



**TRABAJO FINAL DE LA CARRERA LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR.**

**TEMA: HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO
COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES
UNIVERSITARIOS: Cambios y Permanencias en la
Facultad Regional del Neuquén.**

Alumna: Anahí Silvana Pérez – Facultad Regional del Neuquén

Profesor: Lic. Adrián Verón

Índice	
Resumen	4
Palabras claves:	5
Introducción:	6
Objetivo General:	7
Objetivos Específicos:	7
Capítulo I: Homologación	8
Definición e Importancia.	8
Procedimiento.....	9
Capítulo II: Historia de los convenios colectivos de trabajo: su ingreso en la universidad.	13
Breve reseña de la legislación laboral en Argentina.	13
Primeros Convenios Colectivos de Trabajo en las Universidades.....	16
Capítulo III: Negociación Colectiva y Convenio Colectivo de Trabajo: Aproximaciones al caso particular de los Docentes Universitarios.	19
Derecho del Trabajo.....	19
La jerarquía de las normas jurídicas: El lugar que ocupa el CCTDU.....	20
Aproximaciones al caso particular del CCT de Docentes Universitarios.	23
Capítulo IV: El Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios. ..	26
El Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios.	26
Disposiciones Transitorias: Artículo N° 73 Docentes Interinos.	31
Capítulo V: Aplicación del CCTDU en otras universidades nacionales.	33
Plena Vigencia del CCTDU en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata.	33
El caso especial de la UBA (Universidad Nacional de Buenos Aires).	35
Capítulo VI: El trabajo de los docentes universitarios.	37
Docencia Universitaria como Profesión.	37

Categorías docentes dentro de la UTN y el Ingreso a la Carrera Académica.....	38
Ordenanza N° 474/1985- Licencias, Justificaciones y Franquicias del personal Docente de la UTN.....	42
Trabajo de campo: análisis de documentos, entrevistas y encuestas.	44
Análisis de Documentos.	44
Análisis de entrevistas y encuestas.	48
Conclusión:	52
Anexos	54
Anexo I: Boletín Oficial de la República Argentina N°33.163 donde se publica la homologación del CCTDU.	54
Anexo II: Fig 1. Representación de Pirámide de Kelsen, donde se puede visualizar la jerarquía de las normativas dentro de la UTN.	56
Anexo III: Nota presentada para solicitar autorización para realizar trabajo de campo.	57
Anexo IV: Acta de reunión de comisión negociadora de nivel particular sobre el CCTDU.	58
Anexo V: Resolución de Consejo Superior N°581/2019 que avala lo actuado en la reunión de paritaria indicadas en Anexo II.	60
Anexo VI: Nota enviada desde el Rectorado a la Regional del Neuquén solicitando relevamiento de docentes que ingresarían por artículo 73 del Convenio.....	62
Anexo VII: Acta de reunión de comisión negociadora de nivel particular donde se modifican algunos puntos acordados en la reunión anterior	63
Anexo IX: Cuadro1. Cuadro comparativo del considerando y articulado de las Resoluciones 1997/2018 y N°1033/2019, relacionadas a solicitudes de licencias por mayor jerarquía.	68
Anexo X: Preguntas direccionadas al Decano, Jefa de Personal y Delegado de FAGDUT, para lograr la triangulación de la información.	69
Anexo XI: Entrevistas transcritas completas.	70

Entrevista al Decano de la Facultad Regional del Neuquén, Ing. Pablo Liscovsky, realizada el día 18 de Octubre de 2019.-.....	70
Entrevista a la jefa de personal de la Facultad Regional del Neuquén realizada el día 21 de Octubre de 2019.-	73
Entrevista realizada al Delegado Normalizador de FAGDUT, Lic. Gustavo Laz, el día 24 de Octubre de 2019.-	75
Anexo XII: Modelo y encuestas realizadas al personal docente de la FRN.	77
Anexo XIII: Gráfico 1	96
Anexo XIV: Gráfico 2.....	96
Anexo XV: Grafico 3.....	97
Anexo XVI: Gráfico 4.....	97
Bibliografía citada.....	98

Resumen

Los Convenios Colectivos de Trabajo, producto de las negociaciones colectivas, han sido un logro de muchos de los sectores trabajadores de la Argentina, pero el camino transitado hasta su Homologación, ha implicado diferentes niveles de negociaciones, planteos, acuerdos y desacuerdos.

Éste sería el caso del Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes de Instituciones Universitarias que fue homologado por Decreto N°1246/2015 para ser aplicado a todos los Docentes de Nivel Universitario y Preuniversitario de la Argentina.

Este convenio fue producto de una larga lucha de los diferentes sindicatos docentes ante el CIN (Consejo Interuniversitario Nacional); en la actualidad, a más de 4 años de su Homologación, todavía hay Universidades que están realizando paritarias en comisiones de negociación de nivel particular para establecer los mecanismos de su implementación.

El trabajo desarrollado en la presente investigación de carácter descriptiva-explicativa, intenta identificar y describir los cambios que sucedieron a la Homologación del Convenio antes mencionado, en la Facultad Regional del Neuquén de la Universidad Tecnológica Nacional. Esto implicó una amplia búsqueda de información a nivel jurídico –normativo legal, por la naturaleza de la temática, ya que se está dando tratamiento a la Homologación de una convención colectiva, que se introduce para convivir o desplazar a otras normativas que ya existían con anterioridad, como los Estatutos Universitarios, con todo lo que en ellos se encuentra normado para las Universidades.

Se encontraran con un trabajo de campo, que involucra al personal docente y autoridades de la Facultad Regional del Neuquén de la Universidad Tecnológica Nacional y que arrojó entre otras conclusiones que existe un bajo nivel de conocimiento de la existencia y contenido del Convenio por parte de los docentes; que hay disparidad de pensamientos sobre si su homologación mejora o no la situación laboral del docente, pero sobre todo hay heterogeneidad de pensamientos sobre si va en contra de los Estatutos y la Autonomía Universitaria.

Sin embargo, a la fecha, permanecen las normativas que estaban vigentes con anterioridad a la homologación del convenio, generándose paulatinamente un híbrido en las reglamentaciones.

Es decir, que el Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios se está introduciendo en la UTN-FRN por etapas, paulatinamente, a través de mecanismos generados para tal fin, provocando en una primera instancia la introducción de docentes interinos, con 5 o más años de antigüedad, al proceso de carrera académica.

Palabras claves: convenio colectivo de trabajo, derechos laborales, docentes universitarios, homologación, instituciones universitarias.

Introducción:

El convenio colectivo de trabajo de docentes de instituciones universitarias (en adelante CCTDU) fue homologado por Decreto N° 1246/2015 y publicado en Boletín Oficial de la Nación N° 33.163 (Ver Anexo I).

Ésta negociación colectiva es el resultado de una larga lucha de los gremios docentes para mejorar la calidad laboral y al ser aprobado por Decreto Nacional, las Universidades tiene la obligación de hacerlo cumplir, implementando los mecanismos necesarios para su correcta interpretación y ejecución.

El Decreto establece en su artículo N°3 - Ámbito de aplicación- que será para todo territorio donde las Instituciones Universitarias nacionales tengan actividades de cualquier tipo que sea, con las limitaciones sobre extraterritorialidad que impongan las normas de Derecho laboral argentino. Es decir, que si no se implementa este convenio, no se estaría cumpliendo con la normativa vigente.

Describir los cambios y permanencias que suceden a la homologación de un Convenio Colectivo de Trabajo que corresponde al sector docente, dentro de una Institución Universitaria como es la Facultad Regional del Neuquén (FRN) de la Universidad Tecnológica Nacional, implica una amplia búsqueda de bibliografía relacionada, como también la acción de indagar, consultar y repreguntar a los actores institucionales involucrados, directa o indirectamente, en la aplicación de esta normativa de carácter nacional.

En el desarrollo del presente trabajo se podrá visualizar una gran búsqueda de documentación e información obtenida de diversas Universidades sobre la implementación del CCTDU, que sirven de referencia para entender los mecanismos que se aplican fuera de la UTN, como también la definición de conceptos básicos que ayudan a entender la problemática. Asimismo, se pone especial atención al conocimiento que poseen los docentes universitarios alcanzados por el CCTDU de la FRN respecto a los cambios laborales que esta normativa establece, como también la triangulación de la información que se realiza a partir de los datos brindados por el Decano de la Facultad, el área de Personal y los representantes gremiales.

Surge entonces la necesidad de entender cuáles son los cambios institucionales que genera la aprobación de una nueva normativa que modifica la legislación

vigente y qué nivel de información sobre sus derechos y obligaciones poseen los docentes universitarios.

¿Cuánto tiempo demora una institución en concretar en acciones una normativa de carácter nacional sobre derechos laborales? ¿Qué mecanismos utiliza la Universidad para adaptarse a nuevas normativas? ¿Qué cambios a nivel de gestión y administrativos se deben realizar? Y en particular, ¿Cuáles son los cambios y permanencias que sucedieron a la homologación del CCTDU en la Facultad Regional del Neuquén?

Objetivo General: Describir los cambios y permanencias que sucedieron a la homologación del CCT de los docentes universitarios en la Facultad Regional del Neuquén.

Objetivos Específicos:

- Realizar un relevamiento de bibliografía existente sobre el tema.
- Confeccionar instrumentos de recolección de datos que permitan obtener información confiable.
- Elaborar conclusiones.
- Redactar Informe Final.

Capítulo I: Homologación

Definición e Importancia.

¿Qué significa Homologación? Si buscamos el significado de este término podemos encontrar diferentes resultados ya que es una palabra que se utiliza en distintos ámbitos.

En este caso se tomará la definición de la Real Academia Española, para luego desarrollarlo en un sentido jurídico y académico.

Según la Real Academia Española, homologar significa equiparar, poner en relación de igualdad dos cosas; si es dicho de una autoridad, significa contrastar el cumplimiento de determinadas especificaciones o características de un objeto o de una acción.¹

Desde su diccionario jurídico y para el Derecho Administrativo, la homologación es el... "Procedimiento destinado a la comprobación por parte de la Administración de que el prototipo, tipo, modelo de un producto respeta los requisitos establecidos por la reglamentaciones técnicas y administrativas que les resulte de aplicación..."²

En cuanto a su origen etimológico, homologar tiene su origen en la lengua griega *homologos* que significa "acordar". Los sinónimos que se pueden emplear para el término homologar son aprobar, comprobar, verificar, constatar, registrar.

En inglés, la palabra homologar se escribe "*approved*", "*recognized*".³

Si lo pensamos desde el **ámbito jurídico**, homologar es un acto administrativo del juez o la autoridad competente en el cual debe de confirmar actos, convenios, y sentencias para hacerlos firmes.⁴

Sin embargo, dentro de la Universidades podemos encontrar que existe diversa documentación que se debe homologar; tal es así el caso más conocido de los títulos; en el área académica, la homologación se refiere al reconocimiento de títulos, diplomas y/o notas por parte de una institución pública correspondiente, a fin

^{1,2} Real Académica Española- Diccionario de la lengua española-Edición del Tricentenario- Actualización 2018- Madrid-España Referenciado de: <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=homologar>

^{3,4} "Homologar". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/homologar/> Consultado: 16 de septiembre de 2019, 03:48 pm.

de que estos documentos sean reconocidos en el extranjero por otras instituciones académicas.

De esta manera, el estudiante puede continuar sus estudios en el extranjero o, incluso, el profesional puede buscar empleo en su profesión.⁵

Cabe mencionar que cada país establece el procedimiento y los requisitos que deben de ser presentados para la respectiva homologación.

Si miramos la página web del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda de la Nación Argentina, en la sección Homologación de Títulos Educativos, podemos acceder a la información y requisitos de homologación de títulos de diferentes niveles.

En lo que respecta a Títulos Universitarios Extranjeros, se puede homologar a través del Ministerio de Educación, cuando existen convenios entre los países, como a través Universidades Nacionales de Gestión Estatal, cuando no existen convenios. En la sección de convalidaciones de Títulos Universitarios Extranjeros, y de acuerdo a cómo se presenta la información, se podría entender a la homologación como sinónimo de convalidación.⁶

En relación a los convenios, para Krotoschin la homologación es un instrumento del gobierno para controlar el sistema de convenciones colectivas y que el convenio colectivo no dé lugar a situaciones disvaliosas. Es un acto que refrenda y convalida lo resultado por las partes sin posibilidad de modificar o alterar el contenido.⁷

Por otro lado, para Lorenzetti, el acto homologatorio le “pone el traje de ley” al convenio colectivo.⁸

Procedimiento.

El procedimiento de homologación de documentos y normativas difiere dependiendo el tipo de documentación que se desea homologar y ante que autoridad u órgano.

⁵ "Homologación". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/homologacion/> Consultado: 16 de septiembre de 2019, 03:50 pm.

⁶ Convalidación de Títulos Universitarios Extranjeros- Secretaria de Políticas Universitarias Sitio Oficial: <https://convalidaciones.siu.edu.ar/>

⁷ Krotoschin, Ernesto, Tratado práctico de derecho del trabajo, 2* ed, Depalma, Buenos Aires, 1985, p 737

⁸ Lorenzetti, Ricardo, convenciones colectivas de trabajo, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 1988, p. 138

Es interesante pensar cómo es el procedimiento para Homologar un Convenio Colectivo de Trabajo y cuál es la intervención estatal en materia de negociación colectiva.

En su carácter de autoridad de aplicación, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN ARGENTINA, se encarga de las convenciones colectivas de trabajo, en especial, de los acuerdos paritarios.

El abogado Horacio E. Bueno, escribió una columna de opinión denominada....”La intervención estatal en la negociación colectiva. Homologación de convenios colectivos”, donde brinda algunos lineamientos generales sobre el tema y lo explica de una manera muy clara.

Este abogado menciona que los convenios colectivos de trabajo, como actos jurídicos, tienen un trato distinto a los de naturaleza privada dado su incidencia en lo macroeconómico.

La Ley N° 14.250 rige las disposiciones que se establecen para las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial.

Las normas originadas en las mismas, que sean homologadas por la autoridad de aplicación, **se aplicarán a todos los trabajadores de la actividad** o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran y a todos los empleadores, **invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones.**

En el ordenamiento jurídico argentino, los convenios colectivos adquieren eficacia general desde el momento de su homologación. El artículo N° 4 de la ley 14.250 establece que será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.⁹

Una vez suscripto el convenio, las partes conjuntamente deberán solicitar a la autoridad de aplicación la homologación del mismo, cumpliendo con una serie de requisitos tales como:

- * Presentar tres ejemplares originales e íntegros del acuerdo.

⁹BUENO, Horacio E. (18/02/2019). Abogados.com-La intervención estatal en la negociación colectiva. Homologación de convenios colectivos. Bs. As. Arg. Referenciado de: https://www.abogados.com.ar/la-intervencion-estatal-en-la-negociacion-colectiva-homologacion-de-convenios-colectivos/22952#_ftn1

- * Ratificar ante la autoridad de aplicación las firmas contenidas en el acuerdo y en la solicitud de homologación celebrándolo en audiencia, a partir de la cual comienza a contar el plazo previsto en el artículo N° 6° de la Ley 23.546.¹⁰
- * Acompañar aquella información o documentación que hubiese requerido el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Conforme Artículo N° 4 de la ley 14.250, la homologación resulta necesaria para comenzar a regir y para tener aplicación generalizada a todos los trabajadores y los empleadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que esas convenciones se refieran, sin perjuicio de que invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Según la ley, la homologación se considera como un acto fundado, causado y/o motivado que debe establecer los ámbitos personal, territorial y temporal de aplicación sin que pueda ser menor a 6 meses.

La homologación deberá producirse dentro de un plazo de **30 días** de recibida la solicitud siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos al efecto (Art. N° 6 de la ley 23.546). Los días se cuentan como hábiles administrativos (art. N° 8).

Partiendo de la norma existen dos características que la ley le atribuye a la homologación:

- La entrada en vigencia y la aplicación generalizada.
- Dar paso al registro y publicación.

El texto de los Convenios Colectivos debe ser publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

La Administración podría:

- * Observar algún punto y dar traslado a las partes para que sean subsanadas, fundado en cuestiones de legalidad o forma.

¹⁰ Infoleg- Información Legislativa- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Presidencia de la Nación. Convenciones Colectivas de Trabajo- Decreto 1135/2004 – Ley N° 23.546-2004 Referenciado de : <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/21112/texact.htm>

- * Mantener silencio durante el plazo de 30 días hábiles administrativos que daría lugar a la homologación tácita.
- * Homologar.
- * Denegar la homologación fundado en cuestiones de legalidad ante el incumplimiento de las observaciones realizadas a las partes.

Si bien durante mucho tiempo no fue necesario invocar la homologación tácita, últimamente, ante los conflictos relacionados por el silencio de la administración que en algunas circunstancias distingue entre gremios amigos y enemigos, se invoca para comenzar a aplicar los convenios.¹¹

Ahora bien, ¿cuál es la naturaleza del Convenio Colectivo de Trabajo no homologado? Es un acto nulo, inexistente.

¹¹ BUENO, Horacio E.- Abogados.com-La intervención estatal en la negociación colectiva. Homologación de convenios colectivos. (18/02/2019). Bs. As. Arg. Referenciado de: https://www.abogados.com.ar/la-intervencion-estatal-en-la-negociacion-colectiva-homologacion-de-convenios-colectivos/22952#_ftn1

Capítulo II: Historia de los convenios colectivos de trabajo: su ingreso en la universidad.

Breve reseña de la legislación laboral en Argentina.

Sin dudas, para lograr dimensionar la importancia de los convenios colectivos de trabajo hoy, debemos remitirnos a las primeras conquistas laborales en Argentina. Para esto, se va a realizar un breve recorrido por las normativas que se fueron aprobando en relación a derechos laborales, tomando la información del texto “Historia del derecho laboral argentino” Publicado por la Cámara Argentina de Comercio y Servicios.¹²

En principio, la ley N° 46.661 sancionada en 1905 respecto al descanso dominical, fue la primera normativa laboral en Argentina, reconocida como “Ley Obrera”.

Durante el debate de esta Ley, se plantearon por primera vez problemas básicos de la legislación laboral en el país.

Esta Ley, fue propuesta por el Diputado Nacional Alfredo Palacios, y fue el cimiento de la lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores.¹³

Dos años después, en 1907, el mismo Diputado logró que se sancionará la Ley N° 5.291 que regulaba el trabajo de mujeres y niños; esta ley intentaba incorporar nuevas ideas sobre problemas sociales de la época, estableciendo, por ejemplo, la prohibición de la contratación de niños menores de 10 años.

En ese mismo año un decreto presidencial creó el Departamento Nacional del Trabajo, germen del actual Ministerio de Trabajo. El Congreso sancionó, en 1912, la Ley Orgánica 8999 que ampliaba las funciones de dicho Departamento.

Argentina fue así uno de los primeros países en el mundo en tener una dependencia estatal especialmente dedicada a tratar y solucionar problemas inherentes a las relaciones laborales.

En el año 1915 se logra legislar en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se sancionó la Ley 9688 que estuvo vigente, hasta el

¹² Historia del derecho laboral argentino-Cámara Argentina de Comercios y Servicios- - Unidad de Estudios y Proyectos Especiales-Enero 2018- Referenciado de:

https://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20Argentino.pdf

¹³ Noticia -Hace 110 años se sancionaba la Ley de Descanso Dominical-Asociación de empleados de comercio Rosario -06/09/2015. Referenciado de <https://www.aecrosario.org.ar/hace-110-anos-se-sancionaba-la-ley-de-descanso-dominical>

año 1991, con distintas modificaciones. Fue modelo y precursora en todo el continente americano. En ella se estableció la responsabilidad del empleador para casos determinados, como también una serie de compensaciones económicas en favor del trabajador. Finalmente, fue derogada y reemplazada por la Ley 24.028, que entre 1991 y 1995 funcionaría como “puente” entre ella y la actual Ley de Riesgos del Trabajo 24.557, de 1995.¹⁴

En el año 1929 se sancionó la Ley 11.544, la cual reguló la duración de la jornada laboral y se encuentra vigente hasta hoy en día. En ella se estableció que las jornadas no pueden superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales.

En el año 1933 se sancionó la Ley 11.723, a través de la cual se introdujeron algunos beneficios como indemnizaciones y vacaciones pagas para los trabajadores de comercio.

Luego de numerosos reclamos del sector sindical, en el año 1945, y a través del Decreto 1740, el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Juan Domingo Perón generalizó el derecho a gozar de vacaciones pagas a los trabajadores de todos los sectores.

En materia de protección al trabajo femenino, en 1934 se sancionó la Ley 11.933 a través de la cual se estableció la licencia por maternidad obligatoria desde los 30 días previos al nacimiento, y hasta los 45 días posteriores.

En la década del 40 comenzaron a surgir los primeros estatutos profesionales, destacándose el estatuto del personal bancario y de los trabajadores a domicilio. Se propiciaron la constitución y el fortalecimiento de los sindicatos, concebidos en aquel momento como factores de transformación social y que colaboraban con la mejora las condiciones laborales.

A través del Decreto 33.302 del año 1945, fueron consagrados por primera vez los conceptos de estabilidad en el empleo, los trabajadores de todas las actividades, el salario mínimo y vital, y el sueldo anual complementario.

