

LA ESTRUCTURA ESCALAFONARIA DEL CONVENIO N° 366/2006

Dr. Marcelo Di Stefano

1. Antecedentes

Históricamente, la aplicación de reglas escalafonarias para el sector Nodocente se basó en la asimilación al régimen general de la Administración Pública Nacional. En su última versión aplicativa, el Escalafón N° 1.428 establecía un sistema de 24 niveles escalafonarios. Sin embargo, no todos estos niveles eran aplicables a las universidades nacionales, ya que las categorías superiores estaban excluidas del ámbito universitario. Esto dio lugar a un esquema de adaptación que generó una fuerte resistencia en el sector Nodocente.

En aquel contexto, la demanda central del sector no era simplemente la aplicación de las 24 categorías, sino la posibilidad de utilizar los niveles escalafonarios más altos. Esto hubiera permitido un corrimiento directo de cargos, facilitando ascensos inmediatos y, en consecuencia, mejoras salariales dentro de cada tramo escalafonario.

A principios de los años 80, al discutirse un nuevo escalafón específico para el sector Nodocente, resultaba evidente que mantener 24 niveles sucesivos de responsabilidad era inviable desde un punto de vista lógico y organizativo. Incluso considerando universidades de tamaño mediano o grande, no existían estructuras funcionales –como direcciones generales– con suficientes niveles jerárquicos para justificar un escalafón tan extenso.

Con la aprobación del Escalafón N° 2213/87, se estableció un sistema organizativo propio para el sector Nodocente universitario, compuesto por 11 categorías y 7 agrupamientos. Esta reestructuración permitió una mayor racionalidad en la organización y gestión administrativa de las universidades.

El esquema de conducción quedó estructurado de la siguiente manera:

- Categoría 11: Direcciones generales
- Categoría 10: Direcciones
- Categoría 9: Jefaturas de departamento
- Categoría 8: Jefaturas de división
- Categoría 7: Supervisiones

- Desde la categoría 6 en adelante, se establecieron los niveles inferiores, con responsabilidades organizativas dentro de cada unidad de gestión.

Los 7 agrupamientos definidos en el Escalafón N° 2213/87 fueron:

1. Administrativo
2. Mantenimiento y producción
3. Servicios generales
4. Técnico
5. Profesional
6. Asistencial
7. Cadetes

Distorsiones en la Aplicación del Escalafón

Desde su implementación, el Escalafón N° 2213/87 comenzó a sufrir distorsiones debido a la crisis presupuestaria, como se mencionó en el capítulo anterior. El deterioro salarial del sector llevó a muchas universidades, especialmente aquellas con mayor disponibilidad presupuestaria, a prescindir de las categorías más bajas y fijar su pauta de ingreso en las categorías 4 o 5.

A su vez, la pirámide organizativa se expandió en la categoría 7, donde se concentró el mayor número de trabajadores. Esto se debió, entre otros factores, a que dicha categoría se convirtió en el nivel de ingreso para el agrupamiento técnico-profesional.

Otro factor que contribuyó a la distorsión del sistema escalafonario fue la creación masiva de nuevas universidades. Desde mediados de los años 90 hasta la actualidad, la cantidad de universidades nacionales se duplicó, muchas de ellas con estructuras organizativas distintas a las tradicionales y con dimensiones y ámbitos de actuación más acotados. Estas nuevas universidades no se ajustaban a la lógica de diseño del Escalafón N° 2213/87, lo que generó desafíos adicionales en su aplicación.

2. Definición de escalafón.

El escalafón es el sistema de clasificación y jerarquización del personal Nodocente de las universidades nacionales, estructurado en niveles, tramos y agrupamientos, con el objetivo de organizar la carrera administrativa.

Este sistema ordena las funciones y responsabilidades dentro de las universidades nacionales, estableciendo criterios objetivos para la distribución de categorías, la progresión laboral y la asignación de tareas.

- Los niveles escalafonarios establecen la jerarquía dentro de cada agrupamiento.
- Los agrupamientos dividen las funciones Nodocentes en administrativo, mantenimiento-producción-servicios, técnico-profesional y asistencial.
- Los tramos organizativos se estructuran diferenciando grados de responsabilidad.
- La asignación de nivel depende de la función desempeñada, la estructura organizativa de la universidad, los requisitos de formación y la complejidad de las tareas.

El escalafón es la herramienta que estructura la carrera administrativa del personal Nodocente, permitiendo una organización eficiente y justa dentro del sistema universitario nacional.

3. El sistema adoptado en el Convenio 366/2006. Artículos 47 a 51

El Convenio Colectivo de Trabajo N° 366/2006 estableció un nuevo sistema escalafonario que, según su artículo 47, se compone de 7 niveles y 4 agrupamientos, definidos como **conjuntos de categorías organizadas en tramos funcionales orientados al logro de un objetivo común dentro de una carrera administrativa**. Estos agrupamientos son:

1. Administrativo
2. Mantenimiento, producción y servicios
3. Técnico-profesional
4. Asistencial

Cada agrupamiento se estructura en tres tramos, según la jerarquía de las funciones desempeñadas:

- Tramo mayor: Categorías 1, 2 y 3
- Tramo intermedio: Categorías 4 y 5
- Tramo inicial: Categorías 6 y 7

La estructura funcional de cada unidad de trabajo ya sea un área de gestión

administrativa, servicios generales, unidad asistencial o técnico-profesional, se define en función de diversos factores, como:

- Dimensión y alcance de la función del área (extensión territorial, amplitud horaria del servicio, cantidad de personal a cargo).
- Organización de la universidad (estructura departamental, centralizada o descentralizada).
- Requisitos específicos de formación o capacitación.
- Administración de recursos financieros.
- Interacción con otras unidades académicas o entidades externas.

Estos criterios determinan la asignación de niveles escalafonarios, garantizando transparencia, homogeneidad y objetividad en el sistema. Es fundamental que el esquema respete el ámbito de incumbencias y defina con claridad la categoría que corresponde a cada función.

En este sentido, el concepto de categoría refiere a cada nivel jerárquico dentro de un agrupamiento, mientras que el cargo representa la posición específica del trabajador o trabajadora en la planta Nodocente de la universidad, con sus correspondientes atribuciones y responsabilidades.

Si bien la aprobación de las estructuras funcionales es una atribución de las autoridades universitarias, la negociación colectiva ha permitido significativos avances en este ámbito. Actualmente, en muchas universidades, las estructuras son discutidas en las comisiones paritarias locales, promoviendo una mayor participación y adecuación a las necesidades del sector.

El Convenio 366/2006, en sus artículos 48 a 51, describe detalladamente las características de cada agrupamiento, su ámbito de actuación y las categorías que lo integran. A pesar de su rigidez inicial, el sistema permite adaptaciones en el ámbito de las negociaciones colectivas, por lo que algunas restricciones podrían ser revisadas según necesidades fundadas.

Características de cada agrupamiento

1. Agrupamiento Administrativo

Este agrupamiento abarca los 7 niveles escalafonarios, proporcionando una estructura organizativa que cubre distintas funciones administrativas dentro de las universidades.

2. Agrupamiento de Mantenimiento, Producción y Servicios

Este agrupamiento fusiona áreas previamente diferenciadas y admite 6 categorías, ya que en principio no contempla el nivel 1. No obstante, su estructura puede ser revisada y modificada en las comisiones paritarias locales.

3. Agrupamiento Técnico-Profesional

Este agrupamiento se divide en dos subsistemas, con requisitos y especificaciones propias:

- A) Profesionales: Incluye trabajadores con título universitario que desempeñan funciones relacionadas con sus incumbencias profesionales dentro de la universidad. No se incluyen aquí los títulos terciarios o preuniversitarios. Además, la mera posesión de un título universitario no implica su inclusión en este agrupamiento; es necesario que el puesto de trabajo implique el ejercicio efectivo de las incumbencias del título. El nivel de ingreso es la categoría 5.
- B) Técnicos: Comprende trabajadores con título habilitante en diversas especialidades. La validez del título está sujeta a la normativa vigente, dado que existen múltiples sistemas de acreditación (títulos formales, certificaciones técnicas de oficios, etc.). En los casos en que no existan títulos específicos o no haya profesionales disponibles en la región, el convenio prevé la realización de pruebas de idoneidad. Este subsistema se extiende desde la categoría 7 hasta la categoría 2.

4. Agrupamiento Asistencial

Este agrupamiento es el más complejo y está destinado a trabajadores que, según el artículo 51 del Convenio 366/2006, prestan servicios en unidades hospitalarias, académico-asistenciales o laboratorios vinculados al tratamiento de la salud.

Es importante aclarar que no se define por la profesión individual del trabajador o trabajadora, sino por el ámbito en el que desempeña sus funciones. Por ejemplo, un médico que trabaja en una obra social universitaria no será considerado asistencial, sino que pertenecerá al agrupamiento profesional. En cambio, un trabajador o trabajadora que realice tareas administrativas dentro de un hospital universitario sí estará comprendido en el agrupamiento asistencial.

Este agrupamiento se divide en 4 subgrupos:

- Subgrupo "A": Incluye trabajadores con título universitario, que desempeñan funciones propias de su incumbencia profesional en el ámbito asistencial. Categorías 2 a 6.
- Subgrupo "B": Comprende trabajadores que desempeñan funciones de enfermería. Categorías 2 a 7.
- Subgrupo "C": Incluye a quienes cumplen funciones administrativas en unidades hospitalarias o asistenciales. Se extiende en los 7 niveles escalafonarios.
- Subgrupo "D": Abarca trabajadores responsables de mantenimiento, producción, conservación de bienes, vigilancia y limpieza de establecimientos asistenciales. Categorías 3 a 7.

3. Particularidades del sistema escalafonario. Artículos N° 15 a 20

La reformulación de los conceptos de polivalencia y movilidad funcional que se habían incorporado durante la negociación del convenio en la década del 90, incorporan en el convenio una serie de criterios que limitan las atribuciones de las autoridades universitarias para modificar las condiciones de trabajo del personal Nodocente en forma arbitraria y/o unilateral. Veamos algunos de estos límites:

En su **artículo N° 15** el Convenio establece que cualquier modificación de las condiciones de prestación de servicio “*...no podrá efectuarse de manera que comporte una disminución salarial o un ejercicio irrazonable de esta facultad (de dirección), o cause un perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, ni responda a formas ocultas o indirectas de sanción*”. Y agrega que “*el empleador deberá capacitar al personal para que haga uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada, ya sea en forma accesoria, complementaria o afín*”. El objetivo de este artículo es poner un freno a la arbitrariedad, y ubicar al respeto de la carrera administrativa en un lugar de priorización por sobre las necesidades institucionales coyunturales.

El **artículo N° 16** crea la **Comisión de Categorías Profesionales, Plantas Normativas y Estructura Salarial** integrada por tres representantes de cada una de las partes signatarias del convenio a los efectos de analizar y adecuar las

situaciones de revista y las funciones efectivamente desempeñadas, y proponer un sistema universitario nacional de categorías que identifique el tipo de labor de cada categoría profesional y una estructura salarial compatible con los acuerdos alcanzados. Esta comisión no ha presentado avances significativos hasta el momento.

El **artículo N° 17** prescribe que los cambios de funciones deben ser fundados, y no pueden afectar remuneración del trabajador, salvo el caso de funciones de mayor jerarquía.

El **artículo N° 18** establece que “*... los agentes que se vean afectados por medidas de reestructuración que supriman dependencias, o eliminan o cambien las funciones asignadas a alguna de ellas, provocando la eliminación de cargos*”, deberán ser reubicados y las funciones suprimidas no podrán ser creadas nuevamente al menos por dos años –**artículo N° 19**–. Dejando finalmente a la comisión paritaria particular, como delegación expresa –**artículo N° 20**– la reglamentación del cambio de tarea, y la implementación de un sistema de pases entre universidades.

Otro elemento interesante, consignado en el convenio en el **artículo N° 19 in fine**, y que lamentablemente no ha sido concretado aún, es la creación de “*una red de intercambio de requerimientos laborales, a fin de facilitar desempeños temporarios o permanentes en distintas instituciones universitarias nacionales*”.

La normativa prevé que la implementación de este sistema se acuerde en las comisiones paritarias particulares, aunque una mejor solución, a nuestro criterio, sería establecer una estructura en el ámbito nacional que intermedie los pases entre universidades, dándole mayor agilidad al sistema.

Básicamente, podemos sintetizar algunos de los conceptos desarrollados en este punto, en un histórico dicho entre los trabajadores y trabajadoras de las universidades que reza “*se tiene estabilidad en el cargo, pero no estabilidad en la función*”, y esto es así porque el nivel escalafonario alcanzado, la categoría, nunca le puede ser quitada al trabajador o trabajadora una vez que se perfecciona su designación por concurso en esa posición, ahora bien, por razones de reestructuración funcional, sea por creación de nuevas áreas que subsumen a la posición funcional, por supresión total del sector, o por modificación parcial de la

estructura, pueden dejar de existir todas o algunas de las funciones que correspondían al cargo que poseía el trabajador o trabajadora, y a partir de allí operan las disposiciones de los artículos detallados precedentemente.