



 WORDPRESS



Marcelodistefano.com

@marcelodis

Marcelodis

Marcelo Di Stefano

Marcelo Di Stefano

Fallos y Curiosidades del
Derecho

EMPLEO PUBLICO EN LAS UNIVERSIDADES
DR. MARCELO DI STEFANO

Programa de actualización en Asesoría Jurídica de Universidades

**EL DERECHO A LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DE LOS
TRABAJADORES.
EVOLUCIÓN.
LA LABORIZACIÓN DEL
EMPLEO PÚBLICO**





1. LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

-
- “desde que existe, el ser humano tuvo las mismas aptitudes para ejercer y disfrutar lo que hoy denominamos derechos humanos”, por tanto, al relacionar este concepto con nuestra materia, podemos colegir que los derechos laborales siempre fueron parte del conjunto de derechos que son considerados inherentes a las personas como tales, inescindibles de su condición humana.

RECONOCIMIENTO
POSITIVIZACION
APRENDIZAJE SOCIAL

IUS NATURALISMO/IUS POSITIVISMO/HISTORICISMO

Los derechos humanos, y en su momento los derechos humanos laborales, se manifiestan durante un proceso histórico, cobran visibilidad mediante procesos sociológicos que permiten establecerlos como objetos de tutela, y luego, generan un marco de protección normativa con exigibilidad ante los organismos judiciales.

- **DEFINICION:**

Los derechos humanos son aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, de lugar de residencia, de sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición” cuyo alcance llega a “todos los seres humanos [que] tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna y están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho Internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del Derecho Internacional.

LOS DDHH ES UN FENOMENO SOCIOLOGICO, CULTURAL Y JURIDICO DE DIMENSION INTERNACIONAL...UNIVERSAL?



LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Es en este marco teórico que analizaremos el estrecho vínculo de los derechos laborales con los contenidos laborales de los derechos humanos consagrados en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que, a partir de ahora, comenzaremos a denominar como **“derechos humanos laborales”**.



DERECHOS
HUMANOS

DERECHOS
HUMANOS
LABORALES

“...dentro del conjunto de los derechos humanos, hay un número importante de derechos laborales. La trascendencia de esta circunstancia es múltiple, mayúscula y evidente. Por una parte, el hecho de que muchos derechos laborales formen parte de los derechos fundamentales resalta la jerarquización del Derecho del trabajo y de los valores que le inspiran. Por otra parte, el hecho de que esos derechos laborales que son derechos humanos estén supra ordenados en la Constitución y en las normas internacionales, los vuelven indisponibles para el legislador ordinario, para la Administración y para el operador jurídico en general. En tercer lugar, esta misma circunstancia conecta nuestro tema con dos de las tres más importantes particularidades del **sistema de fuentes del Derecho laboral: su internacionalidad y su constitucionalidad**”.



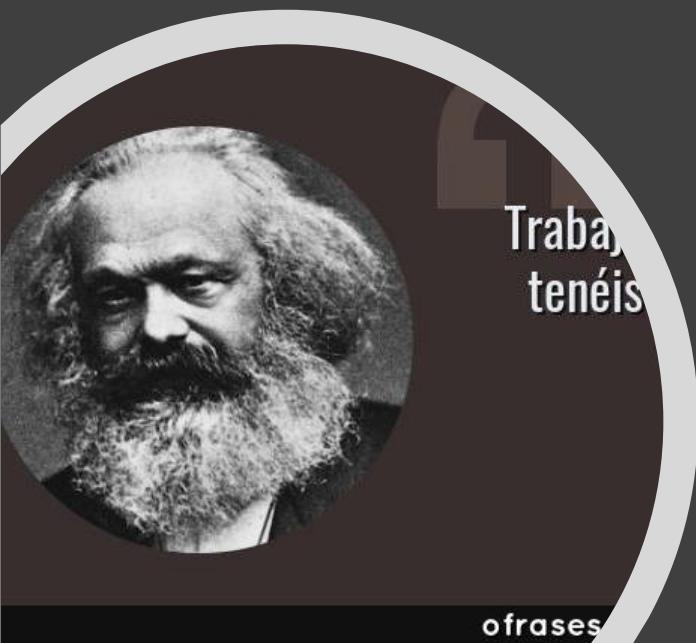
DEFINICION DE DDHH LABORALES

- los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo.



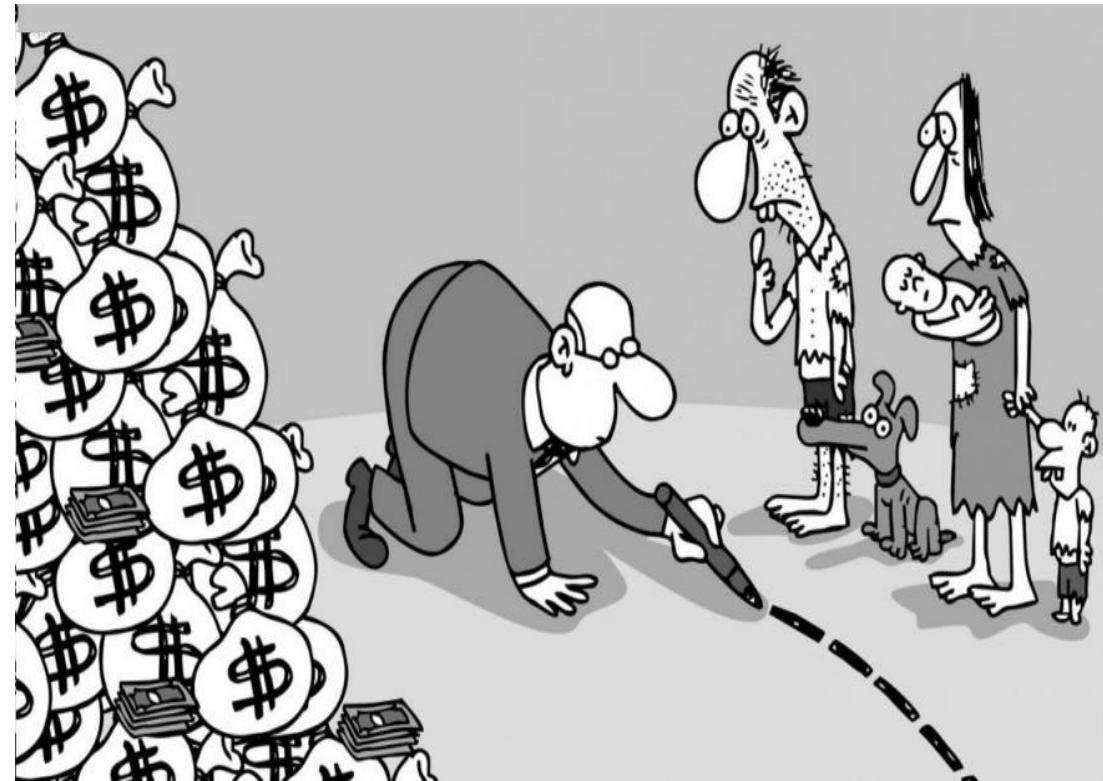
Rasgos propios del derecho del trabajo en su relación con el derecho internacional público

- “a) el trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en cualquier parte, constituye un peligro para la prosperidad de todos, y d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incansable energía dentro de cada nación y mediante el esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.” DECLARACION DE FILADELFIA 1944



Los derechos laborales en el marco de la doctrina de las generaciones de derechos humanos

Ya entrado el siglo XX, el avance del pensamiento jurídico trajo nuevos aires y tendencias con la aparición del *Constitucionalismo Social*. Se trata de un movimiento intelectual que expresa la necesidad del cambio político, es en un comienzo una idea disruptiva que poco a poco va consolidándose en la comprensión de la necesidad de establecer garantías para la paz duradera, construyendo sociedades sobre la base del respeto al desarrollo equitativo y la justicia social, donde los Estados deberían garantizar los derechos de las personas a través de acciones concretas, no solo *declarando los derechos*, sino generando políticas públicas que los garanticen, protejan, y promuevan.



CONSTITUCION MEXICANA – WEIMAR – CREACION DE LA OIT

La *segunda generación* de derechos es el conjunto de **derechos económicos, sociales y culturales**, hijos del constitucionalismo social, que comenzó a tener trascendencia a principios del siglo XX, para alcanzar su nivel de reconocimiento positivo hacia la mitad de dicho siglo. Estos derechos requieren de acciones del Estado, exigencias de condiciones que garanticen el ejercicio de los derechos. Progresivos cambios que permitan a las personas alcanzar mejores estándares de vida partiendo del reconocimiento de asimetrías entre los colectivos sociales y, por tanto, de la necesidad de impulsar acciones que reconozcan el distinto punto de partida (acciones de igualación, justicia social y discriminación positiva).



Dualismo, monismo y la nueva caracterización a partir de la incorporación de los derechos laborales en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos

- Hasta no hace tanto tiempo, claro está, en término de plazos históricos, el derecho internacional clásico se relacionaba con el derecho aplicable en cada territorio sobre la base de lo que se establecía en las normas nacionales, generalmente en las Constituciones Nacionales. Las corrientes doctrinarias se fueron estructurando en el modelo antagónico del *monismo* y el *dualismo*.

Poco a poco fue generándose en la comunidad internacional una conciencia social y, con ella, se fue estructurando un nuevo entramado jurídico con su propio sistema de principios rectores, para sostener la necesidad de establecer parámetros de exigibilidad efectiva de una serie de derechos y principios, en cualquier momento y en cualquier lugar, traspasando toda frontera nacional.

Contenidos laborales de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos

No existe un solo lugar, una norma contenedora única, en la cual estén acumulados los derechos humanos fundamentales y, por consecuencia, los derechos humanos laborales.

César Arese: “No existe un verdadero Código de derechos fundamentales ya que, en muchos casos, se trata de definiciones elaboradas a partir del deber ser del derecho”. Y a continuación propone que, “los derechos que se propongan acceder a ese ‘Olimpo’ de derechos fundamentales deben reunir los caracteres de universalidad, indisponibilidad o inalienabilidad y consagración de reglas generales y abstractas y se encuentran contenidos en normas supraordenadas a las demás”.



CONTENIDOS LABORALES DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS CON JERARQUIA CONSTITUCIONAL.

La incorporación con jerarquía constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos del artículo 75º inciso 22 producida en la reforma de 1994, significó un refuerzo y ampliación del marco protectorio del artículo 14 bis al contener mucha de estas Convenciones normas que se refieren a la protección laboral.

El artículo 75º inciso 22 enumera e incorpora con *jerarquía constitucional* a los siguientes diez Tratados Internacionales de Derechos Humanos:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo.
- La Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.
- La Convención sobre los Derechos del Niño.

Desde 1994 a la actualidad, el parlamento argentino ha otorgado jerarquía constitucional a los siguientes tres tratados:

- La Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas.
- La Convención sobre la Imprescriptibilidad de los Crímenes de Guerra y de los Crímenes de Lesa Humanidad.
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Declaración Universal de Derechos Humanos



En su artículo N° 20 reconoce el derecho de toda persona de libertad de "asociación" (pacífica) y, por tanto, la prohibición de pertenencia obligatoria a una asociación. El artículo N° 22 reconoce el *derecho a la seguridad social*, y el artículo N° 23 establece la consagración de los derechos laborales en el contexto de los derechos humanos de esta carta fundacional enumerándolos de la siguiente manera: "*1 - Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2 - Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3 - Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4 - Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses*".

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos



En su artículo N° 22 que: "*1 - Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. 2 - El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía. 3 - Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Parte en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías*".

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales



el artículo N° 6, donde reconoce expresamente el derecho al trabajo, diciendo que “*comprende el derecho a contar con un trabajo elegido libremente, mediante el que las personas se puedan ganar la vida. Los Estados deben garantizarlo y adoptar programas de formación, normas y técnicas para el desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena y productiva*”. El artículo N° 7 establece el “*derecho a las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. Establece el salario mínimo y el goce del mismo salario por trabajo igual; medidas de seguridad e higiene; igualdad de oportunidades en promociones por capacidad y tiempo de servicios; límite del horario laboral y la remuneración de días festivos entre otras*”. Los derechos colectivos del trabajo se encuentran en el artículo N° 8 que reconoce el “*derecho a fundar sindicatos, afiliarse y el derecho de huelga. Se establece también el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones y el de éstas a fundar y afiliarse a organizaciones sindicales internacionales, así como su derecho a funcionar sin obstáculos, solo con las limitaciones establecidas por ley, necesarias para proteger los derechos y libertades ajenas*”. Finalmente, el artículo N° 9 se refiere a la protección y al derecho de la seguridad social.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre



previó genéricamente en su artículo XXIII que “*toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden [...] sindical o de cualquier otro orden*”.

“Convención Americana sobre Derechos Humanos”



Estableció en su artículo N° 16 la libertad de asociación prescribiendo que “*1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole*”.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales



Conocido como “*Protocolo de San Salvador*” de 1988, en su artículo N° 8 refiere el “*derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses*”, la prohibición de la pertenencia compulsiva a un sindicato.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Su artículo 11º establece que “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.



Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial



En su artículo 5º establece que “...los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: (...) e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse; iv) El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales; vi) El derecho a la educación y la formación profesional...”

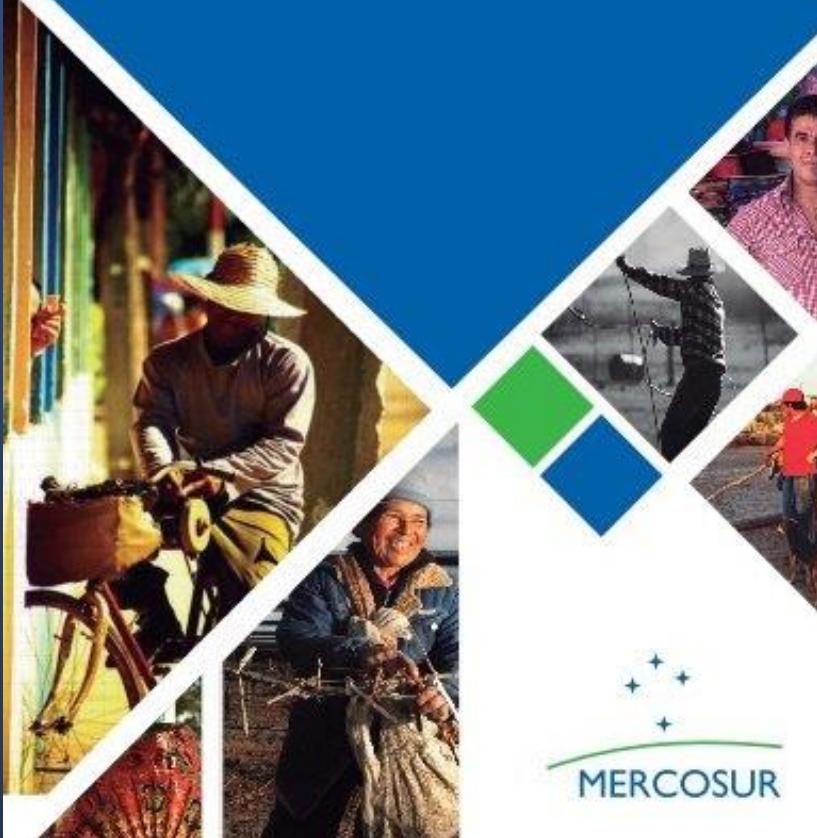
Convención sobre los Derechos del Niño

Convención sobre los Derechos del Niño



Sostiene en su artículo 32º que “1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo”.

DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL **MERCOSUR**





Organización
Internacional
del Trabajo

-
- 2. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. SU ROL NORMATIVO Y EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

La OIT es una **AGENCIA ESPECIALIZADA** de la ONU, cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos, acelerar el desarrollo social y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

Se fundó en 1919, a raíz de la Conferencia de Paz convocada al término de la primera guerra mundial. En 1946 se incorpora al Sistema de Naciones Unidas.

“la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”

CONSTITUCION OIT 1919

“el trabajo no es una mercancía”

DECLARACION DE FILADELFIA 1944



LA ESTRUCTURA TRIPARTITA ES EL RASGO CARACTERÍSTICO, LA NOTA DISTINTIVA DE ESTA SINGULAR ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL.

- La OIT se sustenta, en todos sus niveles de decisión, debate y acción, en una estructura tripartita con la representación de gobiernos, empleadores y trabajadores.



La Organización Internacional del Trabajo tiene su sede principal en Ginebra, Suiza,



PRINCIPALES ORGANOS DE LA OIT



CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Oficina cuenta con unos 2.700 funcionarios de más de 150 nacionalidades quienes se desempeñan en la sede en Ginebra y en 40 oficinas en diversos lugares del mundo.



CONSEJO DE ADMINISTRACION

Compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 G/19 E/19 T)

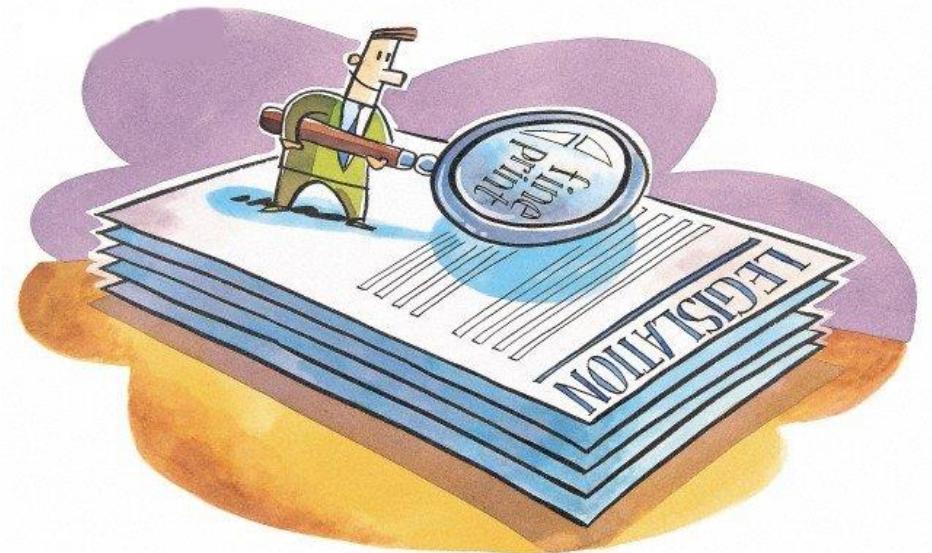
PRINCIPALES FUNCIONES DE LA OIT

La **función consultiva** es tipo orientadora, y se materializa a través de todos sus instrumentos. Se trata de investigaciones, informes especiales, las recomendaciones y los informes que se realizan a pedido de los países miembros.



La **función de apoyo y cooperación técnica**, se realiza a partir de los recursos humanos y técnico de altísimo nivel de calificaciones y conocimientos sobre los distintos aspectos del mundo del trabajo que posee la OIT.

La **función normativa** es seguramente la función más importante y característica de la OIT. Se trata de la capacidad que tiene la Organización de aprobar Convenios y Recomendaciones, los primeros de carácter obligatorio para los signatarios, las segundas de carácter orientativo o consultivo.



CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Los Convenios son normas, instrumentos jurídicos, vinculados a la temática específica del derecho del trabajo, e incluyen materias propias de la seguridad social. Se trata de normas de derecho público internacional, son tratados internacionales, los cuales una vez ratificados por los países miembros según sus reglas internas de adopción, adquieren exigibilidad de cumplimiento, y surge la inmediata obligación de aplicar las Normas Internacionales del Trabajo en su derecho interno, informar sobre la aplicación, y aceptar los controles que disponga el organismo internacional.

RECOMENDACIONES INTERNAC. DEL TRABAJO

Las Recomendaciones son propuestas o consejos sobre temas centrales que se interpretan como opinión indicativa, no existe el deber de incorporar su contenido al derecho interno.



MECANISMOS DE CONTROL DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS

Las Normas Internacionales del Trabajo están respaldadas por un mecanismo de control que se diferencia del resto de los sistemas que se aplican en el ámbito internacional, y junto al tripartismo, constituye una de las particularidades distintivas de la OIT en el ámbito de las organizaciones internacionales y del Derecho Internacional. Su objetivo es garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican.

Mecanismo de control periódico:

Se basa en el examen de los informes sobre la aplicación de los tratados en el ámbito interno de los países que deben remitir los Estados Miembros, sobre los cuales pueden prestar observaciones las organizaciones de trabajadores y de empleadores donde consten sus discrepancias y críticas.

Dos órganos de la OIT proceden a realizar el examen:

- **COMITÉ DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE NORMAS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT**
- **COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS**



PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Reclamaciones: Este procedimiento sólo puede ser iniciado a instancia de una organización de empleadores o de trabajadores que alegue que un país no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un Convenio ratificado. Se tramita ante el Consejo de Administración.

Quejas: Una queja puede ser sometida por un país contra otro si considera que este último no ha tomado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un Convenio. Para poder formular las quejas, ambos países deben haber ratificado el Convenio.

