

La Lógica Jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo N° 366/2006

Dr. Marcelo Di Stefano

Analizaremos a continuación, a lo largo de este capítulo, algunos de los aspectos más destacados del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente de las Universidades Nacionales aprobado por el Decreto N° 366/2006, deteniéndonos especialmente en los contenidos de mayor profundidad jurídica.

1. La lógica jurídica del Convenio N° 366/2006. El “empleo público autorregulado”. Artículos N° 153 y 154.

El núcleo central en la configuración de los elementos y conceptos que definen la naturaleza jurídica del Convenio N° 366/2006 se encuentra en su anteúltimo artículo, el N° 153. Este artículo sistematiza una serie de principios que, considerados aisladamente, no conformarían una unidad conceptual, pero cuya articulación permite establecer parámetros jurídicos precisos para encuadrar la relación laboral de los trabajadores Nodocentes en el marco de las particularidades propias de un empleador complejo como las universidades nacionales.

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

Veremos a continuación el análisis desagregado de estos conceptos.

1.1. La exclusión explícita del marco regulatorio de la Administración Pública Nacional

El Convenio N° 366/2006 establece de manera expresa y categórica que las normas de regulación del empleo público nacional no son aplicables al sector Nodocente

de las universidades nacionales, ni siquiera en forma supletoria. Lo hace de manera clara y contundente, dejando en evidencia la existencia de dos sistemas jurídicos distintos, sin articulación entre sí.

El régimen de empleo público nacional no ejerce ninguna relación de superioridad, complementariedad ni supletoriedad respecto del sistema vigente en las universidades nacionales. Esta diferenciación se fundamenta en la naturaleza jurídica y en las capacidades legales específicas que posee el Estado empleador a través de sus distintas agencias y jurisdicciones.

La Ley Marco Reguladora del Empleo Público Nacional N° 25.164 (LMREPN) regula la relación laboral de los trabajadores del Estado Nacional, específicamente aquellos dependientes del Poder Ejecutivo. Sin embargo, no fue concebida ni diseñada para aplicarse a la relación laboral en las universidades. En efecto, las universidades nacionales no dependen jerárquicamente del Poder Ejecutivo Nacional, sino que gozan de autonomía universitaria, consagrada constitucionalmente. Por esta razón, las disposiciones legales que regulan la relación laboral de los empleados del Poder Ejecutivo no son aplicables a los trabajadores nodocentes.

El artículo N° 153 del Convenio N° 366/2006 establece de manera explícita la exclusión absoluta de la LMREPN en el ámbito Nodocente universitario. Sin embargo, algunos sectores de la doctrina han criticado esta disposición, considerándola innecesaria y redundante. Argumentan que no es conveniente normar criterios que impidan la posibilidad de recurrir a normas de sistemas análogos para resolver cuestiones de empleo público. También sostienen que sería preferible dejar abierto un marco jurídico complementario para abordar aspectos no contemplados en el Convenio N° 366/2006 mediante la interpretación casuística.

Nosotros sostenemos, en cambio, que la metodología adoptada por el Convenio resulta acertada al resolver de manera definitiva la cuestión, estableciendo expresamente la independencia de ambos regímenes legales y la imposibilidad de aplicar normas supletorias.

El artículo 19° de la Ley N° 24.447 reafirma esta posición al disponer la necesidad de un sistema autónomo de negociación colectiva y regulación laboral para las

universidades nacionales, separado del régimen aplicable a la Administración Pública Central. En consecuencia, el Poder Ejecutivo fue instruido para reglamentar un procedimiento de negociación acorde a esta directiva, lo que se materializó con la aprobación del Decreto N° 1007/95. Este esquema se encuentra en plena sintonía con la autonomía universitaria reconocida en el artículo 75, inciso 19, de la Constitución Nacional y con las disposiciones de los artículos 29 y 59 de la Ley de Educación Superior N° 24.521.

Así, el régimen laboral de los trabajadores nodocentes de las universidades nacionales, resultado de la negociación colectiva, no constituye un subsistema subordinado dentro del empleo público nacional. Son, en todo caso, dos sistemas autónomos que comparten ciertos elementos generales, pero sin relación de supletoriedad, complementariedad ni jerarquía. Distinta es la relación entre la Ley N° 24.185 y el Decreto N° 1007/95, donde sí existe una complementariedad legislativa en términos de procedimiento, pero no en lo sustantivo.

Incluso antes de la aprobación del Convenio N° 366/2006 y de la explicitación de la no aplicación de la LMREPN al sector Nodocente universitario, ya sosteníamos la imposibilidad jurídica de su transposición como norma supletoria o de jerarquía superior. No obstante, en muchas universidades, las áreas jurídicas con una formación administrativista aplicaban la LMREPN para resolver cuestiones de empleo público. Aún hoy, pese a la claridad del artículo 153 del Convenio, persisten dictámenes y fundamentaciones normativas basadas en la LMREPN.

El criterio adoptado por el Convenio N° 366/2006 pone fin a estas interpretaciones erróneas, evitando ambigüedades y reafirmando con contundencia la independencia de ambos sistemas.

1.2. La derogación explícita de la Ley N° 22.140 en la relación laboral de los trabajadores nodocentes de las universidades.

La aprobación de la LMREPN N° 25.164, promulgada de hecho el 6 de octubre de 1999, implicó la derogación expresa del Régimen Jurídico Básico para la Administración Pública Nacional (RJBAP), aprobado durante la dictadura militar en 1980.

El artículo 4° de la LMREPN establece textualmente: “*Derógase las leyes 22.140 y su modificatoria 24.150, 22.251 y 17.409; 20.239 y 20.464*”.

Sin embargo, el mismo artículo dispone que, hasta la firma de los convenios colectivos de trabajo o la sanción de un nuevo ordenamiento legal, dichos regímenes y sus reglamentaciones seguirán rigiendo las relaciones laborales del personal alcanzado.

La ambigua y compleja redacción de esta disposición dio lugar a distintas interpretaciones sobre la continuidad o no del RJBAP en la relación laboral del sector Nodocente de las universidades, que pueden sintetizarse en tres posturas principales:

- Primera postura: Quienes sosteníamos que la LMREPN no era aplicable a los trabajadores nodocentes de las universidades argumentábamos que la derogación establecida en el artículo 4° no operaba en este ámbito, por lo que el RJBAP continuaba vigente. Esto generaba, como señala Vampa¹, una “*discordancia normativa*”.
- Segunda postura: Un sector doctrinario que consideraba que la LMREPN sí alcanzaba a la relación laboral Nodocente defendía la vigencia del RJBAP, sosteniendo que el artículo 4° de la LMREPN prorrogaba su aplicación hasta la firma de los convenios colectivos. En la Administración Pública Nacional, el primer convenio colectivo fue publicado en noviembre de 1999, pero no abarcaba a las universidades nacionales, por lo que, según esta postura, el RJBAP seguía en vigor en el sector universitario.
- Tercera postura: Un tercer grupo interpretaba que la derogación del RJBAP había sido plena y automática, basándose en la literalidad del primer párrafo del artículo 4° de la LMREPN.

El artículo 153 del Convenio N° 366/2006 vino a zanjar definitivamente esta discusión, estableciendo de manera clara y taxativa la derogación de la Ley N° 22.140 y de sus decretos reglamentarios y anexos.

¹ VAMPA, Marcelo, “Problemática de la relación de empleo público en el ámbito universitario”, en BASTONS, Jorge (director). *Empleo público*, La Plata, 2006, Librería editora platense, pág. 319.

Sin embargo, a pesar de la contundencia del Convenio, en algunas universidades aún persisten prácticas que remiten a normas del sistema del RJBAP. Cuestiones que no han sido plenamente abordadas en la negociación colectiva, como los criterios sobre licencias por razones de mayor jerarquía, los esquemas de viáticos o los sistemas de subrogancias, siguen siendo interpretadas por áreas administrativas y jurídicas mediante la aplicación de normas derogadas por analogía. Quienes defienden esta práctica argumentan la existencia de vacíos normativos o *“lagunas jurídicas”*.

Desde nuestra perspectiva, tales carencias no deben resolverse recurriendo a normativas derogadas ni a interpretaciones unilaterales de funcionarios o burócratas. La solución debe surgir del diálogo social y de la negociación colectiva, convocando a las partes signatarias del Convenio Colectivo o a las comisiones de interpretación correspondientes para resolver los casos concretos o suscribir acuerdos paritarios específicos o complementarios.

La ausencia de una norma aplicable no debe verse como un obstáculo, sino como una oportunidad para fortalecer el diálogo y promover soluciones concertadas mediante el proceso virtuoso de la negociación colectiva y la autorregulación. Es fundamental avanzar en un cambio cultural en las universidades y en los servicios jurídicos que las asesoran, desplazando la lógica administrativista y burocrática en favor de una cultura de negociación que priorice la construcción de consensos y la adaptación de las normas a la realidad del sector.

1.3. El concepto de empleo público autorregulado.

A pesar de que el primer convenio colectivo del sector público está vigente desde 1999, la negociación colectiva en este ámbito sigue siendo una novedad jurídica en muchos sectores. Prueba de ello es que amplios colectivos de trabajadores estatales, como el personal judicial, la mayoría de los municipales y gran parte de los empleados provinciales, aún no han logrado desarrollar sus respectivos convenios por diversas razones.

Uno de los principales obstáculos para la expansión de la negociación colectiva en el Estado ha sido la persistencia de teorías que sostienen que la aprobación de un convenio colectivo para un sector de trabajadores estatales implicaría su

automática exclusión de la garantía constitucional de estabilidad propia del empleo público. Según esta visión, la “*laboralización*” del vínculo derivaría en la aplicación inmediata de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT) como norma de orden público supletoria del convenio. Esta postura, carente de sustento jurídico sólido, se ha convertido en un verdadero mito, construido a partir de interpretaciones erróneas y de la defensa de un modelo unilateral y administrativista de regulación del empleo público.

La sanción de la Ley N° 24.185, que regula la negociación colectiva en el sector público nacional, y la posterior aprobación de la LMREPN N° 25.164, proporcionaron herramientas normativas adecuadas para impulsar el diálogo social sin poner en riesgo la condición de empleados públicos ni la garantía constitucional de estabilidad en el empleo.

En el proceso de elaboración del proyecto que dio origen al Convenio N° 366/2006, se optó por definir la relación laboral de los trabajadores nodocentes de las universidades nacionales como un modelo de “empleo público autorregulado”. Esta caracterización refleja una relación de empleo público regida por la negociación colectiva, sustentada en la autonomía universitaria y en un marco normativo específico que la distingue tanto del régimen laboral privado, regulado por la LCT, como del empleo público nacional, sujeto a la LMREPN.

La autorregulación exige un alto grado de compromiso tanto por parte de las universidades nacionales, en su carácter de empleadoras, como de las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores Nodocentes, en el ámbito nacional y local (FATUN y sus sindicatos afiliados). Esta dinámica obliga a las partes a actuar con la máxima responsabilidad, promoviendo consensos permanentes en el proceso de negociación.

A diferencia de otros sectores del empleo público, donde existen normas marco de regulación supletoria, en el ámbito universitario la negociación colectiva se desarrolla sin referencias normativas de fondo preexistentes. En consecuencia, el diálogo social adquiere plena autonomía, sin depender de disposiciones unilaterales ni estatutarias, sino exclusivamente de los acuerdos alcanzados entre las partes. Este es, sin duda, uno de los rasgos más distintivos y singulares de la negociación colectiva en el ámbito universitario.

1.4. La extinción progresiva del Escalafón N° 2213/87.

Como explicamos en el capítulo anterior, la implementación del Convenio N° 366/2006 en materia salarial fue gradual. Por ello, el artículo 153 incluyó una cláusula de transición que mantuvo temporalmente la vigencia del Escalafón N° 2213/87 hasta que se asegurara el financiamiento del nuevo sistema salarial.

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

En términos generales, el Escalafón N° 2213/87 quedó derogado con la homologación del Convenio, que entró en vigor el 31 de marzo de 2006 con el Decreto N° 366/2006. No obstante, siguió aplicándose de manera parcial y transitoria en materia salarial y escalafonaria hasta la implementación total del nuevo régimen.

El proceso de reencasillamiento finalizó en junio de 2007, permitiendo la plena aplicación del Convenio N° 366/2006 a casi todos los aspectos de la relación laboral del sector Nodocente. En cuanto a los salarios, los aumentos presupuestarios acordados entre las universidades, la FATUN y el gobierno nacional permitieron que, desde la primera aplicación parcial del Convenio en junio de 2007 hasta su implementación definitiva en octubre de 2011, los sueldos de los trabajadores nodocentes se ajustaran completamente a lo pactado.

Con la plena vigencia del Convenio N° 366/2006 en sus aspectos salariales y escalafonarios, el Escalafón N° 2213/87 perdió toda validez normativa. En consecuencia, también dejó de tener efecto la última cláusula transitoria prevista en el artículo 154, que establecía que las modificaciones escalafonarias y remunerativas solo serían aplicables con una asignación presupuestaria específica del Ministerio de Educación, conforme al Acta Acuerdo firmada el 4 de noviembre de 2004 entre el CIN, FATUN y el Ministerio.

1.5. La vigencia de normas previas más favorables para el personal universitario (Artículos 152 y 153).

Antes de la entrada en vigencia del Convenio N° 366/2006, el régimen laboral de los trabajadores Nodocentes de las universidades estaba regulado por el Escalafón N° 2213/87. Sin embargo, como mencionamos en el capítulo anterior, muchas universidades contaban con normativas locales aprobadas por sus Consejos Superiores, que complementaban, ampliaban o adaptaban el Escalafón a sus propias realidades.

Un ejemplo destacado es el Estatuto para el Personal No Docente de la Universidad de Buenos Aires (EPNDUBA), acordado en 1994 entre la UBA y APUBA, y aprobado por el Consejo Superior mediante la Resolución N° 1309/94. Este Estatuto regulaba aspectos como licencias, concursos, derechos y deberes, y régimen disciplinario, ofreciendo un marco normativo más amplio que el Escalafón N° 2213/87.

Situaciones similares se daban en otras universidades nacionales, donde se habían aprobado regulaciones específicas sobre concursos, licencias o capacitación, muchas de ellas otorgando mayores beneficios a los trabajadores nodocentes. Sin embargo, al negociarse el Convenio N° 366/2006, no se consideraron estas normativas locales, ya que el acuerdo se llevó adelante con la representación del Consejo de Rectores y no con cada universidad en particular.

Si bien el Convenio N° 366/2006 mejoró ampliamente el Escalafón N° 2213/87, en algunos casos no superó ciertas disposiciones particulares que otorgaban mayores derechos a los trabajadores en determinadas universidades. Además, algunas normativas locales regulaban aspectos que el Convenio no abordaba. Por esta razón, no era lógico que estas disposiciones quedaran derogadas o perdieran vigencia.

Para resolver esta situación, se adoptó el principio de progresividad de los derechos sociales, que garantiza la evolución y mejora de los derechos laborales. Así, el Convenio estableció que debían mantenerse aquellas normas preexistentes que fueran más favorables para los trabajadores.

El artículo 153 del Convenio N° 366/2006 lo expresa claramente: *“En todos los casos deberá prevalecer la norma más favorable al trabajador, así sea de la Institución Universitaria Nacional donde presta servicios. En el caso en que la aplicación de esta disposición generará una diferencia de criterios, se procederá en la forma establecida en el artículo 152 del presente Convenio Colectivo”*.

El criterio general es claro: aplicar siempre la norma más beneficiosa para los trabajadores, en línea con el principio in dubio pro-operario. No obstante, en la práctica y en la doctrina jurídica, no siempre es sencillo determinar cuál es la norma más favorable cuando hay conflictos normativos.

Mugnolo² sugiere que, para resolver estas cuestiones, pueden utilizarse distintos métodos de interpretación, como el criterio de conglobamiento (analizando normas en su conjunto) o el de acumulación (comparando disposiciones específicas). No obstante, enfatiza que la decisión final sobre cuál es la norma más favorable debe surgir del consenso entre las partes involucradas.

Siguiendo esta lógica, el Convenio N° 366/2006 establece que cualquier conflicto sobre la prevalencia de normas más favorables debe ser analizado por la Comisión de Interpretación, contemplada en su artículo 152. De este modo, se garantiza que la resolución de estas diferencias se haga en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, preservando los derechos de los trabajadores nodocentes.

2. La Comisión de Interpretación de Convenios y Solución de Conflictos (Artículo 152).

Si la redacción del Convenio N° 366/2006 es producto del diálogo social, su interpretación también debe resolverse en conjunto por los actores signatarios. No corresponde que las autoridades universitarias o sus asesores jurídicos emitan interpretaciones unilaterales a través de dictámenes. La única interpretación válida es la que realizan los representantes de ambas partes mediante la Comisión de Interpretación de Convenios y Solución de Conflictos, en un ámbito paritario y por decisión conjunta. Cualquier otra interpretación sería una postura sectorial (la visión de las universidades) o una apreciación individual (dictamen jurídico), sin el consenso sindical necesario para considerarla legítima.

Por ello, el Convenio establece un mecanismo institucional que mantiene vivo el texto normativo más allá de su letra. Si el Convenio es una foto, la Comisión es la película, en la que el acuerdo colectivo se adapta cuadro por cuadro a la realidad

² MUGNOLO, Juan Pablo (2004). *Convenios colectivos de trabajo. Concurrencia, articulación y sucesión*, Buenos Aires, EDIAR, pág. 28.

concreta, resolviendo conflictos y adecuando la norma general a los casos particulares.

La Comisión está integrada por cuatro miembros, dos en representación de FATUN y dos del CIN, y sus funciones están establecidas en el artículo 152, que dispone:

Ámbitos de actuación de la Comisión:

El artículo 152 define tres funciones principales para la Comisión:

1. Interpretación del Convenio N° 366/2006:

La Comisión tiene la facultad de interpretar el Convenio a solicitud del CIN o de FATUN, cuando surjan controversias. Esta interpretación es auténtica y definitiva, ya que proviene de los propios actores sociales que negociaron la norma. Su función es clarificar la letra, el espíritu y el sentido del Convenio, generando un criterio jurisprudencial que no admite interpretaciones contrarias.

2. Interpretación de acuerdos paritarios particulares:

La Comisión también puede interpretar los acuerdos alcanzados en las comisiones paritarias de cada universidad, pero solo si estas lo solicitan. No puede actuar de oficio ni a pedido individual de universidades, sindicatos o trabajadores. No obstante, esto no impide que existan Comisiones de Interpretación locales, encargadas de resolver conflictos específicos en sus ámbitos, siempre que no requieran una interpretación general válida para todo el sistema universitario.

3. Resolución de conflictos:

Además de resolver conflictos de derecho derivados de la interpretación del Convenio, la Comisión tiene la facultad de intervenir en conflictos de intereses. Sin embargo, esta herramienta ha sido poco utilizada, ya que dichos conflictos suelen canalizarse por otras vías, como la negociación directa entre FATUN y el CIN a nivel nacional, o entre la representación sindical de base y el rector o rectora a nivel local.

En la práctica, el espacio de la Comisión ha sido más efectivo para resolver conflictos de derecho, mientras que los conflictos de intereses suelen abordarse mediante mecanismos como la conciliación obligatoria del Ministerio de Trabajo o la negociación bipartita directa, fuera del ámbito de la negociación colectiva formal.

Procedimiento de actuación:

El artículo 152 establece un procedimiento estructurado y formal para el funcionamiento de la Comisión, concebido como una instancia previa a cualquier reclamo administrativo o judicial. No obstante, en la resolución de conflictos de intereses, en la práctica han resultado más eficaces otras herramientas como la conciliación en el Ministerio de Trabajo o la negociación directa entre las partes. En definitiva, la Comisión de Interpretación de Convenios y Solución de Conflictos no solo es un espacio de interpretación normativa, sino también un mecanismo fundamental para garantizar la aplicación correcta del Convenio N° 366/2006 y la estabilidad en las relaciones laborales dentro del ámbito universitario.

4. Creación de áreas específicas para gestionar el Convenio. Artículos 149 y 150 del CCT 366/2006

El artículo 149 del Convenio Colectivo de Trabajo 366/2006 establece la obligación de las Instituciones Universitarias Nacionales de asignar un área de responsabilidad específica para la implementación y ejecución del convenio, así como de los acuerdos particulares que puedan derivarse de él. Esta disposición busca garantizar una correcta aplicación de las normativas laborales y mejorar la gestión interna en relación con los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores dentro del ámbito universitario.

Dicha área tendrá funciones clave, entre ellas:

Coordinación, gestión y ejecución de políticas: Se encargará de poner en marcha los acuerdos alcanzados dentro del marco del convenio, asegurando su cumplimiento y funcionamiento efectivo.

Mantenimiento de un sistema de información interconectado: Esta función es esencial para facilitar la comunicación entre distintas dependencias universitarias y la entidad que represente la unificación de la parte empleadora. El objetivo es generar una red eficiente de intercambio de información sobre temas clave como:

Administración del trabajo: Supervisión del régimen sindical, inspección y control de normas laborales dentro del sistema universitario, higiene y seguridad en el trabajo, atención de enfermedades y accidentes laborales, así como la negociación colectiva y el tratamiento de conflictos.

Capacitación: Implementación de programas de formación para los trabajadores,

con el fin de mejorar sus competencias y adaptabilidad a los cambios en la actividad laboral universitaria.

Políticas de empleo: Gestión de aspectos como el cambio de funciones dentro de la institución y los procesos de retiro de los trabajadores, asegurando el respeto de los derechos laborales y la continuidad del servicio educativo.

El Artículo 150 del Convenio Colectivo de Trabajo 366/2006 complementa al artículo 149 al establecer que la Comisión Paritaria Particular tendrá la función de supervisar y verificar la correcta aplicación de los acuerdos convencionales dentro de las Instituciones Universitarias Nacionales. Su rol es clave para asegurar que las medidas adoptadas en el marco del convenio se implementen adecuadamente y respeten los derechos de los trabajadores.

5. La negociación colectiva en las universidades nacionales: un sistema marcado por la diversidad.

Para que un convenio colectivo funcione eficazmente, debe basarse en condiciones laborales homogéneas dentro del sector que regula. Cuanto mayor sea la uniformidad en las actividades y estructuras de los trabajadores a los que se aplica, más preciso y abarcador será el convenio.

Sin embargo, el sistema universitario nacional presenta grandes diferencias estructurales debido a factores demográficos, políticos e históricos. Las universidades varían significativamente en términos de cantidad de estudiantes, docentes, trabajadores nodocentes, infraestructura y presupuesto. Algunas administran hospitales, obras sociales o centros de investigación, mientras que otras tienen estructuras más acotadas. La Universidad de Buenos Aires (UBA), por ejemplo, con más de 14.000 trabajadores nodocentes, es incomparable con otras universidades que tienen menos de 1.000 empleados.

Estas diferencias hacen que un modelo único de negociación colectiva no sea viable. En términos generales, el personal Nodocente de las universidades nacionales se distribuye de la siguiente manera:

- Un tercio trabaja en universidades con entre 50 y 1.000 trabajadores.
- Otro tercio en universidades con entre 1.000 y 4.000 trabajadores.
- El último tercio pertenece a la UBA, que por sí sola supera los 14.000

nodocentes.

La diversidad del sistema universitario exige una negociación colectiva que contemple estas diferencias. El Escalafón N° 2213/87 fracasó en este aspecto al intentar regular de manera uniforme todas las universidades, generando desajustes en su aplicación. En cambio, el Convenio N° 366/2006 adoptó un modelo de negociación articulada, inspirado en la Ley N° 24.165 y el Decreto N° 1007/95.

4. Niveles de negociación colectiva

El Decreto N° 1007/95 establece dos niveles de negociación:

1. Nivel general: Comisión Negociadora Central, integrada por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la FATUN, que negocia el Convenio Colectivo de Trabajo con alcance nacional.
2. Nivel particular: Comisiones Negociadoras Paritarias Locales en cada universidad, donde la representación de cada institución y su sindicato afiliado a FATUN regulan aspectos específicos.

El artículo 2° del decreto refuerza esta estructura, asegurando que la Comisión Negociadora General representa al conjunto de las universidades, mientras que las comisiones locales permiten la adaptación del convenio a cada institución.

