



RESOLUCIÓN N° 4369/22  
CORRIENTES, 01 NOV 2022

VISTO:

Las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias-Homologado por Decreto 366/06 relativas a la licencia sin goce de haberes por ejercicio de cargo de mayor función; y

CONSIDERANDO:

Que resulta necesario aclarar aspectos en relación a los requisitos normativos de su otorgamiento a fin de evitar la aplicación de criterios dispares que lleven a resoluciones apartadas de la legalidad o injustas con afectación no solo de la juridicidad a que se encuentra obligada el accionar de los órganos de decisión sino además del principio de igualdad, garantizado por el art. 16 CN;

Que, en relación a los aspectos normativos del otorgamiento de la referida licencia sin goce de haberes por ejercicio de cargo de mayor función, se ha expedido la Secretaría General Legal y Técnica a través de distintas opiniones legales, tal el caso de los N°s 2/22; 03/22; 04/22 y 05/22, cuyos términos se comparten;

Que, a los fines de la presente resulta necesario recordar que dentro de las competencias propias de las universidades nacionales emergentes de su "autonomía universitaria", se encuentra la de regular el régimen de acceso, permanencia y promoción de su personal docente y no docente" (v. art. 29 -inc. h de la Ley 24521);

Que, específicamente respecto del personal No Docente, los derechos y obligaciones se encuentran regidos por el Estatuto Universitario vigente, el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector No Docente-Homologado por Decreto 366/06 PE, las normas reglamentarias que dicte el Consejo Superior y el Rector y las Decanas y Decanos en su respectivas unidades académicas-administrativas, en el marco de las competencias establecidas en el citado Estatuto universitario;

Que dentro de los derechos que el convenio colectivo establece para los trabajadores de planta permanente (v. art. 11 del CCT) se encuentra el de gozar de las distintas licencias justificaciones y franquicias previstas en el mismo y específicamente respecto de la licencia sin goce de haberes establece -en el artículo 105- que procede en el caso que el trabajador fuere designado o electo para desempeñar cargos de mayor jerarquía en el orden nacional, provincial o municipal y hasta el término en que se ejerzan tales funciones;

Que la inteligencia que debe darse al artículo citado en concordancia con lo dicho anteriormente respecto del régimen normativo vigente en la universidad referente al ingreso y promoción de los agentes como la relativa al de asignación de mayor responsabilidad, lleva razonadamente a sostener que "la designación o elección de un cargo de mayor responsabilidad" debe darse fuera de los cargos comprendidos en el convenio colectivo de trabajo, que en el artículo 2° establece : "... comprende a todos los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes;

Que tal interpretación es la que resulta de la adecuada inteligencia y aplicación del sistema universitario relativo al ingreso, selección y promoción del personal No Docente, en tanto una razonable interpretación debe dar cuenta del consagrado principio constitucional de hermenéutica jurídica "...in dubio pro justitia sociales esto es que "...las leyes deben ser interpretadas a favor de quienes al serles aplicadas con este sentido consiguen o tienden a alcanzar el bienestar, esto es, las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado



Las Malvinas son argentinas

- 40 AÑOS -

RESOLUCIÓN Nº 4369/22  
CORRIENTES, 01 NOV 2022

conforme a su excelsa dignidad...” (Así lo ha señalado la Corte federal en fallo “Madorran Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/despido x negligencia- Reincorporación” M. 1488. XXXVI. REX 03/05/2007FALLOS: 330:1989);

Que el CCT constituye un sistema regulatorio tuitivo que coloca al personal de planta permanente en un estatus jurídico integrado por un abanico de derechos fundamentales. Tales derechos son, entre otros:

- 1.-Derecho a la estabilidad
- 2.-Derecho a la carrera administrativa
- 3.-Derecho a la capacitación permanente.
- 4.-Derecho al mantenimiento de la jerarquía alcanzada.
- 5.-Derechos políticos: participar de los procesos electorales del sector, como elector y elegible; participar del gobierno de la universidad a través de la representación en los órganos de gobierno colegiados: Consejo Superior y Consejo Directivo.
- 6.-Derecho a las licencias, justificaciones y franquicias
- 7.-Derecho a las condiciones adecuadas que aseguren la higiene y seguridad en el trabajo
- 8.-Derecho a la información de conformidad con lo establecido en la recomendación número 163 OIT
- 9.-Derecho a la igualdad de oportunidades en la carrera

Que consecuentemente el otorgamiento de licencias sin goce de haberes de un trabajador de planta permanente de la Universidad solo procede en el caso que haya sido designado o electo en un cargo de mayor jerarquía fuera del sistema jerárquico-normativo regulado por el convenio colectivo de trabajo respecto del trabajador no docente de la Universidad.