Ya entrada la primera presidencia de Perón y, con la reforma de la Constitución Nacional de 1949, el derecho del trabajo obtuvo rango constitucional. Fueron incorporados a la carta magna los derechos al trabajo, a la retribución justa, a la

¹⁴ Historia del derecho laboral argentino-Cámara Argentina de Comercios y Servicios- - Unidad de Estudios y Proyectos Especiales-Enero 2018- Referenciado de:

https://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20Argentino.pdf

capacitación, a las condiciones dignas de trabajo, al cuidado de la salud y el bienestar personal del trabajador y sus familiares, a la seguridad social, al progreso económico y a la agremiación.

Aunque la Constitución Nacional del 49 fue suprimida tras el golpe de Estado de 1955, en 1957 se produjo una nueva reforma constitucional durante la autodenominada “Revolución Libertadora”. Si bien dicha reforma convalidó la derogación de las reformas constitucionales de 1949, incorporó a la carta magna el reconocido artículo 14 bis, especialmente referido a derechos laborales.

En materia de derecho colectivo del trabajo, resulta importante mencionar la sanción de la Ley 14.250¹⁵ de Convenios Colectivos de Trabajo que tuvo lugar en el año 1953 y que aún se encuentra vigente. Desde su surgimiento, el despliegue de los CCT estuvo sujeto a las relaciones de fuerza entre capital y trabajo en las distintas etapas del modo de acumulación capitalista y a su expresión política. Ello propició períodos de expansión y avance en la institucionalización de derechos y períodos de suspensión de las negociaciones colectivas, especialmente durante los regímenes de facto.¹⁶

Esta Ley tuvo diversas modificaciones, entre ellas la Ley 25.877 de Ordenamiento laboral, sancionada en 2004. Siguiendo en el aspecto colectivo de esta rama del derecho, cabe destacar que en 1988 se sancionó la Ley 23.551, la cual hoy se mantiene vigente y regula la actividad interna de las asociaciones sindicales.

Durante la década del 60 comenzaron a dictarse numerosas normas y leyes dirigidas a regular aspectos de las relaciones laborales existentes, de las asociaciones gremiales y de la seguridad social, siendo la de mayor trascendencia la Ley 20.744 (1974) de Contrato de Trabajo, que, con diversas reformas, continúa vigente y constituye el cuerpo normativo fundamental en la materia.

La normativa laboral más reciente para destacar se conforma por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, sancionada en 1991 –con sus consecuentes reformas por

¹⁵ Disposiciones que se establecen para las convenciones colectivas de trabajo- LEY 14.250- Infoleg- texto completo ingresando a: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46379/norma.htm>

¹⁶ Ciolli Vanesa y Szapiro Aníbal- Universidad: Convenio Colectivo de Trabajo y Autonomía Universitaria- Revista Épocas-S/F. Referenciado de: <http://revistaepocas.com.ar/convenio-colectivo-de-trabajo-y-autonomia-universitaria/#ftn1>

Ley 25.345, que tiene como fines destacados la promoción del empleo, la regularización del trabajo no registrado, y la protección de los trabajadores desempleados; o la Ley 25.323 del año 2000, que duplica las indemnizaciones para los casos de trabajo no registrado.

Además, la ya mencionada Ley de Ordenamiento Laboral sancionada en 2004, que vino a regular diversos aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y cuestiones referidas tanto a inspecciones laborales como del derecho colectivo, remitiendo a cuestiones de conflictos colectivos de trabajo y procedimientos de negociación colectiva.

Primeros Convenios Colectivos de Trabajo en las Universidades.

Las Universidades no quedaron exentas de las negociaciones colectivas.

En primera instancia el Artículo 19° de la Ley 24447 estableció:

“...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 Nros. 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.

La negociación laboral a nivel de cada Universidad deberá asegurar que no menos del quince por ciento (15 %) del crédito presupuestario total de la misma sea destinado a otros gastos distintos al gasto en personal.

Queda derogado el decreto N° 1215/92, hasta tanto se celebren los acuerdos colectivos, las Universidades Nacionales podrán otorgar asignaciones complementarias al personal de su dependencia, conforme la reglamentación de sus respectivos Consejos Superiores y dentro de los límites establecidos en el párrafo anterior, el ESTADO NACIONAL destinará durante los ejercicios fiscales 1995 y 1996 recursos financieros que garanticen para ese último año a las Universidades Nacionales un presupuesto que alcanzará como mínimo la cifra de MIL OCHOCIENTOS CUARENTA MILLONES DE PESOS (\$ 1.840.000.000).

Posteriormente, en el año 1995 se crea el Decreto N° 1007/95 que adopta medidas a los efectos de posibilitar la constitución de la Comisión Negociadora del Sector Docente y la conformación de la Comisión Negociadora del Sector No Docente de los niveles general y particular, de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 de la Ley 24.447.

En su considerando, este Decreto mencionaba que era necesario adecuar el régimen jurídico en materia de negociación colectiva tal lo establece la Ley 23.929 del sector docente y Ley 24185 del personal de la Administración Pública (No docentes) al sector universitario.

En este Decreto se establece, entre otros muchos aspectos, que la negociación se realizará en dos niveles: **nivel general y nivel particular.**

Así, en el año 2006, por Decreto 36/2006 se Homologa el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (FATUN), de fecha 16 de Junio de 2005.¹⁷

Según Cremonte Matias en su trabajo “Negociaciones Colectivas” (2009), el hecho de que la FATUN y el CIN logran unificar criterios para homologar el Convenio Colectivo de Trabajo del sector No Docente, sirvió para el sector de docentes universitarios al momento de discutir con el CIN. Es decir, al tener los no docentes su convenio a través de la negociación colectiva prevista en el marco del decreto 1007/95, les facilitaba la discusión en aquellos capítulos generales contemplados para los No Docentes que deberían aprobarse para los docentes porque era ilógico que un empleador le reconozca determinados derechos a un sector de trabajadores y a otro no.¹⁸

A diferencia del sector Docente (a la fecha por lo menos), la UTN incluyó dentro de su Estatuto Universitario a través del artículo 149 el reconocimiento del Convenio Colectivo de Trabajo de los No Docentes, el cual indica textualmente:

¹⁷ Decreto 366/2006, Infoleg, Referenciado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/115242/norma.htm>

¹⁸ Cremonte, Matías, Sanllorenti, Pedro Mariano-Negociación colectiva(2009) Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Referenciado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iec-conadu/20130226030620/123.pdf>

“...El personal No Docente de la Universidad quedará sujeto a las normas del Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado en paritarias particulares dentro la UTN y la APUTN. Ningún agente titular de la Universidad podrá ser separado de su cargo sin sumario previo...”

En conclusión, las Universidades ya tienen experiencias en Homologación de convenios. Sin embargo, el contenido del mismo pareciera que puede llegar a generar mas o menos discusiones en paritarias.

Capítulo III: Negociación Colectiva y Convenio Colectivo de Trabajo: Aproximaciones al caso particular de los Docentes Universitarios.

Derecho del Trabajo.

Para conocer un poco más sobre la función e importancia de los Convenios Colectivos de Trabajo, como resultado de negociaciones colectivas, en principio, sería necesario analizar la concepción sobre el derecho laboral y su división.

En sentido amplio, se puede definir al derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas jurídicas (coercitivas) que regulan la conducta del hombre en sociedad. El derecho debe ser entendido como una unidad sistemática; al derecho del trabajo —como parte del derecho— se lo puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones —pacíficas y conflictivas— que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales —sindicatos y cámaras empresariales— entre sí y con el Estado. Esta definición es la que nos brinda Grisolí y Nunez en su texto Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.

Estos autores también afirman que el derecho del trabajo puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas; dos de ellas constituyen la esencia de su contenido: el derecho individual del trabajo y **el derecho colectivo del trabajo**; a estas dos partes se suman el derecho internacional del trabajo y el derecho administrativo y procesal del trabajo. 1) Derecho individual del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados: por un lado, el trabajador (persona física) y, por el otro, el empleador (persona física o jurídica). 2) Derecho colectivo del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos; por un lado, la asociación profesional de trabajadores (sindicato) y, por el otro, los grupos o entidades representativas de los empleadores (cámaras empresariales), y también el Estado como órgano de aplicación y control. 3) Derecho internacional del trabajo: está constituido por los tratados internacionales celebrados entre distintos países —tratados multinacionales— y esencialmente por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). 4) Derecho administrativo y procesal del trabajo: se ocupa del procedimiento administrativo, esencialmente ante el Ministerio de Trabajo, en el que actúa como veedor, mediador o árbitro en los

conflictos individuales (Servicio de Conciliación Obligatoria) y colectivos (conciliación y arbitraje). También se refiere al procedimiento en la órbita judicial ante los tribunales del trabajo, tanto respecto a conflictos individuales como colectivos.¹⁹

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sustenta que la negociación colectiva es un derecho fundamental y la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo reafirma desde el año 1998.

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato.

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas. Además, potenciar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos es un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.²⁰

La jerarquía de las normas jurídicas: El lugar que ocupa el CCTDU.

Las Universidades Públicas Argentinas deben respetar la jerarquía de las normas que la regulan; pero ¿qué lugar ocupa el CCTDU en las Universidades Nacionales? Para averiguarlo analizaremos la pirámide de Kelsen.

¹⁹ Grisolía, J. A., & Nunez, P. F. (2003). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ediciones Depalma.

²⁰ Negociación colectiva y relaciones laborales. Organización Internacional del Trabajo (OIT) referenciado de: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>

Ésta pirámide representa gráficamente la idea de sistema jurídico escalonado. De acuerdo con Kelsen, el sistema no es otra cosa que la forma en que se relacionan un conjunto de normas jurídicas y la principal forma de relacionarse éstas, dentro de un sistema, es sobre la base del principio de jerarquía. O sea, las normas que componen un sistema jurídico se relacionan unas con otras de acuerdo con el principio de jerarquía. Imaginemos una pirámide escalonada: pues en la cúspide de la pirámide se situaría la Constitución de un Estado, en el escalón inmediatamente inferior las leyes, en el siguiente escalón inferior los reglamentos y así sucesivamente hasta llegar a la base de la pirámide, compuesta por las sentencias (normas jurídicas individuales)²¹.

Se presenta una construcción de pirámide kelseniana con las normativas propias de la UTN. Ver Fig. 1

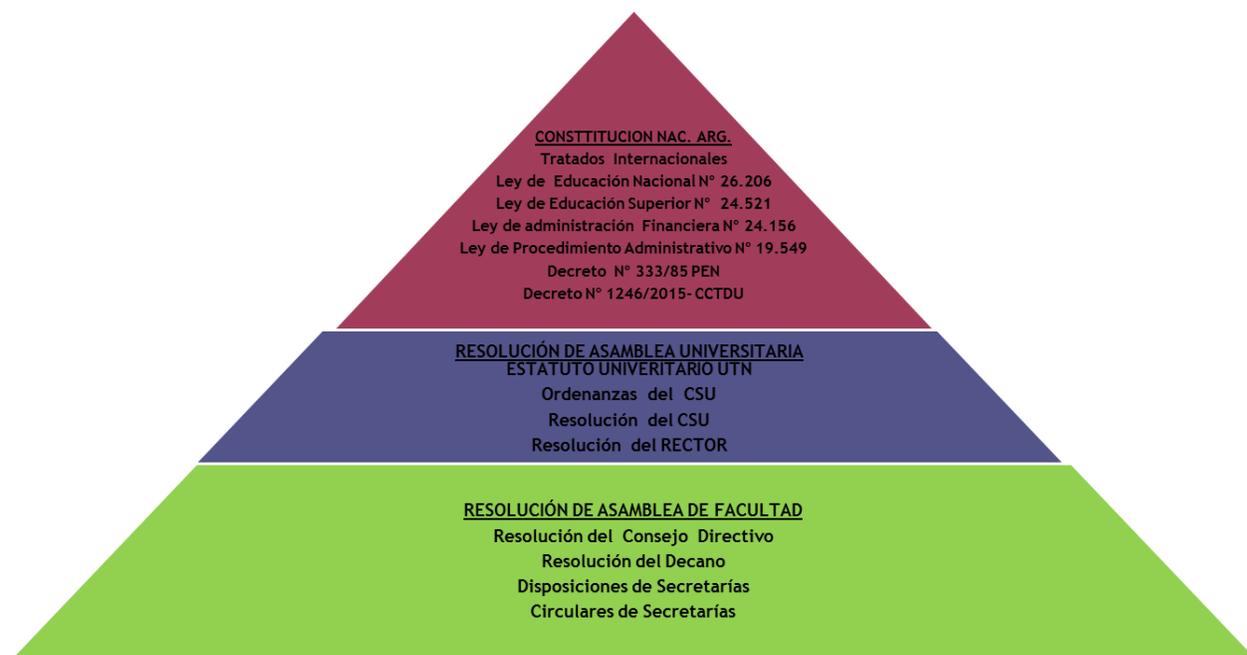


Fig 1. Representación de Pirámide de Kelsen, donde se puede visualizar la jerarquía de las normativas dentro de la UTN. (Elaboración propia, ver Anexo II)

Esta pirámide muestra que en la cúspide se encuentra la Constitución de la Nación Argentina, Ley Suprema, que entre otros derechos y obligaciones establece el derecho al trabajo estable y las negociaciones colectivas. Debajo de la Constitución

²¹ M.D.A. Isela Gpe. López López. Ponencia -El imperio del derecho-s/f- Descargado de [:https://sc.jalisco.gob.mx/sites/sc.jalisco.gob.mx/files/el_imperio_del_derecho_ponencia_0.pdf](https://sc.jalisco.gob.mx/sites/sc.jalisco.gob.mx/files/el_imperio_del_derecho_ponencia_0.pdf)

encontramos los Tratados Internacionales y posteriormente, las Leyes que atañen a las Instituciones de Educación Superior como la Ley de Educación Nacional, de Educación Superior, de Administración Financiera, de Procedimientos Administrativos. Luego siguen los Decretos Nacionales, como el N° 333/1985 que establece el formato de documentación para la administración pública y el Decreto 1246/2015, correspondiente al CCTDU.

En los escalones que continúan encontramos el Estatuto Universitario que se aprueba en Asamblea Universitaria y las normativas emitidas, tanto por el Consejo Superior, como por el Rector. En el último escalón se encuentran las normativas emitidas por la Asamblea de Facultad como por el Consejo Directivo y Decano de cada Facultad Regional.

Desde la parte legal, el Abogado Anibal Paz afirma que el CCTDU al ser Homologado tiene un carácter normativo superior a los propios Estatutos Universitarios y por ende superior a las Ordenanzas y Resoluciones dictadas en consecuencias de los mismos. Ante la colisión de dos normas debe prevalecer, por sobre la autonomía universitaria el derecho del trabajador-docente. Por esta razón, varios EU (Estatutos Universitarios) han sido modificados para receptor las novedades introducidas por el CCTDU.

Vanesa Ciolli y Aníbal Szapiro en una columna escrita para la Revista épocas sobre CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y AUTONOMÍA UNIVERSITARIA realizan el planteo sobre la supuesta violación de la autonomía universitaria, lo que fue el principal argumento esgrimido por las Universidad Nacionales para aceptar sólo parcialmente el contenido del CCT. Su justificación es que, frente a una colisión entre el estatuto y el CCT, lo que debe prevalecer es el estatuto.

Sin embargo, estos autores afirman que esta idea contiene algunos aspectos engañosos debido a que el espíritu y la historia de la autonomía universitaria constituyen un piso de derechos que garantizan el funcionamiento de la institución y la libertad de los integrantes de la comunidad universitaria frente a los posibles embates externos; pero de ninguna manera puede obrar como techo a los derechos de una parte esencial de su funcionamiento, como lo es el cuerpo docente. La autonomía nació como instrumento para preservar los derechos de los miembros

de un gremio; utilizarla en su contra es darle un sentido pernicioso y regresivo que nada tiene que ver con su razón de ser.

En segundo lugar, los estatutos universitarios no son una realidad legal que deba permanecer anquilosada sino que, bien por el contrario, deben adaptarse a las realidades cambiantes que expresen el acuerdo de la comunidad que la integra. Por ello, el propio estatuto prevé los mecanismos para su modificación. Si los estatutos no cambian mientras la comunidad sí lo hace, entonces dejan de cumplir su principal función: la de ser los elementos legales reguladores de los acuerdos de los integrantes que la componen.²²

Y si se piensa desde esta óptica, la realidad es que los estatutos se crean y aprueban para regir las acciones de la comunidad universitaria, pero no debería ser un condicionante. Si la realidad cambia, el Estatuto debería cambiar acorde a esta realidad, cumpliendo su función como herramienta normativa, no limitante del accionar de la Universidad.

Aproximaciones al caso particular del CCT de Docentes Universitarios.

El CCTDU fue producto de una larga lucha, un proceso que duró más de 20 años por los sindicatos docentes universitarios quienes enfatizaron la necesidad de reconocer la actividad de enseñanza e investigación desarrollada en las instituciones universitarias como un trabajo que, como tal, debía estar encuadrado en una norma que garantizara los derechos de los trabajadores. En especial, que erradicara la pronunciada desigualdad en las condiciones de trabajo entre los docentes de las distintas universidades nacionales, e incluso dentro de una misma universidad.²³

Según el marco teórico brindado en Juan Pablo Ruiz (Abogado de UNC) en Noviembre de 2014, es decir antes de la homologación del CCTDU, en el escrito que se difundía de la propuesta de Convenio por CONADU HISTÓRICA, afirmaba

²² Ciolli Vanesa y Szapiro Aníbal- Universidad: Convenio Colectivo de Trabajo y Autonomía Universitaria- Revista Épocas-S/F. Referenciado de: http://revistaepocas.com.ar/convenio-colectivo-de-trabajo-y-autonomia-universitaria/#_ftn1

²³ Ciolli Vanesa y Szapiro Aníbal- Universidad: Convenio Colectivo de Trabajo y Autonomía Universitaria- Revista Épocas-S/F. Referenciado de: http://revistaepocas.com.ar/convenio-colectivo-de-trabajo-y-autonomia-universitaria/#_ftn1

que existía una resistencia de las autoridades universitarias a reconocer la relación Docente- Universidad como una relación laboral.

Este abogado afirma que las universidades nacionales en su calidad de organismos públicos, adherían a la vieja tradición que consideraba a la relación del empleo público como una relación propia del derecho administrativo y no del derecho del trabajo; es decir que no se consideraba al docente como un trabajador, sino más bien como un “administrado” o “servidor público”.

Carlos de Feo, Secretario General de CONADU, hace hincapie en que uno de los grandes obstáculos para lograr la homologación del CCTDU fue la permanente crisis económica generada en las universidades por los sucesivos gobiernos que realizaban el achicamiento del gasto público, lo que obligaba a las organizaciones sindicales a hacer foco en la lucha salarial; asimismo, menciona que el año 2003, ante el cambio en la macroeconomía y la fuerte inversión en educación pública, con el gobierno de Nestor Kirchner, se logró retomar las negociaciones colectivas.

Sin embargo, otras de las dificultades que impedían la aprobación de este Convenio es el planteamiento por parte de las Universidades sobre su autonomía.

Según la publicación de Vanesa Ciolli y Anibal Szapiro para la revista *Épocas*, en el año 2008 se realizó el primer acuerdo que consistió en un borrador sobre “condiciones y medio ambiente de trabajo”, el cual fue acelerado luego de las trágicas explosiones ocurridas en la planta piloto de la Universidad Nacional de Río Cuarto en el año 2007 en las que murieron seis personas (cinco docentes y un estudiante) y resultaron heridas muchas más.

Sin embargo, las negociaciones no avanzaban, ya que surgían diversos planeamientos, tal es el caso de los rectores que pretendían que la letra del CCT se acoplara a los estatutos universitarios pre-existentes, lo que de hecho entraba en tensión con la exigencia de los gremios de que fuera un convenio único para todas las universidades nacionales del país, que tuviera aplicación obligatoria y que incluyera a los docentes pre-universitarios.

Cuando se firmó el acta de aprobación del convenio, la mayor parte de las universidades que habían unificado personería en el CIN, presentaron ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sus reservas a la implementación de aquellos artículos del CCT que entraban en contradicción manifiesta o potencial

con sus estatutos universitarios, argumentando la primacía de la autonomía universitaria por sobre el reciente acuerdo.

Así, sin su homologación, el CCT se convirtió en letra muerta durante más de un año, periodo en el cual los gremios docentes más activos -especialmente la CONADU Histórica-, impulsaron una serie de protestas y acciones legales con el fin de lograr que el CCT se convirtiese en una realidad para todos los docentes. En ese contexto, se desarrolló la negociación salarial paritaria del 2015, durante la cual el Ministerio de Educación sumó un punto de conflicto: exigió la modificación del artículo N° 42 (que establecía la jerarquización de la labor docente y disponía un aumento salarial complementario del 25 % en cinco años) basado en la falta de disponibilidad presupuestaria.

Al firmarse el acta paritaria donde se acordaba lo solicitado, se excluyó arbitraria e ilegalmente a una de las federaciones con mayor representatividad en el ámbito nacional de la negociación paritaria, la CONADU Histórica, que había desarrollado los planes de lucha más radicalizados frente a las ofertas salariales. Al cabo de un mes de firmado el acuerdo salarial, se produjo la homologación del CCT con su respectivo acto encabezado por la presidenta de la nación de aquel año, Cristina Fernández de Kirchner.²⁴

²⁴ Ciolli Vanesa y Szapiro Aníbal- Universidad: Convenio Colectivo de Trabajo y Autonomía Universitaria- Revista Épocas-S/F. Referenciado de: <http://revistaepocas.com.ar/convenio-colectivo-de-trabajo-y-autonomia-universitaria/#ftn1>

Capítulo IV: El Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios.

El Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios.

Según PÉREZ Pedro Enrique y SOLANAS Facundo en su texto “Instrumentalización de la acción pública en educación superior en Argentina. Políticas sobre trabajo académico y negociación colectiva”, los dispositivos de negociación paritaria de docentes universitarios en el ámbito nacional implican, por un lado, la representación de las universidades- a través del CIN-, y por otro lado, un conjunto de actores gremiales (la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), la Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitario (CONADU Histórica), la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), la Federación de Docentes de las Universidades (FEDUN), la Unión Docentes Argentinos (UDA) y la Asociación Gremial de Docentes de la Universidad Tecnológica Nacional (FAGDUT) que expresan la diversidad de los sectores representativos de los docentes universitarios.²⁵

El Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales fue homologado por Decreto 1246/2015 y publicado en Boletín Oficial de la Nación Argentina el 2 de Julio de 2015. Se incorporó al sistema universitario público nacional como norma **obligatoria** de carácter colectivo que integra y establece un régimen de mayor protección de los trabajadores docentes universitarios.²⁶

Este Convenio está conformado por XI Capítulos y un apartado de DISPOSICIONES TRANSITORIAS, conformando en su totalidad por 75 artículos; además cuenta con un Anexo de DOCENTES PREUNIVERSITARIOS, conformado por 8 artículos.

El CCTDU establece lo siguiente:

²⁵ PÉREZ, Pedro Enrique; SOLANAS, Facundo. Instrumentalización de la acción pública en educación superior en Argentina. Políticas sobre trabajo académico y negociación colectiva. Íconos. Revista de Ciencias Sociales, 2015, no 53, p. 67-84.

²⁶ CABRAL, Pablo Octavio. El Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales y su plena vigencia en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP. Revista Derechos en Acción, 2017.

Capítulo I: DISPOSICIONES GENERALES. Partes contratantes. Ámbito personal y territorial de aplicación. Vigencia. Objetivos generales.

Capítulo II: DEL PERSONAL DOCENTE. Requisitos para el ingreso. Carácter del personal docente. Categorías docentes. Funciones. Tiempo de Dedicación Resolución de diferendos.

CAPITULO III: DE LA CARRERA DOCENTE. Ingreso a carrera docente. Permanencia, Ascenso y Promoción. Cobertura de vacantes, Situaciones Especiales.

CAPITULO IV – DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDAD. REGIMEN DISCIPLINARIO. Principio de la buena fe. Facultad de dirección. Derechos políticos .Prohibición. Provisión de medios para la realización de sus funciones. Erradicación de toda forma de violencia laboral .Erradicación de toda forma de discriminación. Deber de ocupación .Remuneración. Perfeccionamiento docente. Año Sabático. Deberes de los docentes. Prohibiciones .Deberes del empleador .Régimen de incompatibilidades. Régimen disciplinario.

CAPITULO V: DE LAS REMUNERACIONES. Retribución mensual. Relaciones entre las remuneraciones de las dedicaciones docentes universitaria. Bonificación por antigüedad. Adicionales. Adicional por título. Adicional por Riesgo Laboral. Adicional por zona desfavorable. Adicional a la efectiva y excluyente dedicación a la docencia universitaria.

CAPITULO VI - JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE .Jerarquización de la labor docente. Condiciones funcionales.

CAPITULO VII: LICENCIAS JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS. Generalidades. Licencia anual ordinaria .Licencias por enfermedad y accidentes. Acreditación – Junta Médica. Licencias especiales. Licencias extraordinarias. Justificación de inasistencias. Franquicias .Vencimiento por cese.

CAPITULO VIII: DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO. De las condiciones y ambiente de trabajo .Obligaciones de las Instituciones Universitarias Nacionales .Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General. Objetivo de la Comisión .Funciones de la Comisión .Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular .Funciones. Participación en la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular .Decisiones.

CAPITULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN.- Causales. Jubilación o retiro.

CAPITULO X: RELACIONES PROFESIONALES. Representación gremial .Licencia gremial. Cuota sindical. Delegados. Cartelera gremial.

CAPITULO XI: NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Condiciones más favorables. Comisión Negociadora de Nivel Particular (CNNP). Comisión de Seguimiento e Interpretación (CSI). Concurrencia de normas – Principio de aplicación.

DISPOSICION TRANSITORIA. Docentes Interinos. Programa de fortalecimiento. Previsión presupuestaria.

ANEXO DOCENTES PREUNIVERSITARIOS. Aplicación del Convenio Colectivo. Categorías, Niveles y Funciones del Personal Docente de Nivel Preuniversitario. Duración referencial de la hora cátedra. Niveles Preuniversitarios. Categorías. Relaciones del nomenclador. Aplicación del nomenclador. Aplicación del nomenclador para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector. Aplicación de las denominaciones o categorías.

En el prólogo de la Segunda edición (2017) de este CCTDU, Carlos de Freo, Secretario General de CONADU, menciona que este Convenio, donde los sindicatos de sector docente y los Rectores de las Universidades logran llegar a un acuerdo paritario que regula las condiciones de trabajo y reconoce los derechos laborales de la docencia universitaria, es el primero en lograrse en América Latina, ya que es un instrumento que en Argentina alcanza rango de **Ley**.

A través de su articulado, el CCT establece un conjunto de derechos que deben ser reconocidos y garantizados por las universidades, mientras que algunos temas quedan pendientes de regulación en el ámbito de paritarias locales dentro de cada universidad.

Las categorías docentes reconocidas son profesor titular, profesor asociado, profesor adjunto, jefe de trabajos prácticos o profesor jefe de trabajos prácticos y ayudante o profesor ayudante, pero sin embargo se omitió la figura de los ayudantes alumnos o ayudantes de segunda que existen en las mayorías de las Universidades. Las funciones de los docentes están asociadas tanto a la categoría como a la dedicación, que puede ser exclusiva, semi-exclusiva o simple. Cada docente, cualquiera sea la categoría o la dedicación de su cargo, puede revestir carácter de

regular, interino o suplente según haya mediado o no el mecanismo de concurso público de antecedentes y prueba de oposición.

El CCT establece que el ingreso a la carrera docente es por concurso público y abierto de antecedentes y oposición, y permite la participación de veedores gremiales. La permanencia en el cargo queda sujeta a un mecanismo de evaluación periódica cada cuatro años o más, que será establecido en cada Universidad, y que dentro de la Universidad Tecnológica Nacional se denomina como Carrera Académica.

En la carrera docente se pone en juego no solo la estabilidad laboral sino también los mecanismos de promoción de categoría, dando lugar a un debate complejo en torno al papel de la estructura de cátedra y su articulación con la planificación académica y las aspiraciones de los docentes a progresar profesionalmente con una remuneración acorde. En este aspecto, el CCT plantea que la promoción es por concurso o por algún mecanismo que establezca la universidad que sea más favorable al docente. Y contempla un conjunto de situaciones especiales en las cuales la cobertura de vacantes se efectuará a partir de la promoción transitoria de un docente de la categoría inmediatamente inferior.

Por otro lado, el artículo N° 25 establece que “el desarrollo de labores docentes es de carácter oneroso”, lo cual significa reconocer a la docencia como una actividad laboral y que como tal requiere del pago de un salario adecuado. Este aspecto constituye una herramienta importantísima a la hora de solucionar uno de los grandes problemas de muchas universidades, que es la existencia de los docentes denominados *ad honorem*, es decir, sin salario.

Entre otros derechos que se reconocen en el CCTDU se encuentran el perfeccionamiento y la actualización gratuitos, la licencia por año sabático (para perfeccionamiento e investigación o creación artística con goce de haberes), el reintegro de gastos incurridos para el ejercicio docente y las licencias anuales ordinarias (por enfermedad y accidentes propias o de familiares, por maternidad/paternidad, por matrimonio, por actividades deportivas o artísticas, por estudio y examen, asistencia a reuniones académicas, entre otras). Así como también se establecen mecanismos para velar por un medioambiente de trabajo sano orientado a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Respecto a la escala salariales, se reglamenta de acuerdo a la categoría y dedicación del cargo y las bonificaciones por antigüedad, por título de posgrado, por riesgo laboral, por zona desfavorable, y por dedicación excluyente a la docencia universitaria.

Asimismo, el CCT reconoce un conjunto de cuestiones como parte integrante de las condiciones de trabajo y propicia su debate, como lo es la relación numérica docente-alumno, las dedicaciones adecuadas al tipo de función y la definición de las actividades más allá de las que se desarrollan “frente a alumnos” como la planificación de clases, preparación de programas, corrección de exámenes, entre otras.

Nunca se dejó bien en claro los mecanismos que implementarán los organismos de contralor para verificar y exigir el cumplimiento del mismo, como tampoco se unificaron criterios dentro de las Universidades para su aplicación.

Es por esto que se creó un observatorio Gremial. Si se miran las páginas web de SIDUT²⁷, como en las páginas de CONADU²⁸ y FAGDUT²⁹ se puede encontrar información actualizada de cuáles son las Universidades que van implementando este Convenio, poniendo foco en la aplicación del Artículo N° 73, debido a que fue uno de los artículos que mayor atención y tratamiento demandó.

Sin embargo, para lograr la efectiva implementación del CCT se requieren acciones concretas por parte del Poder Ejecutivo Nacional en lo que respecta a mecanismos de monitoreo, control y exigencia, y en la disponibilidad presupuestaria destinada a la Educación Superior, de modo suficiente para cubrir los salarios de los actuales docentes *ad honorem*, y de los docentes que asuman las suplencias de los docentes que tomen licencias, así como también en la adecuación edilicia necesaria para

²⁷ Implicancias de la regularización de docentes interinos- Sindicato de Investigadores y Docentes de La UTN Publicado: Jueves, 11 Abril 2019, acceder a :<http://www.sidut.org.ar/secciones/cct/408-implicancias-de-la-regularizacion-de-interinos>

²⁸ Observatorio Convenio Colectivo de Trabajo- Federación Nacional de Docentes Universitarios Conadu- acceder a: <http://cct.feduba.org.ar/>

²⁹ Publicación Art. 73 de CCT: Se realizará un relevamiento de todos los casos- FAGDUT- S/F- ingresar a: <https://www.fagdut.org.ar/noticias/2019-06-13/art-73-de-cct-se-realizara-un-relevamiento-de-todos-los-casos>

velar por las condiciones y medioambiente de trabajo que aquí se han mencionado.³⁰

Disposiciones Transitorias: Artículo N° 73 Docentes Interinos.

Con el fin de garantizar la estabilidad laboral, en el artículo 73 se establece la regularización de los cargos interinos que, a la firma del CCTDU (2015), revistan una antigüedad de cinco años o más. Hasta tanto ello no ocurra, las autoridades universitarias quedan imposibilitadas de modificar la situación del docente en su detrimento. Esto significa que hasta que no se instrumente el mecanismo de regularización de su cargo, ningún docente podrá ser despedido.

Asimismo, indica que los docentes interinos que tengan de 2 a menos de 5 años, las universidades deben llamar los cargos a concursos.

El inconveniente de este artículo reside en que la definición del mecanismo será determinado por una “Comisión Negociadora de Nivel Particular” sin mencionar las características de la misma.³¹

Este artículo establece textualmente lo siguiente:

“...Las Instituciones Universitarias Nacionales, a través de la Comisión Negociadora de Nivel Particular, dispondrán los mecanismos para la incorporación a carrera docente de los docentes que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio tengan **cinco años o más de antigüedad** en tal condición, en vacantes definitivas de la planta estable.

Hasta tanto se resuelva la situación de los mismos, no se podrá modificar en detrimento del docentes, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión, a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración.

Para el caso de los docentes que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio tengan entre **dos a cinco años de antigüedad** en tal condición,

³⁰ Ciolli Vanesa y Szapiro Aníbal- Universidad: Convenio Colectivo de Trabajo y Autonomía Universitaria- Revista Épocas-S/F. Referenciado de: http://revistaepocas.com.ar/convenio-colectivo-de-trabajo-y-autonomia-universitaria/#_ftn1

³¹ Ciolli Vanesa y Szapiro Aníbal- Universidad: Convenio Colectivo de Trabajo y Autonomía Universitaria- Revista Épocas-S/F. Referenciado de: http://revistaepocas.com.ar/convenio-colectivo-de-trabajo-y-autonomia-universitaria/#_ftn1

en vacantes definitivas de la planta estable, las Instituciones Universitarias Nacionales deberán cumplir con el procedimiento establecido en el Art. 11 del presente Convenio (Art. 11 indica que el acceso a la carrera docente será por concurso público y abierto de antecedentes y oposición con jurados integrados por pares ordinarios o regulares de las instituciones Nacionales Universitarias de categoría no inferior al cargo concursado). No se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión hasta la cobertura del cargo por concurso público y abierto de antecedentes y oposición; a excepción del caso del docente que se encuentra comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración....En caso que la Comisión Negociadora de Nivel Particular no se encuentre constituida en la Institución Universitaria Nacional, se podrá requerir la intervención de la Comisión de Seguimiento e Interpretación...”

Es en este punto donde se evidencia el conflicto entre la Ley de Educación Superior N° 24.521 y los Estatutos Universitarios, por un lado, y el CCTDU por el otro. La Ley mencionada y los Estatutos de las Universidades establecen que el único mecanismo de acceso a la carrera docente, y su permanencia en ella, es a través del concurso, y que, quienes revistan como interinos, carecen de estabilidad laboral, por ser facultad de la universidad de designar o no a los docentes en dicha condición, en función de la autonomía universitaria; el CCTDU, en contraposición, establece que los interinos deberán ingresar a la carrera académica, y permanecer en ella conforme a idénticas pautas que aquellos docentes que han ingresado a través de concurso, lo que en definitiva se ha visto como la estabilidad de los interinos.³²

Este artículo es el que más importancia y atención ha generado en las Universidades Nacionales, porque tal como mencionamos con anterioridad, si bien se establece la normativa, no se indica el mecanismo de aplicación, librando a la Universidades el criterio para su implementación de acuerdo a lo acordado con la Comisiones Negociadoras particulares.

³² Anibal Paz. Abogado. El nuevo Convenio Colectivo para Docentes universitarios y preuniversitarios – Un nuevo paradigma y un escenario jurídico previsiblemente conflictivo- 14/09/2015- S/Lugar. Referenciado de: <http://estudioanibalpaz.com.ar/2015/09/el-nuevo-convenio-colectivo-para.html>

Capítulo V: Aplicación del CCTDU en otras universidades nacionales.

Plena Vigencia del CCTDU en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata.

Pablo Cabral realizó una investigación en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata, comprobando la plena vigencia del CCTDU en la institución.³³

En la mencionada Facultad, se reunieron en diferentes ocasiones los actores institucionales involucrados para ratificar el CCTDU, creando, a nivel de paritaria local, diferentes comisiones técnicas para la implementación del mismo: Carrera Docente- Sistema de Pregrado Universitario, Condiciones y Ambiente de Trabajo- Licencias, Justificaciones y franquicias.

A partir de estas comisiones, se fueron resolviendo los diferentes mecanismos de aplicación del CCTDU, dando un tratamiento especial a cada artículo que modifica las reglamentaciones que, hasta antes de la homologación, estaban vigentes.

La comisión Técnica de Carrera Académica resolvió el 20/05/2015:

1. Sostener como sistema de ingreso a la docencia universitaria el concurso público y abierto de antecedentes y oposición para todas las categorías.
2. Reglamentar la permanencia en los cargos docentes para dar cumplimiento a lo establecido en el capítulo III. Art.12 (Permanencia en el cargo a través del mecanismo de evaluación periódica) del Convenio Colectivo de Trabajo.
3. Establecer un plazo de noventa (90) días para dar cumplimiento a lo establecido en el punto 2 del acuerdo.

En acta de paritaria del 21/09/2015 se acordó lo siguiente:

- a) En relación a la situación de los docentes que revistan carácter de interinos con cinco años o más de antigüedad en el cargo, no deberá modificarse la misma, hasta tanto se reglamenten los mecanismos para su incorporación a la Carrera Docente, establecida en el Capítulo III del CCTDU, Decreto 1246/15. Asimismo, respecto de los docentes con antigüedad menor a cinco

³³ CABRAL, Pablo Octavio. El Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales y su plena vigencia en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP. Revista Derechos en Acción, 2017.

años sólo podrán ser removidos por la sustanciación de un concurso ordinario, conforme lo establece el Decreto 1470/98”

- b) “Que en los casos en que haya llamado a concurso en alguna Unidad Académica o Colegio del Sistema de Pregrado con posterioridad a la fecha de homologación del CCTDU y en consonancia con lo establecido en el punto 1 del presente acuerdo, se podrá sustanciar el concurso, atendiendo a lo establecido en el Art. 73 del CCTDU”.
- c) “Para el caso de la conformación de las Comisiones Asesoras de Concursos y para las Comisiones de Evaluación Periódica que oportunamente se reglamenten, se establece – como principio- que su integración deberá respetar la composición establecida en el Artículo 26 del Estatuto de la Universidad Nacional de La Plata, a saber: Tres Profesores, un graduado o Auxiliar Docente y un Estudiante, en igualdad de condiciones respecto a la validez del voto”.

Esta Universidad continuó concretando reuniones de paritarias en las fechas 16/12/2015, 26/05/2015, 09/12/2015 donde comenzaron a resolver situaciones particulares en función del CCTDU, tales como:

- ✳ Solo se considerarán para aplicación del Artículo 73 aquellos docentes que estén frente a curso, en materias de carrera de grado y que tengan continuidad en su dictado.
- ✳ Que el mecanismo de aplicación del mencionado artículo aplique independientemente a cada uno de los cargos que pudiera ostentar una misma persona.
- ✳ Que el mecanismo de ingreso será por Concurso **Cerrado; si el candidato aprueba, se convierte en ordinario, si no aprueba, se llama a concurso abierto.**

En conclusión, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata encontró, a través de la conformación de Comisiones, el mecanismo para implementar el CCTDU, atendiendo cada uno de los planteos surgidos.

El caso especial de la UBA (Universidad Nacional de Buenos Aires).

Como ya hemos mencionado, la homologación de Convenios Colectivos de Trabajo dentro de las Universidades se logra a través de las negociaciones realizadas entre el CIN y los sindicatos que representan a los sectores trabajadores.

El CIN está integrado por los Rectores de las Universidades Nacionales.

Antes de que el CCT fuera acordado, la UBA (Universidad Nacional de Buenos Aires) se había retirado de la negociación argumentando que vulneraba su autonomía y su estatuto.

A la brevedad de que el CCTDU fuera Homologado por el Poder Ejecutivo, el Consejo Superior de la UBA aprobó un convenio firmado por los paritarios de la institución y la asociación de docentes Aduba.

El convenio se puso en vigencia y reglamenta las relaciones laborales para los 26 mil docentes de la UBA, otorgando “mayor estabilidad laboral y derechos para los trabajadores”. También, introduce mejoras en el régimen de licencias –180 días por maternidad y 28 anuales por estudio–; fija la gratuidad de los estudios de posgrado y el año sabático para auxiliares y profesores; crea una comisión para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en las facultades; implementa la carrera docente para los auxiliares, incorporando un reglamento para concursos; entre otras disposiciones.

Daniel Ricci, secretario general de Aduba, destacó que el convenio permite regularizar en tres años la situación de los profesores contratados.

Sin embargo, las reacciones de los otros dos gremios docentes de la UBA, AGD y Feduba, no tardaron en llegar e hicieron foco en que nunca fueron convocados a discutir el convenio específico.³⁴

Con dicho acuerdo, firmado a espaldas de la comunidad universitaria, y aprobado por mayoría en el Consejo Superior en su sesión del 8 de julio, se ratifica el desconocimiento al CCT nacional y se establecen condiciones de trabajo

³⁴ CONFLICTO EN LA UBA POR UN NUEVO ACUERDO GREMIAL DOCENTE-Inconvenientes con el convenio-CONADU- (10 de Julio de 2015) Referenciado de: <https://conadu.org.ar/inconvenientes-con-el-convenio-en-la-uba/>

desfavorables de las allí establecidas, contradiciendo uno de los principios básicos de los CCT.³⁵

Según el artículo 2° del CCTDU de la UBA, es solo para docentes de grado de la UBA, dejando afuera los de pregrado.

A lo largo de todo su articulado, menciona que se establece la norma de acuerdo a lo establecido en el **Estatuto Universitario**.

Si comparamos la Disposición Transitoria establecida para Docentes Interinos (Artículo 73) del CCTDU de nivel Nacional, con lo establecido en el Convenio de la UBA podemos notar grandes diferencias. Éste último establece que "...La Universidad dispondrá, en un lazo de tres (3) años, los mecanismos para la sustanciación de concursos en los cargos cubiertos por docentes interinos. A tal efecto, se formará una comisión que estará integrada por tres (3) representantes de la parte trabajadora y tres (3) por la Universidad, la que evaluará y sugerirá las condiciones de su implementación..."

En ningún momento, hace mención que de acuerdo a la antigüedad se los incluirá en Carrera Académica.

La diferencia con los llamados a concursos, en el caso de que sean realicen como mencionan los Estatutos, que son abiertos y públicos, lo que permite que cualquier otro docente que esté interesado en el cargo pueda presentarse. Pueden llegar a existir casos en que el docente que se encuentra como interino no ganó el concurso y pierda su estabilidad.

