacional de Mar del Plata; por el Sector Empleador: el Sr. Secretario Gestión Financiera y Administrativa, CPN Juan Carlos Elgarrista y el Sr. Secretario de Gestión Universitaria Arq. Alejandro Ara; por el Sector Sindical (FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS CONADU y la Asociación Docentes Universitarios Marplatense): el señor Secretario General, Dr. Pedro SANLLORENTI y la señora Secretaria Gremial, Prof. Perla MEDINA. En la misma se tratan los siguientes temas:

- 1) INCENTIVOS 2427
- 2) SEDE JARDIN MATERNAL MDP PROBLEMAS DE MAL OLOR
- 3) RENDICION Nº 17 CAPACITACION
- 4) BANCARIZACION
- 5) IMPORTES DE CAPITALIZACION E INTERESES DE BODEN 2008
- 6) SOLICITUD DIRECTIVOS ILLIA
- 7) MONTOS CAPACITACION ADEUDADOS
- 8) DETERMINACION MONTO CAPACITACION 2004
- 9) AULAS CAPACITACION

Tratamiento del punto 1) INCENTIVOS 2427. El Sector Sindical expresa su disconformidad con la dilación en el pago de los mismos teniendo en cuenta que las sumas correspondientes han llegado a la Universidad en los meses de julio y agosto. Al respecto el Sector Empleador manifiesta que hablará con los sectores responsables a fin de que en próximos pagos no se produzca atraso en el pago. Además aclara que el dinero recibido no cubre la totalidad de la segunda cuota 2003, pero que igualmente se realizará el pago. Luego de consultar con el Dto. de Liquidaciones informa que a más tardar el 27 de octubre estará el dinero acreditado en las

cuentas de los docentes.

Tratamiento del punto 2) SEDE JARDIN MATERNAL MDP PROBLEMAS DE MAL OLOR El Sector Sindical expresa su preocupación por el mal olor que se genera en un sector de la sede del Jardín Maternal de Mar del Plata, entendiendo que el mismo, además de ser un estorbo para el desarrollo digno de las tareas, podría ser perjudicial para la salud tanto de las docentes como de los niños que están en el sector afectado. En este sentido, el Sr. Ara expresa que se está trabajando en el tema, que no es sencillo en virtud que el mal olor no se manifiesta continuamente, que se han llevado a cabo diversas acciones tendientes a averiguar la procedencia del mismo y que al no encontrarse aún lo que lo genera se sigue trabajando en ese sentido. Expresa además que es también una gran preocupación del Sector Empleador y se están poniendo la mayor celeridad en el tema.

Tratamiento del punto 3) El Sector Empleador manifiesta que ya ha revisado la rendición de fondos de capacitación N° 17 realizada por ADUM y no hace objeciones a la misma. Se da entonces por aprobada la rendición de capacitación N° 17 por un importe de \$49.999.- (cuarenta y nueve mil novecientos noventa y nueve pesos).

Tratamiento del punto 4) BANCARIZACION. Continuando las consultas realizadas al respecto del tema bancarización durante la reunión paritaria anterior, el Sector Sindical solicita:

- se realice una comunicación en la que se explique cómo se realizará el procedimiento del traspaso, la necesidad y las implicancias del futuro cambio, con la antelación suficiente como para que cada uno pueda decidir qué hacer con las cuentas actuales y el dinero que allí tienen, entendiendo las dificultades de hacer esto si se llegara a enero o febrero;
- se prevea la situación de los que están con distintas licencias, con o sin goce de sueldo y/o con residencia local o en el extranjero, etc. Teniendo en cuenta que algunos de estos no podrán recibir personalmente una nueva tarjeta de débito y hoy cobran retirando por cajero de la cuenta actual;
- se prevea si podrán mantenerse las cuentas actuales como opción de cobro, aunque implique una demora mayor en la acreditación.

El Sector Empleador informa que se está trabajando en la redacción de una comunicación para ser enviada a todos los agentes de la Universidad y toma nota para hacer las averigua-

ciones correspondientes acerca de la metodología que va a tener el Banco para con quienes están en uso de licencia.