Quejas sobre la violación de la libertad sindical: El **Comité de Libertad Sindical** es un organismo especializado de la OIT que examina sobre una base regular las quejas que se recibe sobre la violación de la libertad sindical, sin que se requiera para ello del consentimiento del gobierno respectivo. Es un Comité del Consejo de Administración.

La libertad sindical



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva
 - La abolición del trabajo forzoso
 - La erradicación del trabajo infantil
 - La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación
- Un entorno seguro y saludable (2022)



En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación. Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En relación con la eliminación del trabajo forzoso Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio. Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso.

En relación con la eliminación del trabajo infantil Convenio (núm. 138) sobre la edad mínima de admisión al empleo. Convenio (núm. 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

En relación con la eliminación de la discriminación Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración. Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores - Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores.

LA OPINION CONSULTIVA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACION COLECTIVA Y OTROS DERECHOS CON PERSPECTIVA DE GENERO. UNA BOCANADA DE AIRE FRESCO PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL.



¿Qué es la CIDH?

La Corte Interamericana es uno de los tres tribunales regionales de protección de los derechos humanos, conjuntamente con la Corte Europea de Derechos Humanos y la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos. Es una institución judicial autónoma cuyo objetivo es aplicar e interpretar la Convención Americana. La Corte Interamericana ejerce una función contenciosa, dentro de la que se encuentra la resolución de casos contenciosos y el mecanismo de supervisión de sentencias; una función consultiva; y la función de dictar medidas provisionales.



Corte Interamericana
de Derechos Humanos
Inter American Court of Human Rights



OEA|OAS

¿Qué es una Opinión Consultiva de la Corte?

La CIDH tiene entre sus funciones la facultad de emitir una opinión jurídica, solicitada por un órgano con legitimación para hacerlo -en este caso la Comisión Interamericana de Derechos Humanos- concerniente a la extensión y protección de los derechos humanos, según los alcances de cualquier tratado internacional aplicable en los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos-OEA.

ESTADOS
MIEMBROS/MEMBER
ESTATES:
Antigua y Barbuda,
Argentina,
Bahamas, Barbados,
Bolivia, Brasil,
Colombia, Costa Rica,
Cuba, Chile,
Dominica, Ecuador, El
Salvador, Estados
Unidos, Grenada,
Guatemala, Haití,
Honduras, Jamaica,
México, Nicaragua,
Panamá, Paraguay,
Perú, República
Dominicana, St. Kitts y
Nevis, Santa Lucía, San
Vicente y las
Granadinas, Suriname,
Trinidad y Tobago,
Uruguay, Venezuela.



-
- **IMPORTANCIA DE LA OPINION CONSULTIVA**
 - Las respuestas que la Corte da a una Opinión Consultiva constituyen una doctrina de relevancia extraordinaria.
 - Es la *interpretación primaria* del contenido de un Tratado, o de un conjunto de ellos, constituye una *jurisprudencia anticipada*, un antecedente en abstracto, pero que por su peso específico va a condicionar la interpretación de la propia Corte en los casos que en el futuro lleguen para su análisis y decisión. Es obligatoria para los tribunales nacionales conforme la Convención de Viena.



DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



**SISTEMA
INTERAMERICANO
DE DERECHOS
HUMANOS**

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE



CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS “PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA”

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"



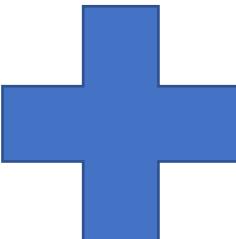
CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA"



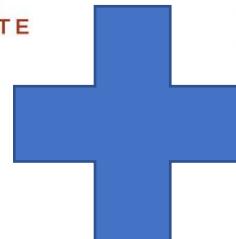
CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS



1. Los derechos laborales deben ser considerados derechos humanos fundamentales.



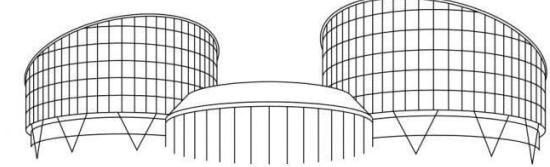
**COMITÉ DE LIBERTAD
SINDICAL**



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne

**COMISION DE EXPERTOS EN
APLICACIÓN DE CONVENIOS
Y RECOMENDACIONES**



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
LA COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

2. La libertad sindical comprende tanto a los trabajadores del sector privado como a los del sector público.

PSI

"

Aunque existe un reconocimiento universal que las normas internacionales del trabajo se aplican a todos lxs trabajadores, la ISP celebra la inclusión explícita del sector público en la protección que ofrecen este Convenio y Recomendación, así como la inclusión trabajadorxs y empleadorxs del sector público en los mecanismos de aplicación.



ROSA PAVANELLI
PSI GENERAL SECRETARY



3. La libertad sindical debe ser amplia, y tiene vinculación directa con el conjunto de los derechos humanos.

4. La protección de los derechos humanos laborales debe ser amplia e incluye al derecho a la huelga.



në grevë Чирдшылпىل strejk
Забастовка работников i strejke გაიფიცნებ in grevă на штрајк sztrájkolnak
Fuq strajk lakossa във стачка en grève em greve
on strike Апераюмс
streikuojā í verkfalli in staking streigil
Im Streik u štrajku Par streiku
Працівники страйкують ve stávce **en huelga**
strajk **in sciopero** I streik Na stavko

5. Los Estados deben garantizar el ejercicio de la libertad sindical protegiendo a los líderes sindicales.



- 6. Los Estados deben promover la participación sindical de las mujeres y de los colectivos LGBTI.*

- 7. No es posible derogar “in peius” las protecciones establecidas por la legislación laboral a través de la negociación colectiva.*

- *8. Los Estados deben extender la protección de la libertad sindical a los trabajadores que desarrollan su tarea mediante plataformas digitales.*



- El desafío actual entonces, quizás consista, en lograr que los derechos humanos laborales consagrados en el plexo normativo de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y en las Normas Internacionales del Trabajo alcancen niveles adecuados de exigibilidad en todos los países, que no sean meros catálogos de buenas intenciones como sucede en muchas naciones, o queden subalternizadas como normas programáticas por los tribunales del trabajo como sucede en otros.

Los hombres y mujeres que operan en el mundo del trabajo –dirigentes sindicales, empresarios, académicos, jueces, funcionarios especializados y abogados– deben sumar sus esfuerzos para construir un entramado más sólido de acción y defensa. Las normas están. Falta profundizar en la conciencia social y en la de las dirigencias.



3. EL PROCESO DE LABORALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

EMPLEO PÚBLICO

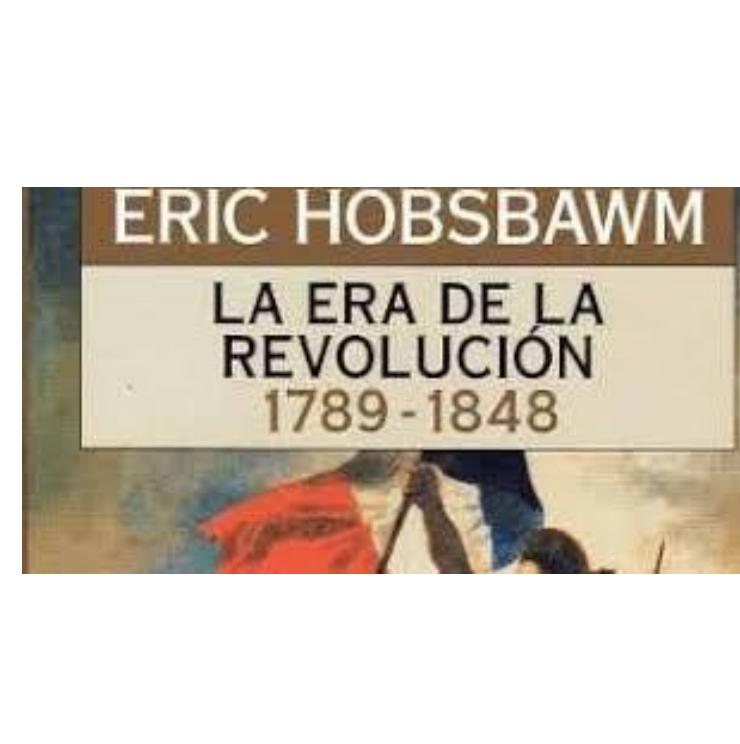
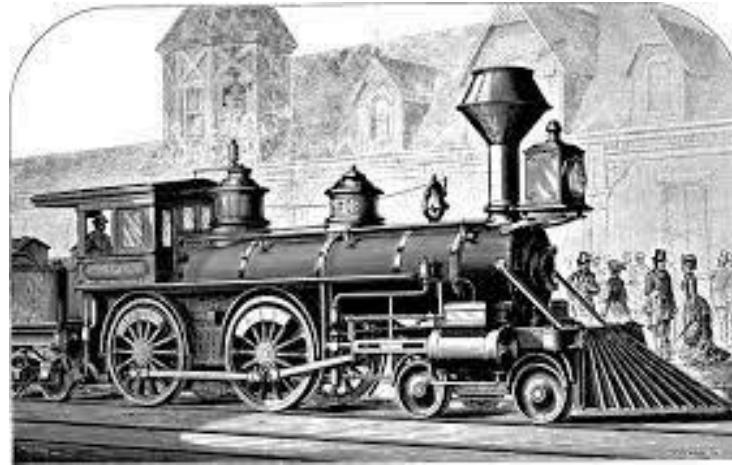
DE SERVIDORES DEL MONARCA A EMPLEADOS PÚBLICOS



Previo a lo que hoy conocemos como Estado moderno (creador de una burocracia profesionalizada), las funciones públicas –gerenciales y muchas veces hereditarias– eran ejercidas por las cortes de los monarcas, mientras que las funciones operativas eran llevadas adelante por los servidores de la monarquía o de los aristócratas. El proceso de empoderamiento de los señores feudales a la salida de la edad media obligó a los reyes a reorganizar el funcionamiento de sus reinos, generando estructuras independientes de las cortes y de los señores feudales, con mayor nivel de dedicación y permanencia de los responsables de estas tareas, comenzando a valorar paulatinamente la importancia de la experiencia y el conocimiento técnico, aunque claro está que la condición principal para acceder a estos cargos siguió siendo por muchos años la lealtad al rey.

Los primeros burócratas se encontraban entre quienes ejercían las tareas militares –ejércitos profesionales dirigidos directamente por el Estado en vez de fuerzas propias de los señores feudales puestas al servicio del rey–, entre quienes ejercían las relaciones internacionales de diplomacia, los juristas, y en el sector de la tributación y administración de la hacienda pública. Poco a poco, este nuevo sector fue concentrando poder e información, lo cual le permitió ganar en independencia y estabilidad con relación a los vaivenes políticos de las monarquías que comenzaban su etapa de declinación.

La tensión social se concentró a partir de la Revolución Industrial en la relación capital-trabajo, en lo que hoy denominamos empleo privado, en la dinámica propia del conflicto entre los empresarios capitalistas y los trabajadores y trabajadoras de sus empresas representados por las incipientes organizaciones sindicales, y fue así donde, naturalmente, las primeras leyes laborales, y la estructuración del pensamiento *ius laboralista* se focalizaron en dar respuestas a los problemas que surgían en el contexto de los procesos industriales.



A finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, en el marco de una Europa convulsionada que comenzaba a salir de sus guerras sempiternas, y de una América colonial que se planteaba la necesidad de su independencia, se empezaron a construir las bases de los Estados modernos donde las monarquías fueron cediendo su poder a las nuevas estructuras profesionalizadas.



LOS MODELOS DE RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO BASADOS EN LA IDENTIDAD DE INTERESES ENTRE EL ESTADO Y SUS DEPENDIENTES.

- Sobre la tesis unilateral Noemí Rial (2008) sostiene que se basaba en los siguientes cuatro postulados:
 - Incomerciabilidad del objeto del contrato.
 - Regulación mediante la ley del contenido de la relación de empleo público.
 - Posición de supremacía de la administración una vez iniciada la relación jurídica.
 - Retroactividad de los efectos de la relación al momento del acto del nombramiento.

EL EMPLEO PÚBLICO EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX

Al mismo tiempo que en los intervalos bélicos se conseguían importantes conquistas en el sector privado, crecían los sindicatos y se imponía el “constitucionalismo social”, el sector público seguía bajo el régimen unilateral.



El unilateralismo es propio del autoritarismo, pero también ha sido funcional al desarrollo del modelo capitalista, en el marco de una concepción del “estado liberal de derecho”, donde se privilegia el supuesto interés general sobre el interés particular de sus trabajadores y trabajadoras dependientes, un Estado que no puede *sufrir* las huelgas y conflictos colectivos porque debe velar por los intereses de la ciudadanía, un Estado que no se identifica como empleador atento a que los gobernantes son electos y deben defender intereses sociales.



EL EMPLEO PÚBLICO EN LA POSGUERRA

En la posguerra, con la consolidación de las democracias y los sistemas de partidos políticos competitivos entre sí, y con capacidad de alternancia periódica en el poder, principalmente en Europa y América del Norte, comienzan a aparecer grietas dentro del modelo de sustentación jurídica unilateral de la relación de empleo público.

ESTADO DE BIENESTAR

Esta proletarización del empleo público se manifiesta en el abandono paulatino del concepto del funcionariado como una categoría distinta a la de trabajadores o empleados. Se genera una división conceptual entre el Estado como tal, y los empleados y empleadas del Estado como dependientes subordinados, con intereses distintos, y muchas veces contrapuestos, en función de sus pretensiones diferenciadas propias de la relación laboral y el conflicto de intereses que subyace en ella.



Desde mediados de la década del 80, y principios de los 90 las instituciones financieras internacionales impulsaron la aplicación de las políticas neoliberales conocidas como del **Consenso de Washington**, y presionaron a los gobiernos para que apliquen reformas que tuvieran por objeto la transferencia de recursos del sector público a la explotación privada por medio de la tercerización de servicios y privatizaciones.



Ackerman (2000: 184) sostiene que:

... la masificación del funcionariado y un progresivo deterioro –absoluto y relativo– de sus condiciones de empleo, acentuados en las últimas décadas por las políticas de privatización y consecuente reducción de Estado, que llevaron a una **proletarización del empleo público**, pusieron en evidencia o, en todo caso, hicieronemerger– la existencia de intereses individuales y colectivos distintos tanto del interés del Estado como del general.

al final de los años 80 se constataba que la sindicalización en el servicio público había crecido considerablemente y que en los países más desarrollados los empleados públicos se habían convertido en el grupo más organizado de trabajadores.

EL EMPLEO PÚBLICO EN LA MIRA DEL NEOLIBERALISMO



ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS ACTUALES DEL ESCENARIO DONDE SE DESARROLLAN LAS RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO



1

El **elemento político** que se manifiesta en la necesidad por parte de los gobiernos de aceptar cambios en las relaciones laborales en la administración pública frente a la imposibilidad política de sostener posiciones anacrónicas en franca contradicción ideológica con sus posturas ante situaciones similares planteadas en el sector privado.

2

El **elemento económico** que es producto de los cambios que se operan en la estructura de los Estados a partir de la implementación de las políticas neoliberales del Consenso de Washington, y el impacto que esto trajo aparejado en las relaciones laborales dentro de la administración pública (achicamiento de la estructura del Estado, privatizaciones y tercerizaciones, caída sistemática de los salarios, flexibilización, etc.).

QUE ESTABAMOS DISCUTIENDO ANTES DE LA PANDEMIA?

UN PROGRAMA CENTRADO EN LAS PERSONAS.
UN NUEVO CONTRATO SOCIAL.
GARANTIA LABORAL UNIVERSAL.
PROTECCION SOCIAL UNIVERSAL.

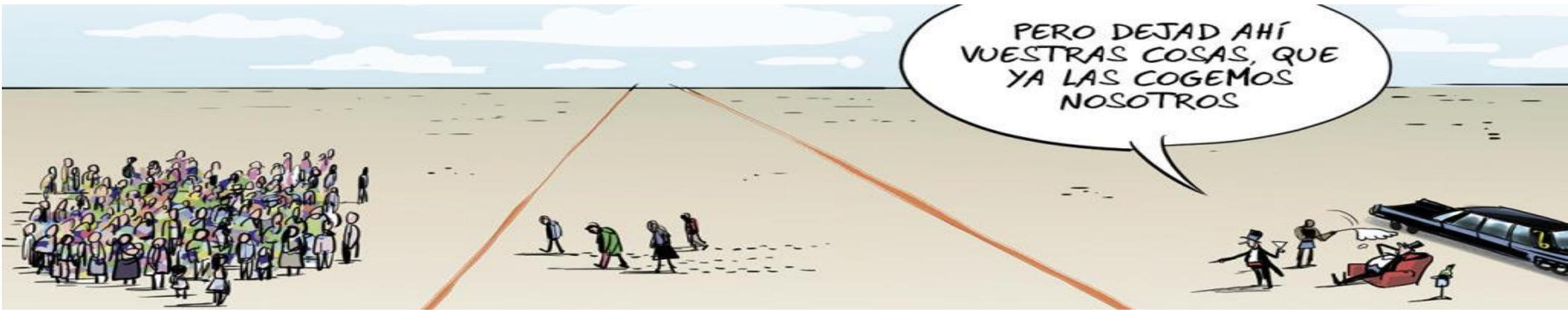




**2 MIL MILLONES DE PERSONAS
EN EMPLEO INFORMAL**



300 MILLONES DE POBRES



AUMENTO DE LA DESIGUALDAD



INEQUIDAD FISCAL

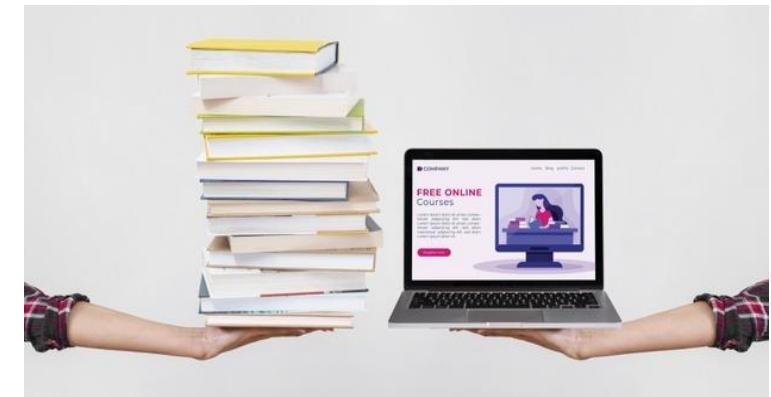
- IMPUESTOS AL CONSUMO REGRESIVOS
- PARAISOS FISCALES
- DESFINANCIAMIENTO DE LOS ESTADOS.

POLITICAS DE AUSTERIDAD FISCAL

PRIVATIZACIONES

DESTRUCCION DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DESATENCION DE LOS SERVICIOS PUBLICOS



ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS ACTUALES DEL ESCENARIO DONDE SE DESARROLLAN LAS RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO

3

El **elemento social** que está dado por la lucha de los trabajadores y trabajadoras estructurados en sus organizaciones sindicales, porque sin la lucha de los trabajadores no hay derechos para ellos. Solo la organización, la capacidad de movilización y la perseverancia de las políticas impulsadas por el movimiento obrero, y muchas veces la implantación real del conflicto, son capaces de modificar las políticas sociales en sentido progresista.



EL EMPLEO PÚBLICO Y SU TRANSITO HACIA EL DERECHO DEL TRABAJO. ASIMILACIÓN PAULATINA DEL EMPLEO PÚBLICO AL RÉGIMEN LABORAL GENERAL



“...a consecuencia de los cambios introducidos en las condiciones de los funcionarios durante los últimos decenios, el modelo tradicional de funcionario y sus características (nacionalidad méritos, estabilidad profesional, carrera administrativa y ascensos a través de oposiciones internas, trabajo a tiempo completo, incompatibilidad en el desempeño de actividades profesionales privadas, escalas salariales y complementos de remuneración fijos, pensiones, licencias no remuneradas, etc.) se han visto modificados sustancialmente de distintas maneras y en numerosas legislaciones. **En muchos países industrializados o no, puede constatarse, por un lado, el abandono de una o de varias de estas características tradicionales de la administración pública, y por otro, la introducción de nuevas reglas y modalidades propias del derecho del trabajo aplicables al sector privado.** En numerosas administraciones públicas una parte importante, cuando no la mayoría, de los contratos de los empleados se rige por el derecho aplicable del sector privado o se ha abandonado el anterior régimen estatutario para amplias categorías de funcionarios. La Comisión observa que esta tendencia está en expansión (CEACYR-OIT, 2013: 79).

SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO. CARACTERÍSTICAS PARTICULARES

...el sector público comprende por lo menos cuatro grupos de entidades patronales [...] según se hayan adoptado las distintas posibilidades de roles estatales [...]:

- La administración pública central.
- La administración descentralizada.
- Las empresas estatales.
- Las sociedades de propiedad estatal.

Siempre una relación laboral implica una relación de poder diferencial entre el trabajador y el empleador. Las partes del proceso laboral no se presentan como iguales, y el derecho del trabajo encuentra su rasgo distintivo como disciplina jurídica a partir del reconocimiento de esa desigualdad donde es el empleador quién ostenta una situación privilegiada la cual requiere de remedios legales para equilibrar la balanza y proteger los intereses de los trabajadores en defensa del interés social.