Es decir, que esta Universidad en lugar de aceptar el CCTDU de nivel Nacional por considerarlo que iba en contra de la Autonomía Universitaria y el Estatuto, creó uno nuevo con algunas normativas similares, pero que en todo momento aclara que se establece **sin perjuicio** de lo normado por su Estatuto.

³⁵ Ciolli Vanesa y Szapiro Aníbal- Universidad: Convenio Colectivo de Trabajo y Autonomía Universitaria- Revista Épocas-S/F. Referenciado de: http://revistaepocas.com.ar/convenio-colectivo-de-trabajo-y-autonomia-universitaria/#_ftn1

Capítulo VI: El trabajo de los docentes universitarios.

Docencia Universitaria como Profesión.

Para entender la dimensión que aplica el derecho laboral en los docentes universitario, resulta necesario conocer cuál es la tarea que implica ser Docente Universitario.

Ser Docente Universitario es también un trabajo, pero que suele diferenciarse de cualquier otro trabajo, incluso de cualquier otra profesión.

De acuerdo con el artículo seminal escrito por Harold L. Wilensky en 1964, lo que diferencia a una profesión de cualquier otra ocupación son dos grandes rasgos: (1) La tarea que se realiza es técnica, es decir está basada en un conocimiento sistémico o doctrina adquirida a través de un proceso de entrenamiento y aprendizaje formal, y (2) los que realizan la tarea adhieren a un conjunto de normas correspondientes a la profesión o código de ética que deben respetar todos aquellos que se precien de genuinos profesionales. Claramente la actividad docente universitaria cumple con ambos requisitos.

La noción de profesionalización académica, es un concepto de alta complejidad que trasciende los aspectos formales que lo enmarcan y que supone tanto el establecimiento de una frontera entre quienes están habilitados para ejercer la función y quienes no lo están, como una transformación profunda de la propia profesión. En efecto, este proceso tiende a hacer evidentes los límites entre profesionales y no profesionales estableciendo e imponiendo las reglas legítimas de acceso y ascenso dentro del respectivo campo. Al respecto, trata de marcar los límites entre lo “sagrado” y lo “profano”, es decir entre quienes tienen legitimidad para el ejercicio profesional y quienes no la tienen.

En Argentina la profesionalización académica asume características particulares a partir de las complejidades de las circunstancias en el que la misma se da; esto es, sucesivas rupturas institucionales e intervenciones del poder político en la vida universitaria en un contexto de decadencia económica.³⁶

³⁶ Chiroleu, A. (2002). La profesión académica en Argentina. *Revista (Syn) Thesis*, 7, 41-52.

La heterogeneidad intra e interinstitucional, las sucesivas rupturas institucionales e intervenciones del poder político en la vida universitaria y la expansión no planificada del cuerpo docente como producto de la ampliación de la matrícula aparecen como características principales de la profesión académica, la cual se conforma de manera tardía recién a mediados del siglo XX.

Por otra parte, la velocidad con la que se expandió el cuerpo docente, transformó radicalmente las características que el mismo había tenido tanto desde el punto de vista del perfil socioeconómico de sus miembros como desde las peculiaridades de las propias prácticas en el ámbito institucional e individual. Es de destacar que históricamente el surgimiento de una profesión estuvo ligado al grado de especialización de sus prácticas y al reconocimiento que la sociedad efectuaba de la legitimidad de las mismas. En Argentina, sin embargo, se plantearían dos niveles de tensión, uno, relacionado con la necesidad de ampliación acelerada del cuerpo docente a partir de la expansión de la matrícula. Otro, vinculado con las dificultades experimentadas por muchos profesionales para insertarse en el mercado ocupacional, en algunos casos por las propias características de sus profesiones, en otros, por la falta de dinamismo de aquél. La universidad se constituye en estos casos, en generadora de puestos de trabajo para sus propios graduados, muchos de los cuales acceden a los mismos ante su fracaso en opciones profesionales de corte liberal.³⁷

Categorías docentes dentro de la UTN y el Ingreso a la Carrera Académica.

El Estatuto Universitario vigente de la Universidad Tecnológica Nacional establece el ingreso de los docentes, como también las distintas categorías que pueden alcanzar.

El Artículo 15° indica textualmente "... Las cátedras y cargos docentes se proveerán por concurso abierto y público de títulos, antecedentes y clases de oposición de acuerdo con la reglamentación que al efecto dicte el Consejo Superior. Todos los

³⁷ Chiroleu, A. (2002). La profesión académica en Argentina. *Revista (Syn) Thesis*, 7, 41-52.

aspirantes al ejercicio de la docencia universitaria deberán acreditar título de igual o superior nivel a de la carrera para la que se postule...”

Los docentes que ingresan por concurso pueden tener alguna de las siguientes categorías: Titular, Asociado o Adjunto. Si se ingresa a estos cargos por Concurso abierto y público de títulos, antecedentes y oposición, permitirá que los docentes se encuentren en el ejercicio de sus funciones por un periodo de 7 años, según el artículo 29 del Estatuto, periodo en el cual su **Carrera Académica** será evaluada. Sin embargo, los siguientes articulados establecen otras categorías que pueden existir, fuera de la figura de concursado.

Profesor Interino, Profesor Contratado, Profesor Emérito, Profesor Consulto, Profesor Libre, Profesor Visitante y Profesor Honorario.

Profesor Interino: A falta de profesor titular, asociado o adjunto, el Consejo Directivo encargará la conducción de la cátedra interinamente a un profesor de asignatura análoga o afín y solo a falta de mismo, a quién tenga el título y los antecedentes requeridos para el ejercicio de la docencia universitaria.

Profesor Contratado: El Consejo Directivo de las Facultades Regionales por el voto de al menos dos tercios de sus miembros integrantes, podrá proponer al Consejo Superior para su aprobación con igual requisito, el contrato de profesores e investigadores de las distintas especialidades y categorías, en las condiciones y con la función y retribución que en cada caso se establezcan.

Profesor Emérito: Es el que siendo o habiendo sido profesor titular, posea condiciones sobresalientes para la docencia y/o investigación, con servicios relevantes en la Universidad, y sea propuesto en tal carácter por el voto de al menos los tres cuartos de los miembros integrantes del Consejo Directivo de la Facultad Regional de origen y su designación con carácter vitalicio resulte aprobada por idéntica mayoría del Consejo Superior.

Profesor Consulto: Es el que siendo o habiendo sido profesor titular y poseyendo condiciones destacadas para la docencia o la investigación sea propuesto en tal carácter por el voto de al menos dos tercios de los miembros del Consejo Directivo de la Facultad Regional de origen, siendo el Consejo Superior, por idéntica mayoría, quien lo designe en tal carácter por un periodo de 5 años.

Profesor Libre: es toda persona que posea título universitario habilitante o que haya realizado estudios o investigaciones en la materia de la cátedra sobre la que aspira a enseñar y solicite al Consejo Directivo su admisión como profesor libre o ser invitado en tal carácter. El Consejo Superior reglamentará las pruebas de competencia que considere necesarias al respecto. Los profesores libres no percibirán remuneración y su admisión como tales será por un periodo lectivo no mayor de un año, pudiendo ser renovado. Podrán dictar cursos paralelos a los de las cátedras constituidas, con la autorización del Consejo Directivo, integrado plenamente las respectivas comisiones examinadoras.

Profesor Visitante: Es todo el que, no formando parte del plantel docente estable, preste una colaboración destacada en la actividad universitaria, desarrollándola en el ámbito de una Unidad Académica.

Profesor Honorario: El Consejo Superior por el voto de al menos tres cuartos de sus miembros, podrá otorgar ese título a quien se haga acreedor a tal distinción por sus méritos de excepción.

Según el artículo 36 del Estatuto, las categorías de los **auxiliares de docencia** de la Universidad son las siguientes:

- a) Jefe de Trabajos Prácticos.
- b) Ayudante de Trabajos Prácticos de Primera.
- c) Ayudante de Trabajos Prácticos de Segunda (Se reserva para los alumnos que inician la carrera docente como ayudante alumno.

Asimismo, el artículo N° 37 establece que los cargos concursados en las categorías a) y b) permanecerán en sus funciones cinco años, periodo durante el cual su **Carrera Académica será evaluada.**

La normativa vigente de Carrera Académica –Ordenanza C.S N°1182 establece las funciones de los docentes, en su artículo 4 el cual indica, textualmente:

“... Las funciones establecidas para el personal docente incluido en la presente Ordenanza, se corresponden con la carga horaria en que desarrolla la prestación académica que desempeña, a saber: dedicación exclusiva, semiexclusiva o simple, tal como establece el Estatuto Universitario y la reglamentación respectiva dictada por el Consejo Superior, debiéndose efectuar las designaciones con un mínimo de

una Dedicación Simple para casos de una única designación en la Unidad Académica.

4.1 La actividad académica universitaria comprende el desarrollo de las siguientes funciones:

- a) Docencia: Dictado de clases en las carreras de grado, organización, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza –aprendizaje, atención y orientación de los alumnos, reuniones de asignaturas y área, orientación de las prácticas de los alumnos, reuniones de asignatura y área, orientación de las prácticas de los alumnos en el trabajo de campo y/o teórico, capacitación docente, escritos vinculados a las tareas docentes, guías de estudio u otro tipo de propuestas de trabajo que beneficien los procesos de enseñanza-aprendizaje o que el departamento respectivo considere pertinentes.
- b) Investigación y Desarrollo: Todo trabajo original que implique un avance en el conocimiento de una temática determinada. La elaboración y ejecución de trabajos, proyectos y la realización de estudios relacionados con ellos, publicaciones en revistas científicas, otras producciones escritas y elaboración de informes científicos, dirección de investigadores y becarios.
- c) Formación: Talleres, seminarios y toda actividad de formación, actualización o perfeccionamiento. Cursos y carreras de posgrado.
- d) Extensión: Desarrollo de actividades y programas de extensión relacionados con las asignaturas, áreas, departamentos, laboratorios, carreras, etc. Actividades de extensión hacia el medio en concepto de asesoramiento, asistencia comunitaria o técnica y todo otro tipo de trabajo que implique transferencia de conocimientos hacia adentro y hacia afuera de la Universidad.
- e) Gestión Académica y de Gobierno: Misiones de responsabilidad institucional y actividades encomendadas por el Consejo Superior o Consejo Directivo o Consejo Departamental. Documentación solicitada por autoridad competente o Director de Cátedra. Integración de Jurados,

comisiones asesoras y comisiones evaluadoras, por decisión de la UTN, otras universidades u organismos competentes.

Además, los docentes deben integrar los órganos de Gobierno de la Universidad, en sus diferentes jerarquías: Asamblea Universitaria, Consejo Superior, Asamblea de Facultad, Consejo Directivo y Consejos Departamentales.

Ordenanza N° 474/1985- Licencias, Justificaciones y Franquicias del personal Docente de la UTN.

Como ya se ha mencionado, el Estatuto establece las categorías docentes, dedicaciones y participación en el gobierno de los docentes, entre otros tantos aspectos.

Sin embargo, muchos de los artículos establecidos en el CCTDU relacionados a las solicitudes de licencias, justificaciones y franquicias ya se encontraban establecidos en la Ordenanza N°474/ 1985 del Consejo Superior, la cual continua vigente en la actualidad, es decir hace más de 34 que no se modifica.

Esta Ordenanza está compuesta por VI capítulos, divididos de la siguiente manera: Capítulo I: Disposiciones generales donde se establece el ámbito de aplicación, el personal permanente y no permanente, licencias extraordinarias con y sin goce de haberes, justificaciones, franquicias, derechos de licencias, notificaciones del otorgamiento y cómputo de términos; sanciones y beneficios.

Capítulo II: Licencia Anual Ordinaria, licencia no gozada, casos especiales como agentes en comisión.

Capítulo III: Licencias Especiales como afecciones o lesiones de corto y largo tratamiento, enfermedad en horas de labor, accidentes de trabajo, incapacidad y anticipo de haber de pasividad, maternidad, adopción, asistencia de hijos y grupo familiar, declaración jurada, incompatibilidad, certificado de aptitud psicofísico, acumulación de licencias, denuncias de accidentes, agentes en el extranjero.

Capítulo IV: Licencias Extraordinarias para rendir exámenes, para realizar estudios e investigaciones; matrimonio de agentes o de sus hijos, para actividades deportivas no rentadas, por servicio militar obligatorio; licencias sin goce de haberes por ejercicio transitorio en otros cargos, razones particulares, por estudio, representación política, para acompañar al conyugue, representación gremial.

Capítulo V: Justificaciones de Inasistencias por nacimiento, por fallecimiento, donación de sangre, mesas examinadoras.

Capítulo VI: Franquicias de horarios para estudiantes, reducción horaria de madres lactantes, asistencias a congresos.

Algunos de estos artículos coinciden con los establecidos en el CCTDU, otros ya no tienen sentido como los relacionados con el servicio militar obligatorio.

Trabajo de campo: análisis de documentos, entrevistas y encuestas.

NOTA: Para concretar las entrevistas y encuestas se solicitó, mediante nota al Sr. Decano, autorización para la realización de las mismas. (Ver Anexo III)

Análisis de Documentos.

Para lograr identificar los cambios y permanencias que provocó a nivel institucional la Homologación del CCTDU en la Facultad Regional del Neuquén, se debió registrar si a nivel Universidad, la UTN había concretado paritarias de nivel particular dando tratamiento a la aplicación del mismo.

Existió una reunión de Comisión Negociadora de Nivel Particular -CCTD Decreto 1246/2015 que se realizó el **04/04/2019** donde se aprobó la aplicación del artículo N°73 del mencionado Convenio.(Ver Anexo IV) Es decir, luego de casi 5 años posteriores a la Homologación del mismo.

En esta Reunión los presentes fueron:

En representación de la Universidad: El Rector Ing. Hector Aiassa y los paritarios Ing. Guillermo Oliveto y el Ing. Haroldo Avetta.

En representación de los trabajadores docentes los siguientes paritarios: Ing. Norberto Heyaca y el Ing. Jacinto DIAB por FAGDUT, el apoderado legal de éste sindicato, Ab. Anibal Paz. También acompañaron Eduardo Marostica por FAGDUT, Antonio Muiño por FEDUN, Claudia Baigorria y Horacio Valentíni por CONADU HISTORICA.

Luego de varias discusiones se estableció que:

- ✱ El Rector sometería al Consejo Superior de la UTN el acta del 09/05/2018 para ratificarla y generar en consecuencia una Resolución de alcance general. Lo que se concretó con la aprobación de la Resolución C.S N° 581/2019 con fecha del 25 de Abril de 2019.- (Ver Anexo V)
- ✱ Que la **“fecha de corte”** para aplicar el Artículo N°73 del Convenio es el **31/03/2019. Según el Convenio debía ser a partir de la homologación del mismo; al no cumplir con esto, la UTN establece una fecha arbitraria.**

- ✱ Que el docente con 5 años de antigüedad en el **mismo cargo y jerarquía académica** queda automáticamente comprendido en el artículo 73, y por ende adquiere la estabilidad correspondiente, y queda sometido a las reglas de la carrera académica para su permanencia en el cargo. En este punto se podría decir que la UTN agrega una restricción que en el CCTDU no está explícita, como es que la antigüedad sea en el mismo cargo y jerarquía. El Convenio solo indica más de 5 años de antigüedad como interinos.
- ✱ Que lo acordado precedentemente, en esta primera etapa, **NO RESULTA DE APLICACIÓN** a los docentes de nivel preuniversitario, ni las de materias electivas temporarias, ni de tecnicaturas. La CNNP abordará la situación de los docentes mencionados en su oportunidad, en paritarias especiales atento la especificidad de los casos y a los fines de garantizar el acceso a los derechos que les confiere el CCT. Es decir, que la UTN y por ende la FRN no implementará, por lo menos por el momento, el CCTDU a los docentes preuniversitarios.
- ✱ Que lo mencionado en los tres primeros ítems, en esta primera etapa, no resulta de aplicación a los docentes de las Licenciaturas, excepto en dos de ellas, la de Organización Industrial y Administración Rural. La Comisión Negociadora abordará la situación mencionado en otra oportunidad, en paritarias especiales.
- ✱ **A los efectos de llevar adelante lo acordado recomiendan una actualización del estado de la situación académica de toda la planta docente.**

Como respuesta al último punto, el Rectorado envió a cada una de las Regionales una solicitud de envío de datos de los docentes que se encuadrarían en el Artículo N°73, solicitando **“...un relevamiento que permita determinar el universo de Agentes Docentes con carácter de Interino que pasaría a quedar comprendidos por el Artículo N° 73 del CCT de docentes y que fuera regulado por el Acta Paritaria del 04/04/2019...”** También se menciona la fecha de corte a considerar y la antigüedad. (Ver Anexo VI) Por esto, la información que solicitan es:

- a) Datos del Agente Docente: Apellido y Nombre-Legajo- Años de antigüedad en el cargo - jerarquía académica- Dedicación- Asignatura.
- b) Resoluciones de Designación que avalen la información solicitada en el punto anterior.

Sin embargo, a meses de la paritaria anterior, se concretó una nueva donde extendieron la fecha de corte por un año más, es decir hasta el 31/03/2020.(Ver Anexo VII). Esto se debió a que surgieron dificultades en la primera etapa de implementación del CCTDU, sobre todo en lo relativo a la obtención de la información de la planta docente requerida.

En esta acta, sobresalen dos aspectos que provocarían cambios a nivel institucional:

- * Las áreas de gestión administrativa se encargarán de la instrumentación de los mecanismos técnicos y metodológicos que permitan la aplicación de lo decidido.
- * Se sugiere al Consejo Superior incorporar a las ordenanzas de concursos y de carrera académica la figura de veedor gremial docente, instaurada en el artículo 11 del CCTDU.

Respecto al primer punto, se puede decir que se genera un cambio porque el área de gestión administrativa deberá evaluar cuál es el mecanismo y la metodología más viables para implementar lo acordado, lo que provocará que las distintas áreas que intervienen en el proceso de implementación cumplan con ese mecanismo para poder lograr el objetivo.

El segundo punto, implicaría un cambio aun mayor, ya que se está solicitando la modificación de Ordenanzas que son utilizadas de forma recurrente en las áreas de concursos y carrera académica, por lo que si aprueban una ordenanza complementaria que modifique o reglamente un nuevo artículo de las existentes, se deberán actualizar todos los formularios, modelos de notificaciones y demás archivos que las mencionen. No obstante, la UTN deberá delimitar las atribuciones del mencionado veedor gremial, ya sea de la misma manera que lo hace el CCTDU,

o estableciendo las propias. De todos modos, de esta incorporación comenzarían a surgir dudas del mecanismo.

A través de la búsqueda de documentación relacionada, también se detectó que hay solicitudes que el Consejo Superior, hasta el año pasado (2018), las aprobaba por Estatuto y en la actualidad lo hace por CCCTDU.

Tal es el ejemplo de Licencias por Mayor Jerarquía sin goce de haberes.

A continuación, se realiza una breve comparación de dos casos de la Facultad Regional del Neuquén, que solicitaron Licencia por Mayor Jerarquía según el Estatuto, pero que el Considerando y el articulado difiere mucho. (Ver Anexo VIII-Resoluciones completas).

Resolución 1997/2018	Resolución 1033/2019
<p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que en dicha presentación la ingeniera Graciela Patricia GONZALEZ, solicita licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30° del Estatuto Universitario.</p>	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que en dicha presentación el Ingeniero Norberto Carlos SCARONE solicita licencia sin goce de haberes en el cargo de Jefe de trabajos prácticos Ordinario en la Asignatura Medidas Electrónicas II, del Departamento de Ingeniería Electrónica con 1 (una) Dedicación Simple.</p>
<p>Que el Artículo 30° del Estatuto Universitario expresa textualmente:</p> <p>"El Rector, Vicerrector, Decano y Vicedecano, y todo otro profesor que ocupare un cargo de mayor jerarquía a criterio del Consejo Superior, no se computará el lapso de ejercicio de sus funciones, para la finalización del período de su designación como profesor, en las cátedras cuyo dictado haya debido suspender por tal motivo".</p>	<p>Que el Artículo 49° del Convenio Colectivo Docente dice respecto las licencias por cargo de mayor jerarquía, en lo que aquí interesa, lo siguiente: "Licencias extraordinarias. Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas: II. Licencia Sin Goce de Haberes a). Licencia por ejercicio transitorios de otros cargos de mayor jerarquía: Se reconoce igual derecho al docente ordinario que fuera electo o designado para cumplir funciones de autoridad Superior en la misma o en otra Institución Universitaria Nacional de carácter público o que fuera designado en un cargo docente interino de mayor jerarquía o dedicación, en el ámbito de aquella en la que se desempeña, de conformidad a lo que pudieran contemplar los Estatutos de cada Institución Universitaria Nacional y sin perjuicio de lo que en beneficio del docente pudiera resultar de la normativa vigente a dicho momento."</p>
<p>ARTICULO 1°.- Conceder licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía a la ingeniera Graciela Patricia GONZALEZ, en el cargo de Jefe de Trabajos Prácticos Ordinario con una dedicación simple en la Asignatura "Organización Industrial", en el Departamento de Ingeniería Química de dicha dependencia, hasta tanto siga ejerciendo el cargo de Secretaria Académica de la Facultad Regional del Neuquén de la Universidad Tecnológica Nacional, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30° del Estatuto Universitario.</p>	<p>ARTICULO 1°.- Conceder licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía al ingeniero Norberto Carlos SCARONE (Legajo UTN N° 38.412) en el cargo de Jefe de trabajos prácticos Ordinario en la Asignatura Medidas Electrónicas II, del Departamento de Ingeniería Electrónica con 1 (una) Dedicación Simple de acuerdo con lo establecido en el Artículo 49° del Convenio Colectivo Docente.</p>

Cuadro1. Cuadro comparativo del considerando y articulado de las Resoluciones 1997/2018 y N°1033/2019, relacionadas a solicitudes de licencias por mayor jerarquía. (Ver Anexo IX)

Existe una diferencia entre lo establecido entre el Estatuto y el CCTDU respecto a este tipo de licencia; el primero indica que “ no se computará el lapso de ejercicio de sus funciones para la finalización del periodo de su designación como profesor, en las cátedras cuyo dictado haya tenido que suspender por tal motivo”.., sin embargo el CCCTDU no hace mención alguna de que sucederá con el cargo que licencia.

