



UNL

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL



Concurso de Aspirantes a Ingreso
Personal No Docente

CURSO DE CAPACITACIÓN

Curso de Capacitación Agrupamiento
Mantenimiento, Producción
y Servicios Generales

UNL

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL



Concurso de Aspirantes a Ingreso
Personal No Docente

**Curso de Capacitación Agrupamiento
Mantenimiento, Producción y
Servicios Generales**

ÍNDICE

05 PROBLEMÁTICA UNIVERSITARIA

13 SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS

31 RELACIONES LABORALES

UNL

Problemática Universitaria



Prof. Erika Figueroa

Lic. Bárbara Mántaras

CPN Darío Mejías

Prof. Susana Castagno

ÍNDICE

<u>07</u>	De la Universidad Provincial de Santa Fe a la Universidad Nacional del Litoral
<u>07</u>	Reforma Universitaria
<u>07</u>	Autonomía Universitaria
<u>08</u>	Cogobierno Universitario
<u>08</u>	Misiones, Fines y Funciones de las Universidades.
<u>09</u>	El Plan de Desarrollo Institucional
<u>11</u>	Estructura Organizativa de la UNL
<u>12</u>	Las Facultades

De la Universidad Provincial de Santa Fe a la Universidad Nacional del Litoral

La historia de la Universidad Nacional del Litoral ha sido una historia de permanentes adecuaciones a marcados cambios sociales, políticos y económicos. La creación de la Universidad Provincial de Santa Fe en 1889 fue la respuesta a “una exigencia cultural de la hora”¹. Su oferta curricular incluyó Derecho, Ciencias Sociales y Ciencias físico -matemáticas

Al iniciar el nuevo siglo surge de sus mismos claustros un movimiento renovador -asociado al movimiento democratizador de principios de siglo XX- que protagonizará durante siete años la lucha por la nacionalización de la universidad. La UNL entonces es creada por ley nacional el 17 de octubre de 1919, con sede de gobierno en la ciudad de Santa Fe. Desde su creación se organiza alrededor de los principios de la Reforma de 1918, adoptando para sí el nombre de “Hija de la Reforma”.

Reforma Universitaria

Decíamos en el apartado anterior que la UNL se organizó alrededor de los principios de la reforma universitaria de 1918, movimiento que produjo una importante transformación académica, institucional y política en la vida universitaria argentina, en un contexto de cambios sociales y políticos que se sucedieron en el país desde fines del siglo XIX y que se profundizan a principios del siglo XX².

Así, desde su creación la UNL adhiere plasmando en su nueva conformación los principales postulados que se inauguraron a partir de la Reforma de 1918: *autonomía universitaria, cogobierno, concursos para quienes quisieran ser profesores universitarios, cátedra paralela, docencia libre*.

Los principios de la autonomía universitaria y del gobierno compartido entre estudiantes, docentes, no docentes y graduados, constituyen el eje vertebrador del modelo de organización universitaria.

Actividad 1

Porqué a la UNL se la conoce como una universidad “hija de la Reforma Universitaria de 1918?

Autonomía Universitaria

Las universidades requieren resortes que garanticen la independencia, tanto del poder político central como del poder económico y funcionar en un marco democrático que asegure la excelencia y permita el desarrollo de la ciencia. El concepto de autonomía tiene en el contexto de las Universidades, alcances de tipo político,

¹ Caballero Martín, Angel(1931) La Universidad en Santa Fe. Imprenta de la Universidad.

² A partir de 1880 se inaugura en la Argentina un nuevo período de crecimiento y progreso que básicamente consistió en abrir la frontera hacia el comercio exterior e incrementar la producción agropecuaria, que constituyó el principal motor de este proceso. El crecimiento de las exportaciones agropecuarias, que se realizaban a través de los puertos, produjo importantes cambios en las ciudades –principalmente en las que se ubicaban cerca de éstos– que comenzaron a crecer y cobrar un mayor dinamismo. Pero dichos cambios no sólo fueron producto del modelo económico sino también estimulados por los gobiernos de la época. Entre 1895 y 1914 la población aumentó de 3,9 millones a 7,8 millones, Santa Fe pasó de 400.000 habitantes a casi 900.000. Sobre el total de la población argentina hacia 1914, un tercio comprendía a personas nacidas en el extranjero y el 80% eran los inmigrantes de 1850 y descendientes de éstos. Casi 1 millón de italianos, más de 800 mil españoles, 94 mil rusos y polacos, 86 mil franceses y cerca de 80 mil turcos otomanos, incluyendo libaneses y sirios. Hacia 1914, y debido al aumento de las inversiones en las industrias, se duplicaron los establecimientos fabriles, principalmente en las grandes ciudades. Este hecho también contribuyó a que el mapa de la configuración social de la Argentina se fuera modificando y complejizando cada vez más.

organizativo, financiero y académico. En lo político, implica la potestad de elegir sus propias autoridades. La autonomía en este aspecto garantiza que la vida universitaria esté poco expuesta a los vaivenes de la coyuntura política nacional. En lo organizativo, significa la posibilidad de darse sus propias formas de estructura y de funcionamiento y en lo financiero, la autarquía para definir el destino de los recursos aparece como instrumento idóneo para distribuirlos racionalmente acercando las necesidades a la capacidad de decisión. En el aspecto académico, el concepto de autonomía implica la posibilidad de darse sus propios programas de estudio, planes de investigación, estructura académica, etc.

Actividad 2

¿Qué es la autonomía Universitaria?

Cogobierno Universitario

La forma democrática de ejercicio de la autonomía universitaria se realiza a través del cogobierno. El cogobierno se presenta como una estructura de poder político, como normas y procedimientos que determinan cómo y quiénes toman las decisiones políticas en el ámbito universitario.

Esta idea de gobierno democrático, participativo y pluralista se materializa a través de los llamados “órganos colegiados de gobierno”. En la Universidad son la Asamblea Universitaria y el Consejo Superior. y en el caso de las Facultades los Consejos Directivos. Estos cuerpos son instancias democráticas de toma de decisiones colectivas y están integrados por representantes de todos los claustros universitarios: docentes, estudiantes, graduados, no docentes. Los integrantes de los órganos de gobierno universitario (Consejeros) son elegidos por sus pares y duran en sus cargos un determinado periodo.

Actividad 3

Explique brevemente el gobierno universitario.

Misiones, Fines y Funciones de las Universidades

Las Universidades se definen por sus fines, misiones y funciones. Cada uno de estos términos implica cuestiones diferentes. Los fines de una institución señalan los principios fundamentales que definen y justifican el concepto de universidad: ENSEÑAR, INVESTIGAR Y FORMAR PROFESIONALES constituyen fines esenciales.

Las misiones son en cambio finalidades particulares que adopta una institución en función de sus posiciones ideológicas y sus compromisos sociales. De esta manera, en el caso de la UNL, hablamos del compromiso social de la universidad reformista. Las funciones en cambio designan lo que efectivamente hace una universidad o lo que está precepto en los estatutos y normas administrativas. En este último sentido, se definen las acciones y tareas que cada dependencia y/o agente de la universidad debe realizar. Las funciones están ligadas entonces a proceso y procedimientos. Una universidad, por ejemplo, tiene como fin enseñar y su función entonces es la de enseñanza. En este punto hay que aclarar que una institución como la Universidad no sólo cumple las funciones “escritas”, declaradas, sino también cumple otras funciones en la sociedad más allá de las expresadas en los

estatutos: por ejemplo, socializa a los jóvenes, transmite una cultura, etc.

Por último, tiene también objetivos, meta, propósitos que la institución se propone desarrollar y que en el caso de la Unl podemos encontrarlos plasmados en lo que conocemos como el Plan de desarrollo Institucional (PDI) .Conocerlo es importante para poder reflexionar sobre la UNL hoy.

El Plan de Desarrollo Institucional

El documento del Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019 hacia la Universidad del Centenario provee el marco conceptual para el planeamiento y la gestión en todas las áreas, Unidades Académicas y dependencias de nuestra Universidad Nacional del Litoral durante la década que comienza en 2010 y culmina con la celebración del primer centenario de su creación en 2019. La UNL se fue construyendo con profunda convicción democrática, autónoma, crítica y creativa, asumiendo su compromiso social y promoviendo, a través de sus políticas institucionales, la más amplia expansión del saber, del conocimiento y de la cultura en diálogo permanente con la sociedad.

Se condensa aquí un amplio e intenso proceso de trabajo y reflexión de la comunidad académica en un momento relevante para la Educación Superior (ES). En especial las universidades públicas son instituciones que contribuyen al desarrollo sustentable de sus áreas de inserción y del país en su conjunto, interactuando con el Estado y sectores sociales y productivos, para avanzar hacia una mayor inclusión social, profundizar la democracia y fortalecer la Nación, en el año del Bicentenario de la Revolución de Mayo.

El Documento Político del Plan de Desarrollo Institucional hacia la Universidad del Bicentenario y las Pautas de Programación del mismo fueron aprobados por Resoluciones del HCS N° 476/2010 y 531/2010 respectivamente y por la Asamblea Universitaria mediante Resolución N° 553983/2010.

El PDI cuenta con seis apartados que brindan el marco conceptual, político y académico, para el planeamiento y la gestión en todas las áreas, Unidades Académicas y dependencias de la Universidad. Uno de ellos refiere a las Lineas Operativas Principales (LOPs) enunciadas como grandes políticas que guiarán a sus correspondientes gestiones institucionales en el período 2010-2019. Cada una de las LOP tiene cuatro objetivos generales. Las mismas son las siguientes:

LOP I. Construcción legítima de autoridad y asignación de recursos: Una Universidad autónoma con calidad, pertinencia y eficiencia que promueva el consenso y fortalezca la democracia, proporcionando a los integrantes de su comunidad las mejores condiciones para el desarrollo de sus actividades.

Objetivos generales:

- Asegurar la óptima legitimidad del sistema de gobierno, con pleno ejercicio de su autonomía, autarquía y co-gobierno, habilitando el ejercicio participativo de sus miembros, con arreglo al régimen de ciudadanía de cada claustro, y una representación orgánica, informada, deliberativa y democrática.
- Requerir el financiamiento público adecuado y complementarlo con la obtención de recursos propios para solventar una digna retribución del trabajo académico y no docente, la construcción y mantenimiento de la infraestructura y del hábitat espacial así como el suministro de equipamiento e insumos adecuados y administrarlo programática, racional y austeramente al servicio de la misión trazada.
- Administrar con eficiencia y eficacia el patrimonio así como las diversas funciones organizacionales, con la participación del cuerpo de personal administrativo, técnico y de servicios, garantizando sus derechos y conjugando esos aportes con los medios técnicos más modernos y el perfeccionamiento continuo y en servicio.
- Cubrir las máximas exigencias de transparencia e información pública sobre

la gestión en todos sus aspectos, produciendo y analizando datos estadísticos seguros, confiables y actualizados y analizándolos a través de procedimientos e indicadores validados, apoyando en ellos procesos sistemáticos de reflexión colectiva, autoevaluación y planeamiento.

LOP II. Alta calidad en enseñanza, investigación y extensión del conocimiento: Una Universidad que genere y gestione propuestas académicas dinámicas, flexibles y de calidad destinadas a formar ciudadanos críticos, con sólida formación profesional, aptitud emprendedora, competencias para un desempeño internacional y compromiso social para integrarse a una sociedad democrática; que se proponga ampliar las fronteras del conocimiento en un adecuado equilibrio entre la investigación disciplinar, la interdisciplinaria y la orientada a problemas con sentido ético y al servicio de la sociedad y el país; que extienda sus investigaciones y enseñanzas al entorno social e interactúe con éste para fomentar la interculturalidad y asegurar que sus miembros mantengan arraigo, se interesen por las problemáticas locales y contribuyan a solucionarlas.

Objetivos generales:

- Afianzar la democratización de la educación superior, recreando en forma permanente dispositivos de acceso y permanencia igualadores de oportunidades. Desarrollar, en un marco de integración y transversalidad, un arco diverso de propuestas curriculares flexibles y de alta calidad en las distintas disciplinas, niveles y modalidades, a nivel nacional e internacional, que les permita a sus graduados un eficaz desempeño ya sea profesional o científico.
- Fortalecer el desarrollo de actividades de investigación y de extensión, proyectándose al medio social y productivo como factor estratégico del crecimiento institucional, articulando acciones con organismos regionales, nacionales e internacionales y potenciando la producción de conocimientos en todas las ramas del saber.
- Establecer estrategias de formación, perfeccionamiento y organización del personal académico que garantice la cobertura eficaz y versátil de las misiones y funciones institucionales de docencia, investigación y extensión y sus articulaciones en y entre todas las Unidades Académicas, Escuelas e Institutos.
- Generar capacidades institucionales y técnicas para gestionar el arco de propuestas curriculares de manera que el desempeño de los estudiantes convalide las previsiones de los planes de estudios tanto en los alcances de la formación teórica y práctica cuanto en su duración y efectividad.