Cuando el Estado es el empleador, la diferencia de poder es aun mucho más acentuada



PARTICULARIDADES SOBRE EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN Y EL DERECHO A LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

El ejercicio pleno y pacífico por parte de las organizaciones sindicales del sector público de los tres pilares del derecho colectivo del trabajo –la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga– sigue sufriendo restricciones de distinto grado en la gran mayoría de los países, y especialmente en América Latina, donde las denuncias por violación a los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras estatales encabezan sistemáticamente las estadísticas sobre presentaciones de quejas ante los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.



- 1) Altas tasas de afiliación, aun en períodos en los que se produce un decrecimiento del sector privado;
- 2) formación de organizaciones al margen de las entidades sindicales tradicionales y, en algún caso, adoptando formas organizativas no tradicionales;
- 3) fraccionamiento, estratificación y pluralidad horizontal y vertical, no solo por motivos ideológicos o políticos, sino sobre todo por tener una base organizativa de categorías estrechas, así como por el surgimiento de asociaciones independientes de carácter corporativo, opuestas a la política sindical de las organizaciones integradas a las centrales sindicales, y
- 4) Menor vinculación con los partidos políticos que los sindicatos del sector privado.



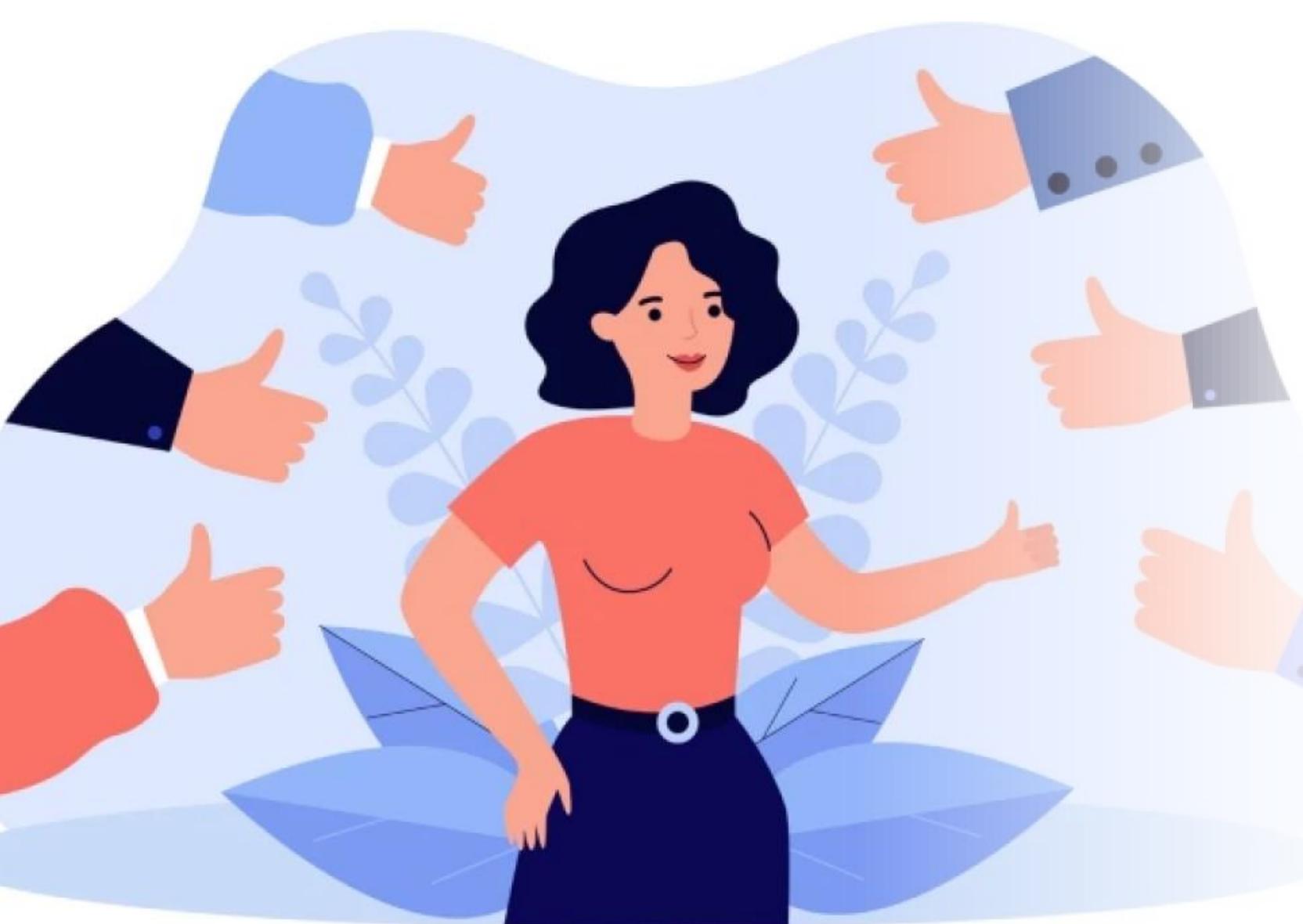
Está claro el reconocimiento del derecho a la huelga como principio general, ahora bien, las restricciones fundadas en la garantía del cumplimiento de los **servicios esenciales** resultan un elemento de definición política compleja, conforme la ideología de los gobiernos de turno, su relación con el movimiento sindical y la capacidad de representación del sindicalismo a partir del respaldo activo de las bases en los conflictos.

EL TRATAMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL AMBITO JUDICIAL.



La noción de prevalencia del Estado y su rol institucional, por sobre la posición del Estado en su rol de empleador, favoreció el afianzamiento de las concepciones jurídicas que colocaron en el campo del Derecho Administrativo el análisis de las relaciones de empleo público y, consecuentemente, dieron competencia a los juzgados contencioso-administrativos en la resolución de los conflictos laborales de derecho que se suscitaban en el sector público.

Encontramos aquí uno de los puntos más significativos de la discriminación, de origen legal, para con los trabajadores y trabajadoras del sector público, con relación a sus pares del sector privado.



EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

LOS EFECTOS DEL AVANCE DEL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL Y SU PROYECCIÓN NORMATIVA

Convenio 87 OIT
**"Libertad sindical
y la protección
del derecho de
sindicación"**



El Convenio N° 87 consagra el derecho a la sindicalización de todos los trabajadores y trabajadoras, **tanto del sector privado como del sector público**, dejando solo fuera de su cobertura al personal de seguridad y fuerzas armadas, cuyo derecho a la sindicalización dependerá de la legislación interna de cada país.

1948



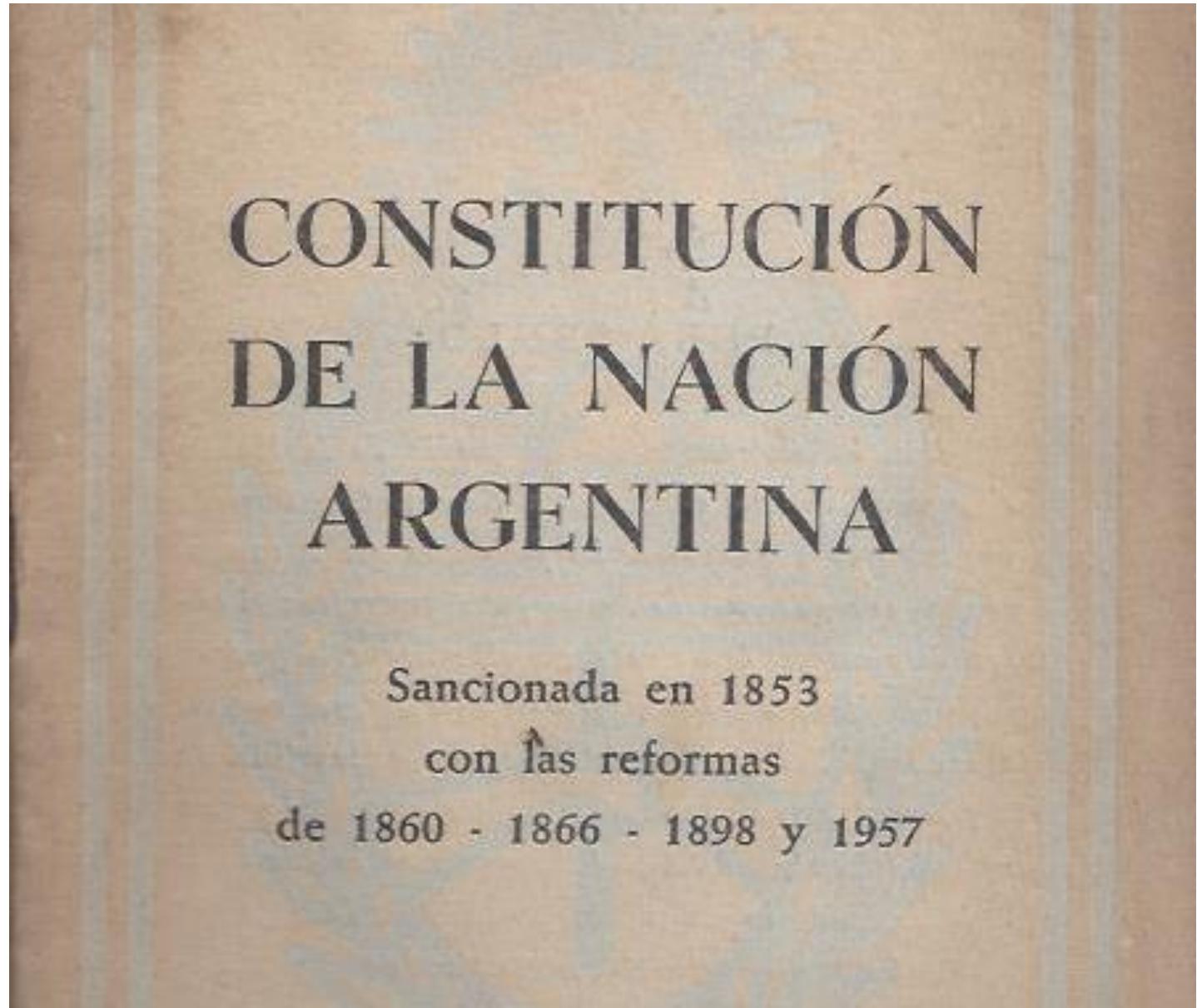
El **Convenio N° 98** dispone en su artículo 4º que:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores, y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.



Artículo N° 6 el Convenio N° 98 establece que “el presente convenio **no trata de la situación de los funcionarios públicos** en la administración del Estado y no deberá interpretarse en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”.

1949



EL RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

El primero de los textos que se aprobó fue el convenio N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, el cual fue sancionado en conjunto con la Recomendación N° 1595 que lo complementa. Su texto fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1978.

Este importante convenio avanza en la protección de la actividad sindical en el Estado, complementando al Convenio N° 87 al incorporar en los mismos términos a los empleados y empleadas del sector público y definir con criterio amplio la actividad en el sector estatal incluyendo a los sindicatos con actividades mixtas en el sector público y en el privado, e incorpora el concepto de la mediación y el empleo de mecanismos de solución de conflictos laborales en el ámbito de la administración pública.



1978
30 años después

En 1981 la Conferencia Internacional del Trabajo aprueba el **Convenio N° 154** “sobre la negociación colectiva”.

Esta norma, sancionada 32 años después del Convenio N° 98 viene a modernizar la normativa internacional en materia de diálogo social y negociación colectiva.

Su objeto está claramente determinado en su artículo primero donde señala que “el presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica”, y se amplía expresamente en el tercer apartado donde dispone que “en lo referente a la administración pública, la legislación **o las prácticas nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este convenio**”.

Convenio 154

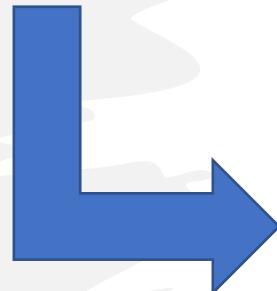


Ampara la
Negociación
Colectiva



ALGUNAS DEFINICIONES SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA

...todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional." KROTSCHIN



...en un entorno propicio para las relaciones laborales donde exista un sólido compromiso con la concertación de políticas es menos probable que se produzcan conflictos sociales, todo lo contrario de lo que ocurre donde se cuestionen las políticas. La característica principal de la concertación es la denominación conjunta de las políticas por los gobiernos, empleadores y trabajadores, así como un firme compromiso con la participación de los empleados.





BUENA FE NEGOCIAL

- Procurar llegar a un acuerdo sin incurrir en actitudes dilatorias.
- Llevar adelante negociaciones valederas, respetuosas y constructivas.
- Facilitar informaciones relevantes y necesarias para el debate.
- Entender y aplicar los acuerdos alcanzados con buena fe conforme lo discutido.
- Respetar y cumplir los compromisos asumidos.

Otro elemento característico de la negociación colectiva en el sector público es la conformación de unidades de negociación en las cuales el sujeto sindical, generalmente, se conforma con una pluralidad de organizaciones sindicales, las cuales, en muchos casos, presentan visiones distintas sobre la estrategia de negociación y los resultados que se pretenden obtener.



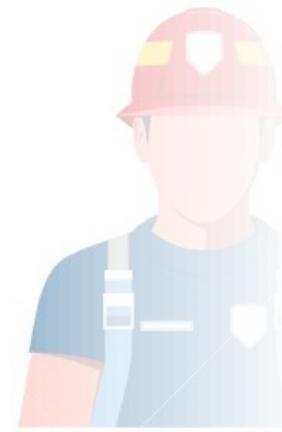
CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



CONFORMACION DE UNIDADES DE NEGOCIACION

La negociación colectiva en el sector público también posee particularidades cuando se trata de fijar sistemas remuneratorios o de actualizaciones salariales, esto se produce fundamentalmente por los complejos procedimientos de aprobación presupuestal parlamentaria, que condicionan los plazos o etapas de la negociación.

EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN LA REPÚBLICA ARGENTINA



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

LEY 14.250
NEGOCIACION COLECTIVA

LEY 23.551
ASOCIACIONES SINDICALES

En nuestro marco jurídico interno la negociación colectiva no estaba receptada expresamente en la Constitución Nacional histórica de 1853-1860 de claro corte ideológico liberal. Su reconocimiento llegó con la incorporación de los derechos sociales en la reforma de 1957 en el artículo 14° bis,1 el cual declara que **“...quedá garantizado a los gremios: concretar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y el arbitraje; el derecho a huelga”.**



...el análisis de la relación laboral de los trabajadores del Estado a lo largo de los años no puede ser desarrollado sin ponerlo en perspectiva con la realidad político institucional por la que ha atravesado nuestro país. El empleo público en la Argentina ha sido visualizado como un botín de guerra de los sucesivos gobiernos, y por supuesto, durante las etapas más siniestras de nuestra vida política, han sido los trabajadores Estatales quienes han sufrido las consecuencias más atroces de la represión ejercida por las distintas dictaduras militares, y especialmente por la última.



Las dos disposiciones más importantes durante ese período, que rigieron las relaciones laborales en el Estado, tanto el **Decreto N° 6666/57 como su norma sucesora**, **la Ley de facto N° 22.140 de 1980,** **denominada Régimen Jurídico Básico de la Administración Pública y sus decretos reglamentarios,** fueron adoptadas por regímenes militares, esta última suscripta por el dictador Jorge Rafael Videla y su ministro de economía José Martínez de Hoz, en la segunda etapa del autodenominado Proceso de Reorganización Nacional.

En el período 1983-1987 funcionaron distintas mesas de trabajo enmarcadas en el decreto N° 1598/86 que creó la **Comisión Participativa de Política Salarial y otras condiciones de Empleo para el Sector Público**, sustentada en el espíritu del Convenio N° 151 de OIT, espacio al que fueron convocados la Unión del Personal Civil de la Nación-UPCN y la Asociación de Trabajadores del Estado-ATE



1986
RATIFICACION DE
LOS CONVENIOS
N°151 Y 154

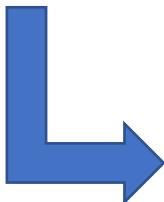
LA PRIMAVERA DEMOCRATICA, PRIMEROS PASOS



LA DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DE LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO N° 24.185/1992

SUJETOS DE LA NEGOCIACION

La representación sindical en el Estado se caracteriza por la pluralidad. En la Administración Pública, por sus particularidades de organización específica, conviven sindicatos de actuación nacional –la Unión del Personal Civil de la Nación UPCN y la Asociación de Trabajadores del Estado ATE– con organizaciones sindicales que representan colectivos de trabajadores y trabajadoras de un determinado sector de la administración –personal civil de las fuerzas armadas, personal de organismos de control, previsionales, judiciales, legislativos, etc.



La pluralidad de negociación seguramente es una de las particularidades principales de la negociación colectiva en el sector público en Argentina con relación al sistema del sector privado caracterizado por la existencia de sujetos sindicales únicos en cada una de las unidades de negociación



Es una norma de procedimientos que sigue la lógica de la 14.250 con algunas aplicaciones particulares para el Estado.

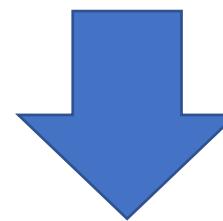
Se rige por los principios de la buena fe negocial.

Alcanza a los funcionarios de la Administración pública nacional, y admite que las provincias adhieran.

Establece un sistema de negociación colectiva articulada por niveles



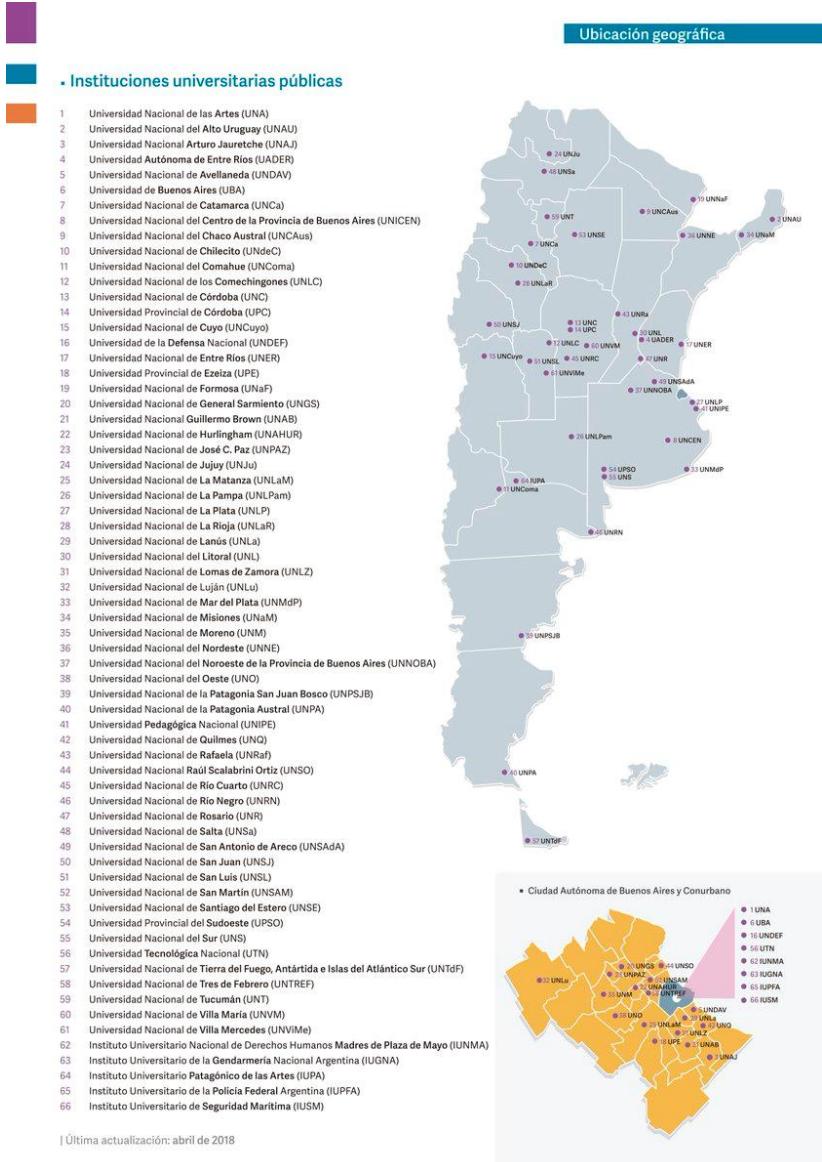
1° CCT 66/1999
ACTUAL: 214/06



LMREP
25164

	ORG SINDICAL	NEG COL	ORDEN PUBLICO
PRIVADO	23.551	14.250	LCT
PUBLICO	23.551	24.185	LMREP





• LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

| Última actualización: abril de 2018

- Desde los comienzos de su desarrollo como colectivo sindical organizado, los trabajadores nodocentes de las universidades nacionales tuvieron la necesidad de instrumentar un régimen laboral propio, distinto al que regía para la Administración Pública Nacional.

ya en **1948** la FATUN presentó ante el Consejo Nacional Universitario, antecesor del CIN, un proyecto de estatuto y escalafón para el sector nodocente de las universidades, el cual, ante la negativa de los rectores y los avatares propios de los acontecimientos político-institucionales de aquellos años, no prosperó. La Federación pudo volver a impulsar esta iniciativa recién diez años después, en **1958**, cuando la organización sindical insistió en reclamar la sanción de estas normas ante la Cámara de Diputados de la Nación.