Por otra parte, y ante las consultas e inquietudes presentadas por afiliados de Balcarce, el sector sindical solicita conocer si el proceso licitatorio se ha completado y si el mismo esta realizado acorde a las reglamentaciones vigentes. El Sector Empleador manifiesta que el proceso de adjudicación aún no ha culminado ya que en unos días más se vence el plazo para que los otros oferentes puedan realizar observaciones, por otra parte se manifiesta que el proceso licitatorio se ajusta en todo a la normativa vigente.

Tratamiento del punto 5) IMPORTES DE CAPITALIZACION E INTERESES DE BODEN 2008. El Sector Sindical consulta acerca de la fecha de acreditación de los importes correspondientes a la segunda cuota de capitalización e intereses de los BODEN 2008, como así también se realice el reclamo de intereses por demora que se ha cobrado en otras dependencias del estado incluso universidades. Al respecto el Sector Empleador expresa que ya realizó los trámites correspondientes a la cuota que debe cobrarse y que resta que de la Bolsa de Valores envíen los fondos a quienes corresponda a cada cuenta. Con respecto al tema de los intereses punitivos se están haciendo gestiones.

Tratamiento del punto 6) CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO A. ILLIA. La representación sindical manifiesta que ha recibido la solicitud por parte de los directivos del Colegio para que se financie el traslado de la Profesora Edith Litwin desde Bs. As. a Mar del Plata. La profesora, que ha participado de numerosos cursos y actividades en la UNMDP, participaría de un Taller de Capacitación dentro de las Jornadas de Educación Media Universitaria que organiza el Colegio. Teniendo en cuenta que no se han destinado fondos para la capacitación de docentes del colegio se solicita el financiamiento de los pasajes con los fondos de capacitación. El Sector Empleador apoya la iniciativa. Se destina un tope de \$600.- para ese fin.

Tratamiento del punto 7) MONTOS CAPACITACION ADEUDADOS. El Sector Sindical solicita se acuerde la forma de entrega por parte de la Universidad de los fondos de capacitación 2003, y los importes adeudados de capacitación del 2001. El Sector Empleador manifiesta que hasta que la Prov. de Buenos Aires no realice el pago no puede pagarse el dinero correspondiente a la deuda de contribuciones de \$80.210,93. Con respecto a la deuda de \$72.319.- en BODEN, y debido a que ya se realizaron dos capitalizaciones, el sector empleador dice que deberá

acuerdos

recalcular a valores actuales comprometiéndose a hacerlo para la próxima reunión. El Sector Sindical manifiesta que si no puede liquidarse lo anterior por la demora en el pago de la Provincia a la UNMdP, pueden comenzar a transferirse los fondos correspondientes al 2003. Ambos sectores acuerdan que el importe del año 2003 sea abonado en tres cuotas, la primera de \$70.000.- (setenta mil pesos) en el mes de noviembre, la segunda de \$70.000.- (setenta mil pesos) en el mes de diciembre y el saldo de \$63.513.93 (sesenta y cinco mil quinientos trece con 93/00) en el mes de enero 2005.

Tratamiento del punto 8) DETERMINACION MONTO CAPACITACION 2004. Al respecto, el Sector Sindical manifiesta que debe fijarse el monto correspondiente al año 2004. El Sector Empleador expresa que los montos correspondientes a la reforma laboral docente están incorporados actualmente al presupuesto, que el presupuesto 2004 está ejecutado casi en su totalidad, que a esta altura del año no hay crédito disponible, y que además los cálculos se complican desde el momento en que se incorporaron este año los importes correspondientes al acuerdo paritario de marzo y el acuerdo paritario de julio. El sector sindical propone que se realice el cálculo correspondiente al año 2004 del mismo modo en que venía realizándose hasta la actualidad, y eventualmente, se impute dicho monto al presupuesto 2005 al comienzo de su ejecución para que no se generen gastos sin hacer la reserva correspondiente. Además solicita que se haga una reserva presupuestaria de los fondos de capacitación 2005 que no sea menor a la mitad de la correspondiente al 2004. Las partes acuerdan entonces analizar el tema en la próxima reunión paritaria.