Análisis de entrevistas y encuestas.

Se realizaron tres entrevistas direccionadas, con las mismas preguntas disparadoras al Decano, la Jefa de Personal y el Delegado Normalizador de FAGDUT (Ver Anexo X), en relación a la aplicación del CCTDU en la Facultad Regional del Neuquén, las solicitudes de uso de artículos de los docentes y los mecanismos que ha tomado la Universidad ante su homologación. (Ver Anexo XI- Entrevistas transcriptas completas).

Existió contradicción, al momento de responder si se estaba aplicando el CCTDU en la FRN; según el Decano, se está aplicando parcialmente, solo lo que se ha aprobado en paritarias que corresponde al Artículo N°73; mientras que los otros dos entrevistados afirmaron que no.

Sin embargo, la jefa de personal indicó que si hay docentes que han solicitado aplicación de artículos del Convenio, y que al ser elevadas a Rectorado no han sido rechazadas, lo que indicaría que esos artículos estarían vigentes. Por su parte, el Decano desconoce si existen docentes que hayan solicitado uso de artículos.

El Delegado afirma que se han solicitado pero que Rectorado aún no lo ha aprobado en su totalidad.

Respecto a si el CCTDU provocó mejoras, resulta interesante ver dos opiniones opuestas; el Decano en su opinión personal cree que el convenio es violatorio de la Ley de Educación Superior y el Estatuto Universitario que establecen el ingreso de los docentes a través de concursos abiertos, mientras que el convenio establece que aquel docente interino que posea una antigüedad mayor de 5 años pueda ser incluido en carrera académica y seguramente con el tiempo adquirir los mismos derechos políticos que el concursado; sin embargo el Delegado gremial indica que

es beneficioso para el docente interino que cada año está sujeto a la renovación o no de su cargo.

Análisis de Encuestas

Total de docentes encuestados: 18 (Ver Anexo XII)

La encuesta se realizó a diferentes docentes con distintas categorías, antigüedad y situación de revista, permitiendo que se obtengan datos más variados y poder analizar si alguna de las características señaladas influyen en las respuestas docentes.

Gráfico 1: Porcentaje de docentes que leyeron/parcialmente/no leyeron el convenio.

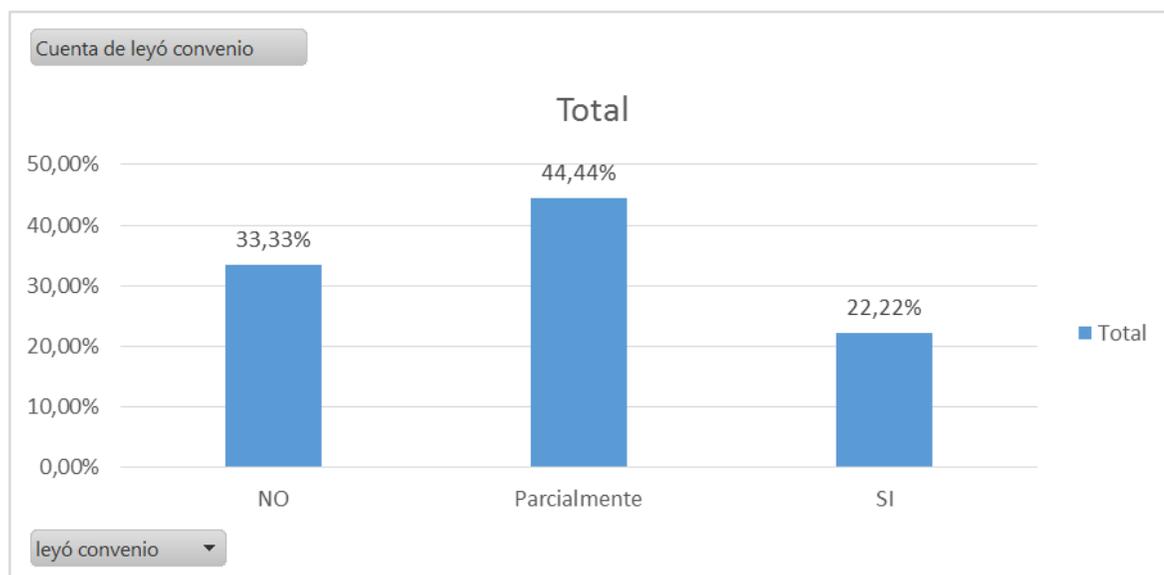


Gráfico 1: Porcentaje de docentes que leyeron/parcialmente/no leyeron el convenio. Creado a través de tablas dinámicas de Excel con los datos obtenidos en las encuestas. (Ver Anexo XIII)

De la totalidad de los docentes encuestados, el 44,44% ha leído parcialmente el CCTDU. El 33,33% no lo ha leído y el 22,22% si lo ha hecho. Esto indicaría que existe un bajo nivel de conocimiento de la existencia y contenido del mismo.

Gráfico 2: Porcentaje de docentes por antigüedad que leyeron el CCTDU, creado a través de tablas dinámicas de Excel con los datos obtenidos en las encuestas. (Ver Anexo XIV).

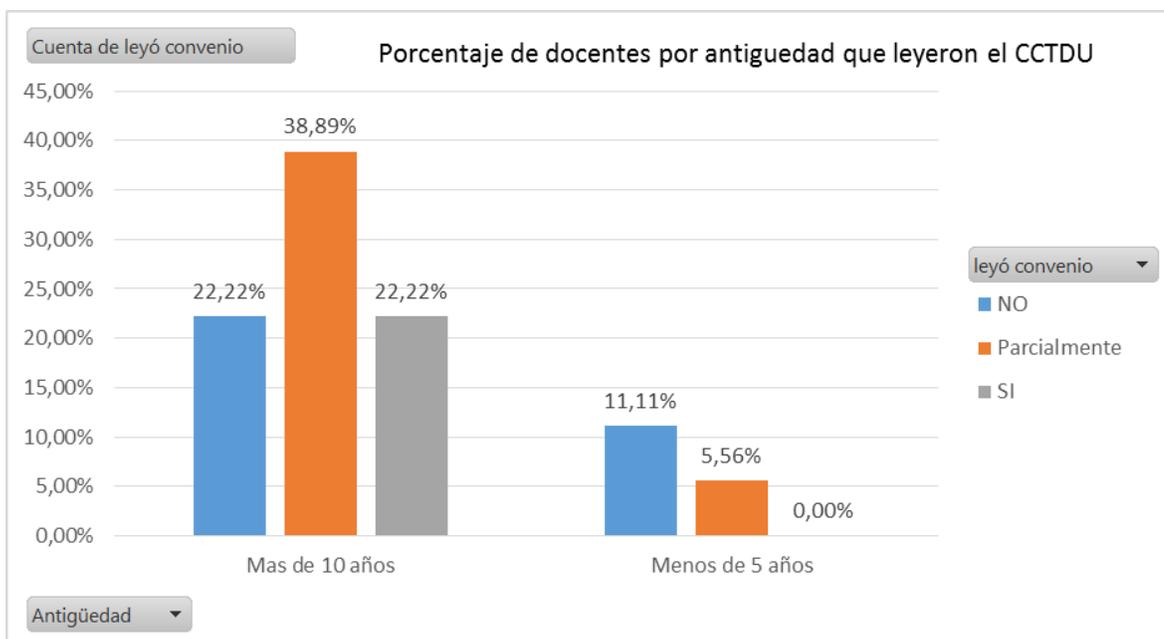


Gráfico 2: Porcentaje de docentes por antigüedad que leyeron el CCTDU, creado a través de tablas dinámicas de Excel con los datos obtenidos en las encuestas.(Ver Anexo XIV)

Este gráfico demuestra que el mayor porcentaje de docentes que lo leyeron parcialmente tienen una antigüedad mayor de 10 años.

De los docentes que tienen menos de 5 años, el mayor porcentaje no lo ha leído, y absolutamente ninguno, lo ha leído completamente.

Grafico 3: Porcentaje de docentes que solicitaron aplicación de artículos del CCTDU, en relación con la lectura del mismo.

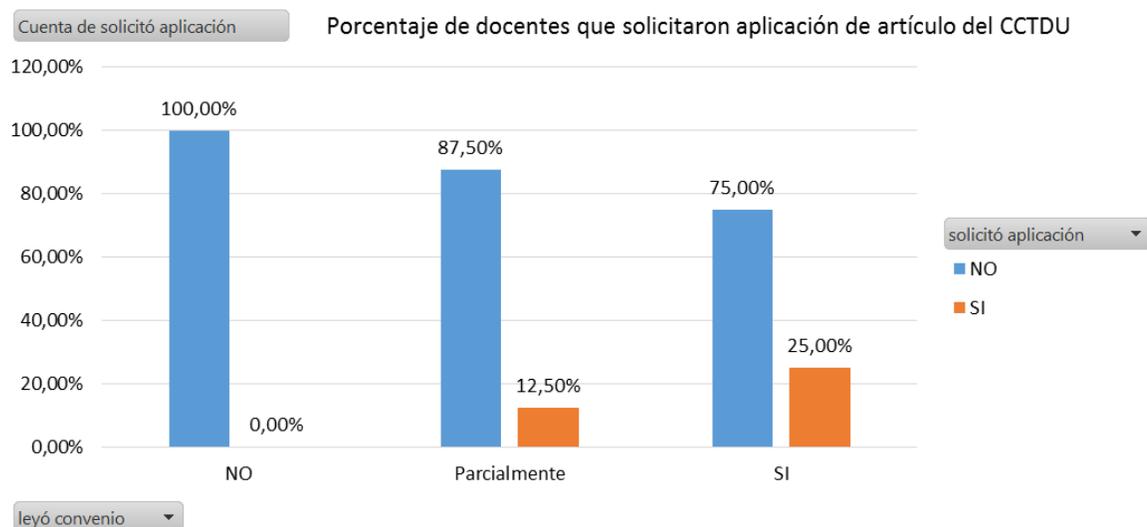


Gráfico 3: Porcentaje de docentes que solicitaron aplicación de artículos del CCTDU, en relación con la lectura del mismo, creado a través de tablas dinámicas de Excel con los datos obtenidos en las encuestas.(Ver Anexo XI).

Al procesar los datos, se evidencia que si bien, en su mayoría no han solicitado aplicación de artículos, de los que sí lo leyeron el 25% si han hecho uso de algún artículo; de la totalidad que no lo leyeron no solicitaron su uso, de aquellos que lo leyeron parcialmente, un porcentaje muy pequeño lo solicitó.

Gráfico 4: Porcentaje de docentes que indicaron mejoras por homologación del CCTDU.

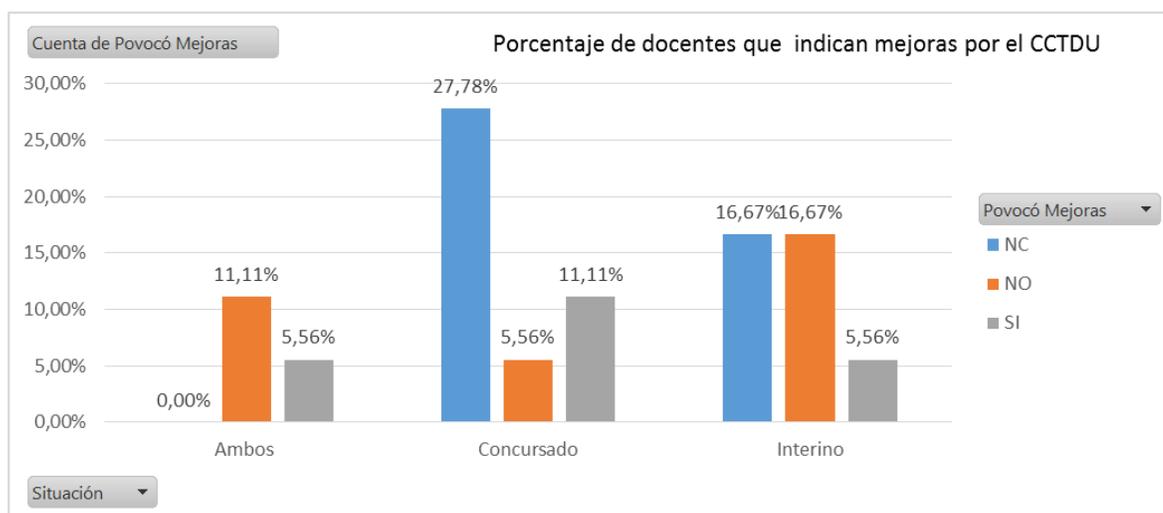


Gráfico 4: Porcentaje de docentes que indicaron mejoras por homologación del CCTDU, creado a través de tablas dinámicas de Excel con los datos obtenidos en las encuestas. (Ver Anexo XVI).

Tal como indica el gráfico, la mayoría de los docentes indicaron NC (No conocer-desconocer) si el CCTDU introdujo mejoras en la situación laboral. Muy pocos indicaron que SI provocó mejoras.

Sin embargo, un gran porcentaje, en las tres situaciones de revistas, indicó que no cree que hayan surgidos mejoras a partir de la homologación del convenio.

Lo interesante de este resultado, es que la categoría de NC la establecieron los mismos docentes encuestados, ya que no era una de las opciones que se habían brindado.

Asimismo, los docentes que indicaron que existía una mejora lo hicieron en relación a:

- * Que el CCTDU tiene fuerza de Ley, por lo que debe cumplirse.
- * Que el artículo 73 permite que el docente interino posea estabilidad laboral.

Conclusión:

El Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios se ha introducido en las Universidades de una manera muy heterogénea.

Particularmente, en la Facultad Regional del Neuquén de la Universidad Tecnológica Nacional, ha demorado más de 5 años en lograr su aplicación parcial, es decir, que no se encuentra implementado completamente.

Respecto a los cambios identificados podemos mencionar la aplicación del Artículo N°73, referido a la estabilidad docente estableciendo la carrera académica para los interinos que poseen más de 5 años de antigüedad. Esta aprobación provocó que se comenzará gestionar la evaluación de Carrera Académica de los docentes en tal condición y los llamados a concurso los cargos de los docentes que poseen de 2 años a menos de 5 años de antigüedad.

Como permanencias identificamos que no se ha modificado el Estatuto Universitario, como tampoco la normativa de Carrera Académica y de llamado a concursos, aunque todo aparenta ser que sufrirán modificaciones a corto plazo.

Como consecuencia de esta investigación se puede identificar que dentro del claustro docente no hay una opinión unificada sobre el CCTDU. Algunos lo consideran como una mejora, otros que viola el Estatuto Universitario.

También se puede decir, que el hecho que este Convenio contradiga las normas establecidas por el Estatuto de cada Universidad y por ende la Ley de Educación Superior, complejiza la capacidad de negociación a nivel particular, dilatando en el tiempo su aplicación.

En la Facultad Regional del Neuquén hay un gran porcentaje de docentes que lo ha leído parcialmente, y otro gran porcentaje que no. Esto indicaría que su difusión no fue efectiva, o fue inexistente.

El trabajador tiene el deber de conocer sus derechos y obligaciones y las normativas que los rigen, por lo que esto es una deuda pendiente de los gremios docentes y del empleador que deberían ofrecer una capacitación direccionada para abordar la complejidad del tema.

Anexos.

Anexo I: Boletín Oficial de la República Argentina N°33.163 donde se publica la homologación del CCTDU.

<h1 style="margin: 0;">BOLETIN OFICIAL</h1> <h2 style="margin: 0;">DE LA REPUBLICA ARGENTINA</h2>	<p>Buenos Aires, jueves 2 de julio de 2015</p> <p>Año CXXIII Número 33.163</p> <p>Precio \$ 5,00</p> 
<p>Primera Sección Legislación y Avisos Oficiales</p>	<p>Los documentos que aparecen en el BOLETIN OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA serán tenidos por auténticos y obligatorios por el efecto de esta publicación y por comunicados y suficientemente circulados dentro de todo el territorio nacional (Decreto N° 629/1947)</p>

Sumario	
LEYES	Pag.
<p>ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DE CONTROL DEL SECTOR PÚBLICO NACIONAL Ley 27144 Apruébase la Cuenta de Inversión presentada por el Poder Ejecutivo, correspondiente al Ejercicio 2011.....</p>	1
DECRETOS	
<p>CONVENIOS Decreto 1246/2015 Homologase Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales....</p>	1
<p>JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decreto 1220/2015 Designaciones.....</p>	2
<p>JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decreto 1221/2015 Dase por prorrogada designación en la Dirección de Contrataciones y Suministros.....</p>	3
<p>JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decreto 1222/2015 Dase por prorrogada designación en la Secretaría de Relaciones Parlamentarias.....</p>	3
<p>MINISTERIO DEL INTERIOR Y TRANSPORTE Decreto 1193/2015 Designaciones en la Dirección Nacional de Migraciones.....</p>	3
<p>SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA DE LA NACIÓN Decreto 1223/2015 Dase por designada la Directora de Programas Culturales.....</p>	4
<p>SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN Decreto 1224/2015 Designación.....</p>	5
<p>VIAJES OFICIALES Decreto 843/2015 Designense funcionarios y personal para acompañar a la señora Presidenta de la Nación.....</p>	5
DECISIONES ADMINISTRATIVAS	
<p>JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decisión Administrativa 400/2015 Dansen por aprobadas contrataciones.....</p>	6
<p>JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decisión Administrativa 401/2015 Dase por aprobada contratación en la Dirección General Técnico Administrativa.....</p>	6
<p>JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decisión Administrativa 402/2015 Dase por aprobada contratación en la Dirección de Compras, Contrataciones, Patrimonio y Suministros.....</p>	7
<p>JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decisión Administrativa 403/2015 Dase por aprobada contratación en la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable.....</p>	7

Continúa en página 2

LEYES
<p>ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DE CONTROL DEL SECTOR PÚBLICO NACIONAL</p> <p>Ley 27144</p> <p>Apruébase la Cuenta de Inversión presentada por el Poder Ejecutivo, correspondiente al Ejercicio 2011.</p> <p>Sancionada: Junio 10 de 2015 Promulgada de Hecho: Julio 01 de 2015</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:</p> <p>ARTICULO 1° — Apruébase la Cuenta de Inversión presentada por el Poder Ejecutivo, correspondiente al Ejercicio 2011.</p> <p>ARTICULO 2° — Lo estatuido en el artículo 1° de la presente, no perjudicará la iniciación ni la prosecución de los procedimientos dirigidos a la efectivización de las responsabilidades que emanan de los hechos y actos realizados por los funcionarios públicos durante el periodo comprendido en la cuenta de inversión que se aprueba por la presente, ni al cumplimiento de las decisiones que de la misma se originen.</p> <p>ARTICULO 3° — Comuníquese al Poder Ejecutivo.</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS DIEZ DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL QUINCE.</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">— REGISTRADO BAJO EL N° 27144 —</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">AMADO BOLDU. — JULIÁN A. DOMÍNGUEZ. — Juan H. Estrada. — Lucas Chedrosa.</p>

DECRETOS
<p>CONVENIOS</p> <p>Decreto 1246/2015</p> <p>Homologase Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">Bs. As., 01/07/2015</p> <p>VISTO el Expediente N° 1.619.697/14 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes Nros. 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (L.o. 2014), 23.929 y 24.938, y el Decreto N° 1.007 del 7 de julio de 1995, y</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que por la Ley N° 23.929, se instituyó el régimen jurídico vigente en materia de negociación colectiva para los trabajadores docentes.</p> <p>Que con el fin de la adecuación del referido régimen a las características del sector universitario, el artículo 152 de la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (L.o. 2014), estableció las pautas de procedimiento para la negociación colectiva en las Universidades Nacionales.</p> <p>Que dicha norma estableció que las Universidades Nacionales asumirán la representación que le corresponde al sector empleador, con arreglo al principio de autonomía y autarquía que recepta el artículo 75, inciso 19), de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.</p> <p>Que, por su parte, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 153 de la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (L.o. 2014), "El dictado del acto administrativo que ponga en vigencia los acuerdos a los que se arribó en las respectivas Comisiones Negociadoras estará condicionado al cumplimiento de las pautas y mecanismos que contemplen la revisión de los regímenes de obligaciones</p>

<p>PRESIDENCIA DE LA NACIÓN</p> <p style="font-size: small;">SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA DR. CARLOS ALBERTO ZANNINI Secretario</p> <p style="font-size: small;">DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL DR. JORGE EDUARDO FEJÓO Director Nacional</p>

<p>www.boletinoficial.gob.ar</p> <p>e-mail: dnro@boletinoficial.gob.ar</p> <p style="font-size: small;">Registro Nacional de la Propiedad Intelectual N° 5.218.874</p> <p style="font-size: small;">DOMICILIO LEGAL Salgache 757-C1008A00 Ciudad Autónoma de Buenos Aires Tel. y Fax 5215-8400 e líneas robóticas</p>

JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decisión Administrativa 404/2015 Darse por aprobadas contrataciones.....	Pág. 8
JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decisión Administrativa 405/2015 Darse por aprobada contratación.....	8
JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Decisión Administrativa 392/2015 Darse por aprobada contratación en la Dirección Nacional de Articulación Institucional.....	9
DISPOSICIONES	
PRODUCTOS DE HIGIENE Y TOCADOR Disposición 5050/2015-ANMAT Prohibición de uso y comercialización.....	9
PRODUCTOS DOMISANARIOS Disposición 5054/2015-ANMAT Prohibición de uso y comercialización.....	10
AVISOS OFICIALES	
Nuevos.....	11
Anteriores.....	39

docentes, de antigüedad y de incompatibilidades en el caso del personal docente...".