En 1962 el Consejo Universitario Nacional aprueba el Escalafón del Personal Nodocente de las UUNN, primera norma propia y específica en regular la actividad, pero la puesta en marcha de sus aspectos económicos y remuneratorios, tuvieron que esperar años para concretarse: recién se efectivizaron en 1965. El Poder Ejecutivo Nacional mediante el decreto N° 14.046/63 había reglamentado previamente algunos de sus aspectos, pero desgraciadamente el período de aplicación de este Escalafón fue muy breve, la dictadura militar que derrocó a Illia en 1966 inmediatamente lo derogó y se unificó nuevamente al sector nodocente con el régimen general de la Administración Pública Nacional.

En un contexto de un plan de lucha generalizado de los trabajadores nodocentes de todo el país, el dictador Onganía aprobó el régimen escalafonario conocido como “Escalafón N° 3494/70”, pero no pudo ser aplicado en forma total y definitiva debido a que las autoridades nacionales y el Consejo de Rectores no aprobaron la estructura orgánica de las casas de altos estudios. Del mismo modo, el gobierno nacional a través de los ministerios involucrados, Economía y Educación, retaceaban los fondos necesarios. Por esos motivos, las entidades gremiales que representaban a los trabajadores Nodocentes reunidas en la FATUN-Auténtica, dispusieron sucesivos planes de lucha que se extendieron desde comienzos de 1971 hasta finales de 1972.



las principales de regulaciones laborales de los trabajadores del sector público, hasta la vuelta a la democracia, fueron aprobadas por las dictaduras militares, con toda la carga de persecución y control ideológico correspondiente. Tanto el Decreto 6666/57, como su norma sucesora el Régimen Jurídico Básico de la Administración Pública (RJBAP) –decreto ley Nº 22.140 de 1980– y los decretos y disposiciones que conforman su sistema regulatorio, eran aplicadas a las relaciones laborales del sector nodocente de las UUNN. Lo mismo sucedía con los escalafones de la Administración Pública Nacional con sus respectivas descripciones tipificadas de misiones y funciones, niveles, categorías, agrupamientos y cuadros salariales –Escalafón N° 1428–, con la excepción de las breves etapas donde tuvieron operatividad los escalafones propios.

LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES



LA VUELTA A LA DEMOCRACIA Y LA NEGOCIACIÓN DE UN ESCALAFÓN PROPIO PARA LOS TRABAJADORES NODOCENTES DE LAS UUNN

Después de muchísimos años de intervenciones, las Universidades pudieron realizar elecciones democráticas de sus autoridades y normalizar su funcionamiento institucional

Todavía iba a pasar mucho tiempo hasta que existiera una negociación colectiva formal en la APN. Recordemos nuevamente que la ley N° 24.185 se aprobó en 1992 Sin embargo, a fines de 1984 las distintas mesas sectoriales de relaciones laborales en la administración pública comenzaron negociaciones tripartitas en las que convergió el Estado en su función de empleador, las representaciones sindicales y las agencias estatales directamente involucradas.

En el caso del sector nodocente universitario en particular, la negociación comenzó a fines de 1985 y se integró la mesa de negociación con la participación de la Secretaría de la Función Pública, el Ministerio de Educación, la FATUN y el CIN. El acuerdo se alcanzó en 1986, y concluyó en el texto que luego fue convertido en norma por el **decreto N° 2213/87** que aprobó el “Escalafón para el Personal No Docente de las Universidades Nacionales” promulgado el 14 de enero de 1987.



1428

2213

24 niveles

11 niveles

**REENCASILLAMIENTO FUNCIONAL
TIPIFICADOR DE FUNCIONES
COMISIONES DE REENCASILLAMIENTO**

Comprende a la **totalidad de las universidades nacionales como un régimen único** que no requiere de la validación posterior de los órganos de gobierno autónomos de cada Universidad.

Se estructura en **11 niveles escalafonarios** y 7 agrupamientos que comprenden a los distintos sectores de la organización laboral en las universidades. Desde las tareas administrativas y las de servicios, pasando por las profesionales, y, específicamente, contemplando la tarea asistencial que se practica en los hospitales universitarios.

Recepta explícitamente el derecho constitucional a la **estabilidad** de los empleados públicos.

Establece una **carrera administrativa** sustentada en la idoneidad y la meritocracia, sobre la base de un sistema de concursos donde se prioriza el desempeño de los trabajadores y trabajadoras nodocentes en función de la valoración de su antigüedad, situación escalafonaria actual, antecedentes, y la sustanciación de pruebas de oposición.

ASPECTOS PRINCIPALES DEL ESCALAFÓN PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES ESCALAFÓN N° 2213/87



Reconoce el **derecho de las organizaciones sindicales** a nombrar veedores en los concursos y en el sistema de evaluación de desempeño.

Fija definitivamente el régimen de la jornada laboral de **35 horas semanales**.

Aprueba **un nuevo sistema de remuneraciones** – básico, adicional y suplementos–, el cual por primera vez queda desenganchado del sistema salarial de la administración pública central.



LA DESVIRTUACIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL ESCALAFÓN N° 2213/87 HIPER/NEOLIBERALISMO/SINAPA NO BONIFICABLES

ASPECTOS PRINCIPALES DEL ESCALAFÓN PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES ESCALAFÓN N° 2213/87

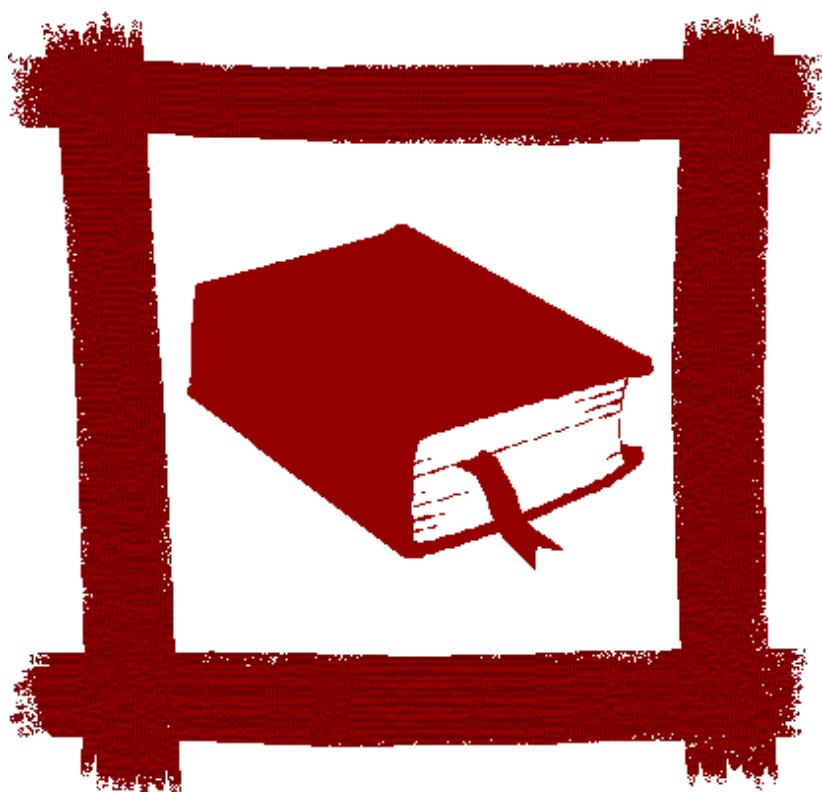


Explicamos anteriormente que con el Escalafón N° 2213/87 mantenía la vigencia, en carácter de norma general y supletoria, del Régimen Jurídico Básico de la Administración Pública y sus decretos complementarios. Teníamos entonces un sistema mixto donde convivían normas generales que regían para toda la Administración Pública y normas específicas con alcance propio al sector nodocente universitario.

Este sistema tenía grandes vacíos jurídicos, muchos problemas de adaptación en el caso de las universidades históricas, las de mayor magnitud, y mantenía su sustento jurídico en las disposiciones identificadas ideológicamente con los objetivos de la dictadura militar. Las organizaciones sindicales nodocentes de base, con acuerdo de la FATUN, comenzaron a explorar posibilidades de generar cambios normativos con las herramientas con las que se contaba en ese entonces.

MARCO DE AUTONOMIA/ACUERDOS CON SINDICATOS LICENCIAS, CONCURSOS, CONTRATADOS, SUMARIOS

LOS ESTATUTOS PROPIOS DE CADA UNIVERSIDAD QUE REGLAMENTABAN LA ACTIVIDAD LABORAL DEL SECTOR NODOCENTE



Estatuto

Norma propia con aplicabilidad solo en una Universidad:

**Estatuto para el personal Nodocente de la UBA
Resolución (C.S.) N° 1309/94 y similares de cada Universidad.**



Norma especial del sector Nodocente a nivel nacional:

Escalafón N° 2213/87.



Norma general supletoria:

Régimen jurídico básico de la administración pública Decreto-Ley N° 22.140 y sus decretos concordantes y complementarios.

**ESTATUTO PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
Resolución (CS) 1309/94¹**

Visto el proyecto de Estatuto para el Personal No Docente de la Universidad de Buenos Aires, elevado por el Señor Rector; y

Considerando:

Que resulta conveniente la sanción de un cuerpo unificado de normas que regulen los derechos y deberes de los agentes no docentes de esta Universidad; Que ello permitirá mayor claridad y certeza en el cumplimiento de las obligaciones laborales;

Que el proyecto presentado cuenta con el aval de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires;

Lo aconsejado por la Comisión de Interpretación y Reglamento;

Lo previsto en el art. 98 inc. y) del Estatuto Universitario.

Por ello,

**El Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires
Resuelve:**

Art. 1º. Aprobar el Estatuto para el Personal No Docente de la Universidad de Buenos Aires, que, como Anexo, forma parte de la presente resolución.

Art. 2º. Regístrese, comuníquese a todas las dependencias de la Universidad de Buenos Aires y a la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires. Cumplido, archívese.

Oscar J. Shuberoff, Rector

Anexo

**Capítulo I
Ámbito de aplicación**

Art. 1º. Alcance: Este Estatuto comprende a todos los agentes no docentes que, en virtud de designación emanada de autoridad competente, presten servicios remunerados en la Universidad de Buenos Aires, con excepción de los siguientes:

- a) el personal que figure incluido en el Estatuto del Docente. (Ley 14.473)
- b) los capellanes, hermanas de caridad y demás personal del clero que cumplan funciones especiales en la Universidad;
- c) el Personal contratado, con los alcances previstos en el capítulo VIII del presente Estatuto.

**Capítulo II
Del ingreso**

¹ Dictada el 30 de noviembre de 1994.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1994 Y LA LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE 1995. EFECTOS SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES

**CONSAGRACION
CONSTITUCIONAL DE LA
AUTONOMIA Y LA
AUTARQUIA 75 INC 19
1994**

**RESTRICCION DE LA
AUTONOMIA Y LA
AUTARQUIA
UNIVERSITARIA
LES 24521 1995**

En materia de autonomía la LES establece en su artículo N° 29 que:
...las instituciones universitarias tendrán autonomía académica e institucional, que comprende básicamente las siguientes atribuciones: **h) Establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente; i) designar y remover al personal;**...

La autarquía se encuentra establecida y definida en el artículo N° 59 el cual refiere que:

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 este marco corresponde a dichas instituciones: **b) Fijar su régimen salarial y de administración de personal;**





• LAS “NEGOCIACIONES” QUE PERMITIERON “LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”

Los sindicatos del sector público incorporaron en sus agendas el reclamo por su derecho a la negociación colectiva. Habían sido ratificados a mediados de los 80 los Convenios N° 151 y N° 154 de la OIT, y el parlamento argentino había aprobado las leyes de negociación colectiva para el sector docente N° 23.929 en 1991 y la de negociación colectiva para Administración Pública Nacional N° 24.185 en 1992.

La reforma constitucional de 1994 había consagrado en el máximo nivel jurídico la autonomía y autarquía universitaria reafirmando definitivamente, si alguna duda cabía en un sector de la doctrina, el ámbito de actuación independiente de las casas de altos estudios con relación a la administración central y, por tanto, la jurisdicción de las universidades nacionales como empleadoras directas de los trabajadores nodocentes.

No eran pocas las universidades nacionales que estaban pensando, basadas en la autonomía, la posibilidad de fijar un sistema de relaciones laborales propio para su personal nodocente. La Ley de Educación Superior N° 24.521/1995, le atribuía competencia a cada una de las UUNN para reglamentar sus relaciones laborales en forma independiente, lo que presentaba un riesgo de la generación de tantos sistemas de relaciones laborales como Universidades existía en ese entonces.

La posibilidad de tener un convenio nacional único fue vista por la representación sindical (FATUN) y por los rectores que comprendían la importancia estratégica de **sostener un régimen único nacional**, como una herramienta válida para detener el peligro de la dispersión normativa y, con ella, la desintegración del sistema nacional.

El gobierno menemista, en su enfrentamiento con las universidades tradicionales, se negaba a transferir fondos adicionales directamente a ellas. Una de las formas que encontró el gobierno para intentar influir en las universidades fue la de **negociar directamente con los sindicatos, saltando por encima de los rectores**. Sin duda esta estrategia impactaría directamente en los fondos universitarios, debido a que los salarios representaban un promedio superior al 90% de los presupuestos de las Universidades a mediados de los años 90.

A cambio de los futuros aumentos salariales que se prometían, el gobierno neoliberal pretendía la aplicación de políticas de flexibilización laboral.

Finalmente destacamos el motivo más importante que fue sin dudas el **“estado de necesidad”** del sector nodocente, absolutamente degradado salarialmente en esos años.





CiN

Consejo
Interuniversitario
Nacional

Determinación de los sujetos de la negociación

Convencidos los actores sociales, por los argumentos enunciados anteriormente, de la conveniencia de iniciar un proceso de negociación colectiva para el sector nodocente de las universidades nacionales, el primer problema que se debió sortear fue el de la determinación de quiénes eran los sujetos de dicha negociación.

El problema se planteó en la definición del sujeto empleador. Recordemos que cada una de las universidades nacionales es autónoma, y que el presupuesto que administran con autarquía proviene de la asignación que a cada una de ellas le otorga el Poder Legislativo Nacional en la Ley General de Presupuesto.

Los rectores temían sentarse a la mesa de la negociación, alcanzar acuerdos con los sindicatos, y no poder cumplirlos por el desentendimiento presupuestario del gobierno. Para no quedar expuestos a esa situación proponían incorporar al Estado nacional en las negociaciones, aunque esto resintiera el valor de la autonomía.



ley N° 24.447, Artículo N° 19
aprobada el 23/12/94

PODER EJECUTIVO NACIONAL

**LEY DE PRESUPUESTO GENERAL
DE LA NACION**

“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 23.929 y 24.185”.

“el **Poder Ejecutivo Nacional reglamentará el procedimiento de negociación colectiva del sector** en acuerdo con el Consejo Interuniversitario Nacional. En el nivel general las universidades nacionales deberán unificar su representación mediante la celebración de un acuerdo que establezca los alcances de la misma”

El procedimiento de la negociación colectiva en las Universidades.

Decreto N° 1007/95

Establece un sistema de negociación colectiva articulada con **2 niveles de negociación**, un Nivel General que incluye al conjunto de las universidades nacionales por medio del CIN con la FATUN, y un nivel particular donde negocia cada universidad con el sindicato con personería gremial afiliado a la FATUN en su respectivo ámbito de actuación art 1 y 2.

Fija pautas para facilitar la **constitución de la representación empleadora** (artículos N° 3 y 4).

Reglamenta el procedimiento para negociar en ambos niveles sobre la misma base lógica de la negociación colectiva en la Administración Pública establecida en la Ley N° 24.185 (artículos N° 5 a 16).

Establece que, una vez alcanzado el acuerdo, para que este adquiera validez, deberá ser presentado ante el Ministerio de Trabajo quien, luego de validar su legalidad, lo elevará al Poder Ejecutivo Nacional para su consideración, y eventualmente aprobación mediante un decreto presidencial (artículo N° 10).

Determina que “... los incrementos salariales del personal docente y no docente de las universidades nacionales serán financiados con los recursos asignados por el presupuesto de la administración nacional para el ejercicio que corresponda”(artículo N° 13).

Incorpora sistemas modernos de composición de conflictos en forma autónoma prescribiendo que deberá crearse 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 (artículo N° 14).

La unificación de la representación de los rectores y el comienzo de la negociación



El sistema adoptado, diseñado como piezas de relojería por los técnicos del CIN, establece dos niveles de delegación de personería a los efectos de la unificación de esta en el Consejo de rectores. La primera de ellas es la capacidad del Consejo de Rectores de negociar por el conjunto del sistema, o en nombre del conjunto. Ese proceso se perfeccionó en la práctica con el aval de todas las universidades nacionales al acuerdo plenario del CIN, y con los *aportes expresos* que hicieron algunas Universidades sobre los borradores de avances parciales que la Comisión Negociadora les envió oportunamente, o en su defecto por los silencios tomados como presunción de conformidad durante el proceso de negociación frente a cada informe de avance de la Comisión Negociadora.

El sistema adoptado por el CIN, consistió en requerir a cada universidad nacional que adhiriera a un acuerdo de delegación expresa, “al solo efecto de participar en las negociaciones paritarias a nivel general”, de modo que facultara al Consejo de rectores para ejercer la personería por la parte empleadora en el proceso de negociación colectiva para el sector nodocente.

El Problema de la Unificación de la Personería del CIN.

CIN

- Órgano de Coordinación (LES - Art. 29)

- Sus decisiones **No** son Vinculantes

Aprueba Metodología de
Negociación Unificada

Unifica la Personería

A.P 182/95
(Acuerdo Plenario)



- El CIN tiene facultades de negociación, pero no de aprobación. Para poder suscribir un convenio colectivo de trabajo en nombre de todas las universidades, el Consejo de rectores necesita del aval, mediante el dispositivo dispuesto en el Acuerdo Plenario N° 182/95, el cual posteriormente fue modificado por los acuerdos N°187/09, 740/10 y 748/10 –normas que mantienen la esencia del modelo originario aquí descripto–, de la totalidad de las casas de altos estudios.

El Comienzo de las Negociaciones

Disposición N° 34 → Se establece la Comisión Negociadora

Direcc. Nac. de Neg. Colect.
del Ministerio de Trabajo
(1995)

La discusión paritaria, comenzó formalmente a partir de la aprobación de la Disposición N° 34 de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo de la Nación de fecha 30/11/1995 la cual puso en funcionamiento a la Comisión Negociadora de la Actividad No Docente de las Universidades Nacionales.

Ley N° 24.938

Ley de Presupuesto
Nacional para 1998"
(1997)

Crea el

→ “Plan Plurianual”
Programa de Reforma y
Reestructuración Laboral
Art. 22

Contexto Histórico

Para 1998
\$ 65.000.000

\$ 50.000.000
(para los Docentes) \$ 15.000.000
(para los No Docentes)

Años subsiguientes
condicionados a acuerdo paritarios
Con un tope de:

\$105.000.000 para 1999
\$125.000.000 para 2000
\$125.000.000 para 2001

- **Sujeta los Futuros aumentos al alcance de acuerdos paritarios**
- **Implica consensos en dos niveles:
Reforma Laboral y
Recomposición Salarial**
- **Reconoce expresamente
el Decreto N° 1007/95**
- **Plantea que previo a la Homologación
se requerirá la Intervención del
Ministerio de Educación**

Conformada la comisión negociadora, las discusiones comenzaron recién en 1996 y la prioridad estaba fijada en obtener una garantía de financiamiento por parte del gobierno nacional para poder avanzar sobre bases seguras debido a que el deterioro salarial del sector nodocente requería de una respuesta urgente en la materia.

Las negociaciones posibilitaron que a fines de 1997 se introdujera en la Ley General de Presupuesto para 1998 –Ley N° 24.938– un monto adicional destinado a la recomposición salarial de los trabajadores y trabajadoras nodocentes con la incorporación en su artículo N° 22 de la creación del denominado Programa de Reforma y Reestructuración Laboral para las Universidades Nacionales, el cual fue redenominado en su época por la comunidad universitaria como “el Plan Plurianual”.