Tratamiento del punto 9) AULAS CAPACITACION. El Sector Sindical manifiesta que los cursos de capacitación que se realizan ponen una vez más de manifiesto la necesidad de contar un mayor número de aulas en el complejo universitario, dictándose muchos de los cursos en las instalaciones del gremio que se encuentran frente al Complejo Universitario. Teniendo en cuenta esto se evalúa la posibilidad de destinar espacios fijos dentro del local gremial para constituir dos aulas de capacitación equipadas e instaladas de manera permanente, de manera que las actividades puedan desarrollarse de manera óptima y sin interferir con otras que se desarrollan en el mismo lugar. Para esto solicitan al sector empleador se acuerde destinar hasta \$30.000 de los fondos de capacitación, para delimitar y equipar dos aulas para 30 personas dentro de las instalaciones del local gremial que se encuentra frente al Complejo Universitario. Se agrega además que esta posibilidad cuenta con el respaldo de los afiliados que analizaron

en la última Asamblea del Gremio la política de inversiones y utilización de los espacios. El Sector Empleador analizará la propuesta.

Sin más temas para tratar se da por finalizada la reunión.

Acta nº 39 ADUM-UNMDP

ACTA Nº 39 - 22/12/2004

Comisión Negociadora del Nivel Particular de la Paritaria con el Sector Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata

En la sede de Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata a los veintidós días del mes de diciembre de 2004 siendo las 10 horas, se reúnen los integrantes de LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL NIVEL PARTICULAR DE LA PARITARIA CON EL SECTOR DOCENTE de la Universidad Nacional de Mar del Plata; por el Sector Empleador: el Sr. Secretario Gestión Financiera y Administrativa, CPN Juan Carlos Elgarrista y el Sr. Secretario de Gestión Universitaria Arq. Alejandro Ara; por el Sector Sindical (FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, CONADU) el señor Secretario General de la Agremiación Docente Universitaria Marplatense Dr. Pedro SANLLORENTI y la señora Secretaria Gremial, Prof. Perla MEDINA. En la misma se tratan los siguientes temas:

- 1) DETERMINACION MONTO CAPACITACION Y SU EJECUCIÓN EN 2004 Y 2005
- 2) ESTIPENDIO BECARIOS
- 3) SUPLEMENTO SALARIAL OCS 1430/03
- 4) RECLAMO CARGO DEDICACIÓN PARCIAL PARA DOCENTES CON DEDICACIÓN SIMPLE QUE DEJARON DE PERCIBIR INCENTIVOS 2427

Tema 1

La representación de la UNMDP informa que de acuerdo a los cálculos realizados el importe correspondiente a los fondos de capacitación 2004 es de \$203.500. Los representantes gremiales acuerdan con dicho importe y, teniendo en cuenta que en el acta paritaria Nº 30 se ha previsto y programado la utilización de fondos por las Unidades Académicas y el Rectorado hasta fines de junio del 2005, solicitan que los fondos correspondientes al año 2004 comiencen a ejecutarse a partir del mes de junio de 2005 en 4 cuotas mensuales consecutivas. El sector empleador acuerda con la solicitud.

De acuerdo con los montos de capacitación desde el inicio del convenio, el sector sindical expresa que deberían ejecutarse al menos \$100.000 correspondientes al año 2005 antes de

fin de ese año. El monto definitivo correspondiente a la capacitación para el 2005 debería fijarse en diciembre de ese año y ejecutarse en el primer cuatrimestre del 2006. Utilizándose este esquema para años subsiguientes. El sector empleador acuerda con esta metodología pero remarca que los \$100.000 correspondientes al año 2005, podrán transferirse en los últimos dos meses del año.

Tema 2

El sector sindical solicita se revea el monto del estipendio que perciben los becarios de investigación de la UNMDP, por estar los mismos calculados sin tener en cuenta los adicionales que incorporaron los cargos base de cada categoría. Solicita además el pago retroactivo a la mayor brevedad. El sector empleador recibe el reclamo y comparte la justeza del mismo, expresando que primero deberán realizar los cálculos correspondientes para ajustar los estipendios, luego empezar a pagarlos normalmente y por último establecer fecha de pago para retroactivos. Teniendo en cuenta la situación del sistema de liquidaciones se prevé que antes de fin de año 2004 se tendrá la totalidad de los cálculos y se procederá a liquidar el primer mes ajustado en enero 2005.

Tema 3

De acuerdo a lo comunicado por el departamento de liquidaciones, el suplemento salarial docente establecido por OCS 1430/03 y actas paritarias posteriores, deberá sufrir un ajuste que permita no superar la cifra de \$2.176.523,25 previstos. Por lo tanto el suplemento correspondiente a diciembre 2004 disminuirá en un 4,7%, siendo este ajuste único en el año. El sector sindical acuerda con la recomendación realizada por el departamento de liquidaciones y solicita la continuidad del suplemento para el año 2005. El sector empleador informa que ya se han hecho las provisiones presupuestarias y acuerda con la continuidad del suplemento.