LOP III. Cooperación prioritaria con la innovación en el entorno y conexión con una amplia red de internacionalización: Una Universidad que en interacción con la Sociedad y el Estado contribuya al desarrollo sustentable, facilitando la producción de bienes culturales, científicos y tecnológicos con una activa participación en los procesos de innovación; que actúe y se relacione plenamente a nivel nacional e internacional y promueva la cooperación, priorizando a la región latinoamericana, con énfasis en el Mercosur.

Objetivos generales:

- Fomentar la incorporación de ciencia y tecnología a la producción y al sector público, propulsando la sustentabilidad y la apropiación social del conocimiento y estimulando el espíritu emprendedor en la comunidad universitaria y en el sitio.
- Contribuir con el fortalecimiento de las identidades culturales, la cohesión social, la lucha contra la pobreza y los problemas sociales a los que esta asociada, la promoción de una cultura de paz y la educación en valores, cultivando las expresiones culturales y artísticas para la construcción de ciudadanía en este tiempo global de complejidad creciente.
- Colaborar con los distintos niveles del Estado y la sociedad en políticas públicas para el desarrollo sustentable e integrarse con el sistema educativo de nuestro sitio en general y, en particular, con las otras instituciones de educación superior.

- Impulsar políticas activas de internacionalización con énfasis en la integración regional de modo que la UNL se afiance como un modo efectivo de conexión con amplias redes académicas, científicas, productivas y culturales que compartan nuestra misión y nuestros objetivos generales.

Actividad 4

Nombre los objetivos que se Plantean en el Plan de Desarrollo Institucional de la UNL.

Estructura Organizativa de la UNL

Para poder llevar adelante sus fines, misiones y objetivos, una institución requiere de recursos económicos, humanos, edificios, y de una forma de organización. La Universidad Nacional del Litoral, en uso de su autonomía, define su forma de organización, tanto de gestión administrativa como académica.

Actualmente la gestión en el Rectorado se organiza en Secretarías y Direcciones que están dirigidas por funcionarios designados y removidos en forma directa por el Rector. El Secretario General, en cambio, es designado por el Consejo Superior-, y tienen por misión asistirlo en el estudio, trámite, resolución y ejecución de los asuntos propios de sus respectivos ámbitos de actividad.

Por otra parte, la gestión académica de la UNL tiene una estructura integrada por Facultades, Escuelas Universitarias, Institutos, escuelas media - técnica, una escuela de nivel inicial y primario. Ellas son:

- Facultad de Ciencias Agrarias, creada en 1997, a partir del desdoblamiento de la Facultad de Agronomía y Veterinaria, que funcionaba desde 1973 en la esfera de la UNL; con sede en Esperanza.
- Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, creada en 1985.
- Facultad de Bioquímica y Ciencias Biológicas, creada en 1973, de la cual depende la Escuela Superior de Sanidad.
- Facultad de Ciencias Económicas, creada en 1968, como consecuencia del desmembramiento de la Facultad de Ciencias Económicas, Comerciales y Políticas, con sede en Rosario, en donde funcionaba como Curso de Contadores.
- Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, creada en 1889, dependiente de la antigua Universidad de Santa Fe.
- Facultad de Humanidades y Ciencias, fundada en 1953 con el nombre de Instituto del Profesorado, y constituida en Facultad de Formación Docente en Ciencias en 1985, de la cual depende actualmente el Instituto Superior de Música, cuya creación se remonta al año 1947, originariamente bajo dependencia del Instituto Social de la UNL.
- Facultad de Ingeniería y Ciencias Hídricas, cuyo origen se remite al año 1970 como Departamento de Hidrología General y Aplicada.
- Facultad de Ingeniería Química, nacida en 1919 como Facultad de Química Industrial y Agrícola,.
- Facultad de Ciencias Veterinarias, cuyo origen coincide con la descripta para la FCA
- Facultad de Ciencias Médicas. Creada en el año 2010, originariamente “Programa para el desarrollo de las ciencias médicas” creado en el año 2000.
- Escuela Universitaria de Análisis de Alimento, creada en 1981. Escuela Universitaria del Alimento, fundada en 1973.
- Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC), creado en 1975, con doble dependencia: de la UNL y del CONICET.
- Escuela Industrial Superior, institución que funciona desde 1902.
- Escuela de Agricultura Ganadería y Granja, que funciona en la ciudad de Esperanza
- Escuela de nivel inicial y primaria, creada en el año 2006.

Las Facultades

Las Facultades son parte de la organización universitaria pero como has visto no la única. En ellas el Decano y el Consejo Directivo llevan adelante las políticas que fijan la Asamblea Universitaria y el Consejo Superior y se ocupan de atender los requerimientos específicos que surgen en la Unidad Académica.

El Consejo Directivo, como ya señalamos anteriormente (Apartado Cogobierno) está conformado por representantes docentes, estudiantes y graduados y no docentes y tiene por funciones principales proyectar planes de estudio, elegir Decano y Vicedecano, elaborar y elevar al Consejo Superior el presupuesto anual y proponer nuevas fuentes de ingreso para la Facultad. En tanto, el Decano organiza y dirige la obra de coordinación docente, científica y cultural de la Facultad, y convoca y preside las reuniones del Consejo Directivo y hace cumplir las resoluciones de los órganos de gobierno universitario y del Consejo Directivo.

UNL

Seguridad y Mantenimiento de Edificios



Arq. Marcelo A. Alico

Arq. Claudia Montoro

Arq. Sergio Solís

ÍNDICE

<u>15</u>	Introducción
<u>15</u>	Seguridad Edilicia
<u>15</u>	Incendio
<u>17</u>	Evacuación
<u>19</u>	Higiene Y Seguridad en el trabajo
<u>20</u>	Patrimonio
<u>21</u>	Monumentos Históricos Nacionales
<u>21</u>	Mantenimiento Y Conservación de Edificios
<u>22</u>	Proceso Y Etapas De Los Edificios:
<u>26</u>	Mantenimiento Preventivo. Plan Y Programa
<u>26</u>	¿Que Estamos Manteniendo?
<u>26</u>	Plan Y Programa
<u>27</u>	Planilla - Ficha - Formulario
<u>28</u>	¿Cómo Buscar? Localización Y Personal
<u>30</u>	Conclusión

Introducción

En el presente módulo se trabajarán tres temas considerados fundamentales en relación a la *Seguridad y funcionamiento de los edificios*, a saber: Seguridad edilicia, Patrimonio histórico, Mantenimiento y conservación.

En el primer tema *Seguridad edilicia* se abordarán dos aspectos que presentan especial importancia para la conservación de los edificios y el resguardo de su personal: *incendio y evacuación*. A partir de la descripción general de los desencadenantes de un hecho de incendio, se definirán algunos tipos de fuegos, según sus características materiales y se delimitarán estrategias para su extinción. Finalmente, se presentarán ciertas precauciones que hay que tener en cuenta ante un posible siniestro. Respecto a la evacuación se considerarán distintas alternativas y modos. Se describirá el circuito que ha de seguirse ante un determinado evento, así como pautas de comportamiento general para hacer frente al inconveniente.

En el segundo tema se brindará una aproximación al concepto de *Patrimonio histórico*, adjuntando bibliografía específica que recupera el patrimonio arquitectónico santafesino y de la Universidad Nacional del Litoral.

Para el tercer tema se han seleccionado material bibliográfico y artículos periodísticos que presentan las principales problemáticas referidas al *Mantenimiento y la conservación*.

Los temas presentados en este material serán el principal soporte para el trabajo de taller previsto para completar la formación en *Seguridad y funcionamiento de los edificios*.

Seguridad Edilicia

La Universidad Nacional del Litoral cuenta con edificios de diversas características, lo cual hace que los criterios de seguridad sean diferentes unos de otros.

Dicha diferencia está dada por los planes de estudios, ya que los mismos requieren de adecuaciones edilicias y funcionales acorde a los criterios de sus programas. Podemos citar el ejemplo de la Facultad de Ingeniería Química, que por los productos y materiales que allí se usan, requiere de un sistema de seguridad contra incendio y modo de evacuación distinto del que necesitan, por ejemplo, la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo o la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. A su vez, estas últimas poseen una población de estudiantes mayor que otras, lo que las –diferencian en el control de seguridad de bienes.

Pero es de público conocimiento que las Facultades, Institutos, etc. dependientes de la UNL, necesitan de un control en el manejo de los elementos de seguridad, de los bienes que la conforman, como de las persona que en ella se encuentran.

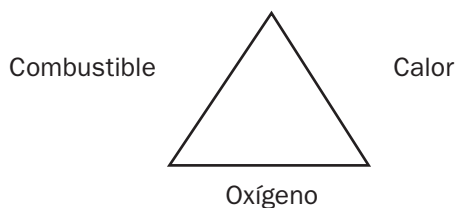
Hoy la UNL cuenta con un Cuerpo de Seguridad y Vigilancia, que se encuentran capacitados para poder afrontar cualquier inconveniente que se suscite. Lo fundamental es tomar conciencia de los riesgos a los que todos estamos expuestos para poder actuar en el momento adecuado y saber que la mejor seguridad es prevenir.

INCENDIO

A) Triángulo de Fuego

El fuego es la consecuencia de la reacción de un material combustible con el oxígeno del aire y el aporte de una fuente de calor. Por lo tanto, para que se produzca el comienzo del fuego es indispensable la participación, de sus tres componentes, a saber:

- Combustible
- Calor
- Oxígeno



La falta de uno de estos factores hará que el triángulo no cierre y por lo tanto no se produzca el fuego. De ahí que para poder extinguirlo se debe intentar eliminar como mínimo uno de los tres elementos.

El uso de los extintores tendrá como finalidad enfriar el material que se está quemando y/o evitar el contacto del combustible con el aire, ya que eliminar -retirar- el combustible es imposible una vez declarado el incendio.

B) Identificación de los Tipos de Fuegos

Los incendios se pueden clasificar según las características del material que arde a saber:

Clase A: cuando el fuego es producido por materiales sólidos ordinarios que generalmente se encuentran en la vida cotidiana, tanto en nuestra casa como en el ámbito laboral. Dichos materiales podrían ser: papel, cartón, telas, madera, cauchos y determinados plásticos. Su característica principal es la producción de brasas.

Clase B: este tipo de incendio se produce por líquidos (inflamables y combustibles) y gases. Constituyen esta clase los derivados del petróleo, solventes, aceites, grasas, pinturas, aceites, etc.

Clase C: son fuegos de las clases A y B en donde hay presencia de sistemas y/o equipos energizados con corriente eléctrica.

C) Mantenimiento y Uso de los Distintos Extintores

El extintor o matafuego es uno de los elementos básicos y aptos para poder actuar en un principio de incendio, es por ello que se deben mantener al alcance, en lugares visibles, y sobre todo con su carga adecuada. Para saber si el extintor se encuentra en estado de correcto funcionamiento, es necesario chequear la fecha de vencimiento de carga, la cual debe estar comprendida dentro del año. Algunos tienen un manómetro de carga, que establece el estado del mismo. El extintor posee un precinto de seguridad junto con una chaveta. La carencia de una de estas características implica que debemos informar urgente al encargado, identificando el extintor, para su puesta en condiciones.

El uso del extintor o matafuegos, debe hacerse de la siguiente forma:

- Acercarse agazapado a una distancia de unos 3 metros del *fuego*.
- Dirigir el chorro del agente extintor del matafuego a la base del *fuego* barriendo el mismo con un movimiento suave en zigzag.
- Atacar el fuego dándole la espalda al viento para evitar que el humo y el calor le impidan acercarse y ver lo suficiente.
- De ser posible, atacar el fuego con varios extintores a la vez, dado que este método es más efectivo.
- Una vez sofocado el fuego, no abandonar el lugar donde se produjo el mismo hasta estar totalmente seguros de que no se volverá a reiniciar.

Los extintores, aunque aparentemente pueden parecer iguales, están cargados con diferentes tipos de productos. La eficacia de cada uno de estos productos o agentes extintores depende de la clase de incendio en que se usen. Por lo tanto, es ne-

cesario saber qué clase de fuego puede llegar a producirse en cada lugar, teniendo en cuenta los materiales que componen dicho espacio, para establecer qué tipo de extintor es el adecuado.