Ámbitos de actuación de la negociación local

Las comisiones paritarias de cada universidad pueden negociar sobre:

- Materias delegadas por el Convenio general, como el régimen de concursos (artículo 24).
- Condiciones más favorables para los trabajadores que las establecidas en el Convenio general.
- Aspectos no regulados en el Convenio nacional.
- Normas específicas adaptadas a la organización de cada universidad.

Por ejemplo, en el régimen de licencias, el Convenio fija un mínimo, pero permite que cada universidad amplíe los derechos a través de acuerdos locales (artículo 103). Así, muchas universidades han extendido licencias con el tiempo, y estos avances se han incorporado luego en el convenio nacional.

Además, algunos temas se incorporaron primero en universidades y luego en la

negociación central, como:

- Acoso laboral.
- Igualdad de derechos en matrimonios igualitarios.
- Violencia de género.
- Sustentabilidad ambiental.
- Movilidad Nodocente.

Este modelo de negociación bidireccional permite que las mejoras locales se repliquen en otras universidades y, finalmente, se formalicen en el Convenio nacional.

Adaptación a las necesidades de cada universidad:

El Convenio N° 366/2006 reconoce que cada universidad tiene particularidades organizativas. No sería lógico regular de manera uniforme temas como los horarios, protocolos internos o regímenes específicos, como las guardias en hospitales universitarios. En estos casos, la negociación local permite adecuar la norma a la realidad de cada institución.

Al adoptar la negociación colectiva articulada, el Convenio logró establecer parámetros generales, pero con la flexibilidad necesaria para que cada universidad adapte su implementación según sus propias necesidades.

5. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y REPRESENTACIÓN (ARTÍCULOS 1 A 5)

El convenio ha sido suscripto por la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN), cuya actuación sindical está delimitada por su personería gremial N° 1394/74 a nivel nacional, abarcando la totalidad de las universidades nacionales. Asimismo, el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) participa en la negociación en representación de las universidades nacionales que le delegaron dicha competencia, conforme a su Acuerdo Plenario N° 784/10 (*Artículo 1*)³.

El marco normativo que regula la negociación colectiva en el ámbito universitario está compuesto por las leyes N° 24.185, 24.447 y 24.521, complementadas por el sistema especial establecido en el Decreto N° 1007/95.

³ El acuerdo de modificación del Convenio N° 366/2006, aún no homologado, introduce cambios formales en el *Artículo 1*, incluyendo el traslado del domicilio legal de la FATUN, que pasa de Medrano N° 843 a Belgrano N° 3768, ambos en la Ciudad de Buenos Aires. Asimismo, el Acuerdo Plenario del CIN N° 784/10 reemplaza al anterior N° 182/95.

En cuanto a su ámbito de aplicación personal, el convenio establece que: “[...] comprende a todos los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes” (*Artículo 2*).

Esto significa que incluye a la totalidad de los trabajadores nodocentes, sin distinción de agrupamiento o nivel escalafonario.

El acuerdo de modificación del Convenio N° 366/2006, suscripto por la FATUN y el CIN pero aún no homologado, incorpora un cambio en la denominación del colectivo representado: “A partir del presente convenio, se acuerda denominar a los trabajadores nodocentes con un solo vocablo: Nodocente, en reconocimiento a su esencia y desempeño dentro de las universidades nacionales.”

Se trata de un convenio de actividad de carácter vertical, dado que las partes contratantes representan a todo el sector Nodocente universitario. En consecuencia, su ámbito de aplicación territorial abarca todo el país, en cada establecimiento donde se presten servicios nodocentes (*Artículo 3*).

En cuanto a su vigencia temporal, el convenio se establece por un período de dos años a partir de su homologación. No obstante, rige el principio de ultraactividad, por el cual se mantiene en vigor hasta la celebración de un nuevo acuerdo que lo sustituya (*Artículos 4 y 5*). Ambas partes, conforme a los principios de la OIT (2012: 27), se reconocen mutuamente en pos de una negociación eficaz y, bajo el principio de buena fe, acuerdan establecer un sistema permanente de negociación colectiva.