Tema 4

La representación gremial manifiesta su preocupación por el contenido de las respuestas recibidas por docentes investigadores con dedicación simple que han dejado de percibir los incentivos 2427, quienes reclamaron su continuidad ante las autoridades del Ministerio de Educación. En la misma y pese a lo anunciado por la Secretaría de Políticas Universitarias, y promovido al interior de nuestra Universidad por la Secretaría de Ciencia e Innovación Tec-

nológica y sus similares de las Facultades, se comunica a los afectados que: "Informo que de acuerdo con la NOTA SPU N° 324/04, la propuesta de reconversión de planta docente deberá ser remitida a esta Secretaría por la Universidad, por tal motivo se sugiere efectuar el reclamo ante la misma, ya que sería imprescindible contar con la conformidad del docente investigador para su cambio de dedicación".

Por tal motivo y teniendo en cuenta que esta respuesta indicaría que la UNMDP no envió la información, ni realizó las gestiones ante el Ministerio, solicitamos que con la mayor celeridad posible, la UNMDP arbitre los medios que corresponda para gestionar la totalidad de los cargos de dedicación parcial solicitados por los docentes afectados y comunique las respuestas obtenidas por parte de las autoridades del Ministerio de Educación a los interesados.

El sector empleador toma conocimiento de la situación planteada y la remitirá a la Secretaría correspondiente.

Acta nº 40 ADUM - UNMDP

ACTA Nº 40 - 28/02/2005

Comisión Negociadora del Nivel Particular de la Paritaria con el Sector Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata

En la sede de Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata a los veintiocho días del mes de febrero de 2005 siendo las 11 horas, se reúnen los integrantes de la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL NIVEL PARTICULAR DE LA PARITARIA CON EL SECTOR DOCENTE de la Universidad Nacional de Mar del Plata; por el Sector Empleador: el Sr. Secretario Gestión Financiera y Administrativa, CPN Juan Carlos Elgarrista y el Sr. Secretario de Gestión Universitaria Arq. Alejandro Ara; por el Sector Sindical (FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, CONADU) el señor Secretario General de la Agreración Docente Universitaria Marplatense, Dr. Pedro SANLLORENTI y la señora Secretaria Gremial, Prof. Perla MEDINA. En la misma se tratan los siguientes temas:

- 1) NUEVO AUMENTO SALARIAL 2005
- 2) MONTOS CAPACITACION 2004 y 2005
- 3) ESTIPENDIO BECARIOS

Tema 1

El Sector Empleador expresa su preocupación por el instructivo elevado por el Sr. Macchi acerca de la forma de pago del último aumento salarial acordado a nivel nacional en paritarias docentes con la CONADU. En este sentido, si bien los montos son de \$150.- por cargo exclusivo, \$100.- por cargo parcial y \$50.- por cargo simple salvo para ayudantes de segunda que es de \$60.-, está hecha la aclaración que los cargos simples que recibirán \$50.- serán aquellos que cumplen un mínimo de 10 hs. reloj, debiendo ser proporcional el pago para los cargos de dedicación simple que cumplen menos de 10 hs. reloj. Por este motivo, teniendo en cuenta que nuestra Universidad por la OCS 1503/93 estipula 9 hs. y 6 hs. para los cargos de dedicación simple de auxiliares y profesores respectivamente, entienden que el dinero que percibirán por parte del gobierno para atender al aumento será en el sentido del instructivo y por lo tanto no se podría pagar \$50.- por cargo simple en nuestra Universidad. En este sentido la representación gremial expresa la preocupación constante de la ADUM por el tema de la