D) Uso de las Válvulas Tipo Teatro (VTT)

Es común encontrarlo en edificios de gran envergadura, edificios públicos, etc. El mismo está conectado al sistema del tanque de reserva del edificio, que mediante cálculo posee una determinada capacidad destinada para el uso en caso de algún incendio. Estas válvulas se encuentran a la vista con un vidrio de protección y en su interior consta de una manguera igual a la que usan los bomberos que debe estar conectada a la llave de paso, y posee un pico para ser colocado en el otro extremo de la manguera. Lo ideal es que la manguera se encuentre conectada a la llave de paso, preparada correctamente para su despliegue rápido y el pico colocado en el otro extremo.

Su uso se ha de realizar de la siguiente manera:

- Abrir el gabinete o romper el vidrio.
- Desenrollar la manguera y conectar el extremo al pico y el otro a la llave de paso, si no lo están. (Si la tenemos conectada ganamos tiempo).
- Dirigirse al lugar del incendio y mantener fuerte la manguera.
- Otra persona en el lugar de la llave de paso, abrirá la misma.

E) Accionar Ante un Evento en Distintas Instalaciones

Como todo evento donde se encuentra involucrado el fuego, es necesario tomar algunas precauciones al respecto:

Cerrar la llave de paso del gas general.

Cortar la energía eléctrica del espacio involucrado, evaluando la magnitud del incendio, si el mismo es de magnitud considerable se procederá al corte general, pero la decisión del mismo estará tomada por el Jefe de Emergencia, o por los Bomberos.

No usar el ascensor.

Acatar las órdenes de los distintos Grupos formados para cada tarea.

F) Señalización

Las señalizaciones son partes primordial en el tema de seguridad, tanto para las personas que ocupan un edificio como para aquellas que se encuentran ocasionalmente en el mismo, dado que cuanto más claras son las consignas a transmitir, más fácil es su interpretación y hace que las personas reaccionen acorde a las circunstancias.

Los colores como los signos, son parte importante de las mismas, ya que ellos integran códigos internacionales de fácil interpretación. Así como el color rojo nos denota peligro, el verde nos indica circulación y seguridad, un rayo, riesgo de electrocución, etc.

Es fundamental el criterio de ubicación, su tamaño y su distanciamiento uno del otro, dado que en el caso de aquellos carteles que indiquen circulación y en especial los de evacuación no deben dejar dudas del circuito para quedar a resguardo ante el siniestro.

EVACUACIÓN

A) Distintas Alternativas de Evacuación de un Edificio

Cada edificio tiene sus particularidades a la hora de tener que enfrentar una evacuación. No es igual el procedimiento para un edificio en planta baja que para uno en altura.

Lo primordial es poner a resguardo a todas las personas que se encuentran en su interior, por ello es fundamental que los encargados de la evacuación, conozcan a la perfección el circuito de recorrido y todas sus alternativas.

Las personas que han de ser evacuadas deben ser llevadas a espacios abiertos, primordialmente hacia la calle, pero si esto no fuera posible, a lugares abiertos y amplios como patios y terrazas. En todos los casos se debe usar como circulación vertical las escaleras, y si éstas fueran exteriores y abiertas, son más seguras.

B) Modos de Evacuación

Hay que tener presente que para toda evacuación es fundamental:

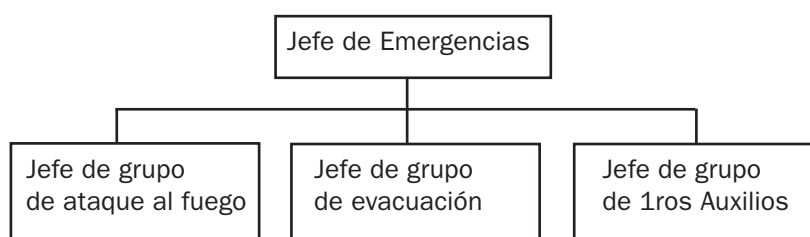
1. mantener la calma;
2. no gritar;
3. no usar el ascensor, pues si se corta el suministro de energía eléctrica pueden quedar atrapadas las personas en el mismo;
4. usar las escaleras;
5. si se concentra humo, agacharse y desplazarse utilizando brazos y piernas y colocarse un pañuelo o trapo si es posible húmedo.

La evacuación debe ser lo más ordenada posible, y el encargado que de las órdenes debe tener la personalidad suficiente para hacer que las mismas se ejecuten. Bajo ninguna circunstancia se debe dejar que otras personas se interpongan en sus decisiones, salvo que se haga presente personal especializado (bomberos, brigada explosivo, policías, etc.)

C) Grupos de Trabajos Ante un Evento

Es fundamental que la o las personas que han detectado un foco de incendio o hayan encontrado un material de dudosa procedencia, dé aviso inmediato al personal de guardia, dándose a conocer, identificando el lugar preciso donde detecto la anomalía y poniéndose a disposición de la guardia hasta que ésta se haga cargo de la situación en breves minutos.

Cada edificio debe tener su grupo de trabajo de evacuación respetando el cuadro que se describe, donde sus autoridades designarán quiénes son las personas que ocupan cada puesto:



JEFE DE EMERGENCIAS: es la persona designada por la comisión de Seguridad. Es quien se encontrará al frente del operativo, organizará y evaluará los pasos a seguir, hasta la llegada de las autoridades (bomberos, brigada explosivo, policía, etc.), que se harán cargo de la situación. Se determinará a más de un persona, para que actúe en caso que no se encuentre el primer responsable.

JEFE DE GRUPO DE ATAQUE AL FUEGO: liderará el grupo un agente del Cuerpo de Seguridad, acompañado por un personal del sector.

JEFE DE GRUPO DE EVACUACIÓN: lo compondrán los encargados de sector, piso o áreas.

JEFE DE GRUPO DE PRIMEROS AUXILIOS: este grupo estará integrado por personal que cuente con capacitación específica.

D) Criterios de Evacuación

Los criterios para llevar adelante la evacuación de un edificio dependen de un plan estratégico diseñado luego de haberse relevado el edificio en cuestión, analizado los escapes y resguardado al personal de su interior, analizando la mejor forma de intervención de los agentes externos (bomberos, etc.) y sobretodo la manera de ir adecuando los espacios con un plan de mejoramiento para la prevención y señalización.

Se debe tener conocimiento de la cantidad de personas que ocupan los distintos espacios de trabajo y su condición física, dado que si algún ocupante posee dificultad para desplazarse, es a ellos a los que debemos darles ayuda inmediata para ponerlos en resguardo.

E) Señalización

Las señalizaciones visuales, son herramientas prácticas y eficaces para poner en conocimiento las distintas consignas y que las personas sepan cómo desenvolverse dentro de un espacio o bien en la vía pública. Como se dijo anteriormente, es necesario que las mismas se ubiquen en lugares visibles, y que lo que se quiere comunicar sea claro. En este caso lo fundamental es la indicación de las salidas de emergencias, la ubicación de los extintores, etc.

Las señalizaciones deben formar parte de nuestra vida diaria, pues el convivir con ellas nos hace saber que en el momento de tener que actuar ante un evento, solo nos movilizaremos sabiendo qué es lo más conveniente para colaborar en la puesta a salvo de todas las personas.

F) Intervención de los Organismos Externos

Denominamos así a todos los Organismos o Dependencias Oficiales, que no pertenecen al ámbito de la Universidad Nacional del Litoral, y que para determinadas actividades, o eventos necesitamos de su colaboración para el normal desenvolvimiento de las funciones que en nuestras distintas casas de estudios se desarrollan.

Dichos Organismos o Dependencias Oficiales concurren en nuestro apoyo y hasta que ellos se hacen cargo de la situación somos nosotros los que debemos trabajar para salvar la situación.

Por ser la Universidad de jurisdicción Nacional, corresponde a la Policía Federal actuar ante un evento delictivo, dentro de los espacios edilicios, pero para las partes exteriores hay que dar participación a la Policía Provincial.

Ante un evento de incendio, evacuación, solicitaremos la intervención del Cuerpo de Bomberos. Si se detecta un bulto o paquete de procedencia dudosa, se debe convocar a la Brigada de Explosivos.

Si se produce un accidente, convocaremos al sector de salud (107), COBEM o bien si se considera que el mismo no es de carácter de urgencia se llamará a la empresa contratada para tal situación.

Higiene y Seguridad en el Trabajo

Hoy la higiene y seguridad juegan un papel preponderante en el tema laboral. Es por ello que dentro del ámbito de la Universidad, se cumple con lo establecido por la Ley en lo atinente a este tema en los distintos puestos de trabajos y según sus requerimientos.

Es fundamental tener presente que los elementos (cascos, arnés, protectores visuales o auditivos; etc.) que se entregan a cada empleado son en beneficio de su salud y el principal papel que cumplen es el de prevenir accidentes o enfermedades laborales. El empleado debe exigir a su superior la reposición del elemento o parte del mismo, en caso de deterioro, para garantizar el buen funcionamiento del equipo de que se trate. El encargado del grupo debe, a su vez, exigir el uso de los elementos de seguridad.

No obstante, a los elementos de seguridad deben sumarse otras condiciones que no dependen del buen uso de los mismos, como por ejemplo las referidas al clima, al lugar de prestación del servicio, etc., para quedar perfectamente resguardados. La vida del trabajador también depende de varios factores ajenos al buen estado de los elementos de trabajo, tal es el caso de su estado de salud, problemas de alcoholismo, adicciones, problemas personales, etc. Dichos problemas, externos al ámbito laboral, hacen que uno disminuya su concentración y atención, elevando los riesgos de un accidente. Es por ello que se aconseja tomar conciencia de los mismos ya que nadie se encuentra exento de atravesar alguna de estas dificultades, lo importante es poder encontrar la solución más favorable.

Patrimonio

Concepto

Para introducimos al tema del respeto por el patrimonio físico y cultural de una institución como la Universidad Nacional del Litoral nos parece adecuado comenzar explicando qué entendemos por Patrimonio.

En general, cuando hablamos de patrimonio nos referimos a los centros históricos, aquellos que conforman áreas homogéneas, que confieren identidad a los habitantes de las ciudades o un reconocimiento de la comunidad. Éstos, a su vez, caracterizan y testimonian el pasado y por ello merecen políticas de preservación.

Lo histórico, concebido como expresión de acontecimientos relevantes de la vida de los pueblos, es un aspecto componente de la cultura de una comunidad pero esto no significa que el edificio deba ser preservado sólo por cuestiones estrictamente históricas, sino que, a su vez existen otros componentes como valores artísticos y estéticos, condiciones de su paisaje urbano, la calidad de vida que le confiere a sus ocupantes o los usos que le asignan su carácter distintivo...

“Es así que lo histórico comienza a adquirir una dimensión más amplia en la que se valorizan, no meramente las manifestaciones de un acontecer político-institucional,’ sino especialmente’. ‘los testimonios de una conformación cultural que va enriqueciéndose a’ través del tiempo histórico, es decir que lo asume como plenitud de todas las manifestaciones... que allí han ocurrido”.³

El valor en la cualificación de un edificio que merece ser preservado es su expresión cultural, pero no sólo los edificios son parte de los bienes patrimoniales, por ello nos parece adecuado mostrarles lo que la Dirección General de Patrimonio de la Ciudad de Buenos Aires define como tales:

Bienes Tangibles

La Dirección General de Patrimonio asigna una especial importancia a la identificación, valoración y restauración de bienes tangibles, muebles e inmuebles.

Son aquellas manifestaciones sustentadas por elementos materiales productos de la arquitectura, el urbanismo, la arqueología, la artesanía, etc.

Se dividen en dos categorías: inmuebles y muebles.

Bienes inmuebles

Se refieren a una manifestación material, imposible de ser movida o trasladada: una obra de la arquitectura civil, religiosa, militar, doméstica, industria, como así también sitios históricos, zonas u objetos arqueológicos, una calle, un puente, un viaducto,

³ Gutiérrez, Ramón. Los centros históricos de América Latina. Un desafío a la creatividad. En Colección Sumarios. Identidad y Patrimonio. Año 11N°132 Noviembre / Diciembre 1989, Bs. As.

entre otras. También se incluye en esta categoría a los vitrales, los murales, las esculturas, el amoblamiento que, como parte integral del patrimonio cultural inmueble, deben ser preservados en relación a las estructuras y medio ambiente para los que fueron diseñados. De lo contrario, se alteraría su carácter e integridad.

Bienes Muebles

Son manifestaciones materiales, elementos, u objetos que pueden ser movidos o trasladados, por ejemplo un cuadro, una lámpara, un escritorio, una alfombra, etc.