Que por el Decreto N° 1.007 del 7 de julio de 1995, se establecieron las normas de aplicación para el procedimiento de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido por la Ley N° 23.929 y el Decreto N° 1.007/95, se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del Nivel General para el Personal Docente Universitario de las Instituciones Nacionales.

Que en el citado marco, las partes colectivas en el ámbito de la actividad docente de las Universidades Nacionales han concertado el primer Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, conjuntamente con su Anexo correspondiente a los Docentes Preuniversitarios.

Que a fojas 18/54 y a fojas 9/17, del Expediente citado en el Visto, obran el texto acordado del referido Convenio Colectivo de Trabajo General y de su Anexo, celebrados entre la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU), la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (CONADU HISTORICA), la FEDERACION DE DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES (FEDUN), la UNION DOCENTES ARGENTINOS (UDA), la CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CTERA) y la ASOCIACION GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA NACIONAL (FAGDUT) y por el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (CIN), quien se encuentra legitimado para representar a las Instituciones universitarias nacionales en forma unificada, conforme lo establecido por el artículo 152 de la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (L.O. 2014), y el Decreto N° 1.007/95.

Que con la intervención del MINISTERIO DE EDUCACION, prevista por el artículo 22 de la Ley N° 24.838, corresponde tener por cumplimentada la condición impuesta por el artículo 153 de la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (L.O. 2014), para el dictado del acto administrativo que lo instrumenta, sin perjuicio de la obligación de las partes de continuar

profundizando los puntos tratados y dar cumplimiento inmediato a aquellos que han sido definidos en el Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.

Que con relación a la vigencia temporal, el Convenio regirá a partir del día siguiente al de su publicación, conforme lo establecido por los artículos 12 de la Ley N° 23.929 y del Decreto N° 1.007/95 respectivamente, en los términos acordados por las partes signatarias.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha asumido la participación asignada por la Ley N° 23.929 y el Decreto N° 1.007/95.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente acto se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes de los artículos 99, Inciso 1, de la CONSTITUCION NACIONAL, 11 de la Ley N° 23.929 y 10 del Decreto N° 1.007/95.

Por ello,

LA PRESIDENTA DE LA NACION ARGENTINA DECRETA:

Artículo 1° — Homologase al Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, conjuntamente con el Anexo de Docentes Preuniversitarios, concertado entre el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (CIN), por el sector empleador y la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU), la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (CONADU HISTORICA), la FEDERACION DE DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES (FEDUN), la UNION DOCENTES ARGENTINOS (UDA), la CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CTERA) y la ASOCIACION GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA NACIONAL (FAGDUT), por el sector gremial que representa al personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, cuya copia autenticada se incorpora como Anexo y forma parte integrante del presente decreto.

Art. 2° — El presente decreto entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su pu-

blicación en atención a lo dispuesto por los artículos 12 de la Ley N° 23.929 y del Decreto N° 1.007/95 respectivamente, en los términos acordados por las partes signatarias.

Art. 3° — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — FERNÁNDEZ DE RUCHNER. —

Anibal D. Fernández. — Carlos A. Tomada. — Alberto E. Siboni.

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(s) Decreto se publican en la edición web del B.O.F.A. — www.boletinoficial.gob.ar — y también podrán ser consultados en la Sede Central de esta Dirección Nacional del Registro Oficial y Archivos (Suipacha 767 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS

Decreto 1220/2015

Designaciones.

Es. As., 29/06/2015

VISTO el Expediente N° CUDAP: EXP-JGM: 0052941/2015 del Registro de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el Decreto N° 491 del 12 de marzo de 2002, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), homologado por el Decreto N° 2098 del 3 de diciembre de 2008 y sus modificaciones, la Decisión Administrativa N° 696 del 6 de septiembre de 2013, las Resoluciones de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Nros. 764 del 13 de septiembre de 2013, 778 del 19 de septiembre de 2013 y 49 del 7 de febrero de 2014 y la Resolución de la ex SECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 39 del 18 de marzo de 2010 y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Resolución de la ex SECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 39 del 18 de marzo de 2010 y sus modificatorias, se aprobó el Régimen de Selección de Personal para el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

Que por la Decisión Administrativa N° 696 del 6 de septiembre de 2013 se exceptuó a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS de la prohibición contenida en el artículo 7° de la Ley N° 26.784, a los efectos de posibilitar la cobertura de DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO (258) cargos vacantes y financiados de la Planta Permanente.

Que el artículo 7° de la Ley N° 26.784 establece que las decisiones administrativas que se dictan en tal sentido tendrán vigencia durante el presente ejercicio fiscal y al siguiente para los casos en que las vacantes descongeladas no hayan podido ser cubiertas.

Que por la Resolución de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 764 del 13 de septiembre de 2013 se designó a los integrantes de los Comités de Selección para la cobertura de DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO (258) cargos vacantes y financiados de la Planta Permanente, conforme a lo establecido por el artículo 29 del Anexo I de la Resolución de la ex SECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 39/10.

Que mediante la Resolución de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 778 del 19 de septiembre de 2013, se aprobaron las Bases de los Concursos para la cobertura de DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO (258) cargos vacantes y financiados, de acuerdo al detalle obrante en los Anexos de la misma, y se llamó a Concurso mediante convocatoria extraordinaria y abierta, para la cobertura de los cargos vacantes y financiados detallados en su Anexo II.

Que en un todo de acuerdo a lo establecido por las normas citadas, se ha finalizado con las etapas previstas para tal proceso en los cargos vacantes bajo Concurso correspondientes al Comité de Selección N° 3.

Que dicho Comité se ha expedido en virtud de su competencia, elevando el Orden de Mérito correspondiente a los cargos concursados, el cual fue aprobado por la Resolución de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 49 del 7 de febrero de 2014.

Que según las previsiones establecidas en los artículos 34, 31 y 128 del Anexo del Decreto N° 2098 del 3 de diciembre de 2008 y sus modificatorias, se recomendó la asignación de Grado que en cada caso se indica en el Anexo que forma parte integrante del presente acto.

Que las designaciones en los cargos de que se trata no constituyen asignación de recurso extraordinario alguno.

Que mediante el Decreto N° 491 del 12 de marzo de 2002 se estableció, entre otros aspectos, que toda designación de personal, en el ámbito de la Administración Pública, centralizada y descentralizada, en cargos de Planta Permanente y no Permanente será afectada por el PODER EJECUTIVO NACIONAL a propuesta de la jurisdicción correspondiente.

Que se ha dado cumplimiento a lo establecido por el artículo 6° del Decreto N° 601 del 11 de abril de 2002 y su modificatorio.

Que ha tomado la intervención de su competencia la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de la SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones emergentes de los artículos 99, Inciso 1 de la CONSTITUCION NACIONAL, 7° y 10 de la Ley N° 27.008 y 1° del Decreto N° 491/02.

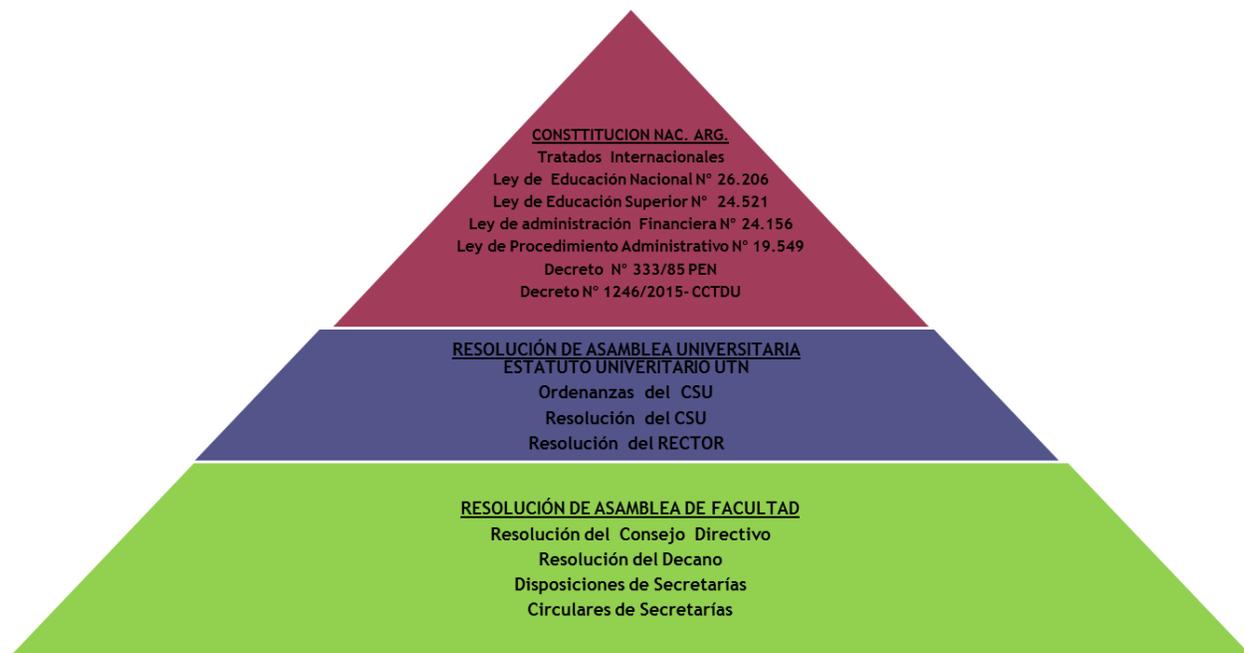
Por ello,

LA PRESIDENTA DE LA NACION ARGENTINA DECRETA:

Artículo 1° — Exceptúase a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS de lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 27.008, al solo efecto de posibilitar la cobertura de los cargos vacantes financiados cuyo detalle obra en la planilla que, como Anexo, forma parte integrante del presente acto.

Anexo II: Fig 1. Representación de Pirámide de Kelsen, donde se puede visualizar la jerarquía de las normativas dentro de la UTN.

Elaboración propia.



Anexo III: Nota presentada para solicitar autorización para realizar trabajo de campo.

Plaza Huinca, 16 de Octubre de 2019.-

Sr. Decano
Ing. Pablo Liscovsky
Facultad Regional del Neuquén

ID.0028053174 - Fecha: 16/10/2019



Tr. Adm 451/2019-000 Mesa de E

Sistema de Seguimiento de Expedientes
Universidad Tecnológica Nacional

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de solicitarle autorización para realizar encuestas a diversos docentes de esta casa de estudios y entrevistas a la Jefa de Dpto. de Personal y a su persona, en el marco de la realización del trabajo de campo solicitado para el trabajo final de investigación de la carrera LAGIES dictada para los NODOCENTES.

El tema sobre el cual se indagará es el Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios – Decreto N° 1246/2015.

Quedando a la espera de una respuesta favorable, saludo atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anahi Silvana Perez', written over a horizontal line.

PEREZ, Anahi Silvana

NODOCENTE

LEG UTN N° 65079

Anexo IV: Acta de reunión de comisión negociadora de nivel particular sobre el CCTDU.

REUNION DE COMISION NEGOCIADORA DE NIVEL PARTICULAR CCT 1246/15
DEL 04-04-2019

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 04 días del mes de ABRIL de 2019, siendo las 12:15hs, se reúnen en sede del Rectorado de la Universidad Tecnológica Nacional -UTN-, por una parte, en representación de la UTN [PARTE EMPLEADORA o PATRONAL] su Rector, el Ing. Héctor Aiassa y sus paritarios Ing. Guillermo OLIVETO, y el Ing. Harlodo AVETTA; y por la otra [PARTE SINDICAL o TRABAJADORA], en representación de la FAGDUT los Paritarios Ing. Norberto HEYACA y el Ing. Jacinto DIAB, y el apoderado legal de la FAGDUT Ab. Aníbal Paz. Asimismo participan Eduardo MAROSTICA por FAGDUT, Antonio MUIÑO por FEDUN, Claudia BAIGORRIA y Horacio VALENTINI por CONADU HISTORICA.

Luego de la lectura y ratificación del acta de la reunión de CNNP anterior, tomaron la palabra, todos los comparecientes, interviniendo en reiteradas oportunidades. Así las cosas, luego de largo debate las partes acuerdan y manifiestan:

A) Que el Rector someterá al Consejo Superior de la UTN el acta de CONSTITUCION de COMISION NEGOCIADORA de NIVEL PARTICULAR CCT 1246/15 del 09/05/2018 para su ratificación a través de una resolución de alcance general, así como lo que se resuelve en la presente reunión. La parte sindical hará lo propio a través de su órgano máximo.

B) Que la “fecha de corte” a los fines de la aplicación del Art. 73 CCT es el 31/03/2019.

C) Que el docente con cinco (5) años de antigüedad en el mismo cargo y jerarquía académica queda automáticamente -de iure- comprendido en el Art. 73 CCT, y por ende adquiere la estabilidad correspondiente y en lo sucesivo queda sometido a las reglas de la carrera académica para su permanencia en dicho cargo.

D) Que lo acordado precedentemente, en esta primera etapa, NO RESULTA DE APLICACION a los docentes de nivel preuniversitario, ni los de materias electivas/temporarias, ni de tecnicaturas. La CNNP abordará la situación de los docentes mencionados en su oportunidad, en paritarias especiales atento la especificidad de los casos, y a los fines de garantizar el acceso a los derechos que les confiere el CCT.

E) Que lo acordado en los apartados A, B y C, en esta primera etapa, NO RESULTA DE

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature in blue ink. The signatures are arranged horizontally across the page, corresponding to the names listed in the text above.

APLICACION a los docentes de las diferentes licenciaturas, con excepción de la Licenciatura Organizacion Industrial[LOI] y de la Licenciatura de Administracion Rural [LAR], a las que sí se aplica lo resuelto. La CNNP abordará la situación de los docentes mencionados en su oportunidad, en paritarias especiales atento la especificidad de los casos, y a los fines de garantizar el acceso a los derechos que les confiere el CCT.

F) A los efectos de llevar adelante lo acordado se recomienda una actualizacion del estado de la situación académica de toda la planta docente.

MANIFESTACIONES UNILATERALES

La representación de FAGDUT solicita que conste en acta lo siguiente: que ratifica que es la única representación con personería gremial en el ámbito de la UTN, y por tanto tiene el voto sindical.

La representación de CONADU HISTORICA solicita que conste en acta lo siguiente: manifiesta que defiende la antigüedad en la condición de interino y no en el cargo o la materia, según lo establece el art 73 y que fuera ratificado en sendas ocasiones por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del CCT.

Sin nada más para tratar, siendo las 14:20 hs. Se da por concluida la presente reunión. Leída que fue la presente, las partes suscriben de conformidad en cuatro (4) ejemplares.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are more legible than others, but they appear to be the names of the representatives mentioned in the text above, such as FAGDUT and CONADU HISTORICA.

Anexo V: Resolución de Consejo Superior N°581/2019 que avala lo actuado en la reunión de paritaria indicadas en Anexo II.



"2019 – Año de la Exportación"



Buenos Aires, 25 de abril de 2019

VISTO el pedido del Sr. Rector, Ingeniero Héctor Aiassa de disponer el aval de lo actuado por la Comisión Paritaria Docente de la Universidad celebrada el 04 de abril del corriente año, y

CONSIDERANDO:

Que el acta de la Comisión Paritaria Docente de la Universidad de fecha 04 de abril del corriente año resolvió que el Rector someterá al Consejo Superior el acta de Constitución de la Comisión Negociadora a Nivel Particular CCT 1246/15 del 09 de mayo de 2018.

Que en la reunión de la Comisión de Interpretación y Reglamento se dio abierta participación a representantes de las tres asociaciones sindicales que intervinieron en la Paritaria de fecha 4 de abril de 2019, quienes solicitaron se avale lo actuado por la Comisión Paritaria Docente.

Que puesto a consideración de la Comisión de Interpretación y Reglamento la solicitud de aval, por unanimidad consideró procedente avalar lo actuado por la Comisión Paritaria Docente de la Universidad.

Que el dictado de la medida se efectúa en uso de las atribuciones otorgadas por el Estatuto Universitario.

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL

RESUELVE:

ARTICULO 1º.- Avalar lo actuado por la Comisión Paritaria Docente de la Universidad en el acta de fecha 04 de abril de 2019.

"2019 – 70º Aniversario de la Gratuidad de la Enseñanza Superior"

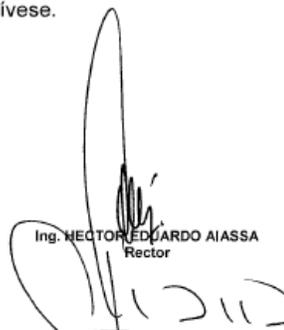


"2019 - Año de la Exportación"



ARTICULO 2°.- Regístrese. Comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN N° 581/19



Ing. HECTOR EDUARDO AIASSA
Rector

Ing. PABLO ANDRÉS ROSSO
Secretario Consejo Superior

Anexo VI: Nota enviada desde el Rectorado a la Regional del Neuquén solicitando relevamiento de docentes que ingresarían por artículo 73 del Convenio.



Ministerio de Educación,
Cultura, Ciencia y Tecnología
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado

"2019 - Año de la Exportación"

Buenos Aires, 9 de agosto de 2019

FACULTAD REGIONAL DEL NEUQUEN

Por medio de la presente, me dirijo a Ud. a efectos de solicitarle quiera tener a bien brindar a esta Dirección General la información que a continuación se detalla a la mayor brevedad que permita avanzar en la normalización de la planta Docente de dicha Facultad Regional.

Motiva dicho requerimiento, la realización de un relevamiento que nos permita determinar el universo de Agentes Docentes con carácter de Interino que pasarán a quedar comprendidos por el Artículo 73° del CCT Docente y que fuera regulado por Acta Paritaria de nivel Particular de fecha 04 de abril de 2019. La misma establece en diferentes pasajes los siguientes puntos a tener en cuenta:

- La fecha de corte a los fines de la aplicación del Artículo 73° CCT es el 31/03/2019.
- El Docente con cinco (5) años o más de antigüedad en el mismo cargo, asignatura y jerarquía académica queda automáticamente -de iure- comprendido en el Artículo 73° CCT, y por ende adquiere la estabilidad correspondiente y en lo sucesivo queda sometido a las reglas de la carrera académica para su permanencia en dicho cargo.

Información solicitada:

- Datos del Agente Docente: Apellido y Nombre - Legajo - Años de antigüedad en el cargo - Cargo - Jerarquía Académica - Dedicación - Asignatura.
- Resoluciones de Designación que avalen la información solicitada en el punto a).

Sin otro particular, y quedando a su disposición ante cualquier inquietud, saludo a Ud. muy atte.

U.T.N.
AFC
.DGRH
SAD

Sec Académica
Sec Administrativa
Decano

ROBERTO GABRIEL IGLESIAS
Director General de Recursos Humanos

AL SEÑOR DECANO
D. ING. PABLO OSCAR LISCOVSKY
S. / D

ID. 0028052252 - Fecha: 12/08/2019

Tr. Pers 178/2019-000 Mesa de E

Sistema de Expediente de Expedientes
Universidad Tecnológica Nacional

Anexo VII: Acta de reunión de comisión negociadora de nivel particular donde se modifican algunos puntos acordados en la reunión anterior.

REUNIÓN DE LA COMISION NEGOCIADORA DE NIVEL PARTICULAR [CNNP] DEL
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO [CCT] DECRETO 1246/15 - 16/10/2019

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 16 días del mes de octubre de 2019, siendo las 15:00 hs, se reúnen en la Sede del Rectorado de la Universidad Tecnológica Nacional – UTN - por una parte, en representación de la UTN [PARTE EMPLEADORA o PATRONAL] su Rector, el Ing. Héctor AIASSA y sus paritarios Ing. Guillermo OLIVETO e Ing. Haroldo AVETTA; y por la otra [PARTE SINDICAL o TRABAJADORA], en representación de la FAGDUT los Paritarios Ing. Norberto HEYACA, y la Prof. Daniela GENTILLINI y el Apoderado Legal de la FAGDUT Ab. Anibal PAZ; Silvio José STEFANI y Marcelo CORDERO por FEDUN(ADUT); y y Claudia BAIGORRIA por CONADU Histórica y Lic. Horacio VALENTINI (SIDUT).

Las partes se reúnen en el día de la fecha a los fines de dar continuidad al trabajo mancomunado ya iniciado en punto a la reglamentación del CCT a través de esta CNNP, tendiente a su plena implementación.