acuerdos

carga horaria de las dedicaciones simples y de la OCS 1503/93. Si bien esta Ordenanza está en revisión, aún no se ha comenzado a trabajar a fondo sobre el tema en el Consejo Superior donde consta que, habiéndose recuperado la relación salarial entre dedicaciones docentes, no tiene sentido alguno conservar la menor carga horaria para las dedicaciones simples. Si esta situación continuara en realidad pasarían a ganar mucho más por hora de trabajo las dedicaciones simples que las semi y exclusivas. Respecto al pago de este aumento, tal como lo fue para los anteriores, Pedro Sanllorenti aclara que en paritarias nacionales defendió la situación de Mar del Plata. Lo mismo ocurrió en el año 1998 y 2004 para que nuestra Universidad recibiera la totalidad de los fondos por cada cargo simple como si cumplieran 10 hs., pero que esa situación debe ser defendida cada vez y depende de él y del Sr. Macchi, lo cual adolece de una fragilidad absoluta. No obstante, para evitar problemas, ofrece comunicarse con el Sr. Macchi telefónicamente. Se realiza el llamado y queda claro que la UNMDP recibirá \$50.- por cada cargo simple. El Sector Sindical expresa su preocupación por este tema, entiende que este hubiese sido un momento adecuado para la modificación de la 1503/93 en lo que refiere a las cargas horarias, ya que se está produciendo un nuevo aumento que permite seguir acomodando el nomenclador y la UNMDP junto con la UTN son las dos únicas Universidades que tienen una carga horaria diferente y menor para las dedicaciones simples, aunque se diferencian mucho en el régimen de incompatibilidades. En este sentido y, teniendo en cuenta que se seguirá trabajando durante el año en paritarias nacionales para ir incorporando como remunerativos y bonificables a los últimos aumentos, el Sector Sindical solicita al Sector Empleador que trate el tema de modificación de la OCS1503/93 con los actores que corresponda a fin de poder avanzar en el tema lo más pronto posible. El Sector Empleador acuerda con el tema expresando que lo presentará en reunión de la COR e informará sobre los avances.

Tema 2

La representación de la UNMDP informa que ha recibido el dinero adeudado por la Prov. de Buenos Aires, por lo cual de acuerdo a lo estipulado en Actas Paritarias 30 y 16, está en condiciones de entregar fondos de capacitación de \$80.210,93 (ochenta mil doscientos diez con 93/100). Respecto a los fondos 2004, anuncia que también están disponibles para adelantar \$100.000.- El Sector Sindical consulta si la previsión de fondos de capacitación 2005 fue tratada en reunión de COR para su incorporación en el presupuesto 2005. En este sentido, el Sector Empleador expresa que no fue así, que no fue presentado ante la COR siendo los fondos de capacitación incorporados de forma separada. El Sector Empleador expresa que

sería interesante presentar ante la COR un resumen de cómo se generan los fondos de capacitación conjuntamente con un resumen de la inversión realizada en cursos. El Sector Sindical se compromete en organizar el material necesario para realizar esa exposición y recuerda que antes de fin de marzo debe resolverse por acta paritaria la distribución de los fondos a partir del 1 de julio de 2005, de modo de informar con tiempo a las distintas unidades académicas. El sector empleador elaborará una propuesta para discutir en la próxima reunión. Por último el sector sindical recuerda que en varias reuniones paritarias se trató y acordó destinar parte de los fondos de capacitación, hasta \$40.000, para la construcción de dos aulas dentro de la sede gremial de ADUM. El sector empleador recuerda el tratamiento del tema recalando que las mismas deberán ser disponibles, cuando estén libres, para actividades de la propia Universidad. El sector sindical presta conformidad.

Tema 3

Nuevamente, el sector sindical solicita se revea el monto del estipendio que perciben los becarios de investigación de la UNMDP, por estar los mismos calculados sin tener en cuenta los adicionales que incorporaron los cargos base de cada categoría, suma que hoy se ve otra vez afectada debido al nuevo aumento salarial logrado por la CONADU. Solicita además el pago retroactivo a la mayor brevedad. El sector empleador expresa que realizó cálculos preliminares pero que aún no tiene los números últimos, en este sentido, solicita mayor tiempo para analizar la situación. El Sector Sindical solicita que, a más tardar a mediados de marzo, se conozcan los números concretos sobre los nuevos estipendios y comiencen los pagos.

Reclamo incumplimiento Registro Acta Paritaria Local 2/11/98 ADULP - UNLP

SE PRESENTA – PETICIONA PRONTO DESPACHO.