Incluye todo tipo de objetos que no estén fijos ni conectados en forma directa a estructuras, arquitecturas o sitios.

Monumentos Históricos Nacionales

Son monumentos, inmuebles y ámbitos urbanos, públicos o privados, considerados de interés histórico o histórico-artístico por su representatividad socio-cultural para la comunidad.

“Los bienes declarados exceden lo estrictamente arquitectónico, artístico ‘o arqueológico, para asumir la significación histórica de hechos trascendentes acaecidos en esos inmuebles y sitios.”

Bibliografía

Gutiérrez, Ramón. Los centros históricos de América Latina. Un desafío a la creatividad. En Colección Sumarios. Identidad y Patrimonio. Año 11 N° 132 Noviembre / Diciembre 1989. Bs. As.

Lecturas obligatorias:

Para profundizar los temas presentados se recomienda la lectura del material que se incluye en el anexo:

- Inventario. 200 obras del patrimonio arquitectónico de Santa Fe.
- El interior de la historia. Punto 8: Patrimonio Arquitectónico y Urbano. Marina Waisman

Páginas Consultadas:

http://www.dgpatrimonio.gov.ar/display.php?page=izq_tan/
[mailto: supervisión_spu@buenosaires.gov.ar](mailto:supervisión_spu@buenosaires.gov.ar)

Mantenimiento y Conservación de Edificios

Edificios de la UNL

- 01 Rectorado 1928/1935
- 02 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
- 03 Anexo Escuela de Servicios Sociales
- 04 Radio LT10
- 05 Centro de Idiomas
- 06 Secretaria de Vinculación Tecnológica y Desarrollo Productivo / CETRI
- 07 Secretaria de Extensión Universitaria
- 08 Centro de Telemática
- 09 Jardín Maternal “La Ronda”
- 10 Facultad de Ciencias Económicas
- 11 Museo y archivo histórico
- 12 Foro Cultural
- 13 Centro Multimedial de Educación a Distancia
- 14 Escuela Nivel Inicial y Primario / Imprenta
- 15 Facultad de Ingeniería Química / Instituto Técnico de Alimentos

- 16 Anexo FIQ – Edificio Damianovich
- 17 INALI
- 18 Facultad de Bioquímica y Ciencias Biológicas
- 19 Escuela Superior de Sanidad “ Dr. Carrillo”
- 20 Facultad de Ingeniería y Ciencias Hídricas
- 21 Facultad de Ciencias Médicas
- 22 Instituto Superior de Música
- 23 Facultad de Humanidades y Ciencias
- 24 Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo
- 25 Predio UNL-ATE
- 26 Museo de Arte Contemporáneo
- 27 Facultad de Ciencias Agrarias (Esperanza)
- 28 Facultad de Ciencias Veterinarias (Esperanza)
- 29 Escuela Industrial Superior
- 30 Escuela de Agricultura Ganadería y Granja (Esperanza)
- 31 Escuela Universitaria del Alimento (Reconquista)
- 32 Escuela de Análisis de Alimentos (Gálvez)

Proceso y Etapas de los edificios:

PROYECTO	EJECUCIÓN	USO
----------	-----------	-----

Uso:

Vida útil del edificio – comienza el mantenimiento y conservación

Va desde los 5 a los 50 años

Vida Útil:

Determinación del período medido en años durante el cual es económicamente justificable realizar gastos de mantenimiento

Objetivos del mantenimiento y la conservación:

Aumento de la vida útil del edificio (inmueble).

Resguardar la seguridad de los ocupantes.

Salvaguardar el valor y uso del equipamiento.

Asegurar que el edificio esté en condiciones sanitarias de uso.

Lograr que sea aceptable y agradable tanto para los ocupantes como para los visitantes.

Garantizar el flujo de trabajo y la actividad para el cual fue destinado.

Concepto del mantenimiento:

Trabajo periódico programado para preservar la condición de uso del edificio para el cual fue creado. Esto apunta al confort, al mantenimiento de las funciones, a la ausencia de fallas, a la prevención de desórdenes y/o dificultades.

Reglamentación. Obligaciones y penalidades:

En los edificios tanto públicos como privados, el mantenimiento tiene un rol importante ya que deben ajustarse a la reglamentación estricta y vigente, ésta reglamentación está generalmente enfocada hacia cuestiones de seguridad. En nuestra ciudad por ejemplo existe al Ord. 7279 “Reglamento de Edificaciones” y anexos donde se hace referencia al mantenimiento de edificios y instalaciones y la obligación del propietario de conservar y mantener en perfecto estado de uso, de funcionamiento, de seguridad, de higiene, salubridad y estética.

Estos mantenimientos se traducen en fachadas, ascensores, instalaciones contra incendios, estructuras, etc.

En cuanto a las penalidades están referidas también en la misma ordenanza.

“Extractado del Reglamento de Edificaciones de la Municipalidad de Santa Fe. Ord. 7279 y anexos.”

CAPITULO 8

EDIFICIOS E INSTALACIONES EXISTENTES

8.1.0. CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS E INSTALACIONES

8.1.1. OBLIGACIÓN DEL PROPIETARIO DE CONSERVAR LOS EDIFICIOS:

a. El propietario está obligado a conservar y mantener una obra o cualquiera de sus partes en perfecto estado de uso, funcionamiento, seguridad, higiene, salubridad y estética.

b. El aspecto exterior de un edificio o estructura, se mantendrá en buen estado, mediante renovación del material, revoque o pintura, de conformidad con lo establecido en este Reglamento. A tales efectos se tendrá en cuenta su emplazamiento y las características del lugar.

8.1.2. OPOSICION DEL PROPIETARIO A CONSERVAR UN EDIFICIO:

En caso de oposición del propietario para cumplimentar con lo dispuesto en la Dirección de Edificaciones Privadas podrá realizar los trabajos por Administración y a costa de aquél, sin perjuicio de las multas que correspondieran.

8.1.3. CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES CONTRA INCENDIO:

a. Todo propietario o usuario, según corresponda, está obligado a mantener en buen estado de funcionamiento las instalaciones exigidas en “Prevenciones para favorecer la extinción”, y deberá facilitar las inspecciones que realice la Municipalidad y el Cuerpo de Bomberos Zapadores de Santa Fe;

b. El propietario o el usuario, según corresponda, contará con personal idóneo en el manejo de los matafuegos. La carga de éstos se renovará cuando se haya alterado o vencido el plazo de su eficacia;

c. Cuando se comprobaré el incumplimiento de las exigencias precedentes, se intimarán las correcciones necesarias, dentro de un plazo de treinta días, bajo pena de clausura.

8.1.4. LIMPIEZA Y PINTURA DE FACHADAS:

Cuando se proceda a la pintura o limpieza de una fachada, sea o no por medios mecánicos, se cumplirá con lo siguiente:

a. Acondicionamiento del lugar de trabajo:

1) Para limpiar la fachada principal de un edificio, debe acondicionarse el lugar de trabajo de modo que la vía pública quede resguardada de la dispersión de polvo, gases, vapores o caídas de materiales, mediante telas u otras defensas adecuadas para esta clase de trabajo, valla y tipo adecuado de andamio;

2) Para trabajos de pintura, se tomarán las providencias necesarias contra la caída de materiales y sólo será obligatoria la colocación de telas o defensas, cuando se utilicen pulverizaciones o rociadores de pintura;

3) Los líquidos que se derramen en el lugar de trabajo, deberán ser recogidos y conducidos a la cuneta de la calzada, de modo que no escurran por la acera;

4) La Dirección de Edificaciones Privadas podrá eximir de la obligación de colocar telas, defensas o protecciones, cuando la ubicación del edificio en el predio y en la Ciudad así lo justifique;

b. Ocupación de la acera:

1) Para depósito de materiales o ubicación de implementos de trabajo, puede ocuparse la extensión de acera que no exceda la autorizada para colocar la valla previsor;

2) A fin de evitar daños e incomodidad a los transeúntes la Dirección de Edificaciones Privadas podrá obligar a la ejecución de la valla.

8.2.0. MOLESTIAS PROVENIENTES DE UNA FINCA VECINA:

Las molestias que se aleguen como provenientes de una finca vecina, sólo serán objeto de atención para aplicar el presente Reglamento y cuando se requiera establecer la seguridad e higiene de los edificios que ocasionen perjuicios públicos.

8.3.0. AJUSTE DE LOS EDIFICIOS U OBRAS EXISTENTES EN CUANTO A DISPOSICIONES CONTEMPORÁNEAS:

La Dirección de Edificaciones Privadas puede exigir, en cualquier oportunidad,

que un edificio, estructura o instalación, sea retrotraído a la situación del plano aprobado, cuando se hubiesen ejecutado obras no autorizadas por la reglamentación vigente a la fecha de su realización.

8.4.0. REFORMA O AMPLIACIÓN DE EDIFICIOS:

a. En edificios conforme al Reglamento:

Un edificio existente se puede ampliar, reformar o transformar, mientras no contradiga las prescripciones del presente Reglamento; En edificios no conforme al Reglamento:

1) Todo uso a destino expreso de un edificio, instalación y/o predio, no conforme con las prescripciones de este Reglamento, podrá subsistir que no sea ampliado, ensanchado, extendido, reconstruido, reformado o transformado;

2) Sin embargo, se autorizarán obras para la conservación en buen estado de la finca, las mejoras de las instalaciones que sean requeridas por el progreso técnico y las fundadas en razones de higiene que no aumenten la solidez y duración del edificio.

8.5.0 EDIFICACIÓN EXISTENTE FUERA DE LA LÍNEA MUNICIPAL O DE EDIFICACIÓN:

En las zonas en que el edificio rebase dichas líneas, no se permitirá ningún otro trabajo que no sea el de pintura o reparación de revoques.

8.6.0 CONDICIÓN PARA SUBDIVIDIR LOCALES:

Un local no podrá ser subdividido en una o más partes aisladas, por medio de tabiques, muebles, mampostería u otros dispositivos, si cada una de las partes no cumple por completo con las prescripciones de este Reglamento; como sí fuera independiente.

8.7.0. OBRAS QUE CONSTITUYEN PELIGRO PUBLICO:

8.7.1. DETERMINACIÓN DEL PELIGRO EN EDIFICIOS O ESTRUCTURAS:

La Dirección de Edificaciones Privadas considerará un edificio o estructura en peligro de ruina, si sus muros o partes resistentes están comprendidos en los siguientes casos:

a. Cuando se haya desplomado en más de 1/3 del ancho de la base, o, aún aplomado, se demuestra que su resistencia admisible haya sido superada,

b. Cuando presente grietas, que, a juicio de la Dirección de Edificaciones Privadas, sean peligrosas;

c. Cuando las fundaciones estén descubiertas y a un nivel más alto que la vereda, aunque las paredes que graviten sobre ellas no estén desplomadas;

d. Cuando las vigas o soleras que soportan cualquier clase de peso hayan flexionado;

e. Cualquier deficiencia no establecida en el presente Reglamento y que, a juicio de la Dirección de Edificaciones Privadas, constituya peligro.

8.7.2. EDIFICIOS O ESTRUCTURAS AFECTADOS POR OTRO EN RUINAS U OTROS PELIGROS:

a. Apuntalamientos:

Cuando por causa de derrumbe o ruina de un edificio o estructura se produzcan resentimientos en los linderos, se practicarán los apuntalamientos necesarios, si corresponden como medida preventiva;

b. Duración del apuntalamiento:

1) Un apuntalamiento, efectuado como medida de emergencia, tiene carácter provisional o transitorio. Los trabajos definitivos necesarios se iniciarán dentro de los quince (15) días de efectuado aquél;

2) Cuando haya que efectuar un apuntalamiento que afecte a la vía pública, se dará cuenta a la Dirección de Edificaciones Privadas de modo inmediato;

c. Raíces:

Cuando las raíces de un árbol afecten a la estabilidad de un edificio, muro o estructura, la Dirección de Edificaciones Privadas ordenará el corte de las mismas a distancia prudencial. El dueño del árbol deberá efectuar a su costa los respec-

tivos trabajos. De no realizarlo, la Dirección de Edificaciones Privadas elevará las actuaciones a la Dirección de Plazas y Paseos, para que tome intervención.

8.7.3. PROCEDIMIENTOS EN CASO DE PELIGRO DE DERRUMBE:

a. Cuando un edificio fuere declarado en estado de peligro, se notificará a su propietario, señalándole las obras que debe practicar y fijando el tiempo en que debe efectuarlas;

b. Cuando el propietario no habitara la casa y se ignorase el domicilio, la notificación se hará al inquilino, y, a falta de éste, se publicará la notificación en los diarios, por el término de cinco (5) días hábiles;

c. Dentro de los tres (3) días de la notificación, siempre que no se trate de peligro inminente, el propietario tendrá derecho a exigir una nueva inspección por parte de la Dirección de Edificaciones Privadas, designando aquél un perito al efecto;

d. En caso de disconformidad entre la Dirección y el perito, se elevará el expediente a resolución del D.E.