Acuerdos del 98

- Se acuerda en la Comisión Negociadora del CCT el Temario de Negociación Colectiva.**

- EL CIN y FATUN en Tandil (A.P. 289/98)**
Aprueban el Criterio de Distribución de los Fondos Presupuestados

- Por Decreto Presidencial 1157/98**
Se Aprueban los Acuerdos.
(Incorpora el Acta del Temario y Autoriza la Aplicación del Criterio de Tandil)





Temario del Convenio Propuesto en el 98

- Diseño de plantas funcionales con no más de 7 categorías y menos agrupamientos.**
- Nueva estructura salarial con una relación máxima de 1 a 4,5.**
- Contemplar en el Nuevo Escalafón las leyes de Riesgo laboral.**
- Aplicar en el nuevo escalafón los conceptos de polivalencia y movilidad.**
- Actualización del régimen de licencias, concursos, calificaciones.**
- Se fijaba un plazo de 10 días para aprobar un programa de Capacitación y se establecía una cláusula de paz social.**

Todos los acuerdos quedaban supeditados según el punto III “Cláusula Resolutoria” “*a la existencia de los fondos con especial asignación al Programa de Reforma y Reestructuración Laboral...*”

La rediscusión y aprobación del primer Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector nodocente de las universidades nacionales

El texto denominado “*Convenio definitivo integrado*”, aprobado por la Comisión Negociadora el 19 de diciembre de 2003, tuvo un alto nivel de rechazo en muchas universidades, especialmente en la Universidad de Buenos Aires y en la Universidad de La Plata, donde sus propios órganos de gobierno rechazaron el acuerdo acompañando las críticas de los trabajadores nodocentes y de las organizaciones sindicales que los representaban (APUBA y ATULP).

En febrero de 2004 la UBA manifestó por escrito al CIN que no ratificaba el acuerdo alcanzado en la negociación. La Universidad de La Plata en marzo envió nota formal al CIN exigiendo que se abstuviera de firmar el acuerdo.

La FATUN aceptó la discusión de los contenidos controvertidos, el debate se realizó en su Congreso Nacional celebrado en la ciudad de Villa General Belgrano, Córdoba, en junio de 2004.

Una nueva ronda de discusión con el CIN permitió modificar el acuerdo, incorporar las propuestas rediscutidas, y actualizar sus contenidos a los nuevos momentos que vivía el país.



LA APROBACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL CONVENIO N°366/2006



Sustanciados todos los pasos de la negociación, el 16 de junio de 2005 se firma el acuerdo entre el CIN y la FATUN con la redacción final del Convenio y se remite para su largo proceso de homologación según los términos del decreto N° 1.007/95 y la ley N° 24.938/97. Previo análisis del Ministerio de Trabajo e intervención del Ministerio de Educación, el presidente Néstor Kirchner, el 31 de marzo de 2006, homologa el acuerdo mediante el Decreto N° 366/2006.

ART 154

La puesta en marcha del convenio se realizó en forma parcial, rigiendo inicialmente sus normas contractuales generales, y postergando la eficacia de su régimen remuneratorio al momento en que se incorporara efectivamente el presupuesto que posibilitara su aplicación.



Todas las modificaciones escalafonarias y remunerativas previstas o derivadas de lo acordado en el presente Convenio Colectivo solo resultarán aplicables para el caso de existir una asignación presupuestaria específica para dichos rubros, otorgada por el Ministerio de Educación de la Nación, conforme lo convenido en el Acta Acuerdo firmada entre el CIN, FATUN y el Ministerio de Educación, el día 4 de noviembre de 2004.

ART 153 ULTIMO

el convenio **fue puesto en marcha manteniendo vigente el sistema salarial del Escalafón N° 2213/87**, y con una eficacia relativa, atento a que debía practicarse el reencasillamiento de los trabajadores y trabajadoras de un sistema al otro.



“en forma provisoria, y hasta tanto se encuentre plenamente vigente lo referente a la estructura salarial y escalafonaria propuesta en el presente convenio, se mantienen como supletorias, en todo lo atinente y que no hayan sido ya establecidas en el presente, las normas del Decreto 2213/87”.

ART 73 ULTIMO

Para poner en práctica las disposiciones salariales del Convenio N° 366/06 **debía reencasillarse a los trabajadores** pasando del sistema de 11 categorías del Escalafón N° 2213/87 a los 7 niveles del nuevo sistema.



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



- Acompañando al tipificador, se aprobó entre el CIN y la FATUN una “pirámide de categorías”, elemento ordenador de la estructura administrativa de las universidades a los efectos de establecer un parámetro general. Se trataba básicamente de un ordenador porcentual que indicaba cuantas categorías, de cada nivel escalafonario, debería tener cada universidad. Sobre la base de 100/100 en relación con el número de trabajadores y trabajadoras nodocentes de cada universidad, correspondería un porcentaje determinado de categorías 1, 2 y así sucesivamente hasta llegar a la categoría 7, a los efectos que del resultado del reencasillamiento no surgiera una promoción indiscriminada de cargos y se mantuviera una proporcionalidad en el sistema.

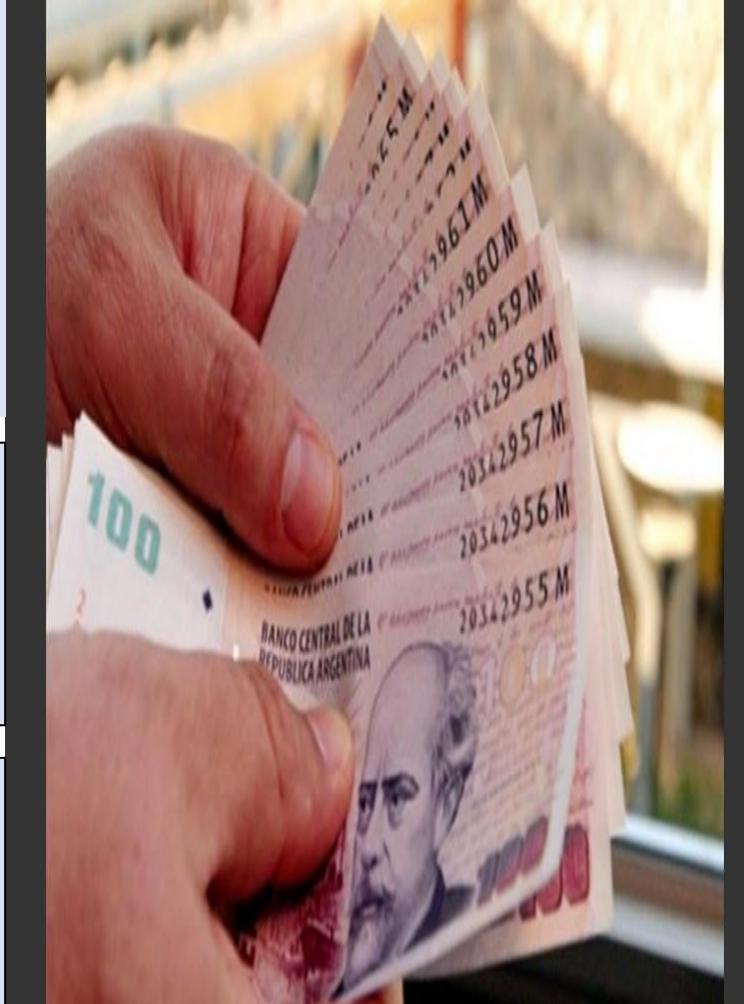
El proceso de reencasillamiento funcional se realizó en todas las universidades con distintos niveles de conflictividad, en algunos casos con serios problemas, entre abril de 2006 y mayo de 2007. En el caso de la Universidad de Buenos Aires, cuyas dimensiones, como veremos luego, triplican la cantidad de trabajadores y trabajadoras nodocentes de la Universidad que le sigue en el sistema, y multiplica por más de 10 a la media del mismo, APUBA y la UBA decidieron implementar un reencasillamiento horizontal sin practicar un análisis de cargos.

El nivel del retraso salarial del sector nodocente requería de la aplicación de sumas presupuestales extraordinarias que permitieran alcanzar algún grado de equiparación con los niveles remuneratorios de la Administración Pública Nacional, esto implicaba en los hechos concretos la necesidad de triplicar el presupuesto de la masa salarial nodocente del conjunto de las universidades.

Año a año se discutiría una asignación presupuestaria especial para el sector nodocente de las universidades y, en acuerdos paritarios, se distribuiría la pauta de aumento parcial en las distintas categorías escalafonarias hasta alcanzar el nivel máximo establecido en el convenio con la relación salarial de 1 a 3 entre sus niveles mínimos y máximos. Estas asignaciones producirían a lo largo de los años la recuperación salarial.

Los aumentos otorgados interanualmente a la administración pública serían aplicados también a los trabajadores y trabajadoras nodocentes de las universidades de tal modo que no sufrieran una pérdida entre los valores recuperados y los nuevos niveles salariales generales. Esto mantenía la actualización salarial.

La combinación de los montos recuperados y las actualizaciones redefinían los valores de los máximos y mínimos de las distintas categorías escalafonarias y actualizaban los valores que debían negociarse anualmente con el gobierno para poder completar la aplicación del nuevo convenio.





- La implementación del nuevo régimen salarial, que analizaremos más adelante en cuanto a sus características principales, llevó a un proceso que se extendió desde junio de 2007 –primer aumento en base al convenio colectivo– hasta diciembre de 2011, momento en el cual quedó perfeccionado el acuerdo con las sumas definitivas.

Régimen Laboral del Sector Público en la Argentina



ANTES DEL CCT 366/06

RJBAP como norma supletoria de la Relación Laboral del Sector No Docente



El sistema legal de las Relaciones Laborales en las UUNN

**Autonomía y
Autarquía
Universitaria**

→ **Art. 75, inc. 19 - CN**

Reforma 1994

→ **Ley de Educación
Superior**

Ley N° 24.521
(1995)

Le atribuye competencia a cada una de las UUNN para reglamentar sus relaciones laborales en forma independiente.

Art. 29 y Art. 59

Pone en peligro el establecimiento de un régimen laboral uniforme para los trabajadores universitarios a nivel nacional.

Régimen de Negociación Colectiva

Normativa Vigente

■ Normas de Aplicación General

» Constitución Nacional

Art. 14 bis

Derechos del Trabajador

» Convenios - OIT

Nº 87

Nº 151

Nº 154

Reconocidos en los Convenios Internacionales

Suscriptos por Argentina dentro de la OIT

■ Normas Subsidiarias

→ Ley N° 14.250

Modificada por

→ Ley N° 23.545

Ley N° 23.546

Ley N° 25.013

Ley N° 25.250

“Reforma Laboral”

↓
Derogada y
Modificada por

Ley N° 25.877

“Ley de Ordenamiento Laboral”

Negociaciones
Colectivas
en las
Relaciones
Privadas

■ Administración Pública Central

→ Ley N° 24.185

Negociación Colectiva para el Personal Estatal

→ Ley N° 23.929

Sistema de Neg. Colectiva para Docentes

Régimen de Negociación Colectiva en las UUNN.

Normativa Vigente (cont.)

■ Régimen de las UUNN.

→ **Ley N° 24.447** (Modifica Leyes 23.929 y 24.185)
Art. 19
(1994)

Ordena un sistema Propio de Represent. y Negociación Colectiva para las UUNN.

Consagra la Necesidad de Unificar la Personería de la Representación de las UUNN. en el CIN.

→ **Decreto N° 1007/95**
Reglamenta el art. 19
de la Ley 24.447

Establece 2 Niveles de Negociación

→ **Nivel General**
(Incluye a todas las UUNN.)
→ **Nivel Particular**
(Cada Universidad.)

Fija Pautas para la constitución de la Parte Empleadora

Reglamenta el procedimiento para negociar en ambos niveles

Sistema Normativo Comparado

	Estado Nacional	UUNN.	Sector Privado
Régimen Jurídico	LMREPN 25.164	RELACION DE EMPLEO PUBLICO AUTOREGULADA	Ley de Contrato de Trabajo
Negociación Colectiva	Ley 24.185	Art. 19 - Ley 24.447 Decreto 1007/95	Ley 14.250 y Modific.
Escalafón	SINAPA	Escalafón 2213/87	Según Sector de Actividad
CCT.	"Conv. Colect. p/Trabaj. del Estado" Decreto 66/99	CCT 266/06	Según Sector de Actividad

**EPND
1309/94**

Art. 153º: ..."En lo referente a la situación del personal no docente **no rigen las disposiciones relativas al personal de la Administración Pública centralizada (Ley 25.164) ni en forma supletoria**, por tratarse de una **relación de empleo totalmente autorregulada** conforme lo dispuesto en la Ley 24.447 art. 19; Decreto 1007/95, Ley 24.521 de Educación Superior, art. 59 inc b); queda, asimismo, expresamente excluido de los casos que siguen bajo los alcances de la derogada ley 22.140 y todos sus decretos reglamentarios y anexos.

En forma provisoria, y hasta tanto se encuentre plenamente vigente lo referente a la estructura salarial y escalafonaria propuesta en el presente convenio, se mantienen como supletorias, en todo lo atinente y que no hayan sido ya establecidas en el presente, las normas del Decreto 2213/87.

En todos los casos deberá prevalecer la norma más favorable al trabajador, así sea de la Institución Universitaria nacional donde presta servicios. En el caso en que la aplicación de esta disposición generara una diferencia de criterios se procederá en la forma establecida en el artículo 152º del presente Convenio Colectivo.

EL CONVENIO
COLECTIVO PARA
EL SECTOR
NODOCENTE DE
LAS
UNIVERSIDADES
NACIONALES Nº
366/2006

Nodocente

Dicho de la identidad de la trabajadora y el trabajador universitario que con su esfuerzo, dedicación y compromiso sostiene cotidianamente el funcionamiento de la Universidad Pública. El Nodocente está consolidado como un eje político fundamental para la vida institucional de las Universidades Nacionales.



Se escribe todo junto. Se escribe Todos Juntos.



153

- **LA LÓGICA JURÍDICA DEL CONVENIO N° 366/2006. EL “EMPLEO PÚBLICO AUTORREGULADO”. ARTÍCULOS N° 153 Y 154**

El nudo central, en cuanto a la configuración de los elementos y conceptos que dan fisonomía a la naturaleza jurídica del Convenio N° 366/2006, se encuentra en su anteúltimo artículo –el N° 153–, que sistematiza una serie de principios que aisladamente no constituirían una unidad conceptual, pero que a partir de su articulación, nos permiten establecer parámetros jurídicos precisos para encuadrar la relación laboral de los trabajadores nodocentes en el contexto de las especificidades de la relación con un empleador complejo, como lo son las universidades nacionales.

En lo referente a la situación del personal no docente no rigen las disposiciones relativas al personal de la Administración Pública centralizada (Ley 25.164) ni en forma supletoria, por tratarse de una relación de empleo totalmente autorregulada conforme lo dispuesto en la Ley 24.447 art. 19; Decreto 1007/95, Ley 24.521 de Educación Superior, art. 59 inc. b); queda, asimismo, expresamente excluido de los casos que siguen bajo los alcances de la derogada ley 22.140 y todos sus decretos reglamentarios y anexos.

No!

154

La exclusión explícita del marco regulatorio de la Administración Pública Nacional

La explícita derogación de los alcances de la ley N° 22.140 a la relación laboral de los trabajadores no docentes de las Universidades

La extinción paulatina de la vigencia del Escalafón N° 2213/87

La vigencia de normas previas que resultan más favorables para el personal universitario.

... Todas las modificaciones escalafonarias y remunerativas previstas o derivadas de lo acordado en el presente Convenio Colectivo solo resultarán aplicables para el caso de existir una asignación presupuestaria específica para dichos rubros, otorgada por el Ministerio de Educación de la Nación, conforme lo convenido en el Acta Acuerdo firmada entre el CIN, FATUN y el Ministerio de Educación, el día 4 de noviembre de 2004.



El concepto de empleo público autorregulado

Cuando se comenzó a debatir el proyecto que luego constituyó la base del actual Convenio N° 366/2006, por fuera de los instrumentos legales que regían la negociación en el ámbito del Estado nacional, se decidió definir como “**empleo público autorregulado**” a la relación que existe entre las universidades nacionales y sus trabajadores nodocentes representados por sus organizaciones sindicales, la cual se sustenta en el resultado de la negociación colectiva, con el respaldo de las normas que establecen la especificidad del sector y la autonomía universitaria. Se trata de una relación de empleo público, y por tanto les corresponde a los trabajadores la garantía constitucional de la estabilidad.

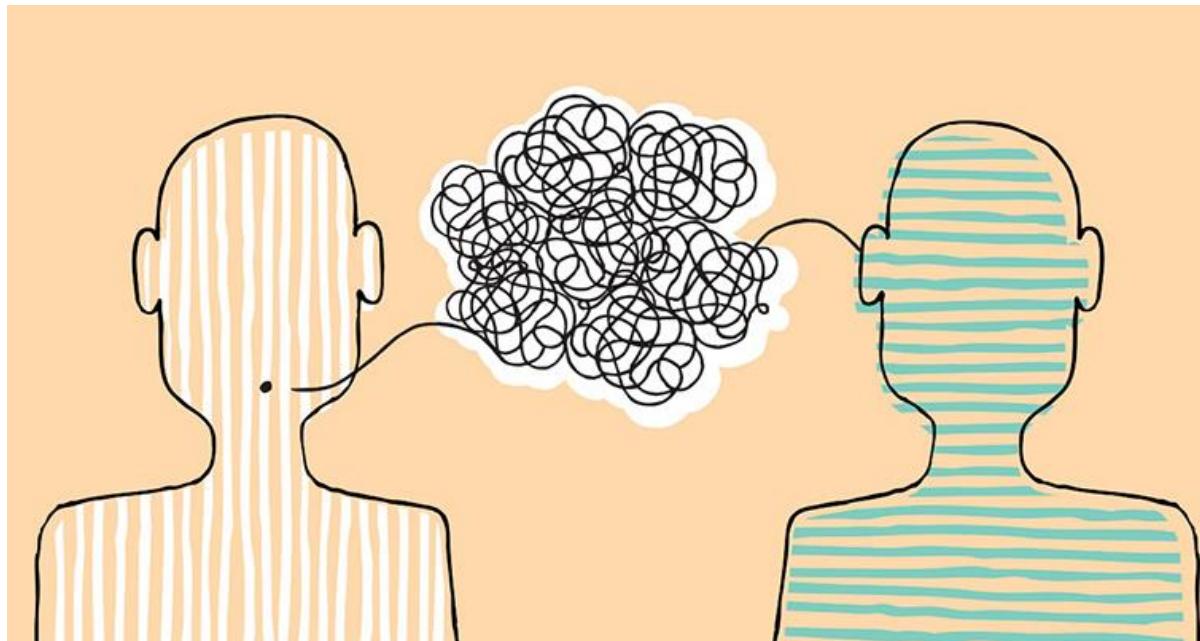
La autorregulación implica un compromiso muy fuerte por parte de las UUNN en su carácter de empleadoras y de las organizaciones sindicales que representan a los nodocentes en el ámbito nacional y local (FATUN) y sus sindicatos afiliados, ya que **obliga a las partes a actuar con máxima responsabilidad**, buscando consensos permanentemente en la negociación.



Sin referencias normativas de fondo, como es el caso de una ley marco de regulación supletoria, el proceso de diálogo social es pleno, no se apoya en disposiciones unilaterales y/o estatutarias, sino en los propios acuerdos alcanzados. **Este es otro de los rasgos distintivos, únicos, de la negociación colectiva en el ámbito universitario.**

LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DE CONVENIOS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. ARTÍCULO N° 152

Si la redacción del convenio es compartida y basada en el diálogo, las dudas que requieran de interpretación también deben ser resueltas en conjunto por los actores sociales signatarios del convenio. No se trata de que las interpretaciones sean efectuadas por las autoridades universitarias, o partir de opiniones de los asesores jurídicos en forma de dictámenes.



152

La Comisión de Interpretación de Convenios y Solución de Conflictos, tendrá las siguientes funciones: a) interpretar el Convenio Colectivo de los trabajadores no docentes de las Instituciones Universitarias nacionales a pedido de cualquiera de las partes, conforme lo establece el art. 14º del Decreto 1007/95. b) interpretar los acuerdos particulares que las propias Comisiones Negociadoras de Nivel particular le sometan. c) resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes, ya sea con motivo de la aplicación del Convenio Colectivo del sector o por cualquier otra causa que esté vinculada con la relación laboral.

LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
ARTICULADA EN LAS
UNIVERSIDADES
NACIONALES. UN
SISTEMA
CARACTERIZADO
POR LA
DIVERSIDAD
CUANTITATIVA

El sistema universitario nacional presenta significativos desequilibrios cuantitativos y cualitativos que obedecen a razones objetivas estructurales, como lo son la matriz de concentración demográfica del país, o razones políticas también estructurales, como la tardía promoción de la creación de universidades públicas a lo largo y ancho del país, y a diversos factores históricos, ideológicos y socioculturales.

La definición de un marco normativo común, en nuestro caso la estructuración de un convenio colectivo de trabajo para un grupo determinado de trabajadores, presupone la existencia de patrones comunes y generales extendidos en el sistema de relaciones laborales que se pretende regular.



NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA

DECRETO 1007/2005

AMBITOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL



Consejo
Interuniversitario
Nacional

AMBITOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARTICULAR/NIVEL LOCAL

- NORMAS MAS FAVORABLES
- MATERIAS NO REGULADAS EN EL CCT
 - MATERIAS ESPECIFICAS
- MATERIAS DELEGADAS EXPRESAMENTE



4 AGRUPAMIENTOS

- a) Administrativo
- b) Mantenimiento, producción y servicios generales
- c) Técnico-profesional
- d) Asistencial

3 TRAMOS

- Tramo Mayor: categorías 1, 2 y 3
- Tramo Intermedio: categorías 4 y 5
- Tramo Inicial: categorías 6 y 7

7 CATEGORIAS

LA
ESTRUCTURA
ESCALAFONARI
A DEL
CONVENIO N°
366/2006

La estructura salarial del presente Convenio Colectivo de Trabajo está constituido por cuatro (4) agrupamientos, los que estarán divididos en tramos y un total de siete (7) categorías. El alcance y contenido de lo precedentemente detallado será de acuerdo a las siguientes definiciones:

1) Agrupamientos: Es el conjunto de categorías, divididas en tramos, abarcatorios de funciones programadas para el logro de un objetivo común, dentro del cual se desarrolla una carrera administrativa. Los agrupamientos son: a) Administrativo b) Mantenimiento, producción y servicios generales c) Técnico-profesional d) Asistencial

2) Tramos: Son las partes en que está dividido cada agrupamiento, de acuerdo a la jerarquía de las funciones cumplidas. Los tramos serán mayor, intermedio e inicial, con la especificación de funciones que en cada agrupamiento se establece, y podrá incluir cada uno las categorías que se indican a continuación:

- a) Tramo Mayor: categorías 1, 2 y 3
 - b) Tramo Intermedio: categorías 4 y 5
 - c) Tramo Inicial: categorías 6 y 7
- 3) Categorías: Es cada uno de los niveles jerárquicos de cada agrupamiento. A cada categoría le corresponden funciones específicas.
- 4) Cargo: Es la posición concreta del agente en la planta no docente de la Institución Universitaria, que importa un conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades, conforme a lo previsto en las respectivas estructuras orgánico funcionales y que corresponde a cada trabajador según su categoría de revisa.

3 TRAMOS 7 CATEGORIAS

- Art. 48º: Agrupamiento Administrativo: Este agrupamiento incluirá al personal que desempeñe funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento y ejecución de tareas administrativas, con exclusión de las propias de otros agrupamientos.
- Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de siete (7) categorías:
 - a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación y control de programas y proyectos destinados a concretar aquéllas. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.
 - b) Tramo Intermedio: incluirá a los trabajadores que desarrollen funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor, así como la supervisión directa de tareas propias del personal del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.
 - c) Tramo Inicial: incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental, estará constituido por las categorías 6 y 7.



6 CATEGORIAS (EN PPIO NO HAY CATEGORIA 1)

Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales: Este agrupamiento incluirá al personal que tenga a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público.

Comprenderá tres (3) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de seis (6) categorías:

a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que administren, programen y controlen actividades sectoriales. Se integrará con las categorías 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que ejerzan funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo inicial; o realicen funciones específicas o especializadas. Se integrará con las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental. Se integrará con las categorías 6 y 7.



AGRUPAMIENTO TECNICO PROFESIONAL

Agrupamiento Técnico - Profesional: Este agrupamiento incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de las siguientes características:

A.- Profesionales, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título universitario, y que consistan específicamente en el ejercicio de sus incumbencias profesionales.

Comprenderá dos (2) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de cinco (5) categorías:

a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación profesional, jefatura, administración, control del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo profesional especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

TITULO UNIVERSITARIO
EJERCICIO DE INCUMBENCIAS
INGRESO EN CATEGORIA 5

50



AGRUPAMIENTO TECNICO PROFESIONAL

B.- **Técnicas**, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título habilitante. En casos en que en la especialidad requerida no se otorguen títulos específicos, o no hubiera en el lugar alguien que lo posea, este requisito podrá ser reemplazado por la demostración de la idoneidad adecuada para el desempeño de las funciones técnicas requeridas.

Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de seis (6) categorías:

a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación técnica, jefatura, administración, control técnico del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo técnico especializadas, así como la supervisión directas de tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas de carácter técnico operativo, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por las categorías 6 y 7.

50



**TITULO HABILITANTE/IDONEIDAD
EJERCICIO DE FUNCIONES TECNICAS
NO INCLUYE A LA CAT 1**

AGRUPAMIENTO ASISTENCIAL

- Subgrupo “A”: incluye a los trabajadores y trabajadoras que poseen título universitario y desempeñen funciones propias de su incumbencia profesional. Sus categorías van del nivel 2 al 6.
- Subgrupo “B”: Incluye a los trabajadores y trabajadoras que desempeñen funciones de enfermería. Se extiende del nivel 2 al 7.
- Subgrupo “C”: Incluye a los trabajadores y trabajadoras que desempeñen funciones administrativas y contiene a los 7 niveles escalafonarios.
- Subgrupo “D”: Incluye a los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, etc. Se extiende entre las categorías 3 y 7.

51



¿PUEDE MODIFICARSE LOS LIMITES ESCALAFONARIOS
EN LAS PARITARIAS PARTICULARES?

Particularidades del sistema escalafonario. Artículos N° 15 a 20

En su artículo N° 15 el Convenio establece que cualquier modificación de las condiciones de prestación de servicio "...no podrá efectuarse de manera que comporte una disminución salarial o un ejercicio irrazonable de esta facultad (de dirección), o cause un perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, ni responda a formas ocultas o indirectas de sanción". Y agrega que "el empleador deberá capacitar al personal para que haga uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada, ya sea en forma accesoria, complementaria o afín"

**FRENO AL IUS VARIANDI
ESTABILIDAD EN EL CARGO/GARANTIA SALARIAL
RECUALIFICACION**

15



Comisión de Categorías Profesionales, Plantas Normativas y Estructura Salarial

integrada por tres representantes de cada una de las partes signatarias del presente convenio a los efectos de analizar y adecuar las situaciones de revista y las funciones efectivamente desempeñadas, y proponer un sistema universitario nacional de categorías que identifique el tipo de labor de cada categoría profesional y una estructura salarial compatible con los acuerdos alcanzados.

NUNCA FUNCIONÓ

16



Los cambios de funciones deben ser fundados, y no pueden afectar remuneración del trabajador, salvo el caso de funciones de mayor jerarquía.

17

RELATIVA ESTABILIDAD FUNCIONAL

“... los agentes que se vean afectados por medidas de reestructuración que supriman dependencias, o eliminén o cambien las funciones asignadas a alguna de ellas, provocando la eliminación de cargos”, deberán ser reubicados y las funciones suprimidas no podrán ser creadas nuevamente al menos por dos años.

REUBICACION

Dejando finalmente a la comisión paritaria particular, como delegación expresa –artículo N° 20– la reglamentación del cambio de tarea, y la implementación de un sistema de pases entre universidades.

18 Y
19

20



SISTEMA DE PASES ENTRE UNIVERSIDADES

EL SISTEMA DE REMUNERACIONES, ADICIONALES Y SUPLEMENTOS

- ***Marcos generales del sistema. Artículos N° 52 a 54***
- El diseño del sistema del Convenio N° 366/2006 se sustenta en la lógica de fijar un “**salario básico de referencia**”, estableciendo un valor a partir del cual se escalonan el resto de los niveles salariales. El concepto es simple, un salario integral, remunerativo, bonificable, que cotice a la seguridad social en su totalidad, y de este modo garantice el cumplimiento de las premisas de diferencia salarial entre las categorías a los efectos de promover una carrera administrativa donde el progreso se vea acompañado de remuneraciones que se correspondan con las mayores responsabilidades.



“la retribución del trabajador no docente se compone del sueldo básico correspondiente a su categoría; los adicionales particulares y los suplementos que correspondan a su situación de revista y condiciones generales”.

52

GRILLA DE BASICOS

CATEGORIAS	BASICOS	TRAMOS
7	1.00	INICIAL
6	1.20	
5	1.44	INTERMEDIO
4	1.73	
3	2.08	MAYOR
2	2.50	
1	3.00	



53

RELACION 1 A 3

ADICIONAL POR ANTIGUEDAD

54 A

- 2% DE LA CATEGORIA DE REVISTA

El sistema salarial adoptado por el Convenio N° 366/2006 se puede caracterizar como del **tipo vertical**, ya que sus componentes –básicos y adicionales– son de carácter permanente. Una vez que él o la agente obtiene su categoría todos ellos son inamovibles, debido a que son relativos al cargo y no a la función, a diferencia de otros sistemas aplicados en la Administración Pública Nacional que incluyen conceptos salariales horizontales que otorgan remuneraciones debido a la función que se ejerce, independientemente del cargo concreto que se tiene.



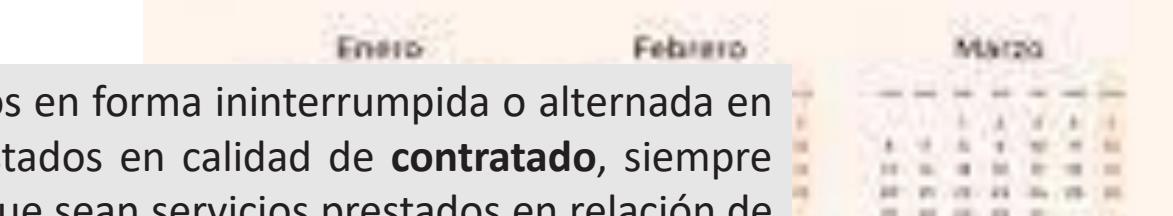
Según el artículo N° 55, la condición de cumplimiento de la antigüedad relativa se computa por “**año calendario**”. Se verifica al 31 de diciembre del año que cierra y se computa a partir del 1 de enero del año que comienza, a toda la plantilla de personal Nodocente de la universidad.

AÑO CALENDARIO



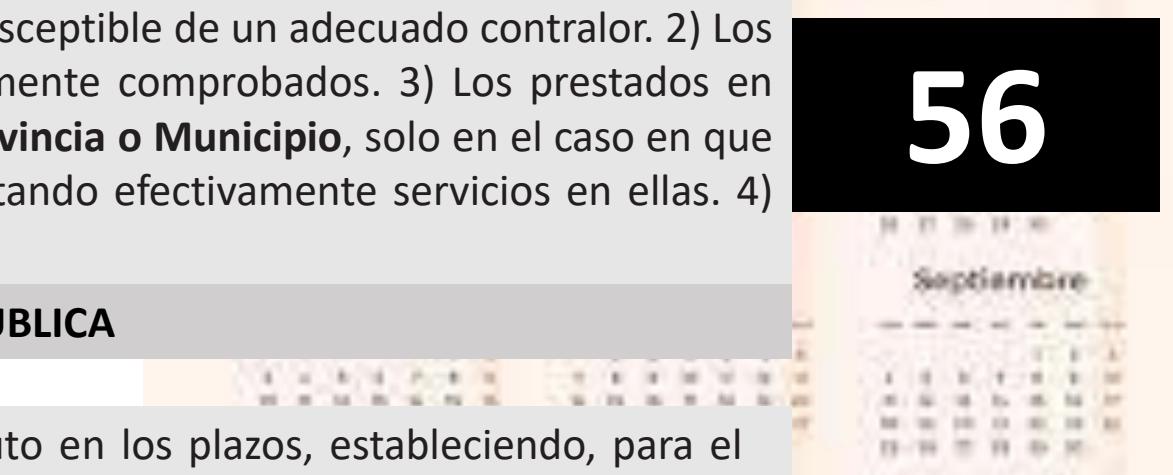
Los antecedentes acreditables por servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada en organismos nacionales, provinciales o municipales son: “1) Los prestados en calidad de **contratado**, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican: a) Que sean servicios prestados en relación de dependencia. b) Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un adecuado contralor. 2) Los prestados con **carácter ad honorem**, siempre que sean fehacientemente comprobados. 3) Los prestados en **entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, Provincia o Municipio**, solo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas. 4) Los prestados en las **Fuerzas Armadas o de Seguridad**”.

NO SIMULTANEOS EN LA ADM PUBLICA



el artículo N° 57 plantea dos situaciones de restricciones de cómputo en los plazos, estableciendo, para el primer supuesto, que no se computa la antigüedad que haya generado un derecho a cobrar una jubilación –es el caso de un jubilado o jubilada en la administración pública que posteriormente ingresa a trabajar en el sistema Nodocente universitario–, y luego el caso del trabajador o trabajadora que gozó de licencias o suspensiones prolongadas

JUBILADO RECONTRATADO/LICENCIAS PROLONGADAS



PRESTACIÓN DE SERVICIOS SIMULTÁNEOS DENTRO DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES. SE TRATA DE LA EXISTENCIA DE ACTIVIDADES SIMULTÁNEAS O CORRELATIVAS EN TAREAS DOCENTES Y NODOCENTES.

58

Simultaneidad docente/nodocente

El primer caso reglado es de un trabajador que tiene activo, al mismo tiempo, **simultáneamente, un cargo docente y uno nodocente**. En ese caso no se solapan, no se suman las antigüedades, **se percibe el adicional de antigüedad relativo por cada uno de los escalafones** “...en los distintos empleos se computarán exclusivamente los años de servicio cumplidos en cada uno de ellos”.

Antigüedad previa

El segundo caso prevé que la **acreditación de la antigüedad previa**, la registrada en la Universidad, se tome por válida “...en el empleo donde este tenga mayor antigüedad”, sin embargo, esto no es operativo, debido a que **esa antigüedad previa se puede acreditar en el sector Nodocente, pero no está contemplada su acreditación en el escalafón docente universitario.**

Fin de simultaneidad

El tercer caso se presenta **cuando ya no existe simultaneidad de cargos docentes y nodocentes**, “cuando el trabajador cesare en uno de sus empleos” y se establece que “podrá trasladar al más antiguo de los que mantuviere las prestaciones acreditadas en el que deja vacante, siempre que no se trate de servicios simultáneos”.

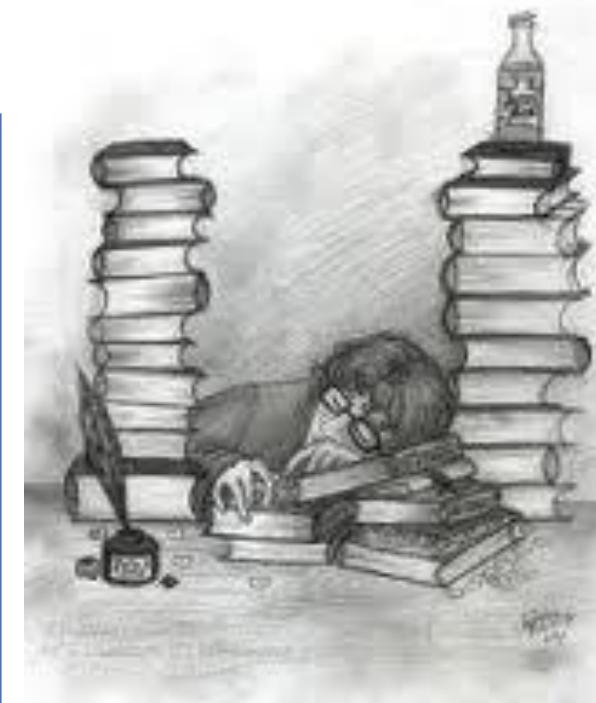
El convenio se ocupa de que no se computen doblemente las antigüedades en la administración pública, vale decir que **los antecedentes sirven solo para un escalafón determinado**. Si el trabajador o trabajadora cobra antigüedad en otro trabajo de la administración pública, esos años no son acreditables en el sistema universitario. **No existe la posibilidad de resarcimientos retroactivos** de antigüedades previas.

59

Adicional por título:

Art. 60º. El trabajador no docente de las UUNN, percibirá el adicional por título de conformidad con las siguientes normas:

- a) Títulos universitarios de carreras de posgrado, el treinta por ciento (30%) de la asignación **de la categoría de revista**.
- b) Títulos universitarios de carreras de grado, veinticinco por ciento (25%) de la asignación **de la categoría de revista**.
- c) Tecnicatura en Gestión Universitaria, veinte por ciento (20%) de la asignación de la categoría de revista.
- d) Títulos universitarios de pregrado o de estudios superiores, que demanden de uno (1) a tres (3) años de estudio de tercer nivel: diez por ciento (10%) de la asignación de la categoría de revista.
- e) Títulos secundarios en sus distintas especialidades y del polimodal y los similares expedidos por la Dirección Nacional de Educación del adulto: diecisiete con cincuenta por ciento (17,50%) **de la asignación de la categoría 7**.



**SE PAGA LA
MERA
POSESION
DEL TITULO**

Art. 61º: Los títulos universitarios de estudios superiores que acrediten una misma incumbencia profesional se bonificarán en igual forma, aún cuando hubieran sido obtenidos con arreglo a planes de estudios de distinta duración, teniendo en cuenta la máxima prevista para la carrera.

61

A IGUAL TITULO, IGUAL RECONOCIMIENTO

Art. 62º: Los títulos cuya posesión se invoque serán reconocidos a partir del 1º del mes siguiente a la fecha de presentación de las certificaciones respectivas.

A tales efectos resultarán válidas las certificaciones extendidas por los correspondientes establecimientos educacionales, por las que se acredite que el trabajador ha finalizado sus estudios correspondientes al plan de la carrera y que tiene en trámite el título que así lo acredita. Sin perjuicio de ello, deberá exigirse al interesado su presentación en la oportunidad en que aquellos sean extendidos.

62

SE PAGAN DESDE LA PRESENTACIÓN DEL CERTIF DE TIT EN TRAMITE

Art. 63º: No podrá bonificarse más de un título por empleo, reconociéndose en todos los casos aquel al que le corresponda un adicional mayor.

63

SE PAGA EL TITULO DE MAYOR GRADO, NO SON ACUMULATIVOS

REPÚBLICA

ARGENTINA

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Sociales

REPÚBLICA

ARGENTINA

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Sociales

REPÚBLICA

ARGENTINA

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Buenos Aires ha expedido el 1º de junio
correspondiente a la carrera de Licenciatura en Ciencia Política.
Por lo tanto, con las normas vigentes en esta Universidad se considera el presente
diploma de Licenciado en Ciencia Política.
Buenos Aires, 14 julio de 1971.

Adicional por permanencia en la categoría:

Art. 64º. Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán un adicional a partir de los dos (2) años de permanencia en la categoría, de hasta un máximo del setenta por ciento (70%) **de la diferencia entre la asignación básica de la categoría de revista y la de la inmediata superior**, de acuerdo con el siguiente detalle:

Años de permanencia en la categoría	% de la diferencia con la categoría inmediata superior
2	10
4	25
6	45
8	70

Art. 65º: Para el trabajador que reviste en la categoría máxima el adicional se calculará sobre el treinta y siete por ciento (**37%**) de la asignación de la categoría.





Adicional por tarea asistencial:

Art. 66º. El personal perteneciente al agrupamiento asistencial percibirá un adicional especial equivalente al doce por ciento (12%) de la asignación de la categoría de revista.

66

Adicional por dedicación exclusiva asistencial:

Art. 67º. Aquellos agentes del agrupamiento asistencial que cumplan con los requisitos que se detallan en el presente artículo, percibirán un adicional especial no bonificable por dedicación exclusiva, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración básica correspondiente a su categoría de revista.

67

SUPLEMENTOS

- Por zona desfavorable. Remite a normativa específica**

68

- Por falla de caja. 25% de categ. 7.**

- Por riesgo. Hasta 10% de la categ. De revista.**

Suplemento por zona desfavorable: este suplemento le corresponde al personal que trabaja en zonas remotas, con mayor costo de vida, alejadas de los centros urbanos, y donde existan dificultades objetivas, o costos extraordinarios para el traslado, abastecimiento de comestibles, etc. que justifiquen el pago de un componente remunerativo mayor que compense esas dificultades.

Suplemento por fallas de caja: corresponde a los trabajadores y trabajadoras nodocentes "... que se desempeñen con carácter regular y permanente en tareas inherentes al manejo de fondos en efectivo (pagadores, tesoreros, cajeros o funcionarios similares) o realicen tareas de recaudación y pago...".

Suplemento por riesgo: la percepción de este suplemento corresponde a los trabajadores o trabajadoras nodocentes "que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto su integridad psicofísica".



69

70

71

SUPLEMENTO POR MAYOR RESPONSABILIDAD

A MAYOR
CONOCIMIENTO,
MAYOR
RESPONSABILIDAD.

72



SUPUESTOS DE PROCEDENCIA

El primero es la **existencia de un puesto de trabajo - cargo- que se encuentre vacante en forma permanente o transitoria**, por motivo de renuncia, jubilación, muerte, promoción, suspensión, o licencia de la persona que era o es su titular.

• El segundo es la **necesidad de la institución de cubrir esa función por el tiempo que dure la suspensión o licencia del titular**, o en su caso, por el tiempo en el cual se sustancia el concurso para el reemplazo del titular que fue promovido, renunció, se jubiló o murió.

• El tercero es que **se coloque transitoriamente en la función de ese cargo vacante, a un trabajador o trabajadora que posee una categoría inferior al cargo que debe asumir**.

El monto de este suplemento es equivalente a la diferencia que existe entre el salario de la categoría permanente del trabajador o trabajadora, y la correspondiente a la jerarquía que le toque desempeñar.



