

9. REGIMEN DE CONCURSOS, VEEDORES GREMIALES, EVALUACION DE DESEMPEÑO Y SISTEMA DISCIPLINARIO EN EL CONVENIO 366/2006

Dr. Marcelo Di Stefano

1. RÉGIMEN DE CONCURSOS. ARTÍCULOS 24 A 46

Concepto

El régimen de concursos, dentro de la lógica general del empleo público, se fundamenta en el desarrollo transparente y democrático de la carrera administrativa. Este sistema reconoce la existencia de un saber específico adquirido por los trabajadores de la administración pública a través de la capacitación institucional, su esfuerzo personal, las políticas formativas implementadas por el empleador y la experiencia adquirida en el ejercicio de sus funciones. Dicho conocimiento se enriquece con el aprendizaje sobre la institución, su historia y su cultura organizacional.

La actividad Nodocente universitaria constituye una carrera profesional en sí misma, estructurada en distintos agrupamientos y subgrupos. En este marco, los trabajadores avanzan en función de sus conocimientos específicos, su dedicación profesional y sus antecedentes, los cuales deben ser evaluados a través de concursos. En estos procesos de selección pueden participar quienes cumplan con los requisitos exigidos para el cargo.

Además, el sistema de concursos está estrechamente vinculado con la garantía de estabilidad del empleo público, consagrada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. En este sentido, Cuatango y Cuatango, citados por Amalia Villarroel (2000: 41), sostienen que: *"... establece en forma expresa la estabilidad de carácter perfecto o propia, que implica que el agente del Estado nacional, provincial o municipal no pueda ser cesanteado sin justa causa y previa sustanciación del correspondiente sumario administrativo, donde se respete en la forma más amplia el ejercicio de defensa, siempre sujeto a la correspondiente revisión judicial."*

Carrera administrativa, estabilidad del empleo público y régimen de concursos constituyen el trípode sobre el cual se sostiene el sistema de protección laboral de los trabajadores del Estado. Este esquema tiene como propósito resguardarlos de los vaivenes electorales, el clientelismo político en el empleo público y las presiones de las autoridades.

Si bien el Convenio N° 366/2006 no define expresamente estos conceptos, en su **artículo 11** establece que el personal permanente tiene derecho a la estabilidad y a la igualdad de oportunidades en la carrera, derechos que se garantizan mediante la implementación del sistema de concursos.

Sistema de concursos y articulación normativa

El Título 4 del Convenio N° 366/2006 (artículos 24 al 46) establece el régimen de concursos para la promoción en la carrera administrativa del personal Nodocente de las universidades nacionales. Este sistema reemplaza al regulado por el Escalafón N° 2213/87 y, en ciertos casos, se articula con normativas específicas de cada universidad que habían desarrollado mecanismos de adecuación

del régimen escalafonario. Un ejemplo de ello es el *Estatuto para el Personal No Docente de la Universidad de Buenos Aires* (EPNDUBA)¹.

El convenio adopta un enfoque de marco general, delegando expresamente a las comisiones negociadoras de nivel particular la adecuación del régimen de concursos a las características y necesidades de cada universidad. En este sentido, el **artículo 24** establece que: “...*las pautas generales de los procedimientos de selección de personal no docente para la cobertura de puestos de trabajo, tanto para el ingreso como para la promoción, (y que) la reglamentación respectiva se acordará en el ámbito de las paritarias particulares.*”

Nos encontramos, entonces, ante un esquema referencial que debe ser respetado en las negociaciones paritarias particulares. Sin embargo, este marco no es operativo por sí mismo, ya que requiere normas complementarias que surjan de las negociaciones locales para su efectiva implementación.

La decisión de delegar la reglamentación del régimen de concursos a las comisiones paritarias particulares responde a la evaluación realizada por la comisión general sobre la inconveniencia de adoptar un sistema único para una estructura tan diversa como el sistema universitario nacional. No sería razonable aplicar un mismo régimen de concursos tanto a la Universidad de Buenos Aires (con más de 13.000 agentes) como a universidades que cuentan con un promedio de 500 agentes. La implementación de un sistema diseñado para una macro universidad podría resultar ineficaz o excesivamente burocrático en instituciones de menor escala. A la inversa, un sistema más acotado no respondería adecuadamente a las necesidades de universidades con estructuras más complejas.