8.7.4. TRABAJOS POR ADMINISTRACIÓN EN CASO DE PELIGRO DE DERRUMBE:

Si transcurridos tres (3) días de la notificación o cinco (5) de la publicación en los diarios, el propietario no se presentase, los trabajos serán efectuados Por la Dirección de Edificaciones Municipales y a costa del dueño de la finca, sin perjuicio de las sanciones que le correspondieran.

8.7.5. PELIGRO INMINENTE DE DERRUMBE DE EDIFICIOS O ESTRUCTURAS

a. Si se tratara de inminente peligro de derrumbe, el D.E. podrá mandar demoler, sin más trámite, previa intervención de la Dirección de Edificaciones Privadas, la parte del edificio o estructura que amenace caer, labrándose, un acta por ante el Escribano Municipal, en la cual constará su estado y la causa de la demolición. La misma será firmada por dos vecinos y, en su defecto por el Comisario de Policía de la Sección;

b. A sus efectos, la Municipalidad podrá proceder como sigue, a cuentas, del propietario:

1) Mandar desalojar y/o clausurar el edificio o estructura, haciendo los apuntalamientos necesarios, o disponer la demolición inmediata;

2) Si la finca se hallara en litigio o fuese desconocido el propietario, comunicar al juez de la causa o solicitar se practique constatación judicial y se efectúen de oficio los trabajos necesarios, en este caso a cargo la finca;

3) En ambas circunstancias, se labrará el acta precedentemente mencionada.

8.7.6. INSTALACIONES EN MAL ESTADO:

a. Se considera en mal estado una instalación, cuando, estando librado al uso o en funcionamiento, se encuentre en condiciones de latente peligrosidad con respecto a la seguridad edilicia;

b. En estos casos, la Dirección de Edificaciones Privadas intimará las reparaciones que juzgue necesarias, fijando para ello los plazos de realización;

c. En caso de no acatarse lo ordenado, puede disponer el cese, mediante sellado, de la parte de la instalación en mal estado.

8.8.0. OBRAS QUE AFECTEN A LINDEROS:

8.8.1. VISTAS A PREDIOS LINDEROS:

a. No se permitirán vistas a los predios colindantes desde aberturas situadas a menor distancia de tres (3,00) metros del eje divisorio entre predios, aunque éstos sean de un mismo duelo;

b. Esta exigencia no rige para ventanas colocadas de costado u oblicuas, de no menos de 5° respecto del citado eje, en cuyo caso la distancia mínima será de 0,60 m.;

c. En el caso de proyectarse ventanas, puertas, galerías, balcones, azoteas o cualquier obra que permita el acceso de personas a menor distancia e 3,00 m. del eje divisorio, con la excepción establecida más arriba, se deberá impedir la vista al predio colindante, utilizando un elemento fijo, opaco o traslúcido de una altura igual a 1,80 m., medidos desde el piso.

8.8.2. INSTALACIONES ARRIMADAS A MUROS DIVISORIOS:

Queda prohibido instalar, aplicadas a muros separativos de unidades locativas independientes o de predios, aunque sean de un mismo dueño:

- a. Instalaciones que puedan producir vibraciones, ruidos o daños, como ser máquinas, artefactos, guías de ascensores o montacargas, tubería que conecta una bomba de impulsión de fluidos, etc.;*
- b. Canchas para juegos de bochas, de pelotas y otras actividades que puedan producir choques y golpes;*
- c. Todo aquello que esté especialmente determinado en el Código Civil sobre restricciones al dominio.*

Mantenimiento Preventivo. Plan y Programa

El edificio debe considerarse como un elemento activo – vivo

El mantenimiento preventivo se basa en el conocimiento del estado del edificio, de su nivel de deterioro y de un plan y programa de mantenimiento.

Debemos también saber que ésta es una actividad permanente y que se realiza generalmente en lugares ocupados, en condiciones difíciles, en horarios cortos y predeterminados.

Por ello un inventario de mantenimiento debiera ser la base fundamental del programa; documentación que sirve para futuros planes de mantenimiento y reparaciones y para detectar defectos o desórdenes.

¿Qué estamos manteniendo?

Materiales que toman formas diferentes.

De Superficie: Pisos – Veredas – Parques – Terrenos

Estructurales: Columnas – Vigas – Losas

Sistemas: Aire Acondicionado – Calefacción – Ascensores – Otros

Estos materiales sufren fallas de distinto tipo.

Que no generan situaciones graves

Que son graves, estructurales (rajadura, descomposición de un tirante por el ataque de algún insecto), esto puede provocar un accidente.

Plan y Programa**Objetivos:**

1. Localizar un nuevo deterioro luego de la última inspección
2. Controlar periódicamente los materiales e instalaciones
3. Evaluar procedimientos en el manejo del edificio
4. Hacer el seguimiento de las reparaciones que se hayan hecho desde la última inspección

Planificación. Criterios:

1. Determinar frecuencia de la inspección de cada ítem
2. Donde debe comenzar el proceso de inspección
3. Establecer la prioridad de las inspecciones y ver listado
4. Cómo debe inspeccionarse cada material
5. Ver la importancia del deterioro
6. Determinar la causa
7. Registrar en la ficha o formulario lo que se vio
8. Ver acciones recomendadas. Consulta con el especialista

Planilla – Ficha – Formulario

Debe constar:

Edificio:	Sector – Ubicación:
Día:	Condiciones climáticas:
Hora:	
Nombre Inspector:	

Ítem	Observaciones	Otros
Puertas		
Cerramiento - accionamiento		
Indicadores de salida		
Bisagras		
Trabas y cerrojos		
Picaporte	C/ 6 meses	
Chavetas	C/ 3 meses	
Cerradura	C/ mes	
Condición estructural	C/ 3 meses	
Condición superficial	C/ 12 meses	

Frecuencia:

Ítem	Frecuencia	Otros
Iluminación del edificio		
Motores y generadores eléctricos		
Sistema de suministro de agua		
Ascensores		
Extintores		

Tiempos estimados para realizar la inspección:

Ítem	Tiempo estimado	
	Horas	Minutos
Caldera	1	
Iluminación por sector		15
Instalación contra incendio		
Ascensores		
Estructura		
Cerramientos		
Cubierta		

Método de evaluación del estado del edificio:

Objetivo:

Permite identificar inmediatamente los desórdenes o fallas y clasificarlas en función de las prioridades o urgencias.

1ª Etapa: **Dividir el edificio en componentes**

1. Estructura
2. Cerramientos - aberturas
3. Cubierta – Techos
4. Acondicionamiento interior
5. Instalaciones

2ª Etapa: **Dividir los componentes en subcomponentes**

- 1) Estructura:
 - a) Fundación

- b) Muros portantes
- c) Columnas
- d) Vigas
- e) Losas, etc.

5) Instalaciones:

- a) Eléctrica
- b) Sanitarias
- c) Acondicionamiento

3ª Etapa: Niveles de intervención

Prioridad o Urgencia 1:

Reemplazo inmediato del componente y de equipos. **Fin de la vida útil**

Prioridad o Urgencia 2:

Alargamiento de la vida útil

Se realiza en forma anual o semestral

Prioridad o Urgencia 3:

Intervención ligera sobre el componente o equipo. Se usa varias veces a lo largo de la vida útil

Cada 3 a 5 años

Preventivo:

Intervención corriente o periódica sobre los componentes o instalaciones. Asegura el buen funcionamiento. Evita la evolución de los defectos.

¿Cómo buscar? Localización y personal

La falla puede estar oculta o a la vista, por ello hay que saber donde inspeccionar, cómo y que se está buscando.

Para ello el personal destinado debe tener como mínimo una experiencia básica en:

- Tipo de material
- Tipo de construcción
- Elementos estructurales
- Equipamiento
- Conocimiento básico del deterioro

Causa

- Inspección de la estructura
- Estudio del deterioro
- Comparación posible
- Analizar la anormalidad
- Asesoramiento técnico
- Llamar al especialista

Reparación. Factores que intervienen

- Costo
- Tiempo de la reparación
- Efecto futuro
- Aspecto final

Para no hacer tan larga la exposición daremos algunos ejemplos de problemas potenciales en los edificios y sus sistemas.

Edificios:

- Humedades en los cimientos
- Humedades en los subsuelos
- Fallas en las cañerías
- Pisos de madera deteriorados

- Grietas y fisuras en los muros
- Grietas y fisuras en las estructuras
- Goteras en las cubiertas de chapa o de teja
- Pisos sueltos, rotos o hinchados

Ascensores:

- Movimiento con Puertas Abiertas (en varios casos mortal)
- Caída de Cabina
- Caída de Personas en el Hueco
- Personas Atrapadas - Claustrofobia
- Caídas / Tropiezos por parada fuera de nivel
- Indisponibilidad (pensemos en un anciano o minusválido que debe subir algunos pisos sin disposición del servicio).

Calderas y Gas:

- Explosión/Incendio
- Pérdidas
- Interrupción de suministro

Caída de objetos sobre transeúntes:

- Desprendimientos de Balcones.
- Revestimientos / salientes en fachadas.
- Artefactos colgantes / torres de iluminación.
- Señalización del Área de Trabajo.

Electricidad:

- Incendio o recalentamiento en tableros por cortocircuito.
- Puesta a tierra deficiente: falta de protección a personas y equipos electrónicos.
- Pararrayos: destrucción e incendio.
- Distribución y tomas: electrocución
- Balizamiento de edificios: choque de aeronaves

Emergencia Eléctrica:

- Grupos Electrógenos: Falla de arranque o transferencia para alimentación sistemas críticos (centros de cómputos, unidades de terapia intensiva, ayudas visuales y radioeléctricas de la aeronavegación, procesos ininterrumpibles, etc.)
 - UPS: falta de alimentación (sistemas - equipo hospitalario).
- Iluminación autónoma: falta de ubicación durante un corte energético.

Contaminación:

- Aire Acondicionado condensado por Agua: Legionella. En Argentina no se ha tomado aún conciencia de este problema, que preocupa enormemente en Europa. En Francia se han detectado el último año más de 1000 casos. Debemos pensar que cada torre de enfriamiento o cada condensador evaporativo es una fuente potencial de infección si su agua no se trata adecuadamente.
- Residuos peligrosos y PCB
- Infección por contaminación del aire en Áreas Estériles- Servicio Hospitalario.
- Esterilizadores y Autoclaves: fallas esterilización en equipos médicos.

Detección y extinción de incendios:

- Falla en sistema de alarma temprana. La probabilidad de éxito de control de incendios es notoriamente mayor cuando se detecta tempranamente.
- Falla en las lógicas y acciones asociadas a la detección. El aviso de evacuación, la presurización de escaleras, la liberación de puertas, el corte de ventilación y aire acondicionado, la salida de servicios de ascensores, la presurización de pisos superiores e inferiores, entre otras, son acciones destinadas a preservar la vida y la seguridad de las personas. Una falla en estas acciones automáticas reduce la probabilidad de éxito en la evacuación.
- Falla de los sistemas de extinción.
- Baja presión o falta de agua para extinción (tanques, bombas, válvulas trabadas)
- Ausencia de extintores en condiciones

Sistema de Accesos:

- Falla en Barrera de Entrada: daños a vehículos.
- Falla en Semáforo: accidentes de transeúntes.
- Salidas de emergencia: falla de apertura de puertas.

La lista puede ser mucho más extensa.

De lo que tenemos que tomar conciencia es que los sistemas pueden significar riesgos con consecuencias para la **VIDA o integridad física de las personas, LEGALES derivadas de lo anterior o de pérdidas económicas y lucro cesante, OPERATIVAS y de IMAGEN.**

Para evitar dichas consecuencias, debemos clasificar los sistemas, detectar los riesgos potenciales de cada uno, elaborar un **plan de acción** para minimizarlos y además cumplir mínimamente la **normativa oficial**.

CONCLUSIÓN

El aporte de una metodología de evaluación y diagnóstico del estado de los componentes del edificio permitirá las mejores acciones de mantenimiento y conservación del bien y del alargamiento de su vida útil.