Ref. nota del 6/05/99

EXPEDIENTE N° 1.021388 relacionado con el Expte: 242.908/97 (Sub. de Relaciones Laborales)

Al Sr. Ministro

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

S / D:

Carlos De Feo, en su carácter de Secretario General y Delegado Paritario de ADULP (Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de La Plata) I.G. n° 890/96 MTySS, Julio Cuyás, Gustavo Di Marzio, Patricio Calvo y Verónica Bethencourt, en su carácter de Delegados Paritarios, con el patrocinio letrado del Dr. Ariel Trovero, abogado, T. XXXIV F° 888 CPACF, con domicilio legal en la calle 2 N° 757 de La Plata, en el Expte. 242.908/97 a Ud. nos presentamos y decimos con respecto:

I.-

Con fecha 16 de Diciembre de 1998 se remitió a la Dirección Nacional de Negociaciones Colectivas de la Dependencia a su cargo, los originales del Convenio Colectivo de Trabajo parcial suscrito con la Universidad Nacional de La Plata, a los efectos de la correspondiente homologación.

Que, conforme a lo que surge del art. 11 de la ley 23.929, debería dictarse el correspondiente Acto Administrativo dentro de los VEINTE DÍAS HÁBILES de su suscripción, o bien, de su presentación al organismo de aplicación.

Que, habiéndose vencido el plazo citado en el párrafo anterior y de conformidad con lo establecido en el art. 12 de la Ley 23.929 y lo que prescribe el art. 12 del Decreto 1007/95, solicítose –con fecha 6 de Mayo del corriente– que en el plazo de 5 días hábiles proceda el Ministerio de Trabajo al registro y publicación del Convenio citado.

Que, así las cosas, y teniendo en cuenta que ha vencido el plazo prescripto por el art. 12 de la Ley 23.929 sin que se hubiere registrado el referido Convenio, vengo por el presente a solicitar

acuerdos

el pronto despacho del registro y publicación solicitado, con arreglo a lo establecido en el art. 31 de la Ley 19.549.

II.-

PETITORIO: por todo lo expuesto solicitamos:

- 1.- Nos tenga por presentados, parte, por constituido el domicilio, y por presentado pronto despacho.
- 2.- Se publique la copia certificada del convenio colectivo-parcial-en plazo.

Proveer de conformidad. Será justicia.

Firmas

Acta Acuerdo Paritario Local 2/11/98 ADULP - UNLP

ACUERDO PARITARIO PARCIAL – A NIVEL PARTICULAR

INTRODUCCIÓN

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: En la Ciudad de La Plata, a los 2 días del mes de Noviembre de 1998 en reunión paritaria de nivel particular, con arreglo a lo establecido en las leyes 23.929, 24.447, el Dec. 1007/95, y lo que resulta Expte. Administrativo 9.030/95 que tramita por ante el Mrio. de Trabajo de la Nación, se reúnen: por la parte sindical, Lic. Carlos de Feo, Ing. Julio Cuyás, Farmac. Gustavo Di Marzio, Lic. Patricio Calvo y Prof. Verónica Bethencourt y por la parte Empleadora: Med. Vet. Alberto Dibern, Dr. Miguel Berri y Cdor. Luis Colagreco.

1. Partes intervinientes: Por la parte trabajadora, la Asociación de Docentes de la Universidad de La Plata, A.D.U.L.P. (Insc. Gremial N° 890/96) con domicilio legal en calle 2 n° 757 de La Plata; y por la parte Empleadora los representantes designados para las negociaciones colectivas por la Universidad Nacional de La Plata, con domicilio legal en calle 7 entre 47 y 48 de La Plata.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores docentes, investigadores o artistas que desempeñen tareas en cualquiera de las Unidades Académicas, Escuelas Superiores, Colegios y /o cualquier otra sede o dependencia actual o futura de la Universidad Nacional de La Plata.-

3. VIGENCIA: El presente convenio adquiere vigencia desde el 2 de Noviembre de 1998 hasta el 1 de Noviembre de 1999 o hasta que otro Convenio no diga lo contrario, receptando las partes el principio de Ultractividad del mismo, de conformidad con lo establecido en el art. 13 de la Ley 23.929.

4. INTERPRETACIÓN: El presente Convenio se celebra en el Expte. Administrativo n° 242.908/97 por los integrantes de la Comisión Negociadora revistiendo carácter parcial.
A los efectos interpretativos se entenderá que ningún derecho docente resulta susceptible de renuncia ni transacción individual o colectiva. Asimismo, en caso de duda o divergencia en la aplicación de los derechos docentes, se interpretará siempre a favor del docente.