El sistema de concursos establecido por el convenio, por lo tanto, se presenta como un modelo articulado, compuesto por un **marco regulatorio general**, consagrado en el Título 4 del Convenio N° 366/2006, y un **marco regulatorio particular**, desarrollado por las comisiones negociadoras locales y adaptado a la realidad de cada universidad.

Un ejemplo de esta adecuación se observa en la Universidad de Buenos Aires, donde la UBA y APUBA, a través de su comisión paritaria de nivel particular, aprobaron un nuevo reglamento de concursos mediante la Resolución N° 5405/12. Esta normativa derogó el sistema del EPNDUBA y adoptó las pautas generales del Convenio N° 366/2006. No obstante, debido a los límites de extensión de este trabajo, no es posible profundizar en el contenido detallado de este régimen particular, más allá de algunas referencias comparativas.

Pautas principales fijadas por el convenio en materia de concursos

A continuación, detallaremos algunos de los fundamentos principales del sistema. Nos concentraremos en los aspectos conceptuales más relevantes, y especialmente en las innovaciones

¹ El artículo 22 del EPNDUBA define la estabilidad como: “... *el derecho del agente a conservar el empleo y el nivel escalafonario alcanzado, así como también la permanencia en la zona donde desempeña sus funciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan...*”

incorporadas por el Convenio.

Llamado a concurso (artículo 25):

Los llamados a concurso “*serán dispuestos por resolución de la autoridad facultada para efectuar designaciones*”. El convenio establece que la potestad de convocar recae en quien posee la capacidad jurídica para designar, lo que constituye una solución adecuada que luego se articulará según las distintas estructuras organizativas de cada universidad (centralizadas, departamentales, etc.).

Clases de concursos (artículo 26):

Los concursos pueden ser de tres tipos:

- a) **Cerrados internos:** Participan exclusivamente los agentes de la dependencia a la que pertenece el cargo en concurso. En el caso de la UBA, la reglamentación restringe esta opción a los concursos de las categorías 7 y 6.
- b) **Cerrados generales:** Es la modalidad más utilizada y permite la participación de todos los agentes de la universidad a la que pertenece el cargo concursado.
- c) **Abiertos:** Son excepcionales y están abiertos a cualquier persona que cumpla con los requisitos del puesto.

Publicación (artículo 27):

El convenio establece una pauta mínima para la difusión de los llamados a concurso, garantizando el requisito de publicidad en los concursos cerrados generales y abiertos. Para ello, exige su publicación en todas las dependencias de la institución universitaria con una antelación mínima de 15 días hábiles a la apertura de inscripciones, “*mediante la utilización de medios masivos de comunicación apropiados al lugar de asiento de la institución universitaria, lo que incluirá al menos un diario local*”.

Un aspecto central a considerar es la falta de publicidad efectiva en los concursos, el ocultamiento de información y la simulación del acto de publicación, problemáticas que afectan el derecho de los trabajadores y trabajadoras a postularse. Para garantizar una difusión ágil, gratuita y transparente, las universidades deberían aprovechar herramientas actuales como sus páginas web institucionales, newsletters y redes sociales.

En el caso de los concursos internos, la norma dispone que “*... deberán utilizarse avisos, murales, carteles y los transparentes habilitados a tal efecto*”.

Contenido del llamado a concurso (artículos 25 y 28):

El llamado a concurso constituye la convocatoria oficial para la inscripción de postulantes e incluye la descripción del cargo y sus funciones, así como las fechas clave del proceso de selección.

Como novedad, el convenio establece la obligación de designar a los jurados en el mismo acto jurídico del llamado a concurso, evitando así dilaciones innecesarias, ya que en el sistema

anterior dicha designación se realizaba en una instancia procesal posterior. Además, introduce la obligación de fijar un temario general que sirva de referencia a los postulantes sobre los contenidos que serán evaluados.

Otro aspecto relevante es la inclusión obligatoria en el llamado de los requisitos generales y específicos que deben cumplir los aspirantes.