A continuación se incorporan algunas notas útiles a tener en cuenta que ejemplifican lo referido anteriormente.-

Seleccionadas de:

Revista Vivienda – Sección Mantenimiento

Diario Clarín – Sección Mantenimiento

Libro de Construcciones y Instalaciones de Nisnovich

UNL

Relaciones Laborales



Abog. Malena Azario

Abog. Santiago García

Abog. Ma. Lucila Condal

ÍNDICE

<u>33</u>	I - Relación de Empleo Público
<u>33</u>	II - Derechos, Deberes y Prohibiciones del Personal No Docente
<u>38</u>	III- Jornada de Trabajo
<u>38</u>	IV- Desempeño Laboral: criterios de evaluación
<u>38</u>	V- Régimen Disciplinario
<u>40</u>	VI- Poder de Organización: principios
<u>41</u>	VII- Negociación Colectiva
<u>45</u>	VIII- Derecho Sindical

I- Relación de empleo público

En nuestro país llamamos sector público al conjunto de actividades que, de un modo u otro, dependen del Estado, ya sea por corresponder a su administración central o a sus organismos descentralizados o autónomos, o empresas estatales, tendientes a la satisfacción de intereses generales.

El interés público, concebido como proyección, agrupamiento y abstracción de un conjunto amplio de intereses privados parciales, reales o presuntos, implica la necesidad de contar con personas individuales que atiendan tal interés y realicen las acciones destinadas a satisfacerlo. Aparece así la noción de servicio público, que puede ser definido como aquellas prestaciones concretas a cargo del Estado que satisfacen necesidades de interés general.

Ese conjunto de objetivos e intereses, así como la titularidad de los bienes destinados a cumplirlos y especialmente la organización para disponer de bienes y personas con el fin previsto, recibe el nombre de Estado. El Estado sería así la organización encargada de adoptar y perseguir los fines comunes.

En este sentido, las Universidades Nacionales como órganos autónomos del Estado, tienen como objetivo la prestación del servicio público de educación superior universitaria. Para brindar este servicio, la Universidad Nacional del Litoral posee una organización de bienes y personas destinada al cumplimiento de ese fin. Para ello cuenta con personal docente, no docente y autoridades; con Facultades, Institutos, Escuelas; estructuras edilicias; estructura administrativas, etc.

Régimen laboral del Personal No Docente

La norma principal que regula el régimen de empleo de los trabajadores no docentes en el ámbito de las Universidades Nacionales es el Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre la representación Universitaria -CIN- y los trabajadores no docentes -FATUN-, homologado por el Decreto Nacional N° 366/06.

Esta norma dejó de lado la teoría unilateralista de la relación de empleo público, que le niega toda nota de contractualidad, de suerte que el Estado y sus reglamentaciones han dejado de conformar el marco normativo único, de fuente estatal, que regula el contenido, para dar paso a una relación *autorregulada* por las partes intervinientes en la misma (Universidades – trabajadores no docentes), a través de las negociaciones colectivas de trabajo o disposiciones internas de cada Universidad. El Convenio Colectivo N° 366/06 se aplica exclusivamente al personal no docente de las UUNN, excluyéndose a los trabajadores docentes y al personal de conducción política (art. 2).

II- Derechos, Deberes y Prohibiciones del Personal No Docente

Derechos y Deberes

El contrato o la relación de trabajo, con prescindencia de sus distintas modalidades en cuanto al tiempo de su duración, genera para cada una de las partes una serie de derechos y deberes. Ambos constituyen el reverso y el anverso de una misma moneda: a la obligación de una parte le corresponde un derecho de la otra.

Esos derechos y deberes (que forman el contenido de la relación de trabajo) no sólo surgen de lo pactado por las partes en forma explícita o implícita, sino también a lo dispuesto en las normas legales o convencionales que le resulten aplicables.

En todo caso, las conductas de las partes en la ejecución del contrato están regidas por las reglas fundamentales de colaboración, solidaridad y buena fe (art. 15 del C.C.T.)

Derechos del Empleador

A) Recibir el trabajo: Una vez concertada la relación, surge la obligación del trabajador de poner su capacidad laboral a disposición de la otra parte. El empleador tiene el derecho de apropiarse del resultado del trabajo realizado dentro de los límites de lo concertado.

B) Facultad de dirección: Se le reconocen las facultades suficientes para organizar técnicamente el trabajo (art. 8 del C.C.T.). Ello supone la de ordenar las tareas que estime convenientes, así como la forma, tiempo y lugar de su realización. En todo caso, esta facultad debe ser ejercida con carácter funcional, atendiendo a los objetivos de la institución o empresa y preservando los derechos del trabajador.

C) Ius variandi: Como una consecuencia de la facultad de organizar y dirigir el trabajo dependiente, en miras a obtener un resultado determinado, se le reconoce al empleador el derecho de introducir cambios en la forma y modalidad de prestación del servicio.

El fundamento de esta facultad radica en el carácter dinámico que presentan las organizaciones y que requieren una permanente adecuación a las nuevas exigencias tecnológicas, productivas, de mercado, etc. Más aún, las ausencias provocadas por razones biológicas, patológicas o sociales, obligan al empleador a cubrir esas vacantes apelando a otros trabajadores, para lo cual es necesario reconocerle la facultad de introducir variaciones en la forma de ejecutarse las prestaciones.

No obstante, esta facultad debe ser ejercida razonablemente por el empleador, es decir, que los cambios que introduzca en las modalidades de prestación de servicios deben responder a necesidades funcionales de la organización. Además no debe causar perjuicios materiales ni morales al trabajador.

D) Facultad disciplinaria: (Arts. 140 y ss. del C.C.T.). Es otra de las consecuencias de la facultad de dirección. Tiene como fundamento mantener el buen orden y armonía dentro de la comunidad laboral, a fin de que ésta pueda cumplir sus objetivos. Para ello se reconoce al empleador la posibilidad de aplicar sanciones que repriman transgresiones a ese orden.

Estas transgresiones pueden consistir en el incumplimiento a obligaciones contractuales (inasistencias, tardanzas, etc.) o faltas que pueden lesionar el orden, los bienes de la Universidad y el respeto debido a los integrantes de la comunidad universitaria y al público en general.

Se manifiesta en la aplicación de sanciones, que pueden consistir en apercibimiento, suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración.

En todo caso, para la aplicación de cualquier medida disciplinarias se deben observar las pautas de proporcionalidad (adecuación de la sanción a la gravedad de la falta) y contemporaneidad (proximidad temporal entre la falta cometida y la sanción aplicada)

E) Contralor médico del personal: Se deben distinguir los controles médicos de carácter precontractual, de los que se realizan durante el período de desarrollo de la relación laboral.

Los primeros son aquellos que se practican al candidato a un puesto de trabajo para determinar si reúne las exigencias de orden psicofísico requeridos para el desempeño del cargo.

Por otra parte, durante el transcurso de la relación laboral se realizan controles médicos periódicos de tipo preventivo para evaluar el estado de salud de los trabajadores, siendo una obligación impuesta por la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (N°19.587).

Además también tiene lugar este tipo de control cuando un empleado denuncia un estado de salud que les impide la prestación laboral, por lo cual su débito se

suspende. En ningún caso puede el empleador imponerle una atención médica o quirúrgica determinada o a cargo de un facultativo especial.

Deberes del Empleador

A) Garantizar ocupación efectiva y adecuada. Consiste en la obligación del empleador de brindar trabajo adecuado a la categoría o función para la cual fue contratado el trabajador (art. 14 inc. b del CCT).

Resulta contrario a la buena fe no hacer uso de esa fuerza de trabajo, aún cuando se pague la remuneración, ya que el ocio conlleva al trabajador consecuencias psicológicas negativas e imposibilita su perfeccionamiento y su carrera.

El deber de brindar ocupación incluye el de otorgar los elementos necesarios para realizar las tareas.

B) Pago de la remuneración y reintegro de gastos. Es la principal obligación del empleador ya que a través de ella la mayor parte de los trabajadores en relación de dependencia, obtienen la totalidad o buena parte de los ingresos para hacer frente a sus necesidades.

Como consecuencia de que el trabajador ha puesto su capacidad laboral a disposición del empleador, éste debe abonar el salario pactado, el que corresponda por ley o el que surja de las disposiciones del convenio colectivo, en los plazos y condiciones legales.

Se debe además reintegrar al empleado los gastos realizados a fin de dar cumplimiento a sus obligaciones, previa acreditación de la necesidad u oportunidad en que ha hecho el referido desembolso. Esto se debe a que el trabajador, dentro de sus posibilidades económicas, está obligado a realizar ciertos gastos, que adelanta de su peculio, para poder cumplir su tarea (art. 14 inc. f del C.C.T.)

C) De seguridad y de brindar condiciones dignas de labor. El empleador debe adoptar las medidas necesarias para que las tareas se presten en condiciones de seguridad adecuadas, evitando que los trabajadores sufran daños que menoscaben su integridad psicofísica. Para cumplir con esta obligación la empleadora deberá observar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo así como también respetar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal (art. 14 inc. a CCT)

D) No discriminar en perjuicio del trabajador. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores “igual trato en identidad de situaciones”. Se trata de una obligación que surge de la misma Constitución Nacional (art. 16) que consagra la igualdad ante la ley, aunque en el caso, limitado a la relación laboral.

Se considera que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, edad, religión, raza, nacionalidad, ideas políticas o sindicales, pero no cuando la distinción en el trato tiene su fundamento en “principios de bien común”, como el que se sustenta en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a tareas por parte del trabajador.

E) Respetar la libre expresión del trabajador. La facultad de dirección que tiene el empleador no lo habilita a realizar investigaciones acerca de las “opiniones políticas, religiosas o sindicales” del trabajador, prohibiéndose todo tipo de trato discriminatorio con motivo de ellas (art. 7 C.C.T.). Por supuesto, esas expresiones (no las ideas) deben mantenerse dentro de los límites de los deberes propios del trabajador. El ejercicio de ese derecho no debe constituir “factor de indisciplina” o interferir el normal desarrollo de las tareas.

F) Realizar los depósitos de los aportes y contribuciones de seguridad social y sindical. El empleador está obligado a retener de la remuneración de los trabajadores

determinadas sumas y efectuar los pagos pertinentes a la orden de la obra social, del sistema jubilatorio y del sindicato al cual se encontrare afiliado, actuando como agente de retención de dichos aportes.

Por otra parte, debe depositar los montos de las contribuciones que la ley pone directamente a su cargo, destinados a la obra social y al régimen jubilatorio.

Por lo tanto, dentro de las obligaciones que impone el contrato laboral, se encuentran la de ingresar a las cajas respectivas y en su momento los aportes que hubo que retenerle al empleado, así como las contribuciones que la ley pone a su cargo (art. 12 inc. d CCT).

G) Otorgar certificados. Concluida la relación laboral, el empleador debe entregar al trabajador un certificado de trabajo en el que consten las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social (art. 14 inc. e del CCT)

Esta certificación tiene dos finalidades: que el empleado pueda acreditar su conocimiento y práctica ante otro empleador y proveerle una constancia con el que pueda justificar los años de servicio que se requieren para petitionar la prestación jubilatoria.

Por otra parte, durante el tiempo en que está vigente la relación laboral, el trabajador puede solicitar la certificación de los aportes y contribuciones que se le estén efectuando, a los fines de controlar el debido cumplimiento de las obligaciones a cargo de su empleadora.

H) Cumplir los demás deberes legales. El débito laboral exige, además del cumplimiento de las obligaciones pactadas, el de aquellas otras que resulten de la ley, de convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social. Todas esas disposiciones integran el conjunto de obligaciones del empleador.

Derechos del Trabajador

A) Estabilidad (art. 11 inc. a del CCT). Se trata de un derecho de raigambre constitucional, previsto en el art. 14 bis (“estabilidad del empleado público”).

B) A que se le de ocupación (art. 14 inc. b del C.C.T.).

C) A que se respete su dignidad como persona (art. 14 inc. g del C.C.T.). Es un principio básico de la relación laboral. Todas las facultades que detenta el empleador encuentran su límite en este principio, en función del respeto a la persona del trabajador y a su libre expresión.

D) A la seguridad y condiciones dignas de labor. Arts. 49 de la Ley de Riesgos del Trabajo; 11 inc. i y 14 inc. a del C.C.T.

E) Al cobro de remuneración y reintegro de gastos. Arts. 11 inc. b y 14 inc. f del C.C.T.

F) A la diligencia del empleador en la retención y depósito de fondos destinados a la seguridad social. Art. 14 inc. d del C.C.T.

G) A no ser objeto de discriminaciones. Arts. 16 y 14 bis de la Constitución Nacional y 7 del C.C.T. Esto incluye la igualdad de oportunidades en la carrera (art. 11 inc. c del C.C.T.)