Luego de largo debate las partes acuerdan:

- A) Que, debido a las dificultades evidenciadas en la primera etapa de implementación del CCT, en lo relativo a la obtención de la información de la situación de la planta docente requerida a aquél fin, se propone prorrogar la fecha de corte previamente acordada. En definitiva la fecha de corte a los fines de la aplicación del Art. 73 CCT se fija para el 31/03/2020.-
- B) Que, como una excepción a la norma general establecida en el punto C) del acta de CNNP del 04/04/2019, quienes al 31/03/2020 hayan cambiado de categoría, a una categoría inmediatamente superior, dentro de la misma asignatura, y sin retención del cargo inferior, serán considerados dentro de la regla mencionada, siempre y cuando tengan al 31/03/2020 una antigüedad mínima de 5 años en calidad de interino entre ambos cargos, y por ende ingresarán a la carrera académica en virtud del Art 73 CCT por el cargo superior, conforme a los mecanismos establecidos por esta CNNP. Fuera de esa excepción, los casos particulares que pudieren surgir serán sometidos a la decisión de la CNNP.-
- C) Que se acuerda instrumentar a través de las áreas de gestión administrativa los mecanismos técnicos y metodológicos que permitan la aplicación de lo decidido.-
- D) Que se sugiere al Consejo Superior incorporar a las ordenanzas de concursos y de carrera académica la figura del veedor gremial docente, instaurada por el Art. 11 *in fine* del CCT.-

Sin nada más para tratar, siendo las 17:20 hs. Se da por concluida la presente reunión. Leída que fue la presente, las partes suscriben de conformidad en cuatro (4) ejemplares.

[Handwritten signatures and names of the representatives from both sides, including Hector Aiassa, Norberto Heyaca, Daniela Gentillini, Claudia Baigorria, and Horacio Valentini.]

ANIBAL PAZ
ABOGADO LEGAL FAGDUT
C.A.C. 13.7556 (Cb.º)
C.S.J.N. Tº 500 - Pº 003 (F.º d.º)
B.Z.A. Tº 101 - Pº 434 (Bs. As.)

ANEXO VIII: Resoluciones de C.S de aprobación de licencia por mayor jerarquía.



"2019 – Año de la exportación"



Buenos Aires, 22 de agosto de 2019

VISTO el pedido efectuado por el Ingeniero Norberto Carlos SCARONE docente de la Facultad Regional Del Neuquén, y

CONSIDERANDO:

Que en dicha presentación el Ingeniero Norberto Carlos SCARONE solicita licencia sin goce de haberes en el cargo de Jefe de trabajos prácticos Ordinario en la Asignatura Medidas Electrónicas II, del Departamento de Ingeniería Electrónica con 1 (una) Dedicación Simple.

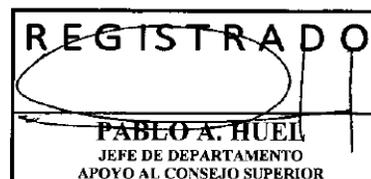
Que el Consejo Directivo de la Facultad Regional Del Neuquén por Resolución N° 030/2019 resolvió (ad referéndum del Consejo Superior, conceder licencia por cargo de mayor jerarquía a partir del 01 de abril de 2019 y mientras dure la situación que lo motiva.

Que el Artículo 49° del Convenio Colectivo Docente dice respecto las licencias por cargo de mayor jerarquía, en lo que aquí interesa, lo siguiente: "Licencias extraordinarias. Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas: II. Licencia Sin Goce de Haberes a). Licencia por ejercicio transitorios de otros cargos de mayor jerarquía: Se reconoce igual derecho al docente ordinario que fuera electo o designado para cumplir funciones de autoridad Superior en la misma o en otra Institución Universitaria Nacional de carácter público o que fuera designado en un cargo docente interino de mayor jerarquía o dedicación, en el ámbito de aquella en la que se desempeña, de conformidad a lo que pudieran contemplar los Estatutos de cada Institución Universitaria Nacional y sin perjuicio de lo que en beneficio del docente pudiera resultar de la normativa vigente a dicho momento."

Que corresponde al Consejo Superior dentro de sus atribuciones según el artículo 53° inciso m) y según el artículo 37° de la Ordenanza N° 1181, analice y en su caso conceda licencias a los profesores designados.

Que por lo expuesto y analizadas las presentes actuaciones, la Comisión de Interpretación y Reglamento aconseja, ingeniero Norberto Carlos SCARONE (Legajo UTN N° 38.412) en el cargo de Jefe de trabajos prácticos Ordinario en la Asignatura

"2019 – Año de la exportación"



Medidas Electrónicas II, del Departamento de Ingeniería Electrónica con 1 (una) Dedicación Simple de acuerdo con lo establecido en el Artículo 49° del Convenio Colectivo Docente.

Que la Dirección de Asuntos Jurídicos ha tomado la intervención que le compete.

Que el dictado de la medida se efectúa en uso de las atribuciones otorgadas por el Estatuto Universitario.

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Conceder licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía al ingeniero Norberto Carlos SCARONE (Legajo UTN N° 38.412) en el cargo de Jefe de trabajos prácticos Ordinario en la Asignatura Medidas Electrónicas II, del Departamento de Ingeniería Electrónica con 1 (una) Dedicación Simple de acuerdo con lo establecido en el Artículo 49° del Convenio Colectivo Docente.

ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN N° 1033/2019

UTN
cf

Ing. HECTOR EDUARDO AIASSA
Rector

Ing. PABLO ANDRÉS ROSSO
Secretario Consejo Superior



*Ministerio de Educación
Cultura, Ciencia y Tecnología
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado*

"2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria"



Buenos Aires, 25 de octubre de 2018.

VISTO el pedido efectuado por la ingeniera Graciela Patricia GONZALEZ, Secretaria Académica de la Facultad Regional del Neuquén, y

CONSIDERANDO:

Que en dicha presentación la ingeniera Graciela Patricia GONZALEZ, solicita licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30° del Estatuto Universitario.

Que el Artículo 30° del Estatuto Universitario expresa textualmente: "El Rector, Vicerrector, Decano y Vicedecano, y todo otro profesor que ocupare un cargo de mayor jerarquía a criterio del Consejo Superior, no se computará el lapso de ejercicio de sus funciones, para la finalización del período de su designación como profesor, en las cátedras cuyo dictado haya debido suspender por tal motivo".

Que la Resolución N° 19/18 del Consejo Directivo de la Facultad Regional del Neuquén Ad Referéndum del Consejo Superior, otorga licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía a partir del 28 de junio de 2018 por el término que dure la situación que lo motiva, a la ingeniera Graciela Patricia GONZALEZ, Leg. UTN N° 35549 – DNI N° 16.702.439.

Que por lo expuesto y analizadas las presentes actuaciones, la Comisión de Interpretación y Reglamento aconseja, conceder licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía a la ingeniera Graciela Patricia GONZALEZ, Secretaria Académica de la Facultad Regional del Neuquén de la Universidad Tecnológica Nacional, en el cargo de Jefe de Trabajos Prácticos Ordinario con una dedicación simple, en la Asignatura "Organización Industrial" en el Departamento de Ingeniería Química en la Facultad Regional del Neuquén, a partir del 28 de junio de 2018 y mientras dure la situación que lo motiva.

Que la Dirección de Asuntos Jurídicos ha tomado la intervención que le compete.



*Ministerio de Educación
Cultura, Ciencia y Tecnología
Universidad Tecnológica Nacional
Rectorado*

"2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria"



Que el dictado de la medida se efectúa en uso de las atribuciones otorgadas por el Estatuto Universitario.

Por ello,

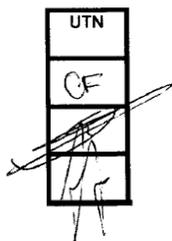
EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Conceder licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía a la ingeniera Graciela Patricia GONZALEZ, en el cargo de Jefe de Trabajos Prácticos Ordinario con una dedicación simple en la Asignatura "Organización Industrial", en el Departamento de Ingeniería Química de dicha dependencia, hasta tanto siga ejerciendo el cargo de Secretaria Académica de la Facultad Regional del Neuquén de la Universidad Tecnológica Nacional, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30° del Estatuto Universitario.

ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN N° 1997/2018



Ing. HECTOR ELVARDO AIASSA
Rector

Ing. PABLO ANDRÉS ROSSO
Secretario Consejo Superior

Anexo IX: Cuadro1. Cuadro comparativo del considerando y articulado de las Resoluciones 1997/2018 y N°1033/2019, relacionadas a solicitudes de licencias por mayor jerarquía.

Resolución 1997/2018	Resolución 1033/2019
<p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que en dicha presentación la ingeniera Graciela Patricia GONZALEZ, solicita licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30° del Estatuto Universitario.</p>	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que en dicha presentación el Ingeniero Norberto Carlos SCARONE solicita licencia sin goce de haberes en el cargo de Jefe de trabajos prácticos Ordinario en la Asignatura Medidas Electrónicas II, del Departamento de Ingeniería Electrónica con 1 (una) Dedicación Simple.</p>
<p>Que el Artículo 30° del Estatuto Universitario expresa textualmente:</p> <p>"El Rector, Vicerrector, Decano y Vicedecano, y todo otro profesor que ocupare un cargo de mayor jerarquía a criterio del Consejo Superior, no se computará el lapso de ejercicio de sus funciones, para la finalización del período de su designación como profesor, en las cátedras cuyo dictado haya debido suspender por tal motivo".</p>	<p>Que el Artículo 49° del Convenio Colectivo Docente dice respecto las licencias por cargo de mayor jerarquía, en lo que aquí interesa, lo siguiente: "Licencias extraordinarias. Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas: II. Licencia Sin Goce de Haberes a). Licencia por ejercicio transitorios de otros cargos de mayor jerarquía: Se reconoce igual derecho al docente ordinario que fuera electo o designado para cumplir funciones de autoridad Superior en la misma o en otra Institución Universitaria Nacional de carácter público o que fuera designado en un cargo docente interino de mayor jerarquía o dedicación, en el ámbito de aquella en la que se desempeña, de conformidad a lo que pudieran contemplar los Estatutos de cada Institución Universitaria Nacional y sin perjuicio de lo que en beneficio del docente pudiera resultar de la normativa vigente a dicho momento."</p>
<p>ARTICULO 1°.- Conceder licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía a la ingeniera Graciela Patricia GONZALEZ, en el cargo de Jefe de Trabajos Prácticos Ordinario con una dedicación simple en la Asignatura "Organización Industrial", en el Departamento de Ingeniería Química de dicha dependencia, hasta tanto siga ejerciendo el cargo de Secretaria Académica de la Facultad Regional del Neuquén de la Universidad Tecnológica Nacional, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30° del Estatuto Universitario.</p>	<p>ARTICULO 1°.- Conceder licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía al ingeniero Norberto Carlos SCARONE (Legajo UTN N° 38.412) en el cargo de Jefe de trabajos prácticos Ordinario en la Asignatura Medidas Electrónicas II, del Departamento de Ingeniería Electrónica con 1 (una) Dedicación Simple de acuerdo con lo establecido en el Artículo 49° del Convenio Colectivo Docente.</p>

Anexo X: Preguntas direccionadas al Decano, Jefa de Personal y Delegado de FAGDUT, para lograr la triangulación de la información.

1. El CCTDU ¿se está aplicando en la FRN? Si la respuesta es SI, se consultará ¿A partir de qué fecha?. Si la respuesta es NO, se consultará por qué? y ¿qué modificaciones conllevaría aplicarlo?
2. Algún docente ¿ha solicitado la aplicación de alguno de sus artículos?
3. La homologación del convenio ¿Provocó alguna modificación a nivel institucional?
4. ¿Cree que el CCTDU lograría una mejora laboral de los docentes?

Anexo XI: Entrevistas transcritas completas.

Entrevista al Decano de la Facultad Regional del Neuquén, Ing. Pablo Liscovsky, realizada el día 18 de Octubre de 2019.-

Entrevistadora: la primera pregunta es ¿Si el convenio colectivo de trabajo de los docentes universitarios se está aplicando en la Facultad Regional del Neuquén?

Decano: ehh... lo que se ha aprobado hasta ahora sí.

Entrevistadora: ¿qué sería entonces...el artículo 73? Solamente ese?

Decano: claro, todo lo solicitado por el artículo 73, hasta el momento, se ha remitido a Rectorado, como fue solicitado, de los docentes que revistan en calidad de interinos que deberían pasar a ser estables; y se ha solicitado a todos los Directores de Departamento llamen a concurso a todos los docentes que tengan menos de 4 años de antigüedad, porque todavía se está hablando qué va a pasar con los docentes que tienen 4 años y 8 meses por ejemplo. En general, nosotros no tenemos muchas situaciones así, los interinos tienen o 2 o 3 años y a todos esos se solicitó que llamen a curso, para que no quede ningún bache de docentes sin concursar que tenga más de dos años en ejercicio.

Entrevistadora: ¿Y hay algún mecanismo particular que haya usado esta Regional para aplicar ese Artículo?

Decano: no, no porque no depende de las regionales. El convenio colectivo de trabajo se debate entre la patronal, que sería el Rector con los paritarios, que creo entre los paritarios está Avetta y el Decano de Buenos Aires, Oliveto, y no recuerdo quién más, y se sientan con los gremios docentes y a nosotros lo único que nos queda en acatar lo que ellos deciden.

Entrevistadora: bien, ¿y algún docente que haya solicitado el uso o la aplicación de algún artículo, que no sea el 73?

Decano: emm no, que me haya llegado a mí no. Hubo un docente, que hace un par de años, Echeverría, me planteó que qué pasaba con esto, pero el convenio colectivo quedó en suspenso; no dependía de nosotros; lo que le informé fue lo que sabía, que estaba en discusión entre el anterior Rector y los gremios. Por esto te vuelvo a decir que no; no sé si a Patricia, la Secretaria Académica, le ha llegado alguno, pero a mí no.

Entrevistadora: y si hoy algún docente llegara a pedir la aplicación de algún artículo ¿eso se otorga o no se otorga?

Decano: Si corresponde y lo aprueba el Consejo Superior si, si no, no. Hasta tanto....no se aplique totalmente, no. Según lo que ha informado el Rector, hay acuerdo entre los paritarios y los gremios en ir aplicándolo como se está aplicando, pero íntegramente no se está aplicando, falta mucho.

Entrevistadora: y si se comenzara a aplicar íntegramente ¿usted cree que mejoraría la situación laboral de los docentes?

Decano: Yo creo que... en mi opinión personal, yo creo que el convenio es violatorio de la Ley de Educación Superior, porque está ingresando gente, en una condición, que por ejemplo una de las cosas que no se ha debatido todavía es el derecho político de la persona a la que se le da estabilidad; y si se le da derecho político y se lo ingresa a carrera académica, prácticamente tiene todas las atribuciones de un docente concursado; de ser así habría ingresado al campo educativo sin concursar, y así puede seguir mientras no tenga un evaluación negativa, podrá seguir su estadía en la universidad sin haber concursado nunca, hasta jubilarse; con lo cual me parece que eso va en contra del espíritu de esta Ley que exigía que todo docente en el ámbito universitario tiene que ingresar por concurso, entonces resulta muy contradictorio.

Entrevistadora: si se implementara completamente ¿habría que hacer muchas modificaciones a nivel institucional?

Decano: no, el problema central lo tenemos con el artículo 73....el resto...

Entrevistadora: pero por ejemplo, en el convenio aparece la figura de concurso cerrado, que dentro de la UTN no está reglamentado.

Decano: y eso si se tendría que reglamentar, es más, hay propuestas que han hecho el gremio docente en ese sentido, pero todavía no se han aprobado, entonces nosotros no lo podemos implementar. O sea el convenio implica una metodología que tal vez se evidencia de mayor aplicación en regionales de mayor tamaño, y cuando me refiero a tamaño, lo hago en relación a mayor cantidad de docentes. En el caso nuestro, que tenemos que salir a buscarlos, por la escases que hay a nivel provincia, realmente me parece que ese tipo de medidas va a ser ehh...nos va a añadir una burocracia o paso intermedio que no vamos a poder cumplimentar,

porque nuestra planta docente es escasa y si llamamos a concurso se alcanza un límite, y si llegamos a ese límite vamos a tener que salir a buscar afuera, que es lo que finalmente terminamos haciendo; lo cual, eso es de aplicación en grandes estructuras donde hay muchos docentes y donde quieren priorizar un concurso interno antes que uno externo...no me parece mal... solo que acá si hacemos un concurso interno, la mayoría de los docentes tienen completa la carga horaria máxima que pueden llegar a alcanzar, y de hecho tampoco es conveniente que un docente tengas tantas materias....y si me lo preguntas , lo ideal es que un docente tenga dos materias, y si se dedica plenamente a la docencia, las otras dos dedicaciones las tenga para hacer extensión, investigación...

Entrevistadora: Bueno ingeniero, eso es todo...muchas gracias por su tiempo.

Entrevista a la jefa de personal de la Facultad Regional del Neuquén realizada el día 21 de Octubre de 2019.-

Entrevistadora: Bueno la primer pregunta es, ¿ si el convenio colectivo de trabajo de los docentes universitarios se está aplicando en la Regional del Neuquén?

Jefa de Personal: no, no

Entrevistadora: no? Bien...y algún docente te ha solicitado la aplicación del algún artículo del convenio?

Jefa de Personal: EHHH, si por maternidad.

Entrevistadora: ahhh... y se lo aprobaron?

Jefa de Personal: no, todavía no...pero ella vino a plantear que iba a hacer uso del artículo

Entrevistadora: ¿y cómo fue te presentó una nota? ¿y eso dónde se deriva para saber si se otorga o no?

Jefa de Personal: no, en realidad ella vino y presentó su certificado de fecha probable de parto y mencionó que va a hacer uso de ese artículo.

Entrevistadora: ¿y con el convenio le dan más días que con la reglamentación anterior?

Jefa de Personal: en realidad no, pero si hay un artículo de pos maternidad que la Ordenanza no figura. Ella todavía no hace uso del mismo porque recién tiene 5 meses.

Entrevistadora: por el momento se podría decir que es viable que haga uso, es decir... vos me decís que el convenio no se está aplicando, pero este tipo de licencias se otorgan sin problema.

Jefa de Personal: si, eso está!

Entrevistadora: vos a nivel Departamento de personal, cuando se homologó el convenio, tuviste que hacer alguna modificación, por ejemplo ¿cambiar las planillas o formularios indicando artículos del convenio? O no?

Jefa de Personal: no nada, porque no hay demanda de los docentes en hacer uso de artículos, como que los docentes no lo tienen incorporado todavía. Ni lo conocen, pero tampoco conocen muy bien la ordenanza N° 474.

Entrevistadora: si se implementese este convenio completamente vos crees que ¿habría que realizar muchas modificaciones a nivel institucional y acá en Dpto. de Personal?

Jefa de Personal: no creo,

Entrevistadora: o sea ¿qué normativa dejarían de usarse que se sustituirán por el Convenio? Por ejemplo licencias

Jefa de Personal: Yo todos los formularios los tengo por Ordenanza 474 porque está vigente, no es que porque se homologó el convenio esta deja de estar vigente, se complementan, pero sigue vigente, no está derogada. Siempre se aplica la que beneficie más al trabajador.

Entrevistadora: bueno...muchas gracias por tus respuestas.

Entrevista realizada al Delegado Normalizador de FAGDUT, Lic. Gustavo Laz, el día 24 de Octubre de 2019.-

Entrevistadora: Bueno, para iniciar la primera pregunta es ¿si el convenio colectivo de trabajo se está aplicando en la Facultad Regional del Neuquén?

Delegado: no, no se está aplicando; una de las condiciones, en realidad una de las causas, no condiciones, es que todavía no han bajado los lineamientos de Rectorado para que el Estatuto del Docente se adecue a lo que es el Convenio Colectivo de trabajo, porque hay algunos puntos particulares donde se contradice lo que es el convenio colectivo de trabajo con lo que es el Estatuto del Docente; principalmente con lo que es la asunción al cargo de la materia. El convenio colectivo de trabajo, este nuevo convenio, dispone que si el docente tiene una determinada antigüedad, sí? Le correspondería la materia; en cambio el Estatuto del docente dice que tiene que haber un tribunal

Entrevistadora: un concurso en realidad no?

Delegado: Claro un concurso libre, con un tribunal que disponga cual es el docente que está más adecuado a lo que es la materia.

Entrevistadora: Bien...y si se empezase a aplicar el convenio en su totalidad, ¿qué cambios traería a nivel institucional?

Delegado: A nivel institucional, creo que principalmente lo que decíamos recién, lo del Estatuto del Docente. Yo creo que el Estatuto del Docente se tendría que adecuar ya que está en incompatibilidad la aplicación con el convenio. Si nos regimos completamente por el convenio colectivo de trabajo en algunos puntos determina que si un docente tiene una cierta antigüedad dando clases frente a curso le correspondería por derecho esa materia, en cambio el Estatuto del Docente dice que debe haber un concurso abierto para que esa materia, digamos, la pueda concursar otro docente.

Entrevistadora: claro, bien...y acá, más allá de que no se esté aplicando, ¿vos tenés conocimiento si hay algún docente que haya pedido el uso de algún artículo?

Delegado: Se han pedido pero de Rectorado todavía no lo han aprobado en su totalidad. Si bien el convenio colectivo de trabajo de los docentes se homologó,

Rectorado todavía no ha dado el visto bueno como para decir bueno! A partir de ahora se baja este lineamiento y se aplica así. Evidentemente eso va a traer una consecuencia económica no? ya que todas las regionales, incluso con Rectorado, por eso hay que hilar muy finamente.

Entrevistadora: Bueno, otra pregunta que no está acá pero que me gustaría saber es ¿vos crees que este convenio va a traer mejoras en la condición laboral de los docentes?

