

Carrera de Especialización en Asesoría Jurídica de Universidades



REGIMENES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES DR. MARCELO DI STEFANO

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



Marcelodistefano.co
m

@marcelodis

Marcelodi
s

Marcelo Di
Stefano

Marcelo Di
Stefano

Fallos y Curiosidades
del Derecho

RELACION DE EMPLEO PUBLICO AUTORREGULADA

www.marcelodistefano.com

Nodocente

Dicese de la identidad de la trabajadora y el trabajador universitario que con su esfuerzo, dedicación y compromiso sostiene cotidianamente el funcionamiento de la Universidad Pública. El Nodocente está consolidado como un actor político fundamental para la vida institucional de las Universidades Nacionales.



Se escribe todo junto. Se escribe Todos Juntos.

153

Art. 153º: Normas de aplicación supletoria: Sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio, para todo lo no previsto tanto en la negociación colectiva general como en las particulares, se estará a las normas establecidas en cada Institución Universitaria para el personal no docente, conforme las atribuciones del artículo 75 inciso 19 de la Constitución Nacional. 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 generará una diferencia de criterios se procederá en la forma establecida en el artículo 152º del presente Convenio Colectivo.

LA LÓGICA JURÍDICA DEL CONVENIO.

EL “EMPLEO PÚBLICO AUTORREGULADO”.

ARTÍCULOS N° 153 Y 154



<https://marcelodistefano.com/2024/01/02/texto-completo-cct-366-2006/>

El nudo central, en cuanto a la configuración de los elementos y conceptos que dan fisonomía a la naturaleza jurídica del Convenio N° 366/2006, se encuentra en su anteúltimo artículo –el N° 153–, que sistematiza una serie de principios que aisladamente no constituirían una unidad conceptual, pero que a partir de su articulación, nos permiten establecer parámetros jurídicos precisos para encuadrar la relación laboral de los trabajadores nodocentes en el contexto de las especificidades de la relación con un empleador complejo, como lo son las universidades nacionales.

www.marcelodistefano.com

“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”.

No!

153
2 PARRAFO

La exclusión explícita del marco regulatorio de la Administración Pública Nacional (LMREPN 25164)

La explícita derogación de los alcances de la ley N° 22.140 a la relación laboral de los trabajadores no docentes de las Universidades

www.marcelodistefano.com

La extinción paulatina de la vigencia del Escalafón N° 2213/87

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.



OCTUBRE DE 2011/APLICACIÓN TOTAL 366

153
3 PARRAFO

La vigencia de normas previas que resultan más favorables para el personal universitario.

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 152º del presente Convenio Colectivo.



VIGENCIA PLENA EN OCTUBRE 2011

“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”.

154

El concepto de empleo público autorregulado

Cuando se comenzó a debatir el proyecto que luego constituyó la base del actual Convenio N° 366/2006, por fuera de los instrumentos legales que regían la negociación en el ámbito del Estado nacional, se decidió definir como “**empleo público autorregulado**” a la relación que existe entre las universidades nacionales y sus trabajadores nodocentes representados por sus organizaciones sindicales, la cual se sustenta en el resultado de la negociación colectiva, con el respaldo de las normas que establecen la especificidad del sector y la autonomía universitaria. Se trata de una relación de empleo público, y por tanto les corresponde a los trabajadores la garantía constitucional de la estabilidad.

www.marcelodistefano.com

La autorregulación implica un compromiso muy fuerte por parte de las UUNN en su carácter de empleadoras y de las organizaciones sindicales que representan a los nodocentes en el ámbito nacional y local (FATUN) y sus sindicatos afiliados, ya que **obliga a las partes a actuar con máxima responsabilidad**, buscando consensos permanentemente en la negociación.



Sin referencias normativas de fondo, como es el caso de una ley marco de regulación supletoria, el proceso de diálogo social es pleno, no se apoya en disposiciones unilaterales y/o estatutarias, sino en los propios acuerdos alcanzados.

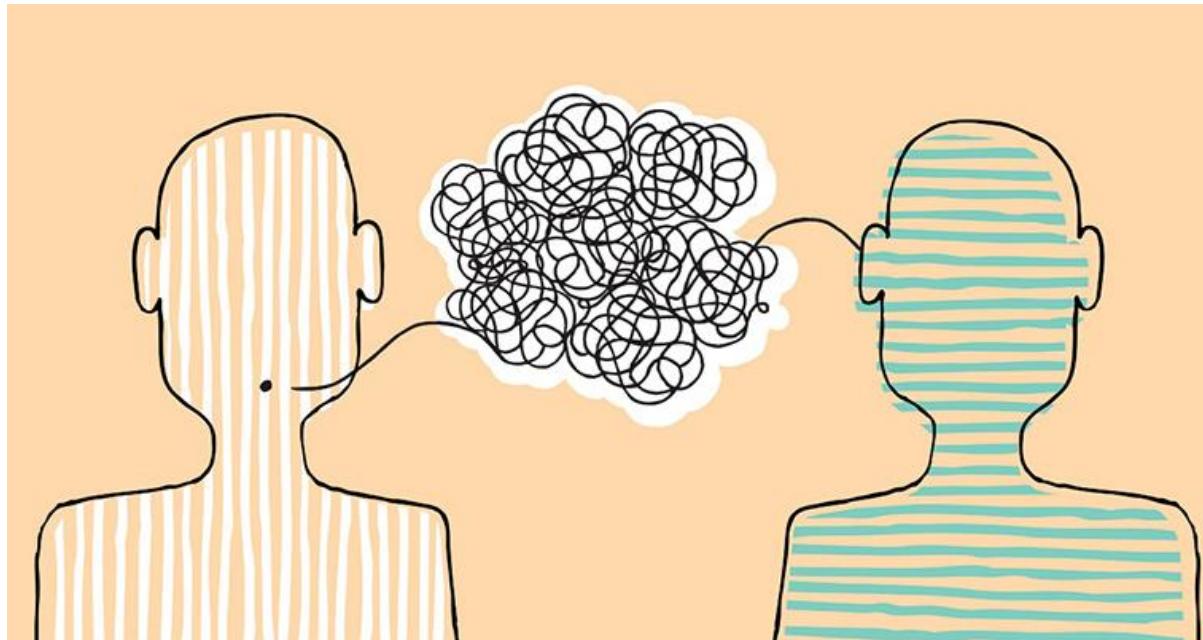


**Este es otro de los rasgos distintivos,
únicos, de la negociación colectiva en el
ámbito universitario.**

LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DE CONVENIOS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. ARTÍCULO N° 152

Si la redacción del convenio es compartida y basada en el diálogo, las dudas que requieran de interpretación también deben ser resueltas en conjunto por los actores sociales signatarios del convenio. No se trata de que las interpretaciones sean efectuadas por las autoridades universitarias, o partir de opiniones de los asesores jurídicos en forma de dictámenes.

www.marcelodistefano.com



152

Primera parte

La Comisión de Interpretación de Convenios y Solución de Conflictos, tendrá las siguientes funciones: a) interpretar el Convenio Colectivo de los trabajadores no docentes de las Instituciones Universitarias nacionales a pedido de cualquiera de las partes, conforme lo establece el art. 14º del Decreto 1007/95. b) interpretar los acuerdos particulares que las propias Comisiones Negociadoras de Nivel particular le sometan. c) resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes, ya sea con motivo de la aplicación del Convenio Colectivo del sector o por cualquier otra causa que esté vinculada con la relación laboral.

Segunda parte

- Esta Comisión estará compuesta por **cuatro miembros, dos a propuesta de cada una de las partes**, los que durarán en sus funciones y serán reemplazados en la forma y con las modalidades que resuelva la parte que haya conferido la representación. Seguirá en su funcionamiento los siguientes pasos:
 - 1) las situaciones requeridas deberán ser consideradas por la Comisión en un plazo máximo de cinco días hábiles de presentada la solicitud por ambas o cualquiera de las partes. Para el caso en que la presentación no haya sido conjunta, se dará traslado a la otra, dentro de los cinco días, y por un plazo igual.
 - 2) con ambos elementos la Comisión deberá expedirse dentro de los cinco días de vencido el último plazo del inciso anterior.
 - 3) mientras se estén substanciando las causas en cuestión, las partes se abstendrán de realizar medidas de cualquier tipo que afecten el normal funcionamiento del servicio, dejándose aclarado que durante ese lapso quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que hayan sido adoptadas con anterioridad por cualquiera de las partes.
 - 4) agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación, solicitando la apertura de la negociación correspondiente.
 - 5) quedará sujeto a análisis y resolución de esta Comisión determinar el alcance de las modificaciones legislativas que se puedan producir con relación aspectos contemplados en el presente convenio.
 - 6) Finalmente, en cuanto a lo que esta Comisión interprete con respecto al Convenio Colectivo (puntos a y b de sus funciones), sus facultades no podrán excluir de ninguna manera a las judiciales.



AREA DE RESPONSABILIDAD ESPECIFICA

En el marco del presente convenio, las Instituciones Universitarias nacionales asignarán un área de responsabilidad específica para su implementación y ejecución y de aquellos acuerdos que se articulen a nivel particular. Tendrá como misiones y funciones las de:

- a) coordinar, gestionar y ejecutar políticas tendientes a poner en marcha los acuerdos,
- b) mantener un sistema de información interconectado entre sus dependencias y con la entidad que represente la unificación de la parte empleadora en los siguientes temas:
- 1.- Administración del trabajo (régimen sindical, inspección y control de normas laborales al interior del sistema, higiene y salubridad, accidentes de trabajo y atención de enfermedades, y normas relativas a la protección del trabajador, negociación y tratamiento de conflictos)
- 2.- Capacitación
- 3.- Políticas de empleo (cambio de funciones, retiros).



CAPACIDAD DE FISCALIZACION DE CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA COMISION PARITARIA

- La Comisión Paritaria Particular verificará la adecuación de la aplicación de los acuerdos convencionales a que se hace referencia en el artículo anterior y de las excepciones que se dispongan en virtud de lo establecido en este convenio.

150



LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
ARTICULADA EN
LAS
UNIVERSIDADES
NACIONALES. UN
SISTEMA
CARACTERIZADO
POR LA
DIVERSIDAD
CUANTITATIVA

www.marcelodistefano.com

El sistema universitario nacional presenta significativos desequilibrios cuantitativos y cualitativos que obedecen a razones objetivas estructurales, como lo son la matriz de concentración demográfica del país, o razones políticas también estructurales, como la tardía promoción de la creación de universidades públicas a lo largo y ancho del país, y a diversos factores históricos, ideológicos y socioculturales.

La definición de un marco normativo común, en nuestro caso la estructuración de un convenio colectivo de trabajo para un grupo determinado de trabajadores presupone la existencia de patrones comunes y generales extendidos en el sistema de relaciones laborales que se pretende regular.



- 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.

www.marcelodistefano.com



NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA

- El Decreto N° 1007/95 establece dos niveles de negociación:
 - 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.
 - 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 2º 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.



NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA

DECRETO 1007/2005

AMBITOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL

1



Consejo
Interuniversitario
Nacional

AMBITOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARTICULAR/NIVEL LOCAL

- NORMAS MAS FAVORABLES
- MATERIAS NO REGULADAS EN EL CCT
 - MATERIAS ESPECIFICAS
- MATERIAS DELEGADAS EXPRESAMENTE

www.marcelodistefano.com



ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y REPRESENTACIÓN

2

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”

- 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 .

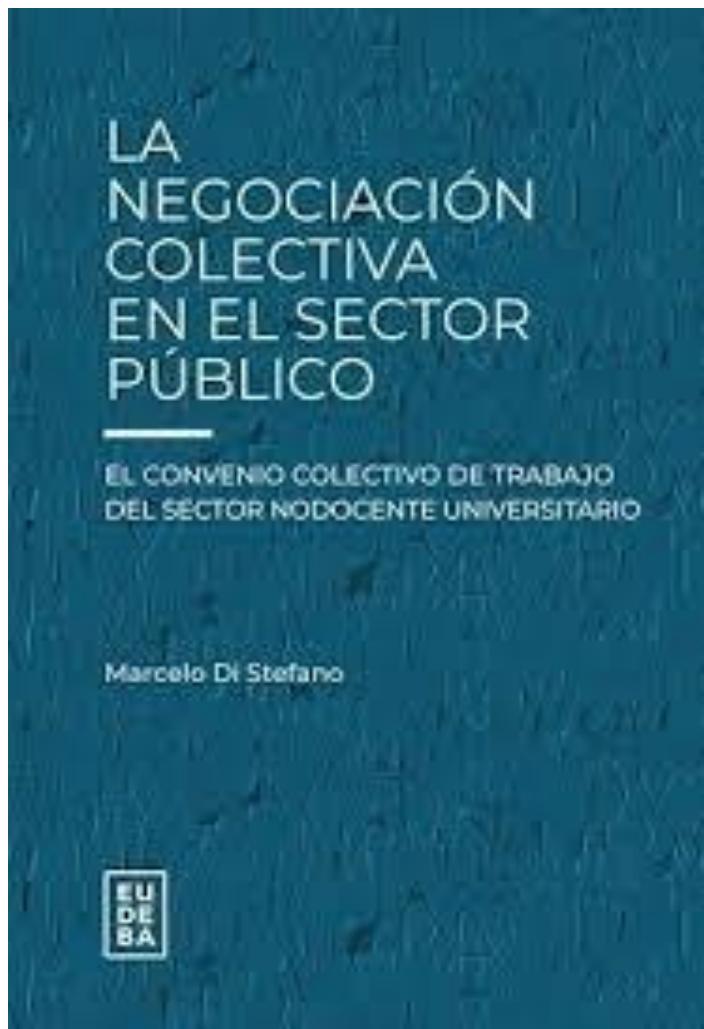
3



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.

4 y 5

Ambas partes, conforme a los principios de la OIT se reconocen mutuamente en pos de una negociación eficaz y, bajo el principio de buena fe, acuerdan establecer un sistema permanente de negociación colectiva.



A screenshot of a website page for 'Marcelo Di Stefano'. The header features a purple navigation bar with icons for social media and search. Below the header is a purple sidebar on the right. The main content area has a white background. At the top left of the content area is a small profile picture of a man with a mustache. To its right is the name 'MARCELO DI STEFANO' in bold capital letters, followed by the text 'Sitio especializado en derecho del trabajo y relaciones laborales.' in a smaller font. Below this is a horizontal menu bar with several links: 'INFORMACIÓN PERSONAL', 'NOTAS DE OPINIÓN', 'DISCURSOS', 'POLÍTICAS UNIVERSITARIAS', 'CCT 366/2006', 'CÁT. CBC UBA CLASES VIRTUALES', 'CÁT. CBC UBA LECTURAS', 'CÁT. CBC UBA PODCAST', 'FCE UBA CLASES VIRTUALES', 'CÁT. CBC UBA PRESENTACIONES', 'FCE UBA LECTURAS', 'FCE UBA PODCAST', 'FCE UBA PRESENTACIONES', 'AJU DERECHO UBA', and 'MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS'. At the bottom center is a large white hand cursor icon pointing towards the menu.