H) **A obtener certificados.** Art. 14 inc. e del C.C.T.

I) **A la información.** De conformidad con lo establecido en la Recomendación Nro. 163 de la Organización Internacional del Trabajo (art. 11 inc. j del C.C.T.).

J) **Derecho a gozar de condiciones adecuadas que aseguren la higiene y seguridad en el trabajo.** Art. 11 inc. i del C.C.T.

Deberes del Trabajador

A) Poner su capacidad laboral a disposición del empleador. El trabajador está obligado a poner su fuerza de trabajo al servicio del empleador, realizando las tareas convenidas con diligencia, lo cual supone puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de puesto y responsabilidades a su cargo (art. 12 inc. a del C.C.T.).

B) Aceptar -dentro de límites razonables- el ejercicio de la facultad de dirección y el ius variandi del empleador. El trabajador debe cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes acerca de la ejecución del trabajo (art. 12 inc. e del C.C.T.). Además debe poner la diligencia necesaria en el uso y cuidado del instrumental que se le provea para el desarrollo de su tarea. Sólo responde por los daños que por su culpa grave o dolo cause en ellos, no por su deterioro a consecuencia de su uso normal.

C) Aceptar el ejercicio -dentro de los límites razonables- de la facultad disciplinaria del empleador (arts 140 y ss. del C.C.T.)

D) Someterse al régimen de contralor ejercido dentro de límites razonables.

E) De fidelidad. Se exige al trabajador que adecúa su conducta a patrones de honestidad, absteniéndose de ejecutar actos que pueda perjudicar a su empleador. Una manifestación de este deber es el de guardar reserva o secreto de los hechos e informaciones de los cuales tome conocimiento en el ejercicio o con motivo de su función (art. 12 inc. f del C.C.T.). También se exterioriza en la obligación de llevar a conocimiento de su superior todo acto, acción u omisión que pudiere causar perjuicios a su empleador o que impida la ejecución normal de las tareas (art. 12 inc. g del C.C.T.)

Deberes de conducta de ambas partes

El débito laboral no se agota con el cumplimiento de las obligaciones de prestación, sino que el Convenio Colectivo de Trabajo exige que se las cumpla dentro de un clima de colaboración, solidaridad y buena fe (art. 15.), lo cual exige determinadas actitudes de ambas partes.

El empleador debe garantizar un ambiente de trabajo que permita la evolución y el desarrollo personal del trabajador, bajo justas y adecuadas condiciones y a cambio de una remuneración digna.

Por su parte, el trabajador debe comprometerse con los fines de la institución en la que se desempeña, realizando las tareas a su cargo de modo tal de asegurar la continuidad, calidad y eficiencia en el servicio público que presta la Universidad.

Prohibiciones

Se recomienda la lectura del art.13 del Convenio Colectivo de Trabajo

Actividad 1

Describe los derechos y deberes de un agente no docente de la UNL.

III- Jornada de Trabajo

El personal no docente tendrá una jornada de trabajo convencional de 35 horas semanales, siete diarias continuas corridas, de lunes a viernes; con las excepciones que se establezcan por razones de servicios y agrupamiento. Estas normas no rigen en caso de trabajos cuya organización horaria haga virtual el cumplimiento de tareas en horas nocturnas o días inhábiles (ej. servicios de vigilancias). (Art. 74 del C. C. T.).

El exceso de la jornada será considerada como hora extra y se abonará con el recargo del 50% en los días hábiles y del 100% en los días inhábiles. En ningún caso la jornada podrá extenderse más de 10 horas.

IV- Desempeño Laboral: criterios de evaluación

El Convenio Colectivo de Trabajo vigente regula la evaluación de desempeño, entendida como la realizada acerca de competencias, aptitudes y actitudes del trabajador y el logro de objetivos o resultados en sus funciones.

La evaluación de desempeño es una herramienta tendiente a estimular el compromiso del trabajador con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa. Se realiza en forma regular, anualmente y es tomada en cuenta principalmente como antecedentes de las promociones y los concursos.

Cada agente será evaluado respecto de los factores que se mencionan a continuación:

- Nivel de presentismo y puntualidad
- Responsabilidad
- Conocimiento del área donde se desempeña
- Iniciativa
- Eficiencia, eficacia y creatividad
- Espíritu de colaboración
- Animo de superación
- Corrección personal
- Sanciones disciplinarias merecida durante el periodo evaluado

V- Régimen Disciplinario

El Convenio Colectivo de Trabajo N° 366/06 regula en su articulado el denominado Régimen Disciplinario, que se manifiesta en la aplicación de sanciones de distinto tenor al trabajador no docente, ante faltas o incumplimientos en los que incurra en el desempeño de sus funciones.

Las sanciones pueden consistir en: *apercibimiento, suspensiones, cesantía y exoneración*. La misma se gradúa teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del agente y los perjuicios causados.

Caracterización:

1. *Apercibimiento* (art. 141): Se trata de una falta menor y las causas que pueden generar su aplicación son las siguientes: a) Incumplimiento injustificado del horario de trabajo, b) Falta de respeto leve a miembros de la comunidad universitaria o

al público; c) Negligencia menor en el cumplimiento de las funciones.-

2. Suspensiones (art. 142): Estas medidas implican un incumplimiento de mayor importancia en las obligaciones laborales. La sanción suspende por hasta 30 días ciertos efectos de la relación de empleo público (entre ellas el pago de la remuneración). Sus causas son: a) Inasistencias injustificadas que no excedan los doce (12) días discontinuos de servicio en el lapso de doce meses inmediatos anteriores a la primera; b) Falta de respeto grave a miembros de la comunidad universitaria o al público; c) Incumplimiento deliberado y no grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo; d) Reincidencia, reiteración o agravación de las causales de apercibimiento del artículo anterior.-

3. Cesantía y Exoneración: Estas dos sanciones implican una falta grave o gravísima y su aplicación genera la pérdida del empleo sin derecho a indemnización o compensación monetaria alguna por los años de servicio o antigüedad en el trabajo. La cesantía no impide a posteriori acceder a otro cargo público o trabajo en el Estado, sea Nacional, Provincial o Municipal; mientras que la exoneración conlleva ese impedimento futuro.

Causales de Cesantía (art. 143)

- a) Inasistencias injustificadas que excedan los doce (12) días discontinuos de servicio en el lapso de los doce meses inmediatos anteriores a la primera.
- b) Abandono del servicio, que se configurará cuando medien seis (6) o más inasistencias injustificadas consecutivas del agente, y se haya cursado intimación fehaciente al retomar el servicio, emanada de autoridad competente, sin que ello se hubiera producido dentro de los dos días subsiguientes a la intimación;
- c) Agresiones a miembros de la comunidad universitaria o al público cuya magnitud afecte de tal forma a las personas o a la institución universitaria que desaconseje la continuidad en el empleo, lo que deberá estar suficientemente fundamentado;
- d) Incumplimiento deliberado y grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo;
- e) Acumulación de treinta días de suspensión en los doce meses inmediatos anteriores;
- f) Quedar el agente incurso en alguna de las situaciones previstas en el art. 21 incs. a) o d), en este último caso, sólo cuando la sanción sobreviviente sea de cesantía

Causales de Exoneración (art. 144)

- a) Falta gravísima que perjudique material o moralmente a la Universidad;
- b) Condena firme cuya pena principal o accesoria sea la inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos;
- c) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o contra cualquier Universidad Nacional;
- d) Quedar el agente incurso en alguna de las situaciones previstas en el art. 21, incs. b), c), d) -en caso que la sanción hubiere sido de exoneración- o e).

Procedimiento (art. 145)

Para la aplicación de sanciones disciplinarias deberá instruirse previamente sumario administrativo, con intervención del agente al cual se le imputa el incumplimiento, a quien deberá garantizarse el derecho de defensa.

No será necesario dicho procedimiento en caso de que la conducta merezca un apercibimiento ni en los supuestos previstos en los arts. 142 inc. a), 143 incs. a), b), e) y f) y 144 incs. b), c) y d). En todos estos casos la sanción será resuelta directamente por la autoridad sobre la base de la prueba documental expedida, siempre respetando el derecho de defensa del trabajador.

Cuando se disponga tramitación de un sumario administrativo, el mismo deberá estar concluido en un período de hasta seis meses, plazo que podrá ser prorrogado por causa fundada.

Por medio de la Ordenanza N° 2 del H.C.S., la Universidad Nacional del Litoral estableció que la Oficina de Sumarios –dependiente de la Dirección de Asuntos Jurídicos- tendrá a su cargo la sustanciación de los mismos y que la autoridad encargada de aplicar las sanciones disciplinarias es el Rector o los Decanos, según el ámbito en que se desempeñe el agente.

Suspensión preventiva – traslado transitorio (art. 146)

La suspensión preventiva y el traslado transitorio resultan aplicables en el caso de necesidad de alejamiento del personal sumariado para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuere inconveniente. Si del sumario no surgieran sanciones o las mismas no fueren privativas del cobro de haberes, estos les serán liquidados como corresponda.

Prescripción (art. 147)

Las acciones disciplinarias correspondientes a los arts. 141 (apercibimiento) y 142 (suspensión) prescriben a los seis meses de cometida la falta, o desde que la Institución Universitaria tome conocimiento de ella. En los restantes casos (es decir, cuando la sanción a aplicar sea la cesantía o exoneración) la prescripción opera al año. En cualquier caso la iniciación del sumario administrativo interrumpe la prescripción.

Recursos

Todas las sanciones son recurribles mediante el procedimiento dispuesto en la Ley 19.549 y su reglamentación, pero por ser las mismas actos administrativos gozan de la presunción de legitimidad y fuerza ejecutoria, por lo cual las medidas impugnativas o recursivas no suspenden sus efectos y deben cumplirse hasta tanto se dejen sin efecto por la autoridad que la dictó o por el órgano máximo de la Universidad (Consejo Superior).-

Actividad 2

1. Determine los tipos de sanciones disciplinarias aplicables al personal no docente de la Universidad. Conceptualice.
2. Elabore un texto breve donde explique los motivos por los cuales un agente no docente se puede encontrar en situación de cesantía.

VI- Poder de Organización: principios

Las relaciones laborales en el seno de las UUNN deberán ajustarse a los principios de solidaridad y colaboración que aseguren continuidad, seguridad, calidad y eficiencia en el servicio público que prestan.

Por aplicación de estos principios, cuando razones de servicio lo exijan, el trabajador no docente podrá desempeñar cualquier tarea, en igual o mayor categoría que la que detenta, preservando la jerarquía funcional obtenida. Si a las nuevas actividades asignadas corresponde una remuneración mayor que la que tenía en el puesto anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir un suplemento salarial acorde a ésta.

VII-Negociación Colectiva

La negociación colectiva es un instrumento para la fijación de condiciones de trabajo y empleo de una determinada actividad u oficio. Se constituye en un proceso de creación de normas y se ve plasmado en el dictado de *convenios colectivos de trabajo*.

En esta negociación no intervienen los trabajadores en forma individual, sino que lo hacen a través de los *sindicatos*. De esta forma se logra un equilibrio entre las partes, contrarrestando la posición de debilidad que tiene el trabajador individualmente considerado respecto a su empleador.

Tiene su fundamento en el reconocimiento de la autonomía colectiva, a través de la cual se pactan condiciones de labor que atienden a las particulares características de determinada actividad u oficio.

La aplicación de los convenios colectivos es obligatoria para todos los empleadores y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, estén o no adheridos o afiliados a las organizaciones firmantes.

La negociación colectiva como derecho fundamental

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1998, declaró que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de estos convenios, es decir: a) a la libertad de asociación y la libertad sindical y *el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva*; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente de su desarrollo económico; reconociendo que el crecimiento económico por si solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y erradicar la pobreza.

La negociación colectiva y su regulación heterónoma

a) Constitución Nacional

Los constituyentes del año 1957, incorporaron a la Constitución Nacional el artículo 14 bis, que declara el derecho de los “*gremios*” a la “*concertación de convenios colectivos de trabajo*”.

Dicha clausula ha generado ciertas dificultades en cuanto a la interpretación que cabe atribuir al término “*gremio*”. Así, se ha sostenido que gremio puede ser nada más que la “*pluralidad de trabajadores*” que se desempeñan en una misma actividad (ej. gremio de la madera, de la sanidad etc.), ó a la entidad o asociación “*organizada*” que agrupa a trabajadores afines.

La alusión del art. 14 bis a la “*organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”, descarta toda afición al *unicato* sindical, como por otra parte también lo hacen las normas convencionales de la Organización Internacional del Trabajo.

b) Convenciones Internacionales y su jerarquía constitucional

El Convenio 151/78 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre relaciones de trabajo en la Administración Pública, ratificado por Ley 23.328, estipula en su artículo 7° “*Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas de las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados*”.

públicos participar en la determinación de dichas condiciones”.

Por su parte el Convenio 154/81 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Argentina por Ley 23.544, en su artículo 5.1 expresa “Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva”, enumerando las medidas adecuadas a tal fin: “a) que la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de todas las ramas de la actividad económica, b) que la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a las que se refiere el art. 2 del convenio, que son fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores; c) fomentar el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; d) que la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; y e) que los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyen a fomentar la negociación colectiva.

Dichos Convenios fueron ratificados por nuestro país, y en virtud de lo prescripto por el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, gozan de “jerarquía superior a las leyes”.

c) Marco legal

La historia de la negociación colectiva en el sector público en nuestro país se inicia con la ratificación de los convenios de la OIT 151 y 154. A partir de ese acontecimiento la ley 24.447, en su artículo 19, reconoce a las Universidades Nacionales la fijación de su régimen salarial y de administración de personal, a cuyo efecto asumirán la representación que corresponde al sector empleador en el desarrollo de las negociaciones colectivas dispuestas por las leyes 23.929 y 24.185, estableciendo que el Poder Ejecutivo Nacional reglamentará el procedimiento de negociación colectiva del sector en acuerdo con el Consejo Interuniversitario Nacional.

El reconocimiento del legislador a la calidad de empleador a las UUNN en el desarrollo de las negociaciones colectivas no es otra cosa que el respeto de los principios reconocidos constitucionalmente de autonomía y autarquía de las mismas.

A los efectos reglamentarios del artículo 19 de la ley 24.447, el Poder Ejecutivo Nacional sancionó el Decreto N° 1007/95 en fecha 07/07/95, configurando el sistema de negociación colectiva específico que se aplica tanto para los trabajadores docentes como para los no docentes de las UUNN.

La Negociación colectiva en las Universidades Nacionales

1. Estructura: Nivel y Articulación

La estructura de la negociación colectiva es uno de los componentes esenciales del sistema de la negociación colectiva, integrado además por lo relativo a los sujetos negociadores, al contenido u objeto de la negociación y al procedimiento negocial.

La estructura de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales presenta dos niveles: a) nivel general, b) nivel particular, ya sea que la unidad de negociación esté integrada por todas las Universidades Nacionales o por una de ellas en particular.

Formación de la unidad negocial

La unidad encargada de la negociación colectiva tendrá una constitución distinta si la misma se realiza a nivel general o particular.

- a. En el nivel general las unidades (o comisiones) negociadoras se integran con la representación del conjunto de las Universidades Nacionales y la representación del sector sindical que nuclea a los trabajadores de todas la Universidades Nacionales del país.

b. En el nivel particular las mismas se constituyen con la representación de cada Universidad -de conformidad con lo que establezca su reglamentación- y la representación del sector sindical, que se integrara con las asociaciones sindicales que intervienen en las negociaciones de alcance general conjuntamente con las asociaciones sindicales de primer grado de mayor representatividad del nivel particular que corresponda a su ámbito de actuación.

Estructura Articular: las relaciones entre las unidades de negociación de nivel general y particular

Una estructura articular presupone una distribución de contenidos entre los niveles de negociación (general o particular). Cada nivel tiene sus propias competencias que puedan ser fijadas por la ley o por un acuerdo marco a nivel superior, en este caso puede tratarse de un emergente puro de la autonomía colectiva o puede contar con un específico marco promotor heterónimo.

En el caso de la negociación de nivel general, las Universidades Nacionales deben celebrar un acuerdo de unificación de personería para la representación de la parte empleadora y establecer obligatoriamente cual será el temario que delega para el tratamiento en dicho ámbito negocial. A tales efectos será necesario el pronunciamiento de las autoridades de cada Universidad. No podrán incluirse temas en la negociación colectiva que impliquen erogaciones que no cuenten con financiamiento.

En el nivel particular las partes colectivas podrán negociar específicamente: a) las materias no tratadas en el nivel general, b) las materias expresamente remitidas desde el nivel general, c) las materias que respondan a las necesidades y particularidades específicas de cada unidad de contratación.

2. Sujetos de la negociación colectiva en las UUNN

A. Los trabajadores colectivamente considerados: los sindicatos

La representación de los trabajadores en la negociación colectiva es una prerrogativa propia de las estructuras sindicales constituidas en forma asociativa.

El derecho de asociarse es una facultad esencial de la persona humana. Como una expresión particular de este derecho, hallamos el de agruparse en organizaciones de tipo profesional para defender más eficazmente sus intereses.

La doctrina ensaya una definición moderna del sindicato, en la propuesta de Verdier quien dice *“el sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la represtación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social”*.

La Parte sindical y el modelo sindical

El artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional consagra el principio de la *“organización sindical libre y democrática, reconocida con la simple inscripción en un registro especial”*.

Reglamentando este principio constitucional, las distintas leyes de asociaciones profesionales que rigieron a lo largo de la historia en nuestro país (actualmente la ley 23.551), han reconocido dos grandes tipos de asociaciones sindicales: a) las simplemente inscriptas y b) las que están dotadas de “personería gremial”.

Las primeras son aquellas que -luego de haberse constituido por medio de la concurrencia de voluntades individuales- han solicitado la inscripción en un registro que lleva el Ministerio de Trabajo de la Nación. A partir de ese momento adquieren personalidad jurídica, pero ello no le confiere la totalidad de las atribuciones necesarias para ejercer los actos fundamentales típicos de esta clase de organizaciones. Se trata pues, de una capacidad limitada ya que carecen de los derechos

gremiales fundamentales y de las facultades para defender los derechos colectivos de los trabajadores.

La personería gremial, por su parte, es una creación legal que importa el reconocimiento de una capacidad jurídica específicamente dirigida al ejercicio de los derechos gremiales o sindicales y a la representación de los intereses comunes a la categoría o profesión de trabajadores de que se trate. El atributo de la personería gremial la confiere el Ministerio de Trabajo de la Nación a aquella asociación sindical que sea *más representativa* dentro de cada actividad u oficio, esto es, aquella que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar (art. 25 ley 23.551).

La asociación sindical de trabajadores con personería gremial es la que detenta – entre otros- el derecho exclusivo de intervenir en negociaciones colectivas (art. 31 de la ley 23.551). Una asociación simplemente inscripta solo podría concertar un convenio colectivo cuando no hubiera en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial (art. 23 inc. b, ley 23.551).

Otras prerrogativas que se atribuyen exclusivamente las asociaciones con personería gremial son la de recurrir a la conciliación y al arbitraje en caso de conflictos colectivos, declarar la huelga y administrar sus propias obras sociales.

En el ámbito nacional, la personería gremial del sector no docente de las Universidades Nacionales ha sido reconocida a la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales -FATUN-, entidad de segundo grado que representa a los trabajadores no docentes en el ámbito de las negociaciones del nivel general.

En el nivel particular, la comisión negociadora se integra con las asociaciones sindicales que intervienen en las negociaciones colectivas de alcance general (FATUN) conjuntamente con la asociación sindical de primer grado de mayor representatividad que nuclea a los trabajadores de esa Universidad (en el caso de la UNL, APUL).

B. Las Universidades Nacionales como empleadora

La ley 24.447 otorgó la representación del sector empleador al Consejo Interuniversitario Nacional en el desarrollo de las negociaciones colectivas para trabajadores universitarios docentes y no docentes, pero luego el decreto reglamentario N° 1007/95 reguló que en el nivel general la parte empleadora se integrara con el conjunto de las Universidades Nacionales.

A partir de allí, se suscitó el problema de la forma de unificar la personería de las UUNN para desarrollar negociaciones y suscribir convenios colectivos de trabajo en el nivel general, dado su carácter de entidades autónomas.

Ante esta situación se impuso la necesidad de practicar una delegación expresa de facultades por parte de cada Universidad Nacional al Consejo de Rectores de las Universidades Públicas (CIN). Esto se debe, a que el CIN no es un organismo de segundo grado con facultades de dictar normas aplicables al interior de cada una de las Universidades. Las funciones del CIN están establecidas en el art. 73 de la Ley de Educación Superior y es un órgano de coordinación y consulta que nuclea a las instituciones universitarias nacionales.

Así, el CIN estableció mediante un Acuerdo Plenario N° 182/95 de fecha 21/07/95, que las UUNN unifiquen la representación que corresponde al sector empleador en el desarrollo de las negociaciones colectivas de los sectores docentes y no docentes del personal universitario del nivel general, en negociadores designados en cada caso por el Consejo Interuniversitario Nacional; estableciendo asimismo que la negociación colectiva del nivel general de cada sector se atenderá al temario que sea común a los actos de delegación de facultades de todas las Universidades adheridas.

3. Contenidos

El criterio es que la negociación comprende todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo.

Se aclara que las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinan su confección. Acerca de este punto la cuestión ha sido largamente debatida, y hemos puntualizado desde hace décadas las limitaciones obvias de la negociación colectiva que derivan del carácter de orden público inderogable que caracteriza a la ley de presupuesto, conforme con las normas constitucionales.

Actividad 3

1. ¿Qué es la negociación colectiva?
2. Identifique el hecho histórico que dio origen a la negociación colectiva en el sector público.
3. Determine los sujetos que participan de una negociación colectiva de nivel general o particular.
4. Señale los temas delegados por la UNL para tratamiento de la negociación colectiva a nivel general.

VIII- Derecho Sindical Organización y Estructura

La **Ley 23.551** y su decreto reglamentario **467/88**, regulan en la Argentina todo lo atinente a las entidades sindicales: constitución, órganos, patrimonio, derechos, garantías de la acción sindical, etc.

De acuerdo a la clasificación que recepta la citada ley, las asociaciones sindicales pueden ser:

- De primer grado, también llamadas sindicatos o uniones, éstas últimas si su ámbito de actuación es todo el territorio nacional (Ejemplo: UOCRA – Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina)
- De segundo grado, son las denominadas Federaciones y reúne a las asociaciones de primer grado.
- De tercer grado, son llamadas Confederaciones y agrupan a las Federaciones y Gremios Nacionales de primer grado. (Ejemplo: CGT)

En el caso particular de la Universidad Nacional del Litoral el gremio de primer grado con personería gremial es la Asociación del Personal No Docente de la Universidad del Litoral (A.P.U.L.). Se encuentra constituida por una Comisión Directiva presidida por un Secretario General. Además cuenta con un cuerpo de delegados, que son aquellos trabajadores afiliados a la entidad gremial, que siendo elegidos por sus compañeros de trabajo dentro de cada unidad académica, representan a éstos ante el empleador (la UNL) y ante sindicato (A.P.U.L.).

La función del gremio de primer grado es propender a la defensa de los intereses de los trabajadores del sector, asumiendo ante el empleador todas aquellas facultades que le otorga la ley. Básicamente consisten en reclamar por los intereses individuales y colectivos de los trabajadores no docentes.

El delegado de personal representa a sus compañeros dentro de la sección o unidad en que desarrolla su trabajo y tiene por función llevar a conocimiento de la entidad gremial todas aquellas situaciones laborales, individuales o sectoriales, que afecten el normal desarrollo de la actividad y frente al empleador, concretar el recla-

mo de sus compañeros (por problemas individuales como colectivos) que impliquen afectación de derechos o abusos de autoridad en el ejercicio de la función.

Afiliación

La afiliación a la entidad gremial es voluntaria. Sólo pueden afiliarse aquellos que tenga la condición de Trabajadores No Docentes de la UNL y cumplan con los requisitos legales y estatutarios vigentes (ej. antigüedad en el empleo, edad).

Tutela sindical

La denominada tutela sindical una protección especial que brinda la ley a todos aquellos trabajadores que ocupen un cargo electivo o representativo en la Comisión Directiva del sindicato o que haya sido electos como Delegados de Personal (arts. 48 y siguientes Ley 23.551). Sintéticamente se puede señalar que consiste en la imposibilidad del empleador de modificarle las condiciones de trabajo, suspenderlo o despedirlo, sin pedir previamente el desafuero por vía judicial, con el fin de impedir que se obstaculice al trabajador que se desempeña dichos cargos el libre ejercicio de su función sindical.

Rector
Abog. Albor Ángel Cantard

Secretario General
Abog. Pedro Sánchez Izquierdo

Dirección de Coordinación Universitaria
CPN Germán Bonino

UNL

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL

Bv. Pellegrini 2750
S3000ADQ Santa Fe
Tel: +54 342 4571110

www.unl.edu.ar