Título I. Modificaciones a la Ord. 129

Ambas partes reconocen que la Ord. 129 de Licencias ha presentado algunas dificultades en su aplicación siendo necesario implementar – en principio– algunas modificaciones. En tal inteligencia se acuerda:

Cláusula primera. El art. 27 de la Ord. 129 quedará redactado así: “El personal suplente o interino podrá solicitar licencia, sin goce de sueldo, por razones particulares por el término de treinta (30) días anuales corridos o fraccionados solamente cuando cuente con una antigüedad mínima en el cargo de un (1) año.

Cláusula segunda. El art. 41 quedará redactado de la siguiente manera: “El agente –fuere cual fuera su designación y con una antigüedad mínima de un año– podrá solicitar licencia sin goce de sueldo, cuando fuera designado para desempeñarse en un cargo jerárquico no estable en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o en un cargo de mayor jerarquía en el ámbito de la Universidad, hasta tanto dure ese desempeño.

Cláusula tercera. El art. 33 quedará redactado así: “El agente que se desempeñe en un cargo Docente como titular podrá solicitar, sin goce de sueldo, por el término de tres (3) años y que con carácter de excepción se podrá conceder en casos debidamente fundados, la ampliación por un (1) año, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en congresos en el país o en el extranjero como asimismo mejorar la publicación técnica profesional, o cumplir actividades culturales”.

Cláusula cuarta. Se incorpora el art. 34 bis.: “En caso de realización por el docente de cursos de posgrado, se podrá fijar, con previa autorización del H.C.A., el lugar de trabajo en la Universidad, Instituto o Centro por el tiempo estipulado para los estudios solicitados; pudiendo ser prorrogado por un 25% (Veinticinco por ciento) de la duración del curso.”

Título II. Designación de docentes

En atención a la problemática que se suscita con los docentes que no resultan designados mediante el procedimiento concursal y a fin de evitar la precariedad laboral de tales docentes,

con arraigo en lo establecido en el art. 51 de la Ley Universitaria, las partes concuerdan en que el H.C. Superior derogue toda Ordenanza que resulte contraria a la letra de la Ley Universitaria y a lo que se acuerda a continuación;

Cláusula quinta. “Se dispone solicitar a las Unidades Académicas el cumplimiento de lo establecido en el Tit. III, Cap. 1, art. 19 y Tit. III, art. 39 del Estatuto. Asimismo, se insta a las mismas a la promoción de los concursos necesarios, a fin de normalizar las plantas docentes previo a la próxima elección de claustros. Las designaciones de carácter interino que se efectúen, deberán tener como fecha de finalización el proveimiento del cargo mediante el respectivo concurso.

En el caso de las Escuelas y Colegios no superiores de la Universidad, se deberá continuar con la normalización de las plantas docentes de acuerdo con la normativa vigente.”

Título III. Subrogancia

Cláusula sexta. “En caso de reemplazar un Profesor de menor jerarquía a un Profesor de mayor jerarquía, aún en cumplimiento de las disposiciones del art. 28 y 30 del Estatuto. La remuneración por la diferencia de función será la existente entre el cargo de menor jerarquía con dedicación simple y el cargo de mayor jerarquía con dedicación simple, cualquiera sea la dedicación que corresponda al reemplazado.”

Título IV. Actividades de Postgrado.

Las partes receptan y establecen el Principio de Gratuidad a los Docentes de la casa de estudios de las Actividades de Posgrado que se dicten en el ámbito de la Universidad, disponiendo lo siguiente;

Cláusula. “En todas las actividades de Post- grado que se desarrollen en la U.N.L.P. se establecerá un porcentaje de vacantes no inferior al 25 % que fijarán los respectivos H. Consejos Académicos. Estas serán reservadas para docentes de la Universidad –en todas sus categorías- y estarán exentas de abonar la matrícula, aranceles por materia o cualquier otra contribución

acuerdos

que se estableciese con relación a los mismos.

Estas vacantes tendrán como objetivo el perfeccionamiento y la actualización docente para el mejoramiento de la calidad en el desempeño de su función docente.

Sólo para el supuesto de excederse la cantidad de Docentes aspirantes a las vacantes establecidas, el H.C. Académico determinará en forma fundada el orden de mérito correspondiente; quienes no sean incluidos en el cupo anual quedarán automáticamente contemplados para el próximo curso”.