Que es por ello que se ha entendido que el otorgamiento de licencia sin goce de haberes al agente de planta permanente con fundamento en su posterior vinculación por medio de una figura contractual temporaria sometida al régimen del CCT del Sector No Docente no solo abstrae al mismo del abanico de derechos que conlleva su condición de agente de planta permanente de la universidad sino que resulta violatoria de las previsiones estatutarias relativas al sistema de promoción del agente que debe tener en cuenta los intereses de la universidad y fundarse en la capacidad, aptitud y condiciones del aspirante, principios que- conforme el estatuto universitario- encuentran debida respuesta en los procedimientos de cobertura de los cargos previstos en el CCT, esto es *un procedimiento transitorio y excepcional*, a través de la asignación de mayor responsabilidad, en los términos del art. 17 y 72 del CCT y *un procedimiento ordinario y regular*, a través del régimen de concurso. En tal sentido resulta relevante la Doctrina del PTN que respecto de la estabilidad del empleado público dijo “...*la estabilidad no puede leerse únicamente como un derecho del empleado, sino como un mecanismo de control, diseñado institucionalmente por la propia Constitución Nacional para trabajar en tándem con la idoneidad -para cuya acreditación se exigen los concursos-, con el objeto de dotar a la ciudadanía y al Estado Nacional de un cúmulo de garantía para que sus servidores públicos o plantel burocrático tenga un elevado grado de eficiencia e independencia de los poderes políticos*” (v. T.304-pg.201);

Que la estabilidad del agente de planta permanente se encuentra directamente relacionada con la carrera administrativa, la cual no solo responde al objetivo de dar protección a los trabajadores frente a la arbitrariedad de una práctica reprochable otrora, que en los dichos de la CSJN : “...*Siempre el empleado público ha estado sujeto a las cesantías en masa en ocasión de los cambios de gobierno. Ahora ya no podrá ningún partido político que conquiste el gobierno disponer de los puestos*



Universidad Nacional del Nordeste  
Rectorado



Las Malvinas son argentinas  
- 40 AÑOS -

RESOLUCIÓN N° 4369/22  
CORRIENTES, 01 NOV 2022

administrativos como botín de guerra. Entendemos que este principio constitucional entrará a regir simultáneamente con la vigencia de las reformas y en adelante ningún empleado público podrá ser dejado cesante sin causa justificada y sin previo sumario administrativo" (convencional Peña, Diario de sesiones..., cit., t. II, p. 1254; v. asimismo, convencionales Martella y Mercado, J.A., ídem, t. II, ps. 1243 y 1337/1338, respectivamente)." (v. Fallo Madorrán), sino además como se dijo anteriormente y también lo señaló la Corte Federal en el fallo antes citado en la cuestión se encuentra presente un: ".....claro interés público en la proscripción de la arbitrariedad jerárquica o de la política partidaria en la organización burocrática estatal" (Fallos: 261:361, 366, considerando 11);

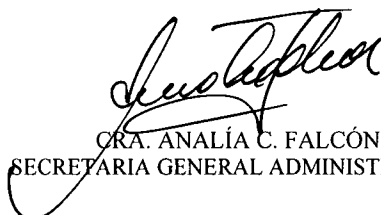
Que la competencia del control final del cumplimiento de los recaudos normativos relativos a las altas y bajas del personal corresponde a las áreas centrales de la universidad, las que funcionan bajo dependencia del Rectorado, y siendo atribución y responsabilidad del suscripto ejecutar y hacer cumplir las resoluciones dictadas por el Consejo Superior conforme las previsiones del art. 24 del Estatuto de la Universidad Nacional del Nordeste;

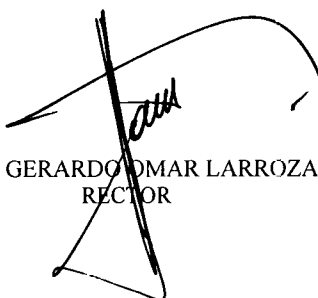
EL RECTOR DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE  
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- INSTRUIR que a los fines del trámite de alta y baja del personal No Docente regido por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector No Docente-Homologado por Decreto 366/06 PE y declarado aplicable por Resolución N° 388/06 CS, el otorgamiento de licencia sin goce de haberes en los términos del art. 105 del citado cuerpo normativo sólo procede:

- a) Por designación del agente en cargo de mayor función fuera de la Institución.
- b) Por designación del agente en un cargo de mayor función dentro de la Institución que no se encuentre sometido al régimen sistema jerárquico-normativo regulado por el convenio colectivo de trabajo del trabajador no docente de la Universidad.

ARTÍCULO 2º.- REGISTRESE, comuníquese y archívese.

  
DRA. ANALÍA C. FALCÓN  
SECRETARIA GENERAL ADMINISTRATIVA

  
PROF. GERARDO OMAR LARROZA  
RECTOR