Los demás requisitos habituales incluyen:

- Tipo de concurso.
- Dependencia y jerarquía del cargo a cubrir.
- Cantidad de vacantes.
- Horario previsto.
- Remuneración y bonificaciones especiales, si las hubiera.
- Lugar donde se podrá obtener más información.
- Fechas y lugares de apertura y cierre de inscripciones, entrega de antecedentes y realización de la prueba de oposición.

Control gremial (artículos 29 y 31):

El convenio otorga a la asociación gremial correspondiente en cada universidad la facultad de formular observaciones e impugnaciones a los llamados a concurso, así como de designar veedores o veedoras que participarán en todos los actos concursales.

Este control gremial se ejerce en dos momentos distintos:

Antes de la sustanciación del concurso: Durante el período del llamado, la asociación sindical tiene la potestad de impugnar el concurso si detecta el incumplimiento de alguna de las normas que regulan el proceso. Asimismo, cualquier persona con *interés legítimo*—entendiéndose por tal a un trabajador o trabajadora Nodocente que reúna los requisitos necesarios para postularse— puede impugnar un llamado a concurso que no haya sido realizado conforme a la normativa.

Durante el desarrollo del concurso: La organización sindical tiene el derecho de designar un veedor o veedora gremial. En el mismo momento en que se realiza el llamado a concurso, la asociación sindical debe ser convocada para nominar a su representante y recibir la información completa del proceso. La decisión de designar o no un veedor o veedora es facultad exclusiva del sindicato, y la ausencia de dicha designación no interrumpe el desarrollo del concurso.

Funciones del veedor o veedora gremial: No es miembro del jurado, pero participa en todas las instancias del concurso con la función exclusiva de supervisar el cumplimiento de las normas y la regularidad del procedimiento. No formula preguntas ni interroga a los postulantes, no asigna puntajes ni evalúa antecedentes, pero su presencia garantiza la transparencia y equidad del proceso.

Jurados (artículo 30):

Se establece un sistema de jurados compuesto por un máximo de cinco miembros y un mínimo de tres, delegando la definición de sus características y perfiles a las comisiones paritarias particulares.

El principio general promovido por las organizaciones sindicales docentes es la incorporación del requisito de que los jurados sean, en todos los casos, trabajadores o trabajadoras docentes de igual o superior jerarquía al cargo concursado. Sin embargo, algunas autoridades universitarias han mostrado una clara resistencia a la formalización normativa de este principio, manteniéndose un debate abierto al respecto.

Publicación de aspirantes y recusación de jurados (artículos 32 y 33):

De acuerdo con los artículos 32 y 33, una vez cerrado el período de inscripción y verificado que los aspirantes cumplen con los requisitos exigidos, se procederá a hacer pública la nómina de postulantes. Esta publicación debe realizarse en todas las carteleras institucionales y especialmente en la dependencia correspondiente al puesto en concurso, durante un período de cinco (5) días hábiles.

Durante este lapso, se habilita la vista de la documentación presentada por los demás aspirantes, y cualquier interesado podrá formular observaciones o impugnaciones a la misma. Asimismo, dentro de este mismo período, los aspirantes podrán recusar a los integrantes del Jurado designado, y los jurados también podrán excusarse de intervenir en el proceso.

Las recusaciones o excusaciones sólo serán admitidas si se fundamentan en alguna de las causas taxativamente enumeradas en el artículo 33, entre ellas: vínculos de parentesco, sociedades o intereses compartidos, conflictos judiciales, relaciones de deuda o crédito, denuncias cruzadas, prejuizgamiento, relaciones de enemistad o amistad manifiesta, y trasgresiones éticas del jurado.

La normativa remite de forma supletoria al Código Procesal Civil y Comercial de la Nación para regir los aspectos no previstos expresamente en el convenio. Finalmente, cabe destacar que la resolución que se dicte respecto a las recusaciones o excusaciones será irrecurrible.

Objeciones a los postulantes (artículos 34, 35 y 38):

Las objeciones pueden ser formuladas no solo por quienes tengan un interés legítimo en el concurso, sino también por cualquier integrante de la comunidad universitaria. No se trata de una cuestión de animosidad, amistad o enemistad entre el postulante y el jurado, sino de una evaluación general sobre los valores éticos y morales del candidato.