ADICIONAL DE GRADO

- Este adicional porcentual –bonificación– que opera sobre el salario básico de cada categoría, fue creado a partir de su antecedente inmediato llamado solo “grado”, que consistía en una suma fija por categoría. Su sistema opera como cualquier adicional, el monto es equivalente a un porcentaje de la categoría de revisión del agente. **En este caso no se respeta la lógica de la escala intraescalafonaria del convenio**, sino que contiene un sistema inverso que les otorga un mayor porcentaje a las categorías inferiores.

CATEGORÍA	PORCENTAJE DEL BÁSICO DE SU CATEGORÍA
7	27%
6	23%
5	14%
4	11%
3	8%
2	7%
1	6%

ADICIONAL POR CAPACITACION

- Este adicional porcentual – bonificación– que opera sobre el salario básico de cada categoría, fue creado a partir de su antecedente inmediato llamado “estímulo de capacitación”, que consistía en una suma fija por categoría. Su sistema es similar al descripto anteriormente, no tiene ninguna contraprestación exigible de actividad formativa alguna, es un plus genérico.

CATEGORÍA	PORCENTAJE DEL BÁSICO DE SU CATEGORÍA
7	10%
6	8%
5	7%
4	6%
3	5%
2	4%
1	3%

GRILLA SALARIAL MARZO 2023



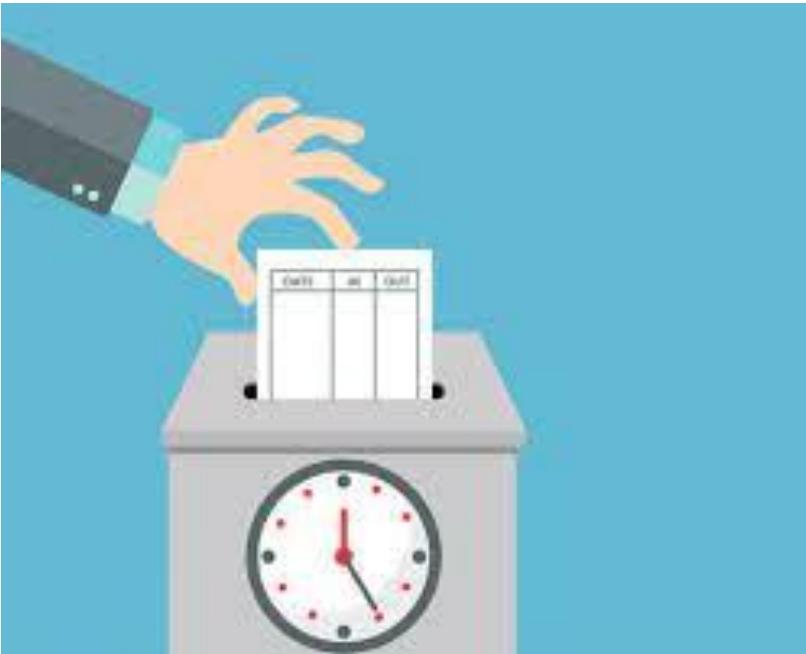
FEBRERO 2023 - BÁSICOS DE REFERENCIA

CATEGORÍAS	1	2	3	4	5	6	7
BÁSICO	326.551,0	272.126,3	226.411,8	188.314,0	156.744,7	130.618,5	108.849,9

MARZO 2023

CATEGORÍAS	1	2	3	4	5	6	7
BÁSICO	378.799,1	315.666,5	262.637,7	218.444,2	181.823,8	151.517,5	126.265,9
TITULO SECUNDARIO	22.097	22.097	22.097	22.097	22.097	22.097	22.097
TECNICATURA	75.760	63.133	52.528	43.689	36.365	30.303	25.253
TITULO UNIVERSITARIO	94.700	78.917	65.659	54.611	45.456	37.879	31.566
ANTIGÜEDAD X AÑO	7.576	6.313	5.253	4.369	3.636	3.030	2.525
TERCIARIOS O PREGRADOS	37.880	31.567	26.264	21.844	18.182	15.152	12.627
ADICIONAL GRADO	22.728	22.097	21.011	24.029	25.455	34.849	34.092
ADICIONAL CAPACITACIÓN	11.364	12.627	13.132	13.107	12.728	12.121	12.627
MANENCIA 8 AÑOS	98.109	44.193	37.120	30.935	25.634	21.214	17.676
PERMANENCIA 6 AÑOS	63.070	28.410	23.863	19.887	16.479	13.638	11.363
PERMANENCIA 4 AÑOS	35.039	15.783	13.257	11.048	9.155	7.577	6.313
PERMANENCIA 2 AÑOS	14.016	6.313	5.303	4.419	3.662	3.031	2.525

JORNADA DE TRABAJO



74

- Art. 74º: Se establece la jornada de trabajo convencional de 35 horas semanales, siete diarias continuas corridas, de lunes a viernes. El exceso de la jornada habitual de que se trate será considerado como hora extra convencional con el recargo del 50% en los días hábiles, y del 100% en días inhábiles. En ningún caso la jornada podrá extenderse más de 10 horas. Si hubiera un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se podrán compensar las horas extra trabajadas con una reducción horaria equivalente, la que deberá operarse durante el mismo mes calendario, o plazo mayor de hasta un año, cuando por razones de servicio así lo establezca la Institución Universitaria, de acuerdo al cupo y otras modalidades. Estas normas no rigen en caso de trabajos cuya organización horaria haga habitual el cumplimiento de tareas en horarios nocturnos o días inhábiles, las que serán reglamentadas por la Comisión Negociadora de Nivel General.

- **7 HORAS DIARIAS**
- **35 HORAS SEMANALES**
- **DELEGACION EXPRESA A PARITARIAS PARTICULARES PARA NOCTURNOS Y FINES DE SEMANA**

HORA EXTRA CONVENCIONAL

- MAXIMO 10 HS DIARIAS
- CON ACUERDO SE PUEDEN COMPENSAR HORAS
 - 50% HABILES
 - 100% INHABILES

• La segunda parte del Artículo N° 74, regula el trabajo excedente de la jornada habitual, más allá de las 7 horas, el cual es considerado como hora extra convencional, y se deberá pagar con un recargo del 50% en los días hábiles, y del 100% en días inhábiles. El tiempo máximo que se permite en la jornada es de 10 horas diarias, por tanto, no se podrán realizar más de 3 horas extras por día.

75

Reducción horaria.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a solicitar una **reducción horaria de hasta tres horas diarias**, pero su otorgamiento queda a **criterio exclusivo de la parte empleadora**, y su salario se ajustará proporcionalmente.

76

Horas extraordinarias destinadas a la capacitación.

El principio general es que la capacitación laboral debe realizarse durante la propia jornada de trabajo, ahora bien, en el caso de existir la necesidad de que un trabajador o trabajadora se capacite fuera del horario de servicio para adquirir un saber requerido por su empleador tomando capacitación dirigida, esa horas de formación serán consideradas como de extensión horaria y **serán liquidadas con un recargo del 25%**, o en su caso **podrán compensarse**, siempre con acuerdo del trabajador o trabajadora



**HORAS
EXTRAS**

DESCANSO Y PAUSA EN LA JORNADA

77

- El artículo N° 77 tiene una redacción imprecisa estableciendo que "... el régimen de descanso se ajustará al presente convenio colectivo y a las normas legales vigentes".

Inmediatamente después el convenio gana en precisión y establece que el trabajador TIENE derecho a una pausa en la jornada –artículo N° 78– de **30 minutos a los efectos de su refrigerio**, aplicada **bajo la modalidad de relevo**. Por tanto, el tiempo de pausa **no es acumulativo ni compensable**, y el trabajador, en principio, debería permanecer dentro de las instalaciones universitarias durante la pausa sin poder retirarse del establecimiento.



78

Licencia anual ordinaria. Artículos N° 79 a 96

El régimen vacacional adoptado por el Convenio se estructura en la lógica del **cómputo por días corridos**, modificando el sistema anterior donde se computaba por días hábiles. De este modo, el descanso anual se establece en días continuos e ininterrumpidos, **indivisible en fracciones**, salvo en los casos particulares previstos por la propia norma como veremos a continuación. Por tanto, la regla general es que la licencia anual ordinaria **no puede ser acumulada o compensada pecuniariamente**.

de 20 días corridos, cuando la antigüedad no exceda los 5 años.

de 25 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no supere los 10 años.

de 30 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no supere los 15.

de 35 días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de 15 años y no exceda los 20 años.

de 40 días corridos, cuando la antigüedad sea de 20 años o más.

79



En los dos últimos casos la licencia anual podrá ser fraccionada en dos períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos treinta días corridos, siempre que medie acuerdo de partes.

79

**Solo se pueden
fraccionar las licencias
de 35 y 40 días**

La licencia comenzará el día lunes o el día siguiente hábil si aquél fuere feriado; en los casos de los trabajadores que prestan servicio en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador finalice su descanso semanal o en el subsiguiente hábil, si aquél fuera feriado.

80

Comienzan un día lunes

Para determinar la extensión de las vacaciones, la antigüedad en el empleo se computará como aquella que tenga el trabajador, debidamente acreditada, al 31 de diciembre del año al que correspondan.

81

Año calendario al 31/12

El trabajador tendrá derecho y obligación al goce de la licencia cada año, habiendo prestado servicio como mínimo durante la mitad del total de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados trabajados, como tarea normal. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente para computársele el año completo, gozará de una licencia de un día por cada veinte de trabajo efectivamente realizado.

82

**1 cada 20 si trabaja
Menos de 6 meses**

No se computarán como trabajados a los efectos del artículo anterior los días de uso de licencias sin goce de haberes.

83

**Tiempo de licencia
sin goce**

La licencia anual ordinaria será otorgada entre el 15 de diciembre del año al que corresponde y el 28 de febrero del año siguiente, teniendo en cuenta el período de receso de actividades de la Institución universitaria. Cada Institución Universitaria podrá disponer excepciones a esta regla, cuando razones suficientemente fundadas en necesidades del servicio así lo aconsejen.

Se dará preferencia en la selección de la fecha de las vacaciones al trabajador que tenga hijos en edad escolar a su cargo. De estar empleados en la misma Institución Universitaria ambos cónyuges se les concederá la licencia anual ordinaria en forma simultánea, salvo pedido en contrario de los interesados. Se considerará especialmente el caso en que ambos cónyuges trabajen en distintos ámbitos del sistema universitario, y el del trabajador que tenga otro empleo, de manera de facilitar las vacaciones simultáneas en uno y la unificación de los períodos en el otro.

La fecha de iniciación de la licencia será comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días corridos.

En ningún caso la licencia anual ordinaria podrá ser acumulada o compensada pecuniariamente, por lo que es responsabilidad de las partes que sea otorgada y gozada en el período al que corresponda.

84

**Entre el 15/12 y el 28/2
Admite excepciones**

85

**Preferencia x hijos
Y matrimonio univ**

86

**Se comunica
45 días antes**

87

**No se acumula,
Ni compensa con \$**

Postergación de la licencia: Cuando el trabajador no haya podido usufructuar la licencia anual ordinaria en el período en que se le hubiese otorgado por estar haciendo uso de otra licencia de las aquí reglamentadas, o bien por estar realizando estudios o investigación científica, actividades técnicas o culturales autorizadas por la institución universitaria, gozará la licencia anual ordinaria dentro de los seis meses de la fecha en que se reintegre al servicio.

Interrupción de licencia: La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud que exijan una atención certificada de 5 días o más, por maternidad, fallecimiento de familiar, atención de hijo menor y por los lapsos correspondientes al presente régimen de licencias. En estos supuestos se reiniciará el cómputo de la licencia anual ordinaria una vez finalizadas las causales descriptas anteriormente. Estos casos no se considerarán como fraccionamiento de la licencia.

En **caso de cese de la relación de empleo** sin que el trabajador haya gozado de la licencia anual ordinaria, se le liquidará el monto proporcional correspondiente a la compensación de la licencia no gozada, de acuerdo a lo establecido en el art. 59º. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derecho-habientes, los que percibirán el monto correspondiente.

88

Dentro de los
6 meses de su reintegro

89

Interrumpe solo
Cuestiones de salud de
5 días o más

90

Extinción, se paga
Indemnización por VNG

Es por ello que el convenio, **recogiendo esta costumbre que no constituye un derecho**, pero si se trata de una práctica regular, continua y extendida en el tiempo, incorporó en su texto el artículo N° 103 que incluye el reconocimiento de la práctica, y ordena la necesidad de formalizarla en el marco de las negociaciones locales.



Las Paritarias particulares podrán acordar otras licencias comunes a todo el personal, en épocas del año en que la actividad académica de cada Institución Universitaria lo permita.

103

Las universidades mantienen la **tradición** de otorgar durante el receso invernal de actividades académicas una semana de receso administrativo a sus trabajadores nodocentes. El fundamento de este permiso lo encontramos el cese total de actividades, y la gran disminución de la actividad laboral ante la falta de alumnos y docentes.



LICENCIAS POR ENFERMEDAD. ARTÍCULOS N° 91 A 96

En sus artículos 91 a 96, el Convenio N° 366/2006 describe los permisos de ausencias justificadas y remuneradas que se relacionan con el riesgo genérico de la vida del trabajador o trabajadora.

El sistema del convenio distingue entre afecciones o lesiones de “corto tratamiento” y de “largo tratamiento”.

Al trabajador que deba atenderse afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se le concederán hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes.

91

92



CORTO TRATAMIENTO
HASTA 45 DIAS CON GOCE
CONTINUOS/DISCONTINUOS
DIAS CORRIDOS
AÑO CALENDARIO

Si por enfermedad el agente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiera transcurrido menos de media jornada de labor, y permiso personal o excepcional, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

LICENCIA POR LARGO TRATAMIENTO

93



En cuanto a las licencias por largo tratamiento, **se establece un sistema de cobertura que va disminuyendo la intensidad de la protección en la medida que se prolonga el tiempo de la afección**, y se complementa finalmente con las prestaciones de la seguridad social

Durante el primer año: Por afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabiliten para el desempeño del trabajo, el trabajador o trabajadora tendrá **derecho a una licencia extraordinaria de hasta 1 año, con percepción del 100% de sus haberes.**

Vencido ese plazo, “subsistiendo la causal que determinó la licencia” y en forma excepcional, **se ampliará la licencia por hasta 2 nuevos períodos de seis meses con percepción del 100% de haberes.**

Posteriormente, y continuando “la misma causal”, se admite la licencia **hasta 2 períodos más de seis meses con percepción del 50% de los haberes.**

Finalmente, se otorgan **otros 2 períodos de 6 meses sin goce de haberes.** Finalizado este plazo el empleador podrá cesar unilateralmente la relación laboral.

En caso que el estado de salud del agente lo constituya con derecho a una jubilación por incapacidad, se iniciarán los trámites de inmediato, y se le abonará el 95% del estimado de haber jubilatorio, hasta que se le otorgue. El importe se liquidará con carácter de anticipo. El cumplimiento de lo aquí dispuesto quedará supeditado a la existencia de un convenio con el ANSES que garantice la devolución.

La enfermedad laboral o el accidente de trabajo quedará cubierto según lo dispuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo, o normativa que la reemplace, considerándose que el trabajador está en uso de licencia por los períodos de cobertura. Cuando se tratase de casos de este tipo que no correspondan a la cobertura de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo recibirá igual trato que el caso de enfermedades inculpables o de largo tratamiento, con más la indemnización que le corresponda.

Si como resultado de las afecciones mencionadas en los artículos precedentes se declarase la incapacidad parcial, se requerirá certificación profesional de autoridad pública que determine el tipo de funciones que puede desempeñar, como así también el horario a cumplir, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas diarias. Con esta certificación, la Institución Universitaria adecuará la labor a las recomendaciones efectuadas, debiendo abonar la retribución total por un lapso que no podrá extenderse por más de un año. Vencido ese lapso, se aplicarán las disposiciones relativas a la jubilación por invalidez.

94

**EL TRAMITE DE
INCAPACIDAD OPERA SI
SE DA LA CIRCUNSTANCIA**

95

**EL ACCIDENTE
DE TRABAJO
VA POR VIA LRT**

96

**INCAPACIDAD
PARCIAL**

LICENCIA PARA LA ATENCIÓN DE FAMILIARES ENFERMOS.

104



El sistema de licencias fundado en la protección familiar frente a enfermedades inculpables incluye el concepto de atención de familiar enfermo y otorga un régimen de licencias con derecho a la remuneración. considera comprendidos en el sistema de protección al titular y su grupo familiar primario, que es integrado por el o la cónyuge; los hijos e hijas solteros hasta los 21 años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad comercial o laboral; los hijos e hijas solteros mayores de 21 años y hasta los 25 años inclusive que estén a exclusivo cargo del trabajador/a y que cumplan con el requisito de cursar estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad competente; los hijos e hijas incapacitados y a cargo del trabajador/a mayores de 21 años; los hijos o hijas del cónyuge o la cónyuge y los menores cuya guarda o tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa. También incluye al concubino o concubina.

El trabajador dispondrá de **hasta 20 días corridos**, en un solo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera la atención personal del trabajador, plazo que **podrá extenderse hasta en 100 días adicionales, extensión que será sin goce de haberes**. Para la justificación de estos supuestos deberá presentar la certificación profesional con identidad del paciente y la referencia explícita a que requiere atención personalizada, todo lo que será certificado por el servicio médico de la Institución Universitaria.

LICENCIAS CONTEMPLADAS EN EL CCT 366/2006



**LICENCIAS ACORDADAS EN ACUERDOS
PARITARIOS DE NIVEL PARTICULAR**



**LICENCIAS CONTEMPLADAS ESATUTOS PREVIOS
AL CCT 366/2006**



**ACUERDO PARITARIO NACIONAL AUN NO
HOMOLOGADO**

- LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Y JUSTIFICACIONES. ARTÍCULOS N° 97 A 113



Licencias fundadas por razones familiares

97



.Licencia por paternidad: el **Convenio 366/2006** establece que en caso del trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, le corresponden **tres días hábiles** de licencia. Existe un criterio unánime sobre lo exiguo de este plazo y la necesidad de ampliarlo, es por ello que la **comisión negociadora nacional** ha acordado –sin que esto fuera homologado todavía– la modificación del artículo N° 97 inciso “a” extendiendo el plazo de licencia a **15 días corridos**.

Muchos acuerdos paritarios locales ya contienen esta ampliación, por ejemplo, en el caso del personal **Nodocente de la UBA**, esta licencia fue extendida por acuerdo paritario de nivel particular aprobado por Resolución N° 3610/11 ampliándose la licencia por paternidad a **15 días corridos desde la fecha de parto**.

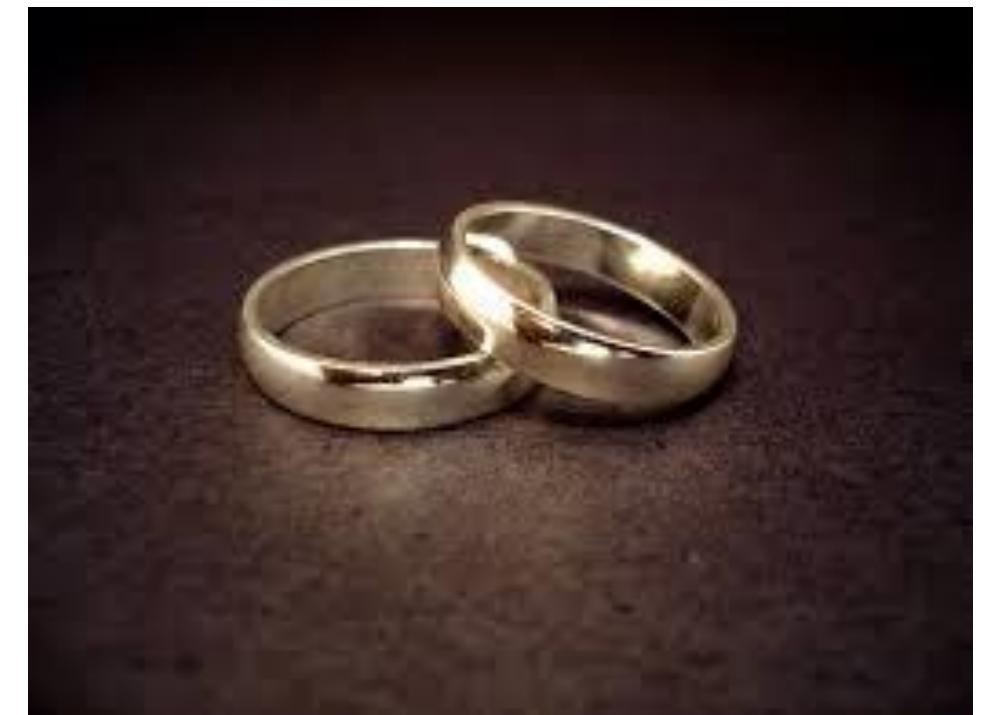
**CCT 3 DIAS HABILES
UBA 15 DIAS CORRIDOS DESDE PARTO
ACUERDO NO HOMOLOGADO 15 DIAS
CORRIDOS**

Licencia por matrimonio: se trata del matrimonio civil, que lógicamente incluye al matrimonio igualitario. La licencia es de **10 días hábiles** y no se establece si debe ser otorgada obligatoriamente a **continuación del acto civil matrimonial**. Es por lo que interpretamos que el trabajador o la trabajadora tienen derecho a gozar de la licencia a continuación del acto de consumación civil del matrimonio para tomar su tiempo de descanso conocido socialmente como de “luna de miel”, pero que pueden solicitar la postergación de esta licencia, con acuerdo de la autoridad, para gozarlo en un período posterior.