Se sugiere incluir la cláusula anterior en la Ordenanza 205 como art. 1 bis.

Disposición aclaratoria. El presente acuerdo paritario particular reviste carácter parcial, por lo que las partes continúan celebrando reuniones a fin posibilitar el entendimiento y acuerdo respecto de los temas obrantes en el Expediente Administrativo 242.908/97 que tramita por ante el Mrio. de Trabajo de la Nación.

Firman los presentes

Registro Acta Acuerdo Paritario Local 2/11/98 ADULP - UNLP DNRT 98/02

BUENOS AIRES, 16 Diciembre 2002

VISTO el Expediente N° 1-213-242.908/97 del registro de este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y CONSIDERANDO:

Que en el expediente de referencia, tramitó la negociación entre la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA y la ASOCIACIÓN DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA, de la que da cuenta el Acta Acuerdo que obra a fojas 57/59 de autos, en el marco de la paritaria de nivel particular para el personal docente de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA, conforme los términos de las Leyes Nros. 23.929, 24.447 y Decreto N° 1007/95.

Que oportunamente esta Dirección tomó la intervención que le compete conforme surge de foja 85 de autos.

Que según obra a fojas 88/90 de estas actuaciones se expidió la Dirección General de Asuntos Jurídicos de esta Cartera de Estado por Dictamen N° 1473, de fecha 14 de diciembre de 1999, en orden a la elaboración del proyecto de acto homologatorio por Decreto del Poder Ejecutivo Nacional, de conformidad con la legislación que regula la materia.

Que la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación consideró pertinente la intervención de las áreas técnicas competentes del Ministerio de Educación en estas actuaciones.

Que a foja 116 de las presentes obra dictamen de la Dirección General de Asuntos jurídicos de la referida Cartera, en el que se destaca que si bien "... *el acto administrativo de instrumentación de los convenios...*", según lo establece el artículo 10 del Decreto 1007/95, "...*para el supuesto de los docentes será dictado por el Poder Ejecutivo Nacional, en el plazo previsto por el artículo 11 de la Ley 23.929...* esta norma determina que los acuerdos deberán ser remitidos para su instrumentación dentro de los veinte días de su suscripción, plazo que no se ha cumplido en autos..."

Que en igual sentido se expide la Dirección Gremial de Asuntos Jurídicos de la Subsecretaría de Asuntos Legales de la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación (Dictamen de fojas 122/125), por lo que a foja 121 se remiten en devolución los presentes obrados a este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por considerar innecesario el dictado del

acuerdos

Decreto de homologación proyectado.

Que la Secretaría de Trabajo a foja 127 de estos actuados, entendió que resulta ajustado a derecho lo opinado a fojas 122/125 del sub exámine y ordenó proceder al registro del acuerdo obrante en autos y su posterior archivo.

Que analizadas las actuaciones se observa que se procedió al registro del acuerdo conforme se ordenara, mencionándose erróneamente un número de decreto inexistente quedando registrado el acta acuerdo de marras con el N° 11/02.

Que en tal sentido se estima corresponde dictar el acto administrativo pertinente, que recepte la modificación señalada, en los términos del artículo 102° del Decreto N° 1759/72, reglamentario de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N° 19.549.

Que se destaca que el Acta Acuerdo en autos rige formalmente por imperio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 12 de la Ley N° 23.929.

Que ha tomado intervención que le compete la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo.

Que las facultades del suscripto para dictar la presente, surgen de lo dispuesto por Resolución M. T. E. y S.S. N° 226/02 y Decisión Administrativa de la Jefatura de Gabinete de Ministros N° 22/02.

Por ello, el Director Nacional de Relaciones del Trabajo dispone:

Artículo 1°. Procédase a la modificación del Registro N°11/02 correspondiente al Acta Acuerdo suscripta por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA y la ASOCIACIÓN DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA, obrantes a fojas 57/59 del Expediente N° 1-213-242.908/97, que rige formalmente por imperio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 12 de la Ley N° 23.929.

Artículo 2°. Regístrese la presente Disposición en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la División Normas Laborales y

Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que tome nota de la presente Disposición.

Artículo 3°. Remítase luego este expediente al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 a efectos de la notificación a las partes.

DISPOSICIÓN D.N.R.T. N°98

Dr. Jorge Ariel Schuster *Director Nacional de Relaciones del Trabajo*