Delegado: siii, yo creo que sí. Es una mejora, porque le da al docente una mayor garantía en la estabilidad no? Ahora digamos que, conlleva un costo hacer concurso abierto, entonces con la carrera académica se trataría de hacer una evaluación previa.

Entrevistadora: Bueno, esa es una discusión que yo tenía con el Decano porque el tribunal de un concurso abierto y la comisión de carrera académica que evalúa están integrados de la misma manera: un profesor local, uno de otra UTN y uno externo de Universidad Nacional, por lo tanto el costo el exactamente el mismo.

Delegado: ah bueno mira, eso no lo sabía.... Yo creo que igual en algún punto, aunque el convenio esté homologado, en algún punto hace "aguas", por esto del Estatuto del Docente...porque supongamos que el docente ingresa a la carrera académica, continua en la materia...por un lado no garantizamos calidad es eso, porque vos por un lado estas inhabilitando a otro docente con mayor calidad educativa o respaldo y que la pueda llegar a concursar si?...entonces en esos lugares hace agua. Aunque acá no se evidencia mucho porque no somos tantos docentes, pero en Regionales grandes donde hay muchos interesados si.

Entrevistadora: si, la verdad que surge un análisis muy interesante del convenio....bueno, eso es todo...muchas gracias Gustavo.

Anexo XII: Modelo y encuestas realizadas al personal docente de la FRN.



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?
 - * Concursado
 - * Interino
 - * Ambos
 - * Otro.....

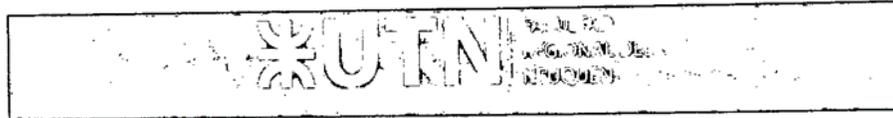
 2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?
 - * MENOS DE 5 AÑOS
 - * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
 - * MAS DE 10 AÑOS

 3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?
 - * SI
 - * NO
 - * PARCIALMENTE

 4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?
 - * SI REFERIDO A
 - * NO

 5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?.....

 6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO
- ¿CUÁL?.....
- ¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder, las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.
¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

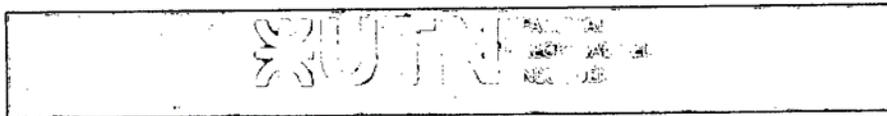
- * SI REFERIDO A ART 73
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO? SI - CONCURSO IIP

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL? Concursos comodos internos - ART 73
 ¿POR QUÉ? Por la continuidad de carrera

* Si se aplicare produciria mejoras -



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSIARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO? CONCURSO

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSIARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL? Esperanza

¿POR QUÉ? Eliminó el concurso



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO? *se ha incrementado los integrantes de las estructuras de cátedra*

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?.....

SALARIAL

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

DESCONOCIDO

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO? *ND*

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ? *Porque no se implementó homogéneamente y finalmente todo se reduce a una disyuntiva presupuestaria.*



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?.....

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO? *No información*

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO *Desconozco*

¿CUÁL?.....
 ¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?.....

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO *NOSE*

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?..... *superar la 7. elemento docente*

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

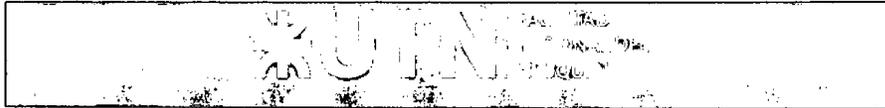
- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?.....

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

* Concursado

* Interino

* Ambos

* Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

* MENOS DE 5 AÑOS

* ENTRE 5 Y 10 AÑOS

* MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

* SI

* NO

* PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

* SI REFERIDO A.....

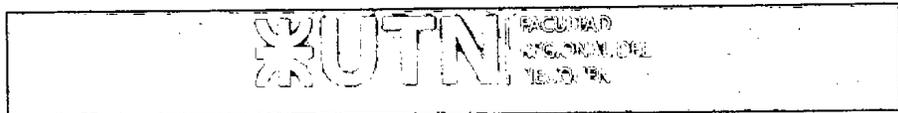
* NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO? Solo remunerativo

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL? La mejora se da en los sueldos de ley que respalda el CCT

¿POR QUÉ? Es de su homologación en salente y de los sueldos de ley que antes no poseen con el Decreto 4799 de 2015.



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.
 ¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?..... No

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.
¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

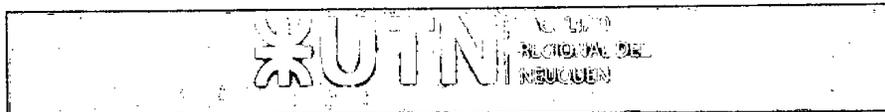
4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?..... NO

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL?.....
¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.
¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

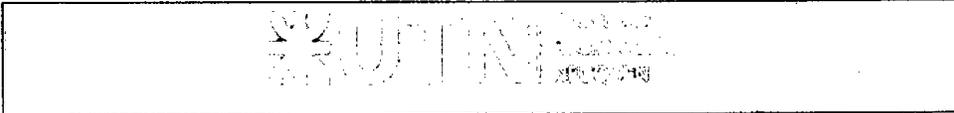
4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A licencias
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO? He rendido concurso por las materias que dicto

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL? Conocer el reglamento
¿POR QUÉ? En lo personal porque no lo conocía.



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.
¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

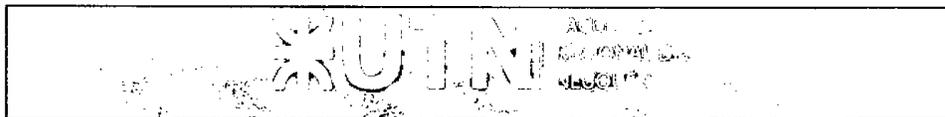
5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO? *Capacitación en herramienta que permite mejorar el manejo de los guías de estudiantes actuales*

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....

** Respecto al art. 73 por cuando con el ítem de la interior no concuerda.*



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES.

Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO? NINGUNA

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO Disculpe

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?
 - * Concursado
 - * Interino
 - * Ambos
 - * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?
 - * MENOS DE 5 AÑOS
 - * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
 - * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?
 - * SI
 - * NO
 - * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?
 - * SI REFERIDO A
 - * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?...NINGUNA.....

6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO NO CONZCO
 ¿CUÁL?.....
 ¿POR QUÉ?.....



La presente encuesta responde al trabajo de campo solicitado para el trabajo final de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior dirigida a los NODOCENTES. Agradecería pueda responder las siguientes preguntas. No le tomará mas de 5 min.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

1. ¿QUÉ SITUACIÓN DE REVISTA TIENE EN LA UTN?

- * Concursado
- * Interino
- * Ambos
- * Otro.....

2. ¿QUÉ ANTIGÜEDAD TIENE EN DOCENCIA UNIVERSIARIA?

- * MENOS DE 5 AÑOS
- * ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- * MAS DE 10 AÑOS

3. ¿HA LEÍDO EN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS?

- * SI
- * NO
- * PARCIALMENTE

4. ¿SOLICITÓ ALGUNA VEZ LA APLICACIÓN/USO DE ALGUNO DE LOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

- * SI REFERIDO A
- * NO

5. DE 2015 A LA FECHA ¿PODRÍA MENCIONAR ALGUNA MEJORA DE SU SITUACIÓN LABORAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIO?..... *Ninguna*

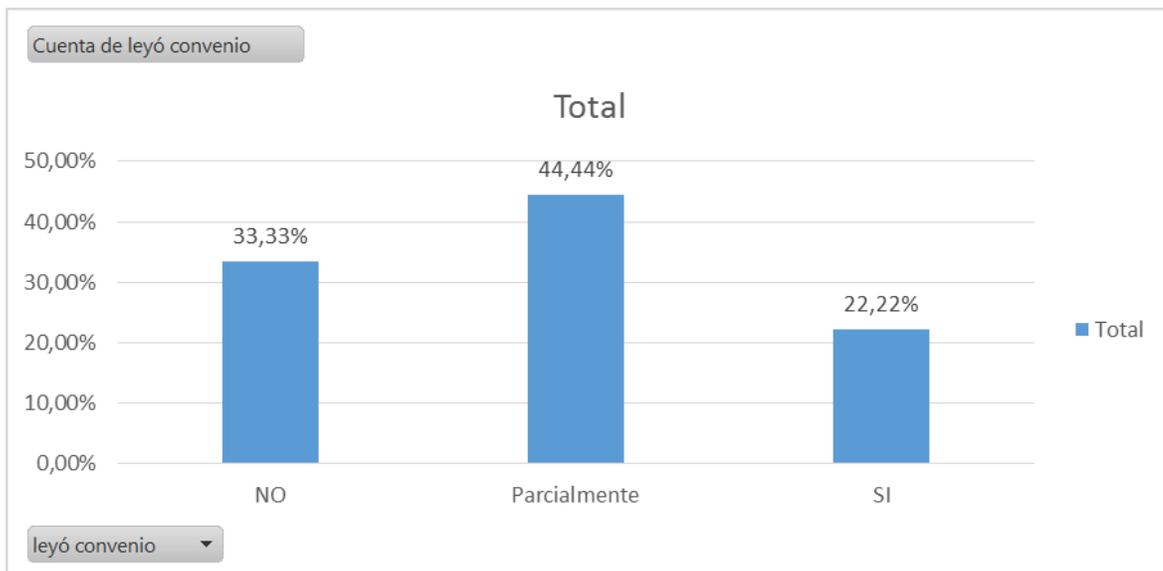
6. ¿CREE QUE LA HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROVOCÓ ALGUNA MEJORA LABORAL? SI NO *Así como*

¿CUÁL?.....

¿POR QUÉ?.....

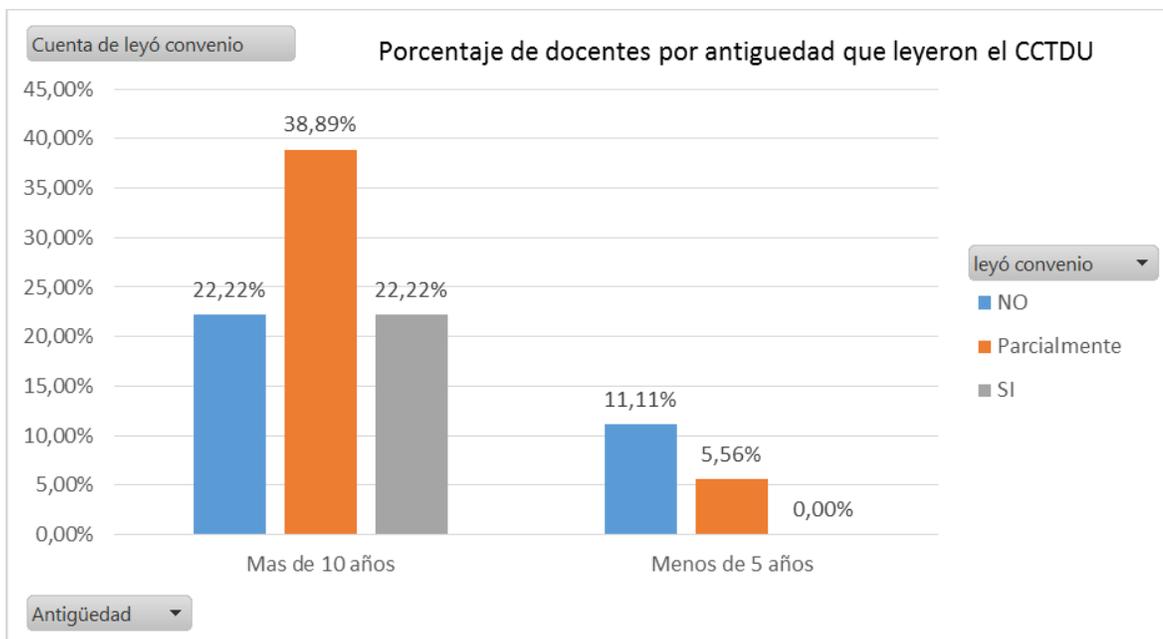
Anexo XIII: Gráfico 1

Porcentaje de docentes que leyeron/parcialmente/no leyeron el convenio, creado a través de tablas dinámicas de Excel con los datos obtenidos en las encuestas.



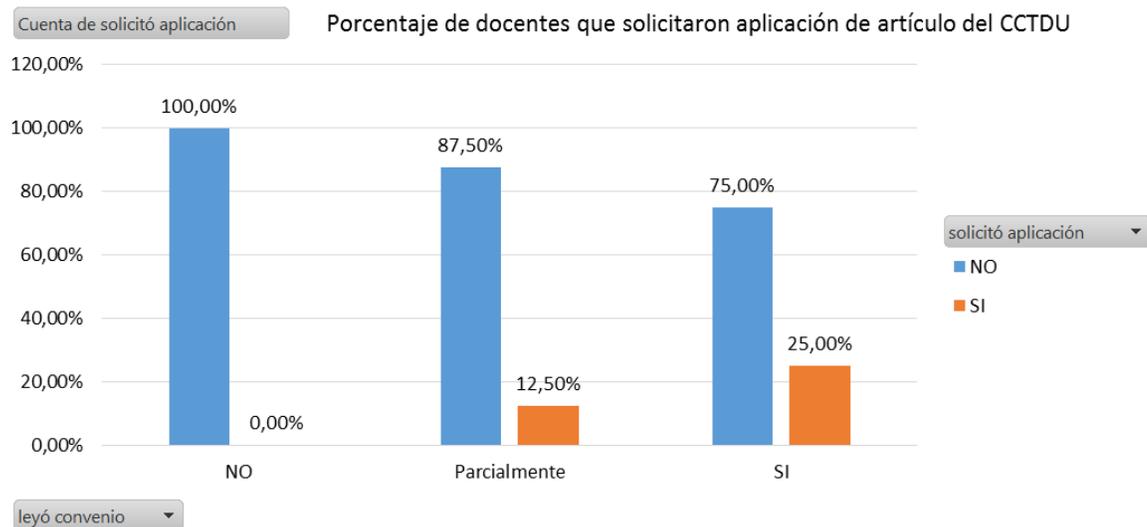
Anexo XIV: Gráfico 2

Porcentaje de docentes por antigüedad que leyeron el CCTDU, creado a través de tablas dinámicas de Excel con los datos obtenidos en las encuestas.



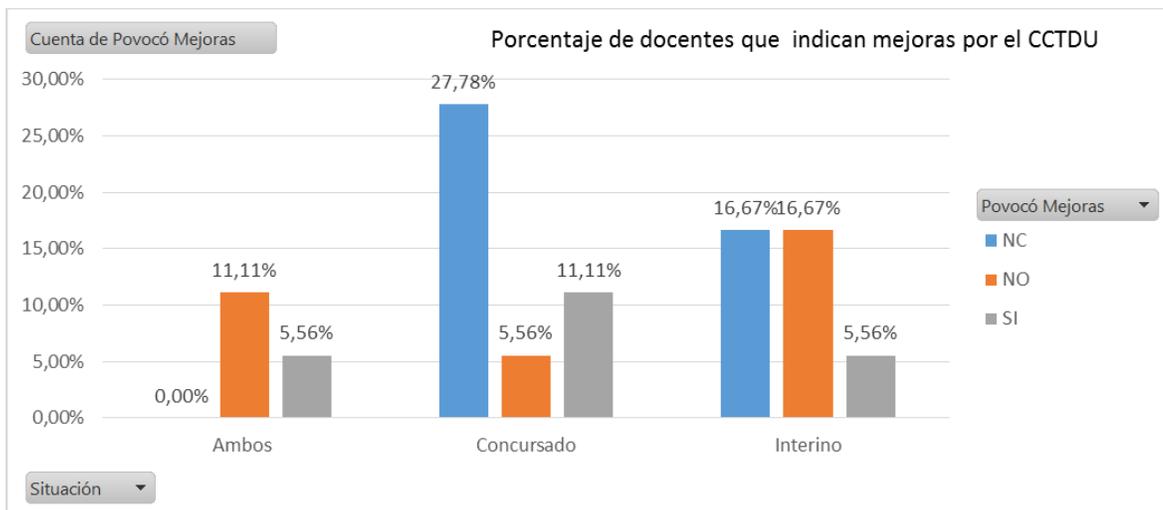
Anexo XV: Grafico 3.

Porcentaje de docentes que solicitaron aplicación de artículos del CCTDU, en relación con la lectura del mismo, creado a través de tablas dinámicas de Excel con los datos obtenidos en las encuestas.



Anexo XVI: Gráfico 4.

Porcentaje de docentes que indicaron mejoras por homologación del CCTDU, creado a través de tablas dinámicas de Excel con los datos obtenidos en las encuestas.



Bibliografía citada.

Real Académica Española- *Diccionario de la lengua española*-Edición del Tricentenario- Actualización 2018- Madrid-España Referenciado de: <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=homologar>

"Homologar". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/homologar/> Consultado: 16 de septiembre de 2019, 03:48 pm.

Homologación". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/homologacion/> Consultado: 16 de septiembre de 2019, 03:50 pm.

Convalidación de Títulos Universitarios Extranjeros- Secretaria de Políticas Universitarias Sitio Oficial: <https://convalidaciones.siu.edu.ar/>

Krotoschin, Ernesto, *Tratado práctico de derecho del trabajo, 2* ed, Depalma, Buenos Aires, 1985, p 737*

Lorenzetti, Ricardo, *convenciones colectivas de trabajo, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 1988, p. 138*

Bueno, Horacio E. (18/02/2019). *Abogados.com-La intervención estatal en la negociación colectiva. Homologación de convenios colectivos*. Bs. As. Arg. Referenciado de: https://www.abogados.com.ar/la-intervencion-estatal-en-la-negociacion-colectiva-homologacion-de-convenios-colectivos/22952#_ftn1

Infoleg- Información Legislativa- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos- Presidencia de la Nación. *Convenciones Colectivas de Trabajo- Decreto 1135/2004 – Ley N° 23.546-2004* Referenciado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/21112/texact.htm>

Cámara Argentina de Comercios y Servicios- - Unidad de Estudios y Proyectos Especiales- *Historia del derecho laboral argentino*, Enero 2018- Referenciado de:

https://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20Argentino.pdf

Noticia -*Hace 110 años se sancionaba la Ley de Descanso Dominical*-Asociación de empleados de comercio Rosario -06/09/2015. Referenciado de <https://www.aecrosario.org.ar/hace-110-anos-se-sancionaba-la-ley-de-descanso-dominical>

Disposiciones que se establecen para las convenciones colectivas de trabajo- LEY 14.250- Infoleg- texto completo ingresando a: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46379/norma.htm>

Ciulli Vanesa y Szapiro Aníbal- Universidad: *Convenio Colectivo de Trabajo y Autonomía Universitaria*- Revista *Épocas*-S/F. Referenciado de: http://revistaepocas.com.ar/convenio-colectivo-de-trabajo-y-autonomia-universitaria/#_ftn1

Decreto 366/2006, Infoleg, Referenciado de: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/115242/norma.htm>

Cremonte, Matías, Sanllorenti, Pedro Mariano-*Negociación colectiva* (2009) Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Referenciado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iec-conadu/20130226030620/123.pdf>

Grisolía, J. A., & Nunez, P. F. (2003). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ediciones Depalma.

Negociación colectiva y relaciones laborales. Organización Internacional del Trabajo (OIT) referenciado de: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>

Pérez, Pedro Enrique; SOLANAS, Facundo. *Instrumentalización de la acción pública en educación superior en Argentina. Políticas sobre trabajo académico y negociación colectiva*. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 2015, no 53, p. 67-84.

Cabral, Pablo Octavio. *El Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales y su plena vigencia en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP*. *Revista Derechos en Acción*, 2017.

Implicancias de la regularización de docentes interinos- Sindicato de Investigadores y Docentes de La UTN Publicado: Jueves, 11 Abril 2019, acceder a [:http://www.sidut.org.ar/secciones/cct/408-implicancias-de-la-regularizacion-de-interinos](http://www.sidut.org.ar/secciones/cct/408-implicancias-de-la-regularizacion-de-interinos)

Observatorio Convenio Colectivo de Trabajo- Federación Nacional de Docentes Universitarios Conadu-acceder a: <http://cct.feduba.org.ar/>

Publicación Art. 73 de CCT: Se realizará un relevamiento de todos los casos- FAGDUT- S/F- ingresar a: <https://www.fagdut.org.ar/noticias/2019-06-13/art-73-de-cct-se-realizara-un-relevamiento-de-todos-los-casos>

Anibal Paz. Abogado. El nuevo Convenio Colectivo para Docentes universitarios y preuniversitarios – *Un nuevo paradigma y un escenario jurídico previsiblemente conflictivo-* 14/09/2015- S/Lugar. Referenciado de: <http://estudioanibalpaz.com.ar/2015/09/el-nuevo-convenio-colectivo-para.html>

*Conflicto en la UBA por un nuevo acuerdo gremial docente-*Inconvenientes con el convenio-CONADU- (10 de Julio de 2015) Referenciado de: <https://conadu.org.ar/inconvenientes-con-el-convenio-en-la-uba/>

Chiroleu, A. (2002). *La profesión académica en Argentina. Revista (Syn) Thesis*, 7, 41-52.