Licencia por matrimonio de un hijo o hija: corresponde una licencia de **2 días**, no hay ninguna aclaración en el texto de la norma, pero se entiende que la fecha de otorgamiento debe coincidir con la del casamiento que fundamenta la licencia.

Las licencias por matrimonio, y matrimonio de un hijo o hija, deberán ser solicitadas con 20 días de anticipación

Licencias por MATRIMONIOS



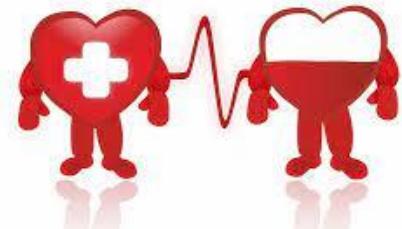
Licencia por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad: el primer grado de consanguinidad alcanza ascendentemente al padre y madre, y descendentemente a los hijos e hijas. La licencia otorgada por el convenio es de **10 días, sin aclarar desde cuando comienza el plazo**, aunque entendemos que son días corridos desde el fallecimiento. Además, el Convenio establece que "... si el deceso que justificase esta licencia fuera del cónyuge y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por **15 días más**".

Licencia por fallecimiento de pariente en segundo grado de consanguinidad: el segundo grado de consanguinidad incluye a los abuelos y abuelas, a los hermanos y hermanas, nietos y nietas. La licencia prevista en el convenio es de **5 días**.

Licencia por fallecimiento de pariente político en 1º y 2º grado: esta licencia alcanza a suegros y suegras, cuñados y cuñadas, abuelos y abuelas del o de la cónyuge. La licencia otorgada es de **1 día**, y aquí sí el convenio establece que el día de licencia coincidirá con el del deceso o el del sepelio.

Licencia por donación de sangre: se otorga **1 día**, el de la extracción, y a falta de aclaración en el texto debe comprenderse que se trata de 1 día al año.

Licencias por FALLECIMIENTO



Licencia por razones de violencia de género y cupo trans

**NO MÁS
VIOLENCIA
DE GÉNERO**



El flagelo social de la violencia de género requiere de políticas públicas para enfrentarlo, y también de remedios y herramientas generadas en el marco de las relaciones laborales sustentadas en el diálogo, que necesariamente deben ser permeables a la situación social.

...en el caso particular de la violencia de género hacia una trabajadora nodocente y atendiendo a la inexistencia de un régimen jurídico o asistencial que permita compatibilizar las tareas domésticas, laborales y el tiempo que demanda el acceso a la justicia, se le otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes tal que permita el pleno desarrollo de las denuncias y el acceso a la asistencia para sí y para su grupo familiar. La presente licencia tendrá carácter especial, podrá ser solicitada por las trabajadoras a través de los medios que se determinen, contando con un plazo de cinco días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia, debiendo la universidad preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

**Nuevo inc 97
Sin límite**

Las comisiones paritarias de nivel articular, algunas antes de este acuerdo nacional, han avanzado mucho en esta materia. Ponemos el caso de la Universidad de Buenos Aires la cual, por acuerdo paritario APUBA-UBA homologado por Resolución (CS) N° 1615/2017 estableció una licencia especial para **víctimas de situaciones de violencia de género de hasta 30 días, ampliable por 60 días más, y a su vez crea una comisión permanente de prevención y seguimiento.**

- En materia de impulso de políticas de discriminación positiva, un avance muy importante para resaltar se produjo recientemente en la Universidad Nacional de Rosario, en donde con el apoyo de la Asociación del Personal de la Universidad de Rosario-APUR, se aprobó el cupo laboral travesti-trans que lleva el nombre de Alejandra González, trabajadora Nodocente de la UNR que pertenecía al colectivo travesti, fallecida en 2018. Se establece en Rosario un cupo del 5% con un mínimo de 3 ingresos por año. Varios proyectos en este mismo sentido se han presentado en comisiones paritarias particulares en Mar del Plata, Buenos Aires, y en los últimos congresos de FATUN fue un tema de debate.

La reciente aprobación por parte del Congreso argentino del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo abre un amplio abanico de posibilidades para ampliar la protección en la materia adoptando políticas activas dentro de los convenios colectivos de trabajo.



Licencias por maternidad, cuidado de hijos e hijas y adopción. Artículos N° 106 a 110



Licencia por maternidad: el sistema de protección comienza con la comunicación del embarazo al empleador: “la trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto”.

La **licencia se extiende por 90 días**, siempre tomando como referencia la fecha probable de parto, en el supuesto de que se adelante o difiera el parto, se reconsiderará la fecha inicial de la licencia otorgada, de acuerdo con la fecha cuándo aquél se haya producido efectivamente.

El régimen establece que “queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los **45 días anteriores y los 45 días posteriores** al parto”, sin embargo, esta prohibición se atenúa a favor del interés de la trabajadora otorgándole la opción de reducir la licencia anterior al parto, aunque “... en ningún caso podrá ser inferior a 30 días, acumulándose los días reducidos al período posterior”.

Desde las comisiones paritarias de nivel particular fue abriéndose un camino de ampliación que hoy se verifica en gran parte de las universidades. Uno de sus primeros ejemplos se dio en la Universidad de Buenos Aires, donde desde el año 2011, por **acuerdo paritario entre la UBA y APUBA** –Resolución (CS) N° 3610/11–, **se extendió el tiempo de licencia por maternidad por 15 días adicionales**, que se suman a los 90 establecidos en el convenio. Esta extensión de la licencia por maternidad, a los efectos prácticos, funciona en la UBA como una licencia con goce de haberes, consecutiva a la licencia legal.

La **comisión paritaria nacional FATUN-CIN** en sus acuerdos últimos, aún no homologados, **modifica el texto del artículo N° 106** incorporando a continuación de la redacción actual de la norma, en el mismo artículo, una extensión de la licencia que denomina **“licencia de posmaternidad”**. El nuevo texto, en espera de su homologación, ha quedado redactado de la siguiente forma: “... la trabajadora tendrá derecho a gozar de una licencia con goce de haberes por **90 días corridos a partir del día siguiente a la finalización de la prohibición de trabajar por maternidad**. Esta licencia no será de aplicación en los casos de nacimiento sin vida. En ningún caso la acumulación de esta licencia y la prohibición de trabajar del párrafo anterior podrá superar los 180 días”.





107

- **Permiso diario por lactancia:** Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de doscientos cuarenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año. La trabajadora podrá optar por acumular las dos medias horas al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.

CCT 2 PERMISOS DE MEDIA HORA/1 DE 1 HORA X 240 DIAS

UBA 365 DIAS

NUEVO 107: 45 MIN X 180 DIAS + 30 X OTROS 180 DIAS

También en este punto operó la ampliación de derechos por medio de las comisiones paritarias particulares. Siguiendo con el ejemplo citado del acuerdo de 2011 entre APUBA y la UBA, se extendió el plazo de 240 días a un año sin necesidad de presentar certificación de ningún tipo.

El acuerdo paritario nacional alcanzado por la FATUN y el CIN, aún no homologado, también amplia el sistema llevándolo de media hora a 45 minutos durante los primeros 180 días posteriores al parto, luego de 30 minutos por otros 180 días, e incorporando para el caso de parto múltiples 2 permisos adicionales, uno de una hora y otro de 30 minutos.

OPCION DE EXCEDENCIA

109



LIC SIN GOCE X HASTA 6 MESES

- Art. 109º. Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia: La trabajadora con más de un año de antigüedad en la Institución Universitaria que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad, podrá optar entre las siguientes alternativas:
 - a) Continuar con su trabajo en la Institución Universitaria en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
 - b) Quedar en situación de excedencia sin goce de sueldo por un período de hasta seis meses.
 - c) Solicitar la resolución de la relación de empleo, con derecho a percibir una compensación equivalente al 50% del mejor salario de los últimos 10 años por cada año de antigüedad en la Institución Universitaria.
 - Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c) deberá solicitarlo en forma expresa y por escrito, y en el último caso hacerlo dentro de los treinta días corridos de su reincorporación.

ATENCION DE HIJOS CON CAPACIDADES DIFERENTES

108



- Todo trabajador no docente, que tenga a su cargo un hijo con capacidades diferentes podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral, según elija, para poder atenderlo de manera adecuada.
- Excepcionalmente, y estando debidamente acreditada la necesidad de mayor atención, podrá extenderse dicho permiso diario, media hora más por jornada laboral. Siempre se exigirá la presentación de las certificaciones médicas correspondientes.
- Se considera que la persona tiene capacidades diferentes cuando padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.
- Las Paritarias particulares podrán ampliar esta concesión analizando pormenorizadamente cada caso en la medida que se presente en cada Institución Universitaria nacional.
- En caso que ambos progenitores trabajen en la misma Institución Universitaria nacional, uno sólo de ellos podrá acceder al beneficio.

LICENCIA POR ADOPCION

110



Los convenios colectivos de trabajo han avanzado en la promoción de políticas activas que favorezcan la adopción, en tal sentido, el Convenio N° 366/2006 en su artículo N° 110 dispone el “derecho a una licencia con goce de haberes de **45 días corridos** a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción; igual beneficio tendrá el trabajador que adopte como único padre al menor”.

Aquí también las comisiones paritarias particulares han avanzado en la ampliación de derechos. En el caso de la Universidad de Buenos Aires, el acuerdo paritario APUBA-UBA –Resolución N° 3610/11– extiende la licencia para el trabajador o trabajadora a un plazo de 60 días.

Estas licencias tienen por objeto facilitar la formación de los trabajadores y trabajadoras para que desarrollen sus estudios de enseñanza media, superior y universitaria. Es un incentivo también a la formación permanente y a la formación profesional al facilitar un tiempo de estudio remunerado. **Se trata siempre de estudios que corresponderán a planes de enseñanza oficial.**

Supuestos contemplados en el Convenio N° 366/2006:

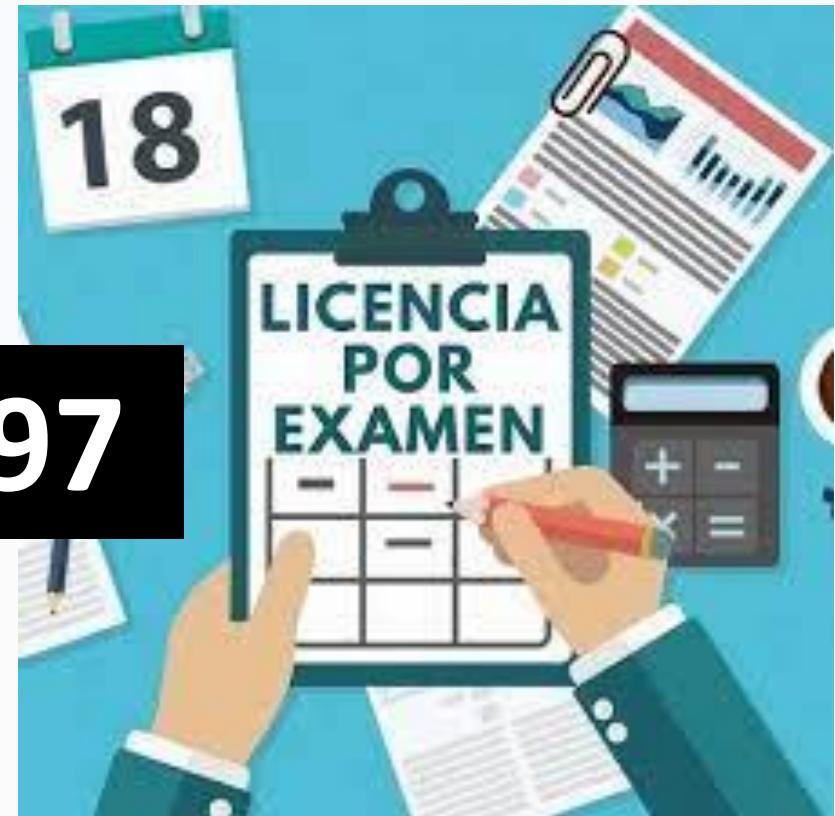
Licencia para rendir examen por enseñanza media: 20 días hábiles por año calendario con un máximo de 4 días por examen.

Licencia para rendir examen por enseñanza superior: 24 días hábiles por año calendario con un máximo de 5 días por examen.

Estas licencias deberán ser solicitadas con 20 días de anticipación y deben acreditarse, justificarse, dentro de las 72 horas de producido el reintegro del trabajador o trabajadora. **Y SE DEBE TRATAR DE PLANAS DE ESTUDIO OFICIALES.**

98 Y 99

Licencias fundadas en permisos de estudios. Artículos N° 97 a 99



PARTICIPACION EN CONFERENCIAS

Los acuerdos paritarios alcanzados por FATUN y el CIN, aún no homologados, incorporan un nuevo artículo –97 inciso j– en el cual se establece que “los/as trabajadores/as que cuenten con un mínimo de 4 (cuatro) años de antigüedad podrán solicitar licencia para realizar estudios en el país o en el extranjero, por un período de hasta 30 días hábiles por año calendario, siempre que el estudio sea declarado de interés institucional por la Universidad”. Este agregado complementa la prescripción actual, que mantiene vigencia y se refiere a los casos en que el trabajador o trabajadora concurra a actividades en el ámbito nacional: “... las inasistencias en que incurra el trabajador no docente con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos, simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, sindical o declarados de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes”.

LICENCIA DEPORTIVA

Licencias deportivas: El Convenio prevé el otorgamiento de una licencia de hasta 15 días por año para participar de actividades deportivas no rentadas “... en los casos que el agente asista en Representación oficial, nacional, provincial, municipal, universitaria o gremial”.



RAZONES PARTICULARES. LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.



100

La norma establece que “el trabajador tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de haberes en forma continua o fraccionada en no más de dos períodos, hasta completar 12 meses, dentro de cada decenio, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de 10 años y será acordada siempre que no se opongan razones de servicio”.

Vale decir que existen tres requisitos de otorgamiento:

- tener al menos 10 años de antigüedad;**
- .no haber gozado de esta licencia más de una vez dentro de un período de 10 años;**
- .que no existan razones de servicio para denegarla.**



“haya sido designado en una función oficial en el extranjero, o en la Argentina en lugar distante a **más de 100 km** de donde presta servicios a la institución universitaria, y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los 90 días”.

PERMISOS PARTICULARES Y EXCEPCIONALES.

El convenio otorga hasta **6 días de inasistencias con goce de haberes por año motivadas en razones particulares** del trabajador, para atender trámites o compromisos personales que no puedan ser cumplidos fuera del horario de trabajo **no siendo acumulables más de 2 días de goce en el mes**.



Los requisitos previstos para gozar del derecho a estos permisos son dos: el primero, que el trabajador de aviso con **24 horas de antelación, y el segundo, que reciba autorización de su superior** en razón de la evaluación de las necesidades del servicio. Ambos requisitos son condiciones necesarias para su otorgamiento.

Asimismo, el convenio establece **permisos excepcionales** para retirarse antes del trabajo “... después de haberse cumplido como mínimo las dos primeras horas de la jornada de labor correspondiente, y siempre que obedecieran a razones atendibles y el servicio lo permita”. Se justificarán hasta un máximo de **5 permisos excepcionales por año** con goce de haberes.



Permisos de Trabajo

102

El convenio establece que “... el trabajador que fuera **designado o electo** para desempeñar cargos de mayor jerarquía en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a **solicitar licencia sin percepción de haberes**; que **se acordará por el término en que se ejerzan esas funciones**”.

105

Un pequeño ajuste encontramos en la modificación del Convenio acordada por FATUN y el CIN, aún no homologada, el cual dispone que “el período durante el cual haya desempeñado las funciones aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad exclusivamente en relación con la liquidación de los adicionales que correspondiesen”. Este cambio impide la acumulación de tiempo de vacaciones.

Licencia por cargo de mayor jerarquía.



otorga **licencia con goce de sueldo** al “trabajador electo para desempeñar funciones en la conducción de la Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales...”. El límite que establece esta reglamentación es de un máximo de 12 agentes, y no más de uno por universidad.

el **artículo 71º del EPNDUBA** que la asociación gremial reconocida (APUBA), “... podrá solicitar se conceda licencia con goce de haberes con la debida certificación a los miembros de su comisión directiva por el tiempo que dure su mandato”. Estos permisos con goce de haberes pueden ser extendidos, por medio de franquicias, a los miembros de comisiones ad-hoc nombradas por el gremio y a los integrantes de comisiones internas.

El acuerdo de modificación del convenio alcanzado por la FATUN y el CIN, aún no homologado, amplía el número de licencias gremiales de 12 a “*la totalidad de los miembros de su mesa ejecutiva*”.

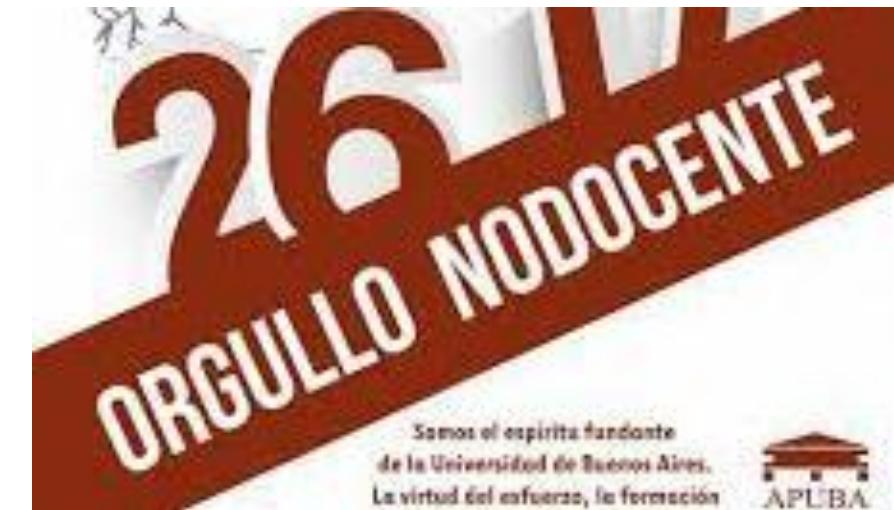
105



Licencia sindical

Se establece una licencia adicional con goce de haberes que conmemora el día de la actividad, el **Día del Trabajador Nodocente**, que resignificamos como Día del Trabajador y la Trabajadora Nodocente, el cual recuerda la fecha de unificación de la Federación Nacional, y se celebra los días 26 de noviembre de cada año.

112



El Convenio N° 366/2006 hace una remisión directa a la normativa general en materia de feriados obligatorios y días no laborales, nosotros insistimos al referirnos al tema de la jornada laboral, en la necesidad de tener una regulación específica, al menos en los niveles de negociación particular, para resolver los problemas que se presentan especialmente en las unidades asistenciales

111



**Día del trabajador nodocente,
feriados y días no laborables.**

CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO.

El Convenio establece los requisitos generales de ingreso a la carrera administrativa Nodocente, y fija las **condiciones de conducta e idoneidad** para el cargo de que se trate.

El cumplimiento del requisito de conducta se refiere a la verificación que debe hacerse, de que él o la ingresante no cuente con una serie de impedimentos e inhabilitaciones de tipo penal o administrativas y, por su parte, el requisito de la idoneidad se acreditará en el sistema de concursos con relación a los requerimientos específicos de la función de ingreso del agente.

Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá cumplir con el correspondiente **requisito de aptitud psicofísica** para el desempeño de su cargo, el cual se evaluará con un examen preoccupacional.

21



CONCURSO PÚBLICO



REGIMEN DE
CONCURSOS

-



REGIMEN DE
CONCURSOS



DERECHO A LA ESTABILIDAD

**DERECHO A LA CARRERA
ADMINISTRATIVA**

Art. 14 bis CN – 1957: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes las que asegurarán al trabajador (...) **estabilidad del empleado público.**

ESTABILIDAD



- Es el derecho a no ser privada o separado del empleo o cargo, privación o separación que se concretan en la “cesantía” del funcionario o del empleado.
- Estabilidad / Inamovilidad
- Estabilidad en el cargo / Estabilidad en la función.
- Estabilidad como derecho constitucional.
Dchos. Absolutos / Dchos. Relativos. El tema de la disponibilidad y los retiros voluntarios.
- “ El mero transcurso del tiempo y el hecho de prestar servicios por un plazo superior a los 12 meses, no puede trastocar de por sí la situación de revista de quien ha ingresado como agente transitorio y no ha sido transferido a otra categoría por acto expreso de la administración”
CSJN Gil c/UTN. P116 RC 2003-2