La norma establece que se podrá objetar la candidatura de un aspirante por:

“... carencia de integridad moral, rectitud cívica, ética universitaria o profesional, o por haber tenido participación directa en actos o gestiones que afecten el respeto a las instituciones de la República y a los principios democráticos consagrados por la Constitución. Estas carencias no podrán ser reemplazadas por méritos inherentes a las funciones.”

Es fundamental que la admisión de objeciones se limite a casos de extrema gravedad y no se convierta en un instrumento de disciplinamiento ideológico. La universidad pública se basa en la pluralidad y el respeto a la diversidad.

Tal como dispone el artículo 35, cualquier impugnación, recusación, excusación u objeción—tanto contra los jurados como contra los aspirantes—debe estar fundada en derecho y sustentada en hechos concretos, probados e irrefutables.

Finalmente, se establece que *“si la causal de impugnación, recusación, excusación u observación fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, podrá hacerse valer antes de que el jurado se expida”*.

Evaluación (artículos 39 a 43):

Se establecen como principios generales la objetividad y confiabilidad en la evaluación, la validez de

los instrumentos utilizados y la distribución equitativa de las calificaciones.

El puntaje se compone de dos grandes bloques:

Antecedentes (máximo 50%):

Incluye la antigüedad, los títulos académicos de distintos niveles y los cursos específicos de formación.

La regulación detallada del sistema queda sujeta a la negociación en el nivel particular.

Dentro del porcentaje asignado a los antecedentes, la antigüedad no podrá superar el 20% del total del puntaje correspondiente a esta categoría.

Se introduce la posibilidad de validación relativa de la antigüedad en función de la evaluación de desempeño, estableciendo que: *“... si hubiera habido evaluaciones de desempeño, la merituación de la antigüedad estará en función de su resultado, asignándose a la par un año con un punto solamente cuando la evaluación de ese año haya sido igual o superior a 5 puntos sobre 10 posibles.”*

Se adopta un criterio de valoración decreciente, otorgando el mayor puntaje a los títulos de grado en la puntuación de antecedentes académicos.

Dentro de los antecedentes, se asigna mayor peso a los títulos de grado, a la tecnicatura en gestión universitaria y a los cursos de formación profesional directamente vinculados con la función evaluada. Se aplicará un criterio similar para los antecedentes de función específica, y en último lugar, se considerarán los antecedentes afines.

Prueba de oposición y entrevistas (al menos 50% del puntaje total):

El puntaje restante corresponde a la prueba de oposición, y eventualmente a las entrevistas personales, en los casos en que la reglamentación particular lo establezca.

Este esquema de evaluación es indicativo, lo que significa que ningún concurso puede implementarse aplicando exclusivamente el Título 4 del Convenio N° 366/2006. Siempre será necesaria una reglamentación complementaria, que respete las pautas generales del convenio, pero con mayor precisión y ajuste a las necesidades de cada universidad.

Actuación del jurado (artículo 41):

El jurado debe dejar constancia escrita y fundamentada de todas sus decisiones, conforme al principio de actuación procesal escrita formal.

La máxima expresión de su intervención en un concurso es el dictamen, en el cual se deben consignar: *“... las observaciones o impugnaciones a los antecedentes efectuadas por los otros aspirantes, el dictamen debidamente fundado, indicando el orden de mérito de quienes se encuentren en condiciones de ocupar el puesto concursado, y el listado de los participantes que no reúnan las condiciones mínimas para ello.”*

Se considera que un aspirante no reúne las condiciones mínimas cuando no alcanza el 50% del total de puntos posibles.

El orden de mérito resultante del concurso tendrá vigencia por un año.

Tratamiento del dictamen - Artículo N° 42:

El dictamen del jurado debe ser elevado de manera inmediata a la autoridad competente, sin dilaciones ni intermediaciones. Una vez recibido, la autoridad competente dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para:

- a) Aprobar el dictamen.
- b) Solicitar la ampliación de sus fundamentos.
- c) Anular el concurso por defecto de forma, de procedimiento o por manifiesta arbitrariedad.

Asimismo, en el mismo acto deberá resolver cualquier impugnación pendiente.

Concursos desierto - Artículo N° 43:

Se considera concurso desierto aquel en el que ningún postulante alcanza los méritos suficientes, imposibilitando cualquier nominación. Esto implica la finalización del procedimiento concursal. En caso de persistir la necesidad de cubrir el cargo, deberá convocarse a un nuevo llamado.

Designación - Artículos N° 44 al 46:

A partir de la última actuación, la autoridad competente dispondrá de un plazo de 15 días para efectuar la designación. El trabajador o trabajadora que haya ganado el concurso deberá tomar posesión del cargo dentro del plazo establecido.

En caso de no hacerlo, se procederá a la designación del siguiente postulante en el orden de mérito.

- **Esquema básico de plazos:**

ACTO CONCURSAL	PLAZO	ARTÍCULO
PUBLICACIÓN DEL LLAMADO A CONCURSO	AL MENOS 15 DÍAS HÁBILES PREVIOS A LA FECHA DEL CONCURSO	ARTÍCULO 27
NOTIFICACIÓN DEL LLAMADO AL SINDICATO Y PEDIDO DE DESIGNACIÓN DE VEEDOR GREMIAL	EN EL MISMO MOMENTO QUE SE REALIZA EL LLAMADO	ARTÍCULOS 25 Y 29
DESIGNACIÓN DEL JURADO	EN EL MISMO MOMENTO Y ACTO EN EL CUAL SE REALIZA EL LLAMADO	ARTÍCULO 28
OBSERVACIÓN O IMPUGNACIÓN AL LLAMADO A CONCURSO	DENTRO DEL PLAZO DE INSCRIPCIÓN	ARTÍCULO 29
INSCRIPCIÓN AL CONCURSO	5 DÍAS HÁBILES DESDE LA PUBLICACIÓN DEL LLAMADO	ARTÍCULO 27
PUBLICACIÓN DE LA NÓMINA DE ASPIRANTES	LUEGO DEL CIERRE DE LA INSCRIPCIÓN Y POR 5 DÍAS HÁBILES	ARTÍCULO 32
VISTA DE DOCUMENTACIÓN DE ASPIRANTES, IMPUGNACIÓN Y OBSERVACIÓN DE SU DOCUMENTACIÓN	DURANTE EL PLAZO DE PUBLICACIÓN DE LA NÓMINA DE ASPIRANTES	ARTÍCULO 32
RECUSACIÓN O EXCUSACIÓN DE LOS JURADOS	DURANTE EL PLAZO DE PUBLICACIÓN DE LA NÓMINA DE ASPIRANTES	ARTÍCULO 32
OBJECCIÓN DE LOS ASPIRANTES	DURANTE EL PLAZO DE PUBLICACIÓN DE LA NÓMINA DE ASPIRANTES	ARTÍCULO 34
TRASLADO DE OBSERVACIONES, RECUSACIONES Y OBJECIONES	5 DÍAS HÁBILES DESDE QUE SE PRESENTAN LAS OBSERVACIONES, RECUSACIONES U OBJECIONES	ARTÍCULO 36
CONTESTACIÓN DEL TRASLADO DE OBSERVACIONES, RECUSACIONES U OBJECIONES	2 DÍAS HÁBILES DESDE QUE RECIBIÓ EL TRASLADO DE LAS OBSERVACIONES, RECUSACIONES U OBJECIONES	ARTÍCULO 36

RESOLUCIÓN DE AUTORIDAD COMPETENTE SOBRE LAS OBSERVACIONES, RECUSACIONES U OBJECIONES	5 DÍAS HÁBILES DESDE QUE SE HAYA RECIBIDO EL DESCARGO Y/O PRODUCIDO LA PRUEBA SI FUERA NECESARIA	ARTÍCULO 37
PRUEBA DE OPOSICIÓN	AL MENOS 3 DÍAS DESPUÉS DEL CIERRE DE LA INSCRIPCIÓN	ARTÍCULO 28 INC. E
DICTAMEN DEL JURADO	INMEDIATO, APENAS FINALIZADA LA EVALUACIÓN	ARTÍCULO 41
OBSERVACIONES DEL VEEDOR	INMEDIATAS, AGREGADAS A LA EVALUACIÓN	
TRATAMIENTO DEL DICTAMEN DEL JURADO Y LAS OBSERVACIONES DEL VEEDOR POR PARTE DE LA AUTORIDAD COMPETENTE	10 DÍAS DESDE LA ELEVACIÓN	ARTÍCULO 42
DESIGNACIÓN DEL ASPIRANTE	DENTRO DE LOS 15 DÍAS ANTES DE LA APROBACIÓN DEL DICTAMEN DEL JURADO DENTRO DE LOS 15 DÍAS HÁBILES DE RECIBIR LA AMPLIACIÓN DE FUNDAMENTOS SOLICITADA AL JURADO	ARTÍCULO 44
TOMA DE POSESIÓN DEL CARGO	15 DÍAS DESDE LA ÚLTIMA ACTUACIÓN	ARTÍCULO 45

Como observación final, señalamos la expresión del artículo N° 26, donde se indica que el régimen de concursos corresponde al personal de planta. A nuestro entender, esta norma no limita la posibilidad de concursar para los trabajadores nodocentes que integran la planta transitoria. En el caso de la Universidad de Buenos Aires, el reglamento de concursos aprobado por la comisión paritaria particular establece como requisito contar con al menos seis meses de antigüedad en la planta transitoria Nodocente para poder presentarse a un concurso.

Otro aspecto que consideramos necesario mejorar en la revisión es la unificación de criterios respecto a los plazos, especificando siempre "días hábiles". Actualmente, algunos artículos aclaran este aspecto, mientras que otros solo mencionan "días", lo que puede generar confusión e imprecisión.

2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. ARTÍCULOS 131 A 139

Sistema de Evaluación de Desempeño en el Convenio Colectivo

El convenio, en línea con la lógica establecida en el Escalafón N° 2213/87, incorpora en el **Título 9** un capítulo dedicado al sistema de evaluación de desempeño. Dicho sistema se basa en el análisis de las “competencias, aptitudes y actitudes del trabajador, así como en el logro de objetivos o resultados en sus funciones” (artículo N° 131).

El objetivo del sistema es establecer parámetros de rendimiento laboral colectivo mediante evaluaciones periódicas –anualmente–, con el propósito de generar insumos para la toma de decisiones en políticas de recursos humanos, capacitación e incentivos (artículo N° 132). Al mismo tiempo, permite evaluar el desempeño individual de cada trabajador o trabajadora, aplicar correcciones en caso de detectar desempeños insuficientes y otorgar gratificaciones a quienes alcancen un cumplimiento óptimo.

El artículo N° 40 del convenio, junto con el artículo N° 133, establece la posibilidad de utilizar las evaluaciones en los sistemas de concursos, remitiendo su análisis y reglamentación a las comisiones paritarias de nivel particular. Dichas comisiones pueden prever la vinculación entre la evaluación de desempeño y la ponderación de antecedentes por antigüedad.

El sistema de evaluación se basa en una escala de calificación del 1 al 10 y está a cargo de un órgano evaluador colegiado –no unipersonal–, en el cual debe participar el jefe inmediato superior del agente evaluado (artículo N° 134). El promedio de calificación de los ítems evaluados no podrá ser inferior a 5 puntos.

Criterios de Evaluación

Las pautas que considerar en la evaluación incluyen:

- a) Nivel de presentismo y puntualidad.
- b) Responsabilidad.
- c) Conocimiento del área de desempeño.
- d) Iniciativa.
- e) Eficiencia, eficacia y creatividad.
- f) Espíritu de colaboración.
- g) Actitud de superación.
- h) Corrección personal.
- i) Sanciones disciplinarias durante el período evaluado.

Para el tramo superior, se añaden los siguientes criterios:

- j) Capacidad de planificación y organización.
- k) Habilidades de conducción y liderazgo.
- l) Objetividad y compromiso en la gestión del área.
- m) Aptitud para evaluar a otros.

El sistema combina pautas de evaluación objetivas, como el presentismo y la puntualidad, con otras de carácter subjetivo, como la corrección personal, lo que puede generar margen de interpretación y conflictos.

El artículo N° 135 establece que la calificación debe ser notificada al agente en un plazo de 5 días. En caso de disconformidad, este podrá elevar su reclamo a la Junta Superior de Calificaciones, un organismo integrado por cinco miembros con jurisdicción en toda la universidad, cuya composición será reglamentada por la comisión paritaria de nivel particular (artículo N° 136).

Resolución de Conflictos

El procedimiento de resolución de conflictos derivados de disconformidades con la calificación establece un quórum de 3 sobre 5 miembros. Las decisiones se adoptan por mayoría de votos y la asociación sindical puede designar un veedor o veedora (artículo N° 137). La Junta tiene un plazo de 15 días hábiles para expedirse y deberá notificar al recurrente dentro de los 5 días hábiles siguientes, cerrando así la vía administrativa y registrando los resultados en el legajo del agente.

Asimismo, el artículo N° 139 prevé un sistema de evaluación trienal de los evaluadores, con el fin de medir su objetividad y eficiencia.

Consideraciones Finales

Cabe recordar que el artículo N° 113 del convenio establece que las licencias contempladas en los artículos N° 100 (licencias sin goce de haberes), N° 101 (permisos particulares) y N° 102 (permisos excepcionales) serán consideradas en la evaluación del agente.

Desde nuestra perspectiva, estos sistemas de evaluación han quedado obsoletos, son de difícil implementación en universidades medianas y pequeñas, y prácticamente imposibles de aplicar en instituciones de gran tamaño.

Su implementación requiere una gran inversión de recursos humanos y tiempo de trabajo, genera una alta conflictividad y repercute negativamente en el clima laboral.

Si bien reconocemos la importancia de contar con herramientas de evaluación institucional, consideramos que estas no deben centrarse exclusivamente en el desempeño individual de los trabajadores. Menos aún deberían estructurarse sobre la base de que la tarea evaluadora sea llevada a cabo por agentes permanentes del sistema, quienes luego deben convivir con el malestar que tales evaluaciones pueden generar en sus subordinados.

En la Universidad de Buenos Aires, las evaluaciones de desempeño no se realizan en los términos establecidos en el convenio. Esto no responde a una actitud de incumplimiento o rebeldía, sino a la impracticabilidad, el alto costo, la ineficiencia y la conflictividad que su implementación acarrearía.

III. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. ARTÍCULOS N° 140 A 148

Régimen Disciplinario en el Convenio N° 366/2006

El Convenio N° 366/2006 establece, en su Título 10, los lineamientos básicos de un sistema disciplinario general, con pautas mínimas que luego se articulan con normativas específicas adoptadas por cada universidad. En el caso de la Universidad de Buenos Aires, el EPNDUBA contiene un capítulo disciplinario (Capítulo IV, artículos 6 a 20), que complementa y conforma, en su conjunto, el régimen aplicable.

Esto da lugar a una regulación compuesta por normas estatutarias vigentes adoptadas por cada universidad en el ejercicio de su autonomía, las disposiciones del convenio y, eventualmente, normas surgidas de las comisiones paritarias de nivel local. Este esquema normativo, complejo y disperso, dificulta su interpretación por parte de los trabajadores nodocentes. Por ello, consideramos que sería deseable analizar y diseñar un sistema único general y simplificado.

Sanciones Disciplinarias

El artículo 140 del convenio establece las siguientes sanciones:

- Apercibimiento
- Suspensión de hasta 30 días
- Cesantía
- Exoneración

Las condiciones de aplicación de cada una de estas sanciones siguen la lógica clásica del derecho administrativo, bajo los siguientes criterios:

- Se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que establezcan las leyes vigentes.
- Las suspensiones se cumplirán sin prestación de servicios ni percepción de haberes, en la forma y los términos que determine la reglamentación.
- El cómputo de las sanciones será independiente y acumulativo por cada infracción, pudiendo aplicarse en un solo acto.
- Ningún trabajador podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa.
- Toda sanción deberá ser graduada considerando la gravedad de la falta, los antecedentes del agente y los perjuicios ocasionados.

Desde una perspectiva iuslaboralista, la disposición que permite el cómputo independiente y acumulativo de sanciones en un solo acto resulta incongruente con el principio protectorio del derecho del trabajo. La acumulación retroactiva de sanciones contradice el criterio correctivo de la disciplina laboral, que debe aplicarse de forma contemporánea al incumplimiento y no utilizarse como un mecanismo punitivo destinado a forzar la disolución del vínculo laboral.

Causales de Sanción

- **Apercibimiento (Artículo 141):**
 - a) Incumplimiento injustificado del horario de trabajo, conforme a la reglamentación acordada en la Comisión Negociadora de Nivel General.
 - b) Falta de respeto leve a miembros de la comunidad universitaria o al público.
 - c) Negligencia menor en el cumplimiento de las funciones.

- **Suspensión (Artículo 142):**
 - a) Inasistencias injustificadas que no superen 12 días discontinuos en un período de 12 meses.
 - b) Falta de respeto grave a miembros de la comunidad universitaria o al público, salvo que su magnitud amerite una sanción mayor.
 - c) Incumplimiento deliberado y no grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo.
 - d) Reincidencia, reiteración o agravamiento de las causales de apercibimiento.

- **Cesantía (Artículo 143):**
 - a) Inasistencias injustificadas que superen 12 días discontinuos en un período de 12 meses.
 - b) Abandono de servicio, configurado cuando se registren 6 o más inasistencias injustificadas consecutivas, habiéndose intimado fehacientemente al agente a retomar sus funciones sin que lo hiciera dentro de los dos días siguientes.
 - c) Falta de respeto de tal gravedad que afecte a las personas o a la institución universitaria, desaconsejando su continuidad en el empleo.
 - d) Incumplimiento deliberado y grave de las obligaciones del régimen de empleo.
 - e) Acumulación de 30 días de suspensión en los 12 meses previos.
 - f) Situaciones previstas en el artículo 21, incisos a) o d), en el último caso solo cuando la sanción sea de cesantía.

- **Exoneración (Artículo 144):**
 - a) Falta grave que cause un perjuicio material o moral a la institución universitaria.
 - b) Condena firme con inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos.
 - c) Sentencia condenatoria firme por delitos contra la Administración Pública o cualquier institución universitaria nacional.
 - d) Situaciones previstas en el artículo 21, incisos b), c), d) o e), en este último caso solo si la sanción impuesta fue de exoneración.

Diferencias entre Cesantía y Exoneración

Como señala Palacios (2013: 1137): *"La cesantía y la exoneración son sanciones expulsivas, es decir, aquellas que afectan directamente el derecho a la estabilidad en el empleo público, ya que ponen fin a la relación laboral sin la voluntad del agente. La diferencia entre ambas radica en que la exoneración conlleva un mayor tiempo de rehabilitación para poder volver a acceder a un cargo en la administración pública."*

Procedimiento Disciplinario

El artículo 145 establece que, conforme al principio de estabilidad del empleo público, la aplicación de una sanción requiere la instrucción de un sumario previo, garantizando el derecho de defensa del imputado. Este sumario deberá concluirse en un plazo de 6 meses, prorrogable por causa justificada. Sin embargo, algunas sanciones pueden aplicarse sin sumario previo, entre ellas:

- Apercibimientos.
- Suspensiones por inasistencias injustificadas.

- Cesantías por inasistencias injustificadas, abandono de servicio o acumulación de suspensiones.
- Cesantías por condena firme para ejercer cargos públicos o delitos contra la administración pública.

En estos casos, la sanción se resolverá directamente sobre prueba documental, ya que se consideran causales objetivas que no requieren trámite probatorio adicional. No obstante, el trabajador podrá presentar recurso de reconsideración y, subsidiariamente, recurso jerárquico si existen elementos que lo justifiquen.

Asimismo, el artículo 146 permite la aplicación de suspensiones preventivas con pago de haberes y/o traslados transitorios, cuando sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos investigados.

Prescripción y Autonomía del Proceso Disciplinario

- La acción disciplinaria por apercibimientos y suspensiones prescribirá a los 6 meses de cometida la falta (artículo 147).
- La iniciación de un sumario interrumpe la prescripción.
- El artículo 148 establece que el proceso administrativo es independiente de un eventual proceso judicial derivado de los mismos hechos.

Reflexión Final

Desde nuestra perspectiva, resulta imprescindible alcanzar acuerdos paritarios a nivel general o, en su defecto, a nivel particular dentro de cada universidad, que permitan unificar los sistemas disciplinarios, evitando la dispersión normativa y reduciendo la discrecionalidad en la interpretación de las sanciones.

Consideramos fundamental incorporar el principio protectorio del derecho laboral y abandonar la lógica puramente administrativista, garantizando que las sanciones tengan un enfoque correctivo y no meramente punitivo.