

10. COMISIONES PARITARIAS, AMBITOS DE ACTUACION Y REPRESENTACION, PRINCIPIOS GENERALES, NUEVAS NORMATIVAS (SERENOS, CHOFERES, ASISTENCIA SOCIAL)

Dr. Marcelo Di Stefano

1. COMISIONES PARITARIAS.

El Convenio Colectivo de Trabajo N.º 366/2006 crea diversas comisiones permanentes de carácter mixto, tanto en el ámbito general como –en su mayoría– replicables en los niveles de negociación particular. Estas comisiones tienen como finalidad garantizar la implementación y el desarrollo de acciones conjuntas que aseguren el cumplimiento de derechos y políticas establecidos en el convenio. Como señalamos en capítulos anteriores al referirnos a la Comisión de Interpretación del Convenio y Solución de Conflictos, estas instancias permiten dinamizar, actualizar y dar contenido efectivo a la letra del acuerdo colectivo. A continuación, abordaremos los aspectos fundamentales de una de estas comisiones:

1.1. Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (CCYMAT) – Artículos 114 a 118

El Título VII del convenio, denominado “Salud e Higiene”, establece la obligación de las universidades nacionales de cumplir con las normas que garanticen la integridad psico-física y la seguridad laboral del personal Nodocente (art. 114). Para ello, se dispone la creación de servicios de higiene y seguridad, tanto de carácter preventivo como correctivo, y el cumplimiento estricto de las disposiciones vigentes, asegurando la participación gremial en estas instancias.

Entre las responsabilidades que deben asumir las universidades empleadoras, se incluyen:

- Mantener en buen estado de conservación y funcionamiento los equipos, instalaciones, oficinas, herramientas y útiles de trabajo.
- Garantizar el adecuado estado de las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- Evitar la acumulación de residuos y elementos que puedan representar riesgos para la salud, mediante limpieza y desinfección periódica.
- Adoptar medidas para eliminar o aislar ruidos y vibraciones nocivas, y proveer elementos de protección cuando sea técnica y económicamente viable.
- Instalar equipamiento adecuado para afrontar riesgos de incendio y otros siniestros.
- Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad, especialmente en lo relativo a los riesgos específicos de sus tareas.
- Adoptar medidas de resguardo frente a sustancias peligrosas presentes en el ámbito universitario.
- Elaborar y aplicar un plan de evacuación y asignación de roles en caso de emergencias.

Por su parte, el artículo 115 establece las obligaciones del personal Nodocente en esta materia:

- Cumplir con las normas de seguridad e higiene, incluyendo el uso, conservación y cuidado de los equipos de protección personal y de trabajo.
- Conocer y respetar las normas de seguridad de la institución, promoviendo una actitud de colaboración y responsabilidad compartida.
- Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos dispuestos por la institución, que deberá invitar a la representación gremial a participar con sus profesionales si así lo considera.
- Conservar la señalética y avisos de seguridad, cumpliendo con sus indicaciones.
- Participar en la elaboración del programa de formación en higiene y seguridad, y asistir a los cursos que se impartan dentro de la jornada laboral.
- Denunciar, conforme a la legislación vigente, los accidentes o enfermedades laborales.

La Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, creada por el artículo 116, se constituye en el nivel general y está integrada por dos representantes de cada parte (CIN y FATUN), debiendo contar al menos con dos especialistas en medicina laboral.

El convenio prevé un mecanismo de financiamiento conjunto de las partes y contempla la posibilidad de requerir asistencia técnica a organismos especializados como la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo.

Una particularidad de esta comisión es que sus resoluciones tienen carácter obligatorio para todas las universidades nacionales. Sin embargo, esta disposición puede entrar en tensión con el principio de autonomía universitaria, lo que eventualmente podría requerir una evaluación jurídica más profunda.

El artículo 117 establece las funciones de la comisión:

- Elaborar un manual de instrucciones preventivas destinado a evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones del Título VII del convenio en todas las universidades nacionales, elevando dictámenes trimestrales a la Comisión Negociadora de Nivel General.
- Determinar las medidas necesarias para subsanar o mitigar situaciones de insalubridad o riesgo laboral, sobre la base de los informes elaborados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo o por comisiones internas de salubridad e higiene, en caso de que existieran.

El artículo 118, por su parte, y con mucho juicio establece que la compensación económica por el daño eventual debe ser restrictiva.

Desde nuestra perspectiva, la comisión general debería focalizar su accionar en la definición de criterios comunes, la promoción y financiamiento de políticas preventivas y de formación, y la articulación de acciones con comisiones similares en los niveles particulares.

Si bien el convenio no impone expresamente a las comisiones negociadoras de nivel particular la obligación de constituir sus propias CCYMAT, en la práctica muchas universidades han avanzado en este sentido, logrando establecer comisiones mixtas activas que cumplen un rol central en la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de ambientes laborales seguros y saludables.

1.2. Comisión Asesora de Capacitación (Artículos 119 al 130)

El Título VIII del Convenio Colectivo de Trabajo N.º 366/2006 establece los principios fundamentales de una política de capacitación permanente para el personal Nodocente. Según el artículo 119, las universidades nacionales deben ofrecer cursos que favorezcan el desarrollo personal y el mejor desempeño laboral de sus trabajadores.

Esta política tiene un carácter profesionalizante y está diseñada para atender las diversas necesidades formativas propias de la gestión y administración universitaria, un ámbito amplio y complejo.

Los objetivos generales (art. 120) son:

- a) Desarrollar competencias específicas para afrontar nuevos desafíos laborales.
- b) Fortalecer habilidades, conocimientos y experiencia.
- c) Favorecer la autonomía y reducir la necesidad de supervisión.
- d) Ampliar las oportunidades de promoción y crecimiento profesional.
- e) Mejorar la seguridad, la satisfacción en el trabajo y la realización personal.

La capacitación busca, además:

1. Aumentar la productividad mediante un mejor uso de los recursos.
2. Optimizar la gestión institucional ante los cambios del contexto actual.
3. Potenciar el aporte individual al cumplimiento de los objetivos de cada universidad.

Los planes de capacitación deben ser acordados en las comisiones paritarias particulares (art. 121), y el convenio destaca la importancia del compromiso personal en el proceso formativo (art. 122). También se garantiza el acceso gratuito a la educación formal y a las capacitaciones exigidas por la institución, autorizando su desarrollo

dentro de la jornada laboral (arts. 123 y 124).

Se promueve la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación (arts. 125 y 126), se establece que la capacitación debe valorarse especialmente en los concursos de promoción (art. 127), y se contempla la posibilidad de establecer incentivos económicos cuando así lo acuerden las partes (art. 128).

Las funciones de la **Comisión Asesora de Capacitación** establecidas en el artículo 129, son: asesorar, formular programas, coordinar acciones, gestionar fondos y auditar su uso. La integran cuatro miembros (dos por cada parte) y funciona bajo la dirección de la Comisión Negociadora de Nivel General.

Asimismo, esta Comisión tiene la facultad de auditar el uso de los fondos destinados a la capacitación (art. 130).

Creemos que es necesario profundizar el desarrollo de esta política en los niveles particulares. La negociación colectiva representa una oportunidad clave para impulsar la formación del personal Nodocente, y eso exige estructuras mixtas sólidas, con financiamiento adecuado y equipos capacitados que aseguren continuidad, orientación estratégica y calidad en las propuestas.

Desde mucho antes de la aprobación del Convenio N.º 366/2006, las organizaciones sindicales nodocentes – junto a la Federación Nacional– fueron protagonistas de las políticas de formación. Las universidades, en general, han acompañado el proceso, aunque pocas veces han tomado la iniciativa.

Las tecnicaturas en Gestión Universitaria marcaron el inicio de este camino, generando una masa crítica de trabajadores comprometidos con la formación permanente. Las licenciaturas consolidaron este avance y el próximo paso será el desarrollo de propuestas de posgrado y la creación de líneas de investigación propias del sector.

A nuestro entender, la Comisión Asesora de Capacitación debe asumir un rol más activo y estratégico, fortaleciendo la cooperación entre universidades y sindicatos, promoviendo la investigación, los espacios de reflexión académica, la internacionalización y la movilidad del personal.

2. AMBITOS DE ACTUACION Y REPRESENTACION (Artículos 1 a 5)

El Convenio Colectivo N.º 366/2006 fue suscripto por la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN), que actúa en todo el país conforme a su personería gremial N.º 1394/74, y por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), que representa a las universidades nacionales según lo dispuesto en su Acuerdo Plenario N.º 784/10 –art. 1.

El régimen de negociación colectiva para el sistema universitario nacional se rige por las leyes N.º 24.185, 24.447 y 24.521, y por el sistema especial establecido en el Decreto N.º 1007/95.

El ámbito de aplicación personal del convenio incluye a todo el personal Nodocente de las universidades nacionales, sin distinción de situación de revista, agrupamiento o nivel escalafonario, exceptuando al personal de conducción política y a los docentes –art. 2.

En el acuerdo de modificación del Convenio (aún no homologado), FATUN y el CIN acordaron denominar al colectivo representado mediante un solo término: “Nodocente”, por considerarlo representativo de su identidad y función en la universidad.

Se trata de un convenio de actividad, de carácter vertical, por lo cual su ámbito de aplicación territorial abarca todo el país, en cada universidad nacional donde haya trabajadores Nodocentes –art. 3.

La vigencia temporal del convenio es de dos años a partir de su homologación. Sin embargo, rige el principio de ultraactividad, por el cual sus disposiciones continúan aplicándose hasta que un nuevo acuerdo lo reemplace –arts. 4 y 5.

Ambas partes, en línea con los principios establecidos por la OIT, se reconocen mutuamente como interlocutores válidos para establecer un sistema permanente de negociación colectiva basado en el principio de buena fe.

3. PRINCIPIOS GENERALES (Artículos 6 a 20)

El extenso Título II del convenio establece principios generales, declaraciones compartidas y obligaciones

de las partes, que sirven como base para todo el articulado posterior. El artículo 6 plantea como objetivo común la modernización del sistema universitario, basada en la capacitación permanente del personal Nodocente y en la mejora de la eficiencia del servicio.

Estos fines se vinculan con los principios establecidos en el artículo 15, que orientan la interpretación del convenio bajo valores de solidaridad y colaboración, asegurando continuidad, seguridad, calidad y eficiencia en el servicio público que prestan las universidades nacionales.

Igualdad, no discriminación y violencia laboral

El artículo 7 prohíbe toda forma de discriminación entre trabajadores por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, ideas políticas o gremiales, edad u otras causas, y obliga al empleador a garantizar igual trato ante situaciones iguales.

Sin embargo, ya en el momento de su aprobación (2006), el convenio mostraba un rezago frente a otras normativas, como el convenio colectivo de la Administración Pública Nacional (1999), que incluía avances significativos en cuestiones de género, igualdad de oportunidades y violencia laboral, a través de las Comisiones de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).

El acuerdo de modificación del convenio (aún no homologado) propone una redacción más amplia y actualizada del artículo 7. En ella, las partes se comprometen a eliminar toda norma, práctica o acción que genere discriminación arbitraria por razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, apariencia física, lugar de residencia o cualquier otra condición que afecte la igualdad de trato y oportunidades, tanto en el acceso al empleo como durante la relación laboral.

Además, se acuerda adoptar medidas –permanentes o temporales– para eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y se asume el compromiso de promover la equidad de género en el empleo.

