

Carrera de Especialización en Asesoría Jurídica de Universidades

REGIMENES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES
DR. MARCELO DI STEFANO



4. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES



Marcelodistefano.co
m



@marcelodis



Marcelodi
s



Marcelo Di
Stefano



Marcelo Di
Stefano



Fallos y Curiosidades
del Derecho

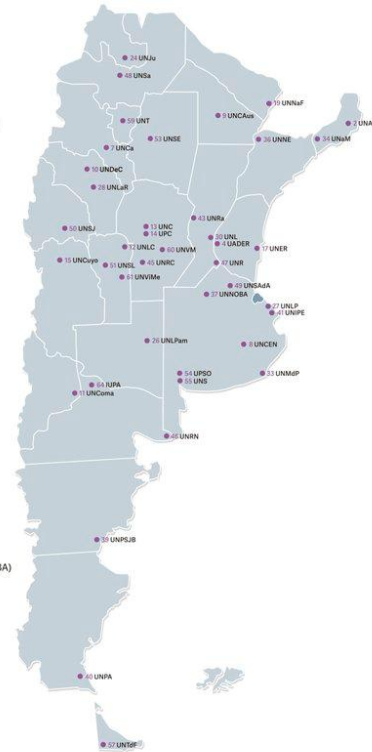


• Instituciones universitarias públicas

- 1 Universidad Nacional de las Artes (UNA)
- 2 Universidad Nacional del Alto Uruguay (UNAU)
- 3 Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)
- 4 Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER)
- 5 Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV)
- 6 Universidad de Buenos Aires (UBA)
- 7 Universidad Nacional de Catamarca (UNCa)
- 8 Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN)
- 9 Universidad Nacional del Chaco Austral (UNCAus)
- 10 Universidad Nacional de Chilecito (UNDeC)
- 11 Universidad Nacional del Comahue (UNComa)
- 12 Universidad Nacional de los Comechingones (UNLC)
- 13 Universidad Nacional de Córdoba (UNC)
- 14 Universidad Provincial de Córdoba (UPC)
- 15 Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo)
- 16 Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF)
- 17 Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER)
- 18 Universidad Provincial de Ezeiza (UPE)
- 19 Universidad Nacional de Formosa (UNaF)
- 20 Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS)
- 21 Universidad Nacional Guillermo Brown (UNAB)
- 22 Universidad Nacional de Hurlingham (UNAHUR)
- 23 Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ)
- 24 Universidad Nacional de Jujuy (UNJu)
- 25 Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM)
- 26 Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam)
- 27 Universidad Nacional de La Plata (UNLP)
- 28 Universidad Nacional de La Rioja (UNLaR)
- 29 Universidad Nacional de Lanús (UNLa)
- 30 Universidad Nacional del Litoral (UNL)
- 31 Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ)
- 32 Universidad Nacional de Luján (UNLu)
- 33 Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP)
- 34 Universidad Nacional de Misiones (UNaM)
- 35 Universidad Nacional de Moreno (UNM)
- 36 Universidad Nacional del Nordeste (UNNE)
- 37 Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNNOBA)
- 38 Universidad Nacional del Oeste (UNO)
- 39 Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB)
- 40 Universidad Nacional de la Patagonia Austral (UNPA)
- 41 Universidad Pedagógica Nacional (UNPE)
- 42 Universidad Nacional de Quilmes (UNQ)
- 43 Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf)
- 44 Universidad Nacional Raúl Scalabrini Ortiz (UNSO)
- 45 Universidad Nacional de Río Cuarto (UNRC)
- 46 Universidad Nacional de Río Negro (UNRN)
- 47 Universidad Nacional de Rosario (UNR)
- 48 Universidad Nacional de Salta (UNSa)
- 49 Universidad Nacional de San Antonio de Areco (UNSAdeA)
- 50 Universidad Nacional de San Juan (UNSJ)
- 51 Universidad Nacional de San Luis (UNSL)
- 52 Universidad Nacional de San Martín (UNSAM)
- 53 Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE)
- 54 Universidad Provincial del Sudoeste (UPSO)
- 55 Universidad Nacional del Sur (UNS)
- 56 Universidad Tecnológica Nacional (UTN)
- 57 Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur (UNTdF)
- 58 Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTRF)
- 59 Universidad Nacional de Tucumán (UNT)
- 60 Universidad Nacional de Villa María (UNVM)
- 61 Universidad Nacional de Villa Mercedes (UNVMe)
- 62 Instituto Universitario Nacional de Derechos Humanos Madres de Plaza de Mayo (IUNMA)
- 63 Instituto Universitario de la Gendarmería Nacional Argentina (IUGNA)
- 64 Instituto Universitario Patagónico de las Artes (IUPA)
- 65 Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA)
- 66 Instituto Universitario de Seguridad Marítima (IUSM)

| Última actualización: abril de 2018

Ubicación geográfica



• LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

www.marcelodistefano.com

- Desde sus inicios como colectivo sindical organizado, los trabajadores Nodocentes de las universidades nacionales (UUNN) buscaron establecer un régimen laboral propio, diferenciado del aplicable a la Administración Pública Nacional.

www.marcelodistefano.com



- ya en **1948** la FATUN presentó ante el Consejo Nacional Universitario, antecesor del CIN, un proyecto de estatuto y escalafón para el sector docente de las universidades, el cual, ante la negativa de los rectores y los avatares propios de los acontecimientos político-institucionales de aquellos años, no prosperó. La Federación pudo volver a impulsar esta iniciativa recién diez años después, en **1958**, cuando la organización sindical insistió en reclamar la sanción de estas normas ante la Cámara de Diputados de la Nación.

www.marcelodistefano.com



- **En 1962** el Consejo Universitario Nacional aprueba el Escalafón del Personal No-docente de las UUNN, primera norma propia y específica en regularla actividad, pero la puesta en marcha de sus aspectos económicos y remuneratorios, tuvieron que esperar años para concretarse: recién se efectivizaron en 1965. El Poder Ejecutivo Nacional mediante el decreto N° 14.046/63 había reglamentado previamente algunos de sus aspectos, pero desgraciadamente el período de aplicación de este Escalafón fue muy breve, la dictadura militar que derrocó a Illia en 1966 inmediatamente lo derogó y se unificó nuevamente al sector nodocente con el régimen general de la Administración Pública Nacional.

www.marcelodistefano.com





- En un contexto de un plan de lucha generalizado de los trabajadores no docentes de todo el país, el dictador Onganía aprobó el régimen escalafonario conocido como “Escalafón N° 3494/70”, pero no pudo ser aplicado en forma total y definitiva debido a que las autoridades nacionales y el Consejo de Rectores no aprobaron la estructura orgánica de las casas de altos estudios. Del mismo modo, el gobierno nacional a través de los ministerios involucrados, Economía y Educación, retaceaban los fondos necesarios. Por esos motivos, las entidades gremiales que representaban a los trabajadores no docentes reunidas en la FATUN-Auténtica, dispusieron sucesivos planes de lucha que se extendieron desde comienzos de 1971 hasta finales de 1972.

www.marcelodistefano.com

Las principales normativas laborales del sector público fueron impuestas por regímenes militares, con toda la carga de persecución y control ideológico que ello implicaba. Tanto el Decreto 6666/57 como su sucesor, el Régimen Jurídico Básico de la Administración Pública (Decreto-Ley N° 22.140/80), junto con los decretos y disposiciones complementarias, regularon las relaciones laborales del sector Nodocente. Lo mismo ocurrió con el Escalafón N° 1428, que establecía misiones, funciones, niveles, categorías y cuadros salariales dentro de la Administración Pública Nacional.

www.marcelodistefano.com

El RJBAPN y su sistema normativo, disperso y contradictorio, fue diseñado por el equipo económico de la dictadura de 1976 con el objetivo de someter a los trabajadores estatales a los lineamientos del Proceso de Reorganización Nacional.



“...las dictaduras militares que gobernaron en la mayoría de los países de América del Sur en la segunda mitad de los años 70 y la primera de los 80, mediante la represión de los sectores populares y la persecución, desaparición y asesinato de miles de activistas normas que fomentaran el diálogo social y la negociación colectiva” .

LA VUELTA A LA DEMOCRACIA Y LA NEGOCIACIÓN DE UN ESCALAFÓN PROPIO PARA LOS TRABAJADORES NODOCENTES DE LAS UUNN

Después de muchísimos años de intervenciones, las Universidades pudieron realizar elecciones democráticas de sus autoridades y normalizar su funcionamiento institucional

Todavía iba a pasar mucho tiempo hasta que existiera una negociación colectiva formal en la APN. Recordemos nuevamente que la ley N° 24.185 se aprobó en 1992 Sin embargo, a fines de 1984 las distintas mesas sectoriales de relaciones laborales en la administración pública comenzaron negociaciones tripartitas en las que convergió el Estado en su función de empleador, las representaciones sindicales y las agencias estatales directamente involucradas.

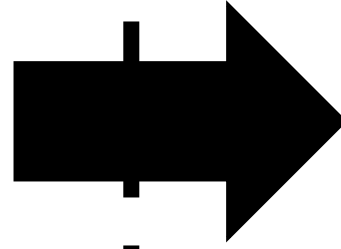
En el caso del sector Nodocente universitario en particular, la negociación comenzó a fines de 1985 y se integró la mesa de negociación con la participación de la Secretaría de la Función Pública, el Ministerio de Educación, la FATUN y el CIN. El acuerdo se alcanzó en 1986, y concluyó en el texto que luego fue convertido en norma por el **decreto N° 2213/87** que aprobó el “Escalaforón para el Personal No Docente de las Universidades Nacionales” promulgado el 14 de enero de 1987.



www.marcelodistefano.com

1428

24 niveles



2213

11 niveles

**REENCASILLAMIENTO FUNCIONAL
TIPIFICADOR DE FUNCIONES
COMISIONES DE
REENCASILLAMIENTO**

www.marcelodistefano.com



<https://marcelodistefano.com/2025/03/04/decreto-2213-87-escalafon-para-el-personal-no-docente-de-las-universidades-nacionales/>

Comprende a la **totalidad de las universidades nacionales como un régimen único** que no requiere de la validación posterior de los órganos de gobierno autónomos de cada Universidad.

Se estructura en **11 niveles escalafonarios** y 7 agrupamientos que comprenden a los distintos sectores de la organización laboral en las universidades. Desde las tareas administrativas y las de servicios, pasando por las profesionales, y, específicamente, contemplando la tarea asistencial que se practica en los hospitales universitarios.

Recepta explícitamente el derecho constitucional a la **estabilidad** de los empleados públicos.

Establece una **carrera administrativa** sustentada en la idoneidad y la meritocracia, sobre la base de un sistema de concursos donde se prioriza el desempeño de los trabajadores y trabajadoras no docentes en función de la valoración de su antigüedad, situación escalafonaria actual, antecedentes, y la sustanciación de pruebas de oposición.

ASPECTOS PRINCIPALES DEL ESCALAFÓN PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES ESCALAFÓN N° 2213/87



Reconoce el **derecho de las organizaciones sindicales** a nombrar veedores en los concursos y en el sistema de evaluación de desempeño.

Fija definitivamente el régimen de la jornada laboral de **35 horas semanales**.

Aprueba **un nuevo sistema de remuneraciones** – básico, adicional y suplementos–, el cual por primera vez queda desenganchado del sistema salarial de la administración pública central.

www.marcelodistefano.com

ASPECTOS PRINCIPALES DEL ESCALAFÓN PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES ESCALAFÓN N° 2213/87



LA DESVIRTUACIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL ESCALAFÓN N° 2213/87

- **Los peores salarios del sector público:** A mediados de los 90, el salario Nodocente equivalía a una quinta parte del tope salarial en la administración pública nacional y su piso era la mitad del salario mínimo estatal.
- **Estructura salarial fragmentada:** La mitad del salario era remunerativa y bonificable, mientras que la otra mitad solo era remunerativa, sin impacto en adicionales como antigüedad o aguinaldo.
- **Desincentivo a la promoción:** En algunos casos, ascender de categoría significaba perder salario, ya que los adicionales por permanencia superaban la diferencia entre niveles.
- **Achatamiento salarial:** La relación entre el salario de ingreso (nivel 1) y el de la máxima categoría (nivel 11) llegó a ser de 1 a 2, desvalorizando la carrera administrativa.

Después de dos décadas de aplicación en un contexto económico adverso, el Escalafón N° 2213/87 quedó severamente distorsionado en su esquema salarial. A esto se sumaron los cambios en la organización universitaria, lo que evidenció la necesidad de reformular las relaciones laborales del sector Nodocente.



www.marcelodistefano.com

Explicamos anteriormente que con el Escalafón N° 2213/87 mantenía la vigencia, en carácter de norma general y supletoria, del Régimen Jurídico Básico de la Administración Pública y sus decretos complementarios. Teníamos entonces un sistema mixto donde convivían normas generales que regían para toda la Administración Pública y normas específicas con alcance propio al sector nodocente universitario.

Este sistema tenía grandes vacíos jurídicos, muchos problemas de adaptación en el caso de las universidades históricas, las de mayor magnitud, y mantenía su sustento jurídico en las disposiciones identificadas ideológicamente con los objetivos de la dictadura militar. Las organizaciones sindicales nodocentes de base, con acuerdo de la FATUN, comenzaron a explorar posibilidades de generar cambios normativos con las herramientas con las que se contaba en ese entonces.

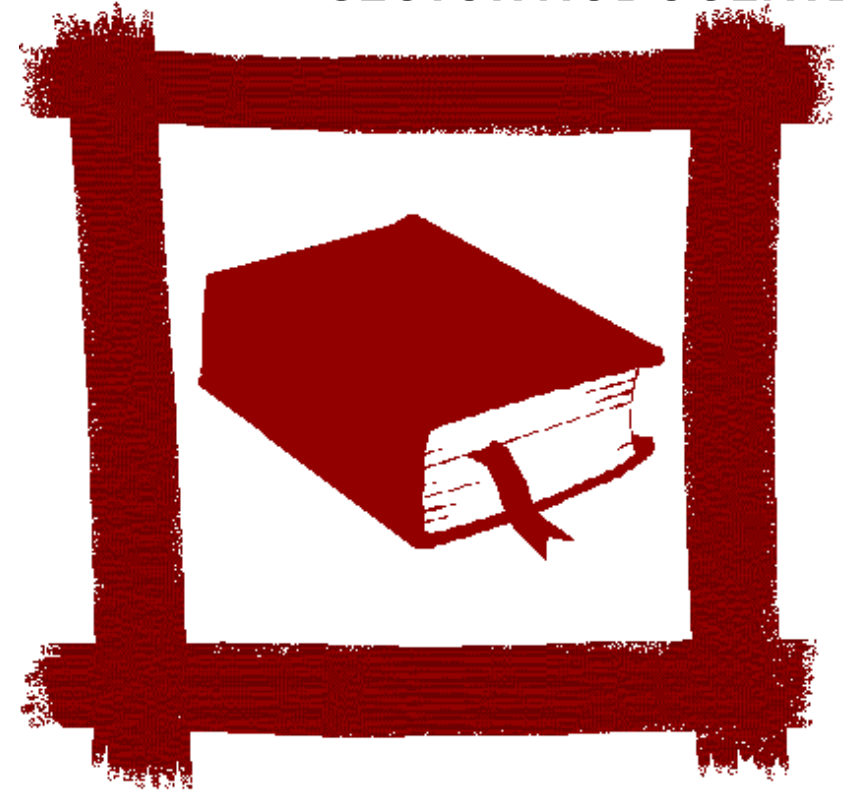
MARCO DE AUTONOMIA/ACUERDOS CON SINDICATOS

**LICENCIAS, CONCURSOS, CONTRATADOS,
SUMARIOS**

www.marcelodistefano.com

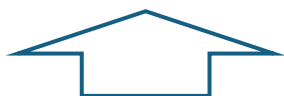
**LOS ESTATUTOS PROPIOS DE CADA
UNIVERSIDAD QUE
REGLAMENTABAN**

**LA ACTIVIDAD LABORAL DEL
SECTOR NODOCENTE**



Estatuto

Norma propia con aplicabilidad solo en una
Universidad:
Estatuto para el personal Nodocente de la
UBA Resolución (C.S.) N° 1309/94 y similares
de cada Universidad.



<https://marcelodistefano.com/2025/03/04/estatuto-para-el-personal-no-docente-de-la-universidad-de-buenos-aires-res-c-s-1309-94/>

Norma especial del sector Nodocente a nivel
nacional:
Escalafón N° 2213/87.



Norma general supletoria:
Régimen jurídico básico de la administración
pública Decreto-Ley N° 22.140 y sus decretos
concordantes y complementarios.

**ESTATUTO PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE
LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
Resolución (CS) 1309/94¹**

Visto el proyecto de Estatuto para el Personal No Docente de la Universidad de Buenos Aires, elevado por el Señor Rector; y

Considerando:

Que resulta conveniente la sanción de un cuerpo unificado de normas que regulen los derechos y deberes de los agentes no docentes de esta Universidad;

Que ello permitirá mayor claridad y certeza en el cumplimiento de las obligaciones laborales;

Que el proyecto presentado cuenta con el aval de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires;

Lo aconsejado por la Comisión de Interpretación y Reglamento;

Lo previsto en el art. 98 inc. y) del Estatuto Universitario.

Por ello,

El Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires

Resuelve:

Art. 1º. Aprobar el Estatuto para el Personal No Docente de la Universidad de Buenos Aires, que, como Anexo, forma parte de la presente resolución.

Art. 2º. Regístrese, comuníquese a todas las dependencias de la Universidad de Buenos Aires y a la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires. Cumplido, archívese.

Oscar J. Shuberoff, Rector

Anexo

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Art. 1º. Alcance: Este Estatuto comprende a todos los agentes no docentes que, en virtud de designación emanada de autoridad competente, presten servicios remunerados en la Universidad de Buenos Aires, con excepción de los siguientes:

- a) el personal que figure incluido en el Estatuto del Docente. (Ley 14.473)
- b) los capellanes, hermanas de caridad y demás personal del clero que cumplan funciones especiales en la Universidad;
- c) el Personal contratado, con los alcances previstos en el capítulo VIII del presente Estatuto.

Capítulo II

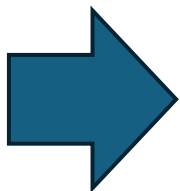
Del ingreso

¹ Dictada el 30 de noviembre de 1994.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1994 Y LA LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE 1995. EFECTOS SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES

www.marcelodistefano.com

**CONSAGRACION
CONSTITUCIONAL DE
LA AUTONOMIA Y LA
AUTARQUIA 75 INC 19
1994**



**RESTRICCION DE LA
AUTONOMIA Y LA
AUTARQUIA
UNIVERSITARIA
LES 24521 1995**

En materia de autonomía la LES establece en su artículo N° 29 que: ...las instituciones universitarias tendrán autonomía académica e institucional, que comprende básicamente las siguientes atribuciones: **h) Establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente; i) designar y remover al personal;**...

La autarquía se encuentra establecida y definida en el artículo N° 59 el cual refiere que:

Las instituciones universitarias nacionales tienen autarquía económico-financiera que ejercerán dentro del régimen de la ley 24.156 de Administración Financiera y Sistemas de Control del Sector Público Nacional. En este marco corresponde a dichas instituciones: **b) Fijar su régimen salarial y de administración de personal;**





- **LAS “NEGOCIACIONES” QUE PERMITIERON “LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”**

Consolidación del derecho a la negociación colectiva en el sector público

Consagración constitucional de la autonomía y autarquía universitaria

Intentos de las universidades de establecer regímenes laborales propios

Necesidad de un convenio único a nivel nacional

www.marcelodistefano.com

El gobierno menemista, en su enfrentamiento con las universidades tradicionales, se negaba a transferir fondos adicionales directamente a ellas. Una de las formas que encontró el gobierno para intentar influir en las universidades fue la de **negociar directamente con los sindicatos, saltando por encima de los rectores**. Sin duda esta estrategia impactaría directamente en los fondos universitarios, debido a que los salarios representaban un promedio superior al 90% de los presupuestos de las Universidades a mediados de los años 90. **A cambio de los futuros aumentos salariales que se prometían, el gobierno neoliberal pretendía la aplicación de políticas de flexibilización laboral.**

Finalmente destacamos el motivo más importante que fue sin dudas el **“estado de necesidad”** del sector Nodocente, absolutamente degradado salarialmente en esos años.





Determinación de los sujetos de la negociación

Convencidos los actores sociales, por los argumentos enunciados anteriormente, de la conveniencia de iniciar un proceso de negociación colectiva para el sector no docente de las universidades nacionales, el primer problema que se debió sortear fue el de la determinación de quiénes eran los sujetos de dicha negociación.

El problema se planteó en la definición del sujeto empleador. Recordemos que cada una de las universidades nacionales es autónoma, y que el presupuesto que administran con autarquía proviene de la asignación que a cada una de ellas le otorga el Poder Legislativo Nacional en la Ley General de Presupuesto.

Los rectores temían sentarse a la mesa de la negociación, alcanzar acuerdos con los sindicatos, y no poder cumplirlos por el desentendimiento presupuestario del gobierno. Para no quedar expuestos a esa situación proponían incorporar al Estado nacional en las negociaciones, aunque esto resintiera el valor de la autonomía.



El procedimiento de la negociación colectiva en las universidades



ley N° 24.447, Artículo N° 19
aprobada el 23/12/94

PODER EJECUTIVO NACIONAL

LEY DE PRESUPUESTO GENERAL
DE LA NACION



<https://marcelodistefano.com/2024/10/08/articulo-19-ley-24447-negociacion-colectiva-en-universidades-nacionales/>

www.marcelodistefano.com

“las universidades nacionales fijarán su régimen salarial y de administración de personal a cuyo efecto asumirán la representación que corresponde al sector empleador en el desarrollo de las negociaciones colectivas dispuestas por las leyes 23.929 y 24.185”.

“el Poder Ejecutivo Nacional reglamentará el procedimiento de negociación colectiva del sector en acuerdo con el Consejo Interuniversitario Nacional. En el nivel general las universidades nacionales deberán unificar su representación mediante la celebración de un acuerdo que establezca los alcances de la misma”

El procedimiento de la negociación colectiva en las Universidades. Decreto N° 1007/95

NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA

- **Sistema de negociación en dos niveles:**
 - Nivel General: Negociación entre el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la FATUN.
 - Nivel Particular: Cada universidad negocia con el sindicato Nodocente con personería gremial en su ámbito (art. 1 y 2).

www.marcelodistefano.com



<https://marcelodistefano.com/2024/10/08/decreto-1007-1995/>



El procedimiento de la negociación colectiva en las Universidades. Decreto N° 1007/95

www.marcelodistefano.com

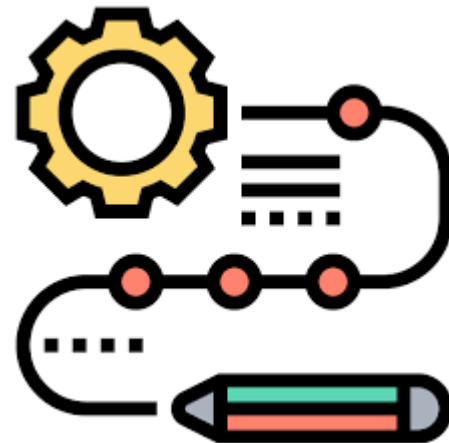
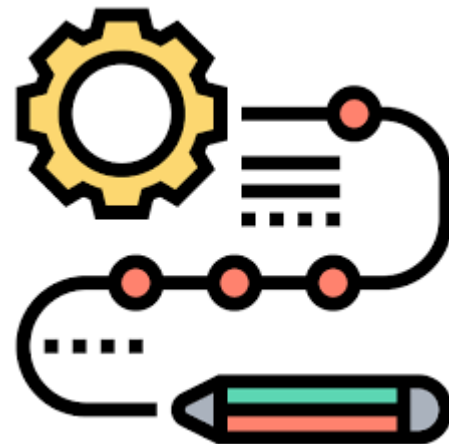
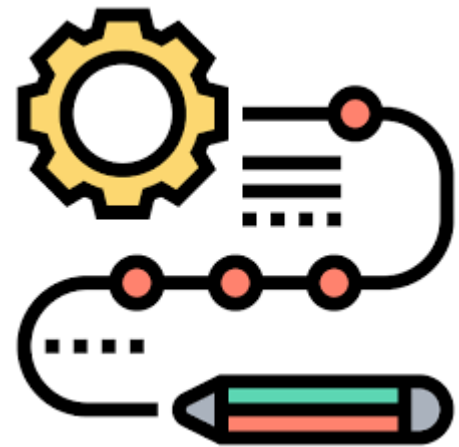
Fija pautas para facilitar la **constitución de la representación empleadora** (artículos N° 3 y 4).

Reglamenta el procedimiento para negociar en ambos niveles sobre la misma base lógica de la negociación colectiva en la Administración Pública establecida en la Ley N° 24.185 (artículos N° 5 a 16).

Establece que, una vez alcanzado el acuerdo, para que este adquiriera validez, deberá ser presentado ante el Ministerio de Trabajo quien, luego de validar su legalidad, lo elevará al Poder Ejecutivo Nacional para su consideración, y eventualmente aprobación mediante un decreto presidencial (artículo N° 10).

Determina que “... **los incrementos salariales del personal docente y no docente de las universidades nacionales serán financiados con los recursos asignados por el presupuesto de la administración nacional** para el ejercicio que corresponda” (artículo N° 13).

Incorpora sistemas modernos de composición de conflictos en forma autónoma prescribiendo que deberá crearse una Comisión de Interpretación de Convenios que tendrá como atribución la interpretación, con alcance general y obligatorio de las cláusulas de los convenios colectivos celebrados en el sector (artículo N° 14).

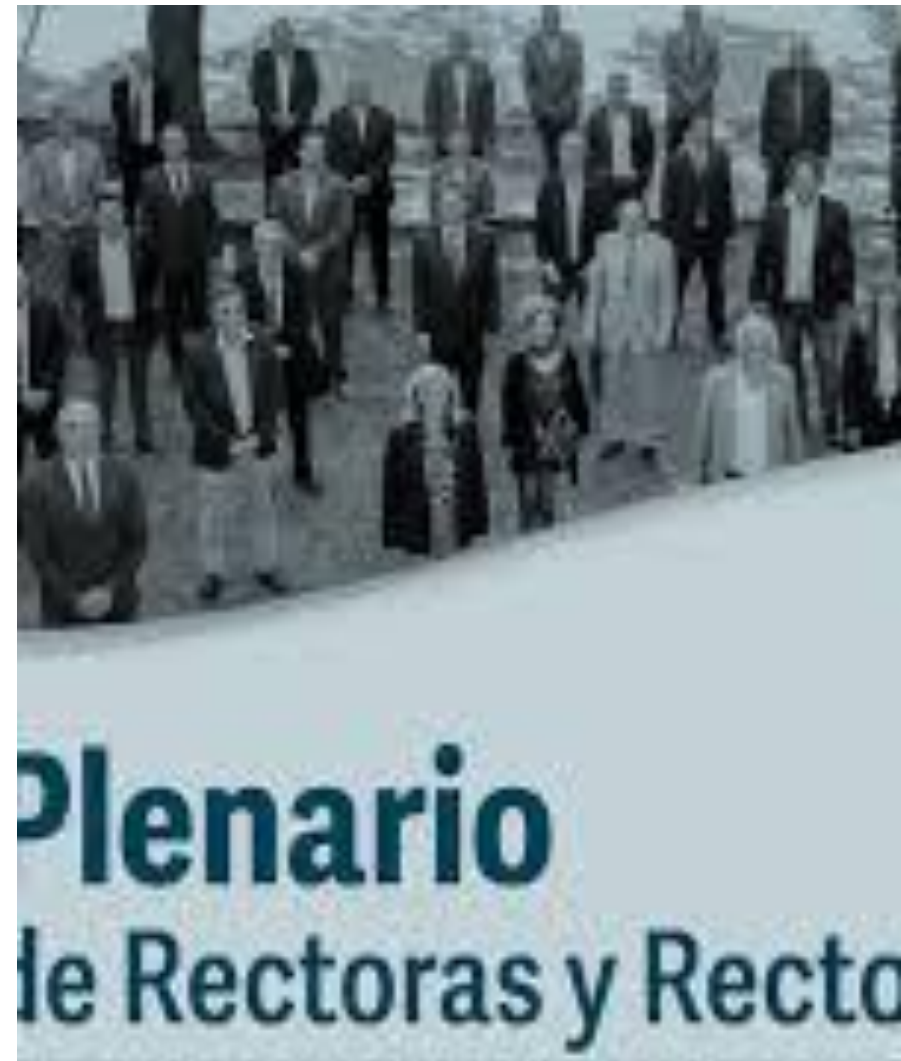


La unificación de la representación de los rectores y el comienzo de la negociación

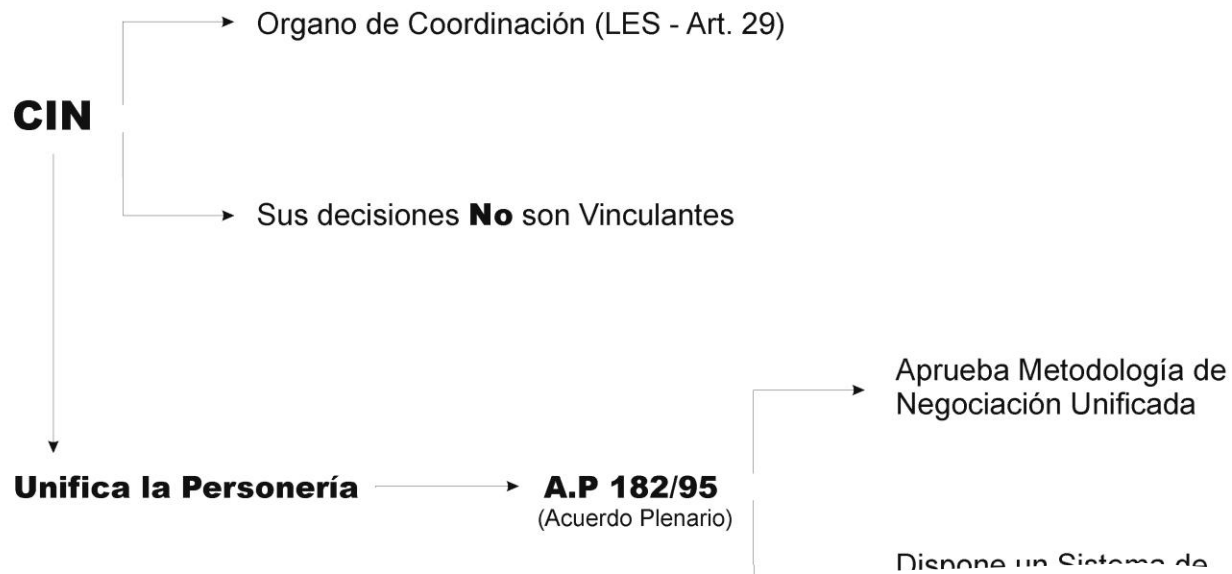
www.marcelodistefano.com

El sistema adoptado, diseñado como piezas de relojería por los técnicos del CIN, establece dos niveles de delegación de personería a los efectos de la unificación de esta en el Consejo de rectores. La primera de ellas es la capacidad del Consejo de Rectores de negociar por el conjunto del sistema, o en nombre del conjunto. Ese proceso se perfeccionó en la práctica con el aval de todas las universidades nacionales al acuerdo plenario del CIN, y con los *aportes* expresos que hicieron algunas Universidades sobre los borradores de avances parciales que la Comisión Negociadora les envió oportunamente, o en su defecto por los silencios tomados como presunción de conformidad durante el proceso de negociación frente a cada informe de avance de la Comisión Negociadora.

El sistema adoptado por el CIN, consistió en requerir a cada universidad nacional que adhiriera a un acuerdo de delegación expresa, “al solo efecto de participar en las negociaciones paritarias a nivel general”, de modo que facultara al Consejo de rectores para ejercer la personería por la parte empleadora en el proceso de negociación colectiva para el sector nodocente.



El Problema de la Unificación de la Personería del CIN.



- El CIN tiene facultades de negociación, pero no de aprobación. Para poder suscribir un convenio colectivo de trabajo en nombre de todas las universidades, el Consejo de rectores necesita del aval, mediante el dispositivo dispuesto en el Acuerdo Plenario N° 182/95, el cual posteriormente fue modificado por los acuerdos N°187/09, 740/10 y 748/10 –normas que mantienen la esencia del modelo originario aquí descripto–, de la totalidad de las casas de altos estudios.

El Comienzo de las Negociaciones

Disposición N° 34 → Se establece la Comisión Negociadora

Direcc. Nac. de Neg. Colect.
del Ministerio de Trabajo
(1995)

La discusión paritaria, comenzó formalmente a partir de la aprobación de la Disposición N° 34 de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo de la Nación de fecha 30/11/1995 la cual puso en funcionamiento a la Comisión Negociadora de la Actividad No Docente de las Universidades Nacionales.

Ley N° 24.938

Ley de Presupuesto
Nacional para 1998"
(1997)

Crea el

"Plan Plurianual"

Programa de Reforma y
Reestructuración Laboral
Art. 22

Contexto Histórico

Para 1998

\$ 65.000.000

\$ 50.000.000
(para los Docentes)

\$ 15.000.000
(para los No Docentes)

Años subsiguientes
condicionados a acuerdo paritarios
Con un tope de:

\$105.000.000 para 1999

\$125.000.000 para 2000

\$125.000.000 para 2001

■ **Sujeta los Futuros aumentos al
alcance de acuerdos paritarios**

■ **Implica consensos en dos niveles:
Reforma Laboral y
Recomposición Salarial**

■ **Reconoce expresamente
el Decreto N° 1007/95**

■ **Plantea que previo a la Homologación
se requiera la Intervención del
Ministerio de Educación**

Conformada la comisión negociadora, las discusiones comenzaron recién en 1996 y la prioridad estaba fijada en obtener una garantía de financiamiento por parte del gobierno nacional para poder avanzar sobre bases seguras debido a que el deterioro salarial del sector Nodocente requería de una respuesta urgente en la materia.

www.marcelodistefano.com

Las negociaciones posibilitaron que a fines de 1997 se introdujera en la Ley General de Presupuesto para 1998 –Ley N° 24.938– un monto adicional destinado a la recomposición salarial de los trabajadores Nodocentes con la incorporación en su artículo N° 22 de la creación del denominado Programa de Reforma y Reestructuración Laboral para las Universidades Nacionales, el cual fue redominado en su época por la comunidad universitaria como “el Plan Plurianual”.

Acuerdos del 98

- ☑ **Se acuerda en la Comisión Negociadora del CCT el Temario de Negociación Colectiva.**
- ☑ **EL CIN y FATUN en Tandil (A.P. 289/98)**
Aprueban el Criterio de Distribución de los Fondos Presupuestados
- ☑ **Por Decreto Presidencial 1157/98**
Se Aprueban los Acuerdos.
(Incorpora el Acta del Temario y Autoriza la Aplicación del Criterio de Tandil)

www.marcelodistefano.com





www.marcelodistefano.com

Temario del Convenio Propuesto en el 98

- ☒ **Diseño de plantas funcionales con no más de 7 categorías y menos agrupamientos.**
- ☒ **Nueva estructura salarial con una relación máxima de 1 a 4,5.**
- ☒ **Contemplar en el Nuevo Escalafón las leyes de Riesgo laboral.**
- ☒ **Aplicar en el nuevo escalafón los conceptos de polivalencia y movilidad.**
- ☒ **Actualización del régimen de licencias, concursos, calificaciones.**
- ☒ **Se fijaba un plazo de 10 días para aprobar un programa de Capacitación y se establecía una cláusula de paz social.**

Todos los acuerdos quedaban supeditados según el punto III
"Cláusula Resolutoria" *"a la existencia de los fondos con
especial asignación al Programa de Reforma y
Reestructuración Laboral..."*

La rediscusión y aprobación del primer Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector nodocente de las universidades nacionales

El texto denominado “*Convenio definitivo integrado*”, aprobado por la Comisión Negociadora el 19 de diciembre de 2003, tuvo un alto nivel de rechazo en muchas universidades, especialmente en la Universidad de Buenos Aires y en la Universidad de La Plata, donde sus propios órganos de gobierno rechazaron el acuerdo acompañando las críticas de los trabajadores nodocentes y de las organizaciones sindicales que los representaban (APUBA y ATULP).

En febrero de 2004 la UBA manifestó por escrito al CIN que no ratificaba el acuerdo alcanzado en la negociación. La Universidad de La Plata en marzo envió nota formal al CIN exigiendo que se abstuviera de firmar el acuerdo.

La FATUN aceptó la discusión de los contenidos controvertidos, el debate se realizó en su Congreso Nacional celebrado en la ciudad de Villa General Belgrano, Córdoba, en junio de 2004.

Una nueva ronda de discusión con el CIN permitió modificar el acuerdo, incorporar las propuestas rediscutidas, y actualizar sus contenidos a los nuevos momentos que vivía el país.

www.marcelodistefano.com





LA APROBACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL CONVENIO N°366/2006

Sustanciados todos los pasos de la negociación, el 16 de junio de 2005 se firma el acuerdo entre el CIN y la FATUN con la redacción final del Convenio y se remite para su largo proceso de homologación según los términos del decreto N° 1.007/95 y la ley N° 24.938/97. Previo análisis del Ministerio de Trabajo e intervención del Ministerio de Educación, el presidente Néstor Kirchner, el 31 de marzo de 2006, homologa el acuerdo mediante el Decreto N° 366/2006.

www.marcelodistefano.com

La puesta en marcha del convenio se realizó en forma parcial, rigiendo inicialmente sus normas contractuales generales, y postergando la eficacia de su régimen remuneratorio al momento en que se incorporara efectivamente el presupuesto que posibilitara su aplicación.

El convenio **fue puesto en marcha manteniendo vigente el sistema salarial del Escalafón N° 2213/87**, y con una eficacia relativa, atento a que debía practicarse el reencasillamiento de los trabajadores de un sistema al otro.

Para poner en práctica las disposiciones salariales del Convenio N° 366/06 **debía reencasillarse a los trabajadores** pasando del sistema de 11 categorías del Escalafón N° 2213/87 a los 7 niveles del nuevo sistema.



ART 154

Todas las modificaciones escalafonarias y remunerativas previstas o derivadas de lo acordado en el presente Convenio Colectivo solo resultarán aplicables para el caso de existir una asignación presupuestaria específica para dichos rubros, otorgada por el Ministerio de Educación de la Nación, conforme lo convenido en el Acta Acuerdo firmada entre el CIN, FATUN y el Ministerio de Educación, el día 4 de noviembre de 2004.

ART 153 ULTIMO

“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”.

ART 73 ULTIMO

... el reencasillamiento y reubicación escalafonaria del trabajador no docente, de conformidad con las denominaciones y niveles que integran el presente convenio colectivo será el que determine la nueva ubicación por agrupamiento, tramo y categoría que le corresponda a cada uno a partir de su fecha de vigencia.

Gráfico 1. La pirámide organizacional



Sección de teoría administrativa (C. Rivas R.)

www.marcelodistefano.com

Acompañando al tipificador, se aprobó entre el CIN y la FATUN una “*pirámide de categorías*”, elemento ordenador de la estructura administrativa de las universidades a los efectos de establecer un parámetro general. Se trataba básicamente de un ordenador porcentual que indicaba cuantas categorías, de cada nivel escalafonario, debería tener cada universidad. Sobre la base de 100/100 en relación con el número de trabajadores y trabajadoras nodocentes de cada universidad, correspondería un porcentaje determinado de categorías 1, 2 y así sucesivamente hasta llegar a la categoría 7, a los efectos que del resultado del reencasillamiento no surgiera una promoción indiscriminada de cargos y se mantuviera una proporcionalidad en el sistema.

El proceso de reencasillamiento funcional se realizó en todas las universidades con distintos niveles de conflictividad, en algunos casos con serios problemas, entre abril de 2006 y mayo de 2007. En el caso de la Universidad de Buenos Aires, cuyas dimensiones, como veremos luego, triplican la cantidad de trabajadores y trabajadoras nodocentes de la Universidad que le sigue en el sistema, y multiplica por más de 10 a la media del mismo, APUBA y la UBA decidieron implementar un reencasillamiento horizontal sin practicar un análisis de cargos.

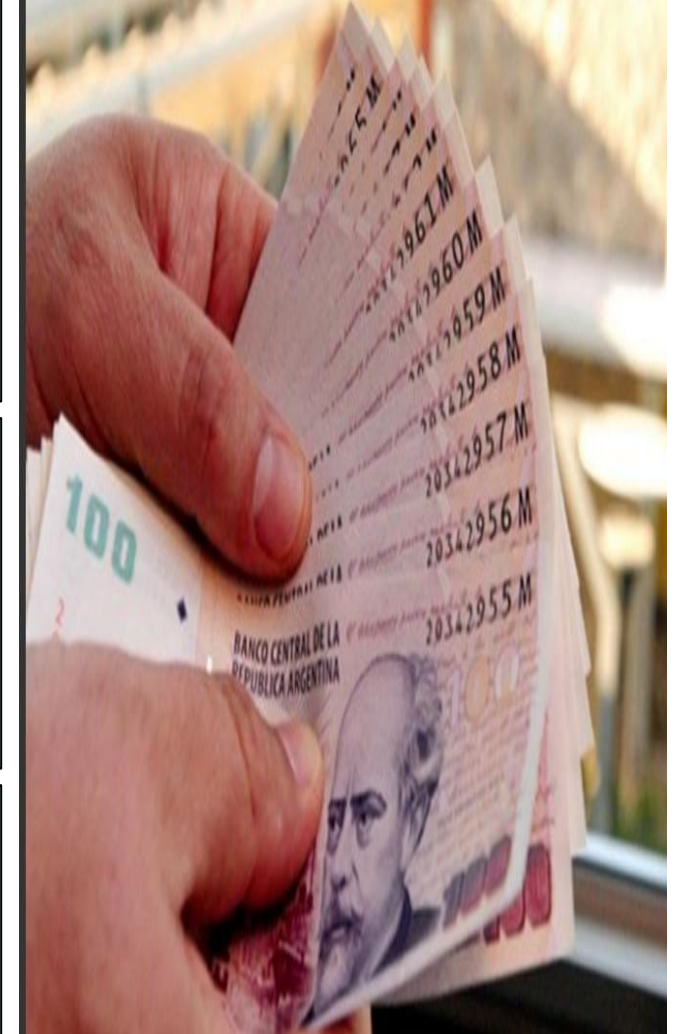
El nivel del retraso salarial del sector Nodocente requería de la aplicación de sumas presupuestales extraordinarias que permitieran alcanzar algún grado de equiparación con los niveles remuneratorios de la Administración Pública Nacional, esto implicaba en los hechos concretos la necesidad de triplicar el presupuesto de la masa salarial Nodocente del conjunto de las universidades.

Año a año se discutiría una asignación presupuestaria especial para el sector Nodocente de las universidades y, en acuerdos paritarios, se distribuiría la pauta de aumento parcial en las distintas categorías escalafonarias hasta alcanzar el nivel máximo establecido en el convenio con la relación salarial de 1 a 3 entre sus niveles mínimos y máximos. Estas asignaciones producirían a lo largo de los años la recuperación salarial.

Los aumentos otorgados interanualmente a la administración pública serían aplicados también a los trabajadores y trabajadoras nodocentes de las universidades de tal modo que no sufrieran una pérdida entre los valores recuperados y los nuevos niveles salariales generales. Esto mantenía la actualización salarial.

La combinación de los montos recuperados y las actualizaciones redefinían los valores de los máximos y mínimos de las distintas categorías escalafonarias y actualizaban los valores que debían negociarse anualmente con el gobierno para poder completar la aplicación del nuevo convenio.

www.marcelodistefano.com

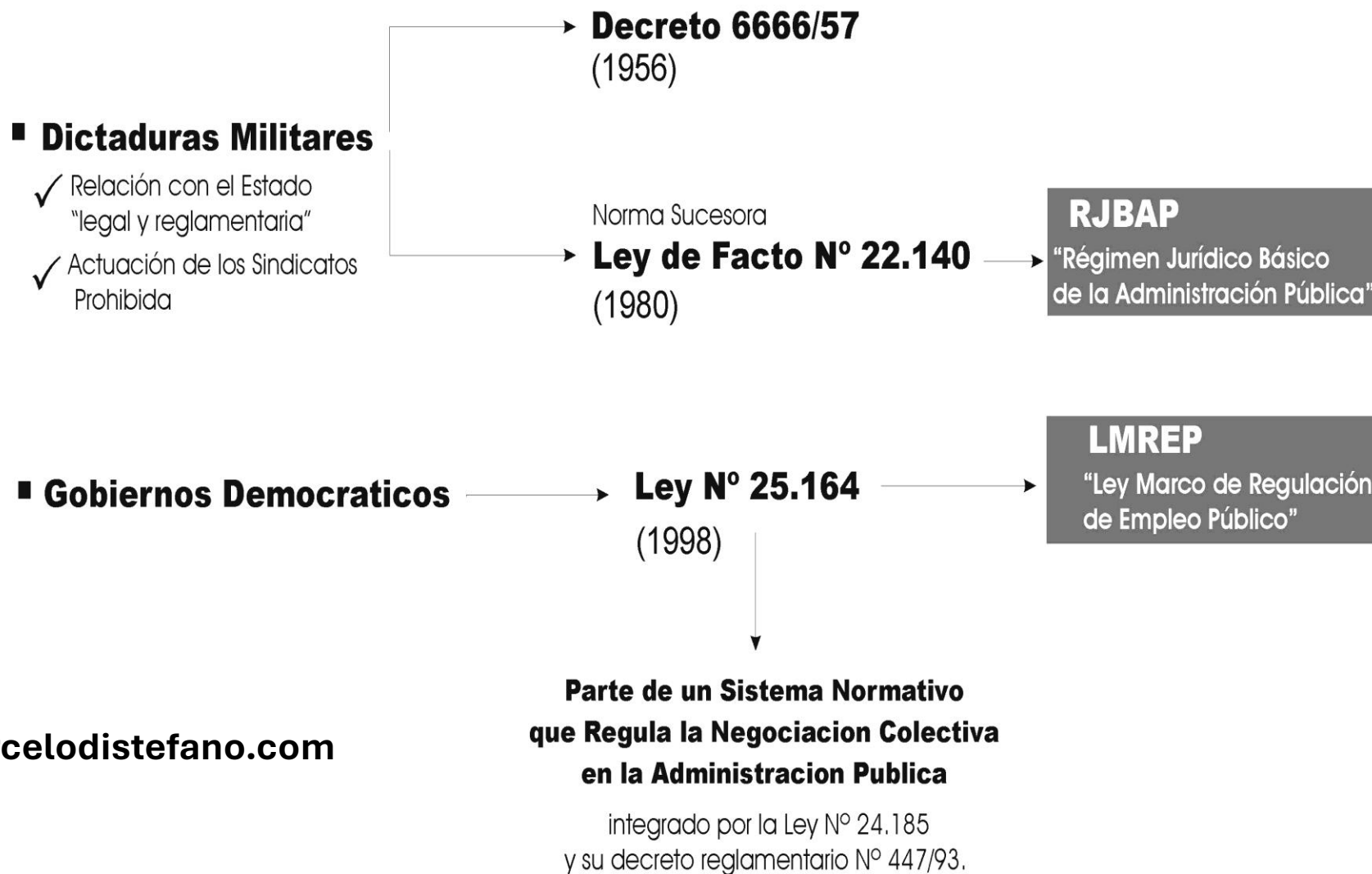




www.marcelodistefano.com

- La implementación del nuevo régimen salarial, que analizaremos más adelante en cuanto a sus características principales, llevó a un proceso que se extendió desde junio de 2007 –primer aumento en base al convenio colectivo– hasta diciembre de 2011, momento en el cual quedó perfeccionado el acuerdo con las sumas definitivas.

Régimen Laboral del Sector Público en la Argentina



ANTES DEL CCT 366/06

RJBAP como norma supletoria de la Relación Laboral del Sector No Docente



El sistema legal de las Relaciones Laborales en las UUNN

**Autonomía y
Autarquía
Universitaria**

→ **Art. 75, inc. 19 - CN**
Reforma 1994

→ **Ley de Educación
Superior**

Ley N° 24.521
(1995)

→ Le atribuye competencia a cada una de las UUNN
para reglamentar sus relaciones laborales
en forma independiente.

Art. 29 y Art. 59

**Pone en peligro el establecimiento de un régimen laboral uniforme
para los trabajadores universitarios a nivel nacional.**

Régimen de Negociación Colectiva

Normativa Vigente

■ Normas de Aplicación General

→ Constitución Nacional

Art. 14 bis

Derechos del Trabajador

→ Convenios - OIT

Nº 87

Nº 151

Nº 154

→ Reconocidos en los Convenios Internacionales
Suscriptos por Argentina dentro de la OIT

■ Normas Subsidiarias

→ Ley Nº 14.250

Modificada por

→ Ley Nº 23.545

Ley Nº 23.546

Ley Nº 25.013

Ley Nº 25.250

“Reforma Laboral”

↓

Derogada y

Modificada por

Ley Nº 25.877

“Ley de Ordenamiento Laboral”

**Negociaciones
Colectivas
en las
Relaciones
Privadas**

■ Administración Pública Central

→ Ley Nº 24.185

Negociación Colectiva para el Personal Estatal

→ Ley Nº 23.929

Sistema de Neg. Colectiva para Docentes

www.marcelodistefano.com

Régimen de Negociación Colectiva en las UUNN.

Normativa Vigente (cont.)

■ Régimen de las UUNN.

→ **Ley N° 24.447** (Modifica Leyes 23.929 y 24.185)
Art. 19
(1994)

→ Ordena un sistema Propio de Represent. y Negociación Colectiva para las UUNN.

→ Consagra la Necesidad de Unificar la Personería de la Representación de las UUNN. en el CIN.

→ **Decreto N° 1007/95**
Reglamenta el art. 19 de la Ley 24.447

→ Establece 2 Niveles de Negociación

→ **Nivel General**
(Incluye a todas las UUNN.)

→ **Nivel Particular**
(Cada Universidad.)

→ Fija Pautas para la constitución de la Parte Empleadora

→ Reglamenta el procedimiento para negociar en ambos niveles

Sistema Normativo Comparado

	Estado Nacional	UUNN.	Sector Privado
Régimen Jurídico	LMREPN 25.164	RELACION DE EMPLEO PUBLICO AUTOREGULADA	Ley de Contrato de Trabajo
Negociación Colectiva	Ley 24.185	Art. 19 - Ley 24.447 Decreto 1007/95	Ley 14.250 y Modific.
Escalafón	SINAPA	Escalafón 2213/87	Según Sector de Actividad
CCT.	"Conv. Colect. p/Trabaj. del Estado" Decreto 66/99	CCT 266/06	Según Sector de Actividad

EPND
1309/94

www.marcelodistefano.com

Art. 153º: ..."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.

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 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 generara una diferencia de criterios se procederá en la forma establecida en el artículo 152º del presente Convenio Colectivo.