En la misma línea, el acuerdo incorpora un nuevo artículo 15 bis, que establece el deber de implementar acciones para prevenir la violencia laboral. Define esta última como cualquier acción u omisión reiterada, basada en el abuso de autoridad, jerarquía o influencia, que degrade las condiciones laborales y afecte la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras. Se asigna a cada universidad la responsabilidad de garantizar un entorno libre de este tipo de situaciones.

Esta nueva redacción representa un avance en el reconocimiento de las desigualdades, en especial las de género, y plantea la necesidad de desarrollar políticas activas. Sin embargo, sigue siendo una declaración de principios, sin estructuras concretas ni mecanismos específicos de prevención, resguardo, investigación y sanción.

Consideramos necesario que una futura revisión del convenio incluya la creación de ámbitos permanentes para la promoción de la igualdad, la prevención del acoso y la violencia laboral, y la protección de las víctimas. Proponemos la creación de una comisión paritaria nacional, con su correlato en cada universidad, y un sistema articulado a nivel nacional, que integre también al sector docente y estudiantil, con perspectiva de derechos, enfoque de género y mecanismos eficaces de actuación.

Facultades, derechos y deberes de las partes (Artículos 8 a 14)

Artículo 8

Reconoce la facultad de dirección por parte del empleador, que debe ejercerse de manera responsable y respetuosa de los derechos del personal Nodocente.

Artículo 9

Establece el principio de respeto mutuo entre las partes, desde el plano nacional (FATUN y CIN) hasta el nivel local (universidades y sindicatos de base).

Artículo 10

Dispone el deber de publicidad de toda información relativa a la relación de empleo público, garantizando su conocimiento por todas las partes.

Artículo 11

Enumera los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras Nodocentes, que luego se desarrollan

en el resto del convenio:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación continua.
- e) Libertad sindical y negociación colectiva.
- f) Licencias y justificaciones.
- g) Renuncia.
- h) Jubilación o retiro.
- i) Condiciones de higiene y seguridad laboral.
- j) Derecho a la información (Recomendación 163 de la OIT).
- k) Asistencia social para el trabajador/a y su familia.
- l) Compensaciones e indemnizaciones.
- m) Derecho a recurrir decisiones.
- n) Participación a través de las organizaciones sindicales.

Esta lista no es taxativa: se suman derechos reconocidos por tratados internacionales, la Constitución Nacional, convenios OIT, acuerdos paritarios y normativas universitarias.

Se destaca la reciprocidad entre derechos y deberes: el ejercicio de derechos debe ser responsable, para no afectar el interés general del colectivo de trabajo.

Artículo 12

Enumera los deberes de los trabajadores/as:

- a) Prestar el servicio con eficiencia y capacitación.
- b) Mantener conducta ética y respetuosa.
- c) Responder por el rendimiento de su área.
- d) Respetar y hacer cumplir el orden jurídico vigente.
- e) Cumplir órdenes jerárquicas válidas.
- f) Guardar fidelidad y discreción en sus funciones.
- g) Denunciar hechos perjudiciales a la institución.
- h) Prestar declaración en sumarios si es citado/a.
- i) Someterse a exámenes psicofísicos según normativa.
- j) Permanecer en el cargo hasta 30 días tras la renuncia, si no es aceptada o reemplazado/a.
- k) Excusarse en casos que impliquen parcialidad.
- l) Cuidar los bienes de la institución.
- m) Respetar la vía jerárquica en trámites.
- n) Cumplir con las normas sobre incompatibilidades.
- o) Declarar su situación patrimonial cuando corresponda.

Artículo 13

Establece prohibiciones específicas:

- a) Patrocinar trámites de terceros vinculados con sus funciones.
- b) Prestar servicios a empresas vinculadas con la universidad.
- c) Recibir beneficios de contratos universitarios.
- d) Usar sus funciones con fines ajenos o políticos.
- e) Aceptar dádivas u obtener ventajas indebidas.
- f) Representar a terceros contra la universidad.
- g) Discriminar por cualquier causa.
- h) Usar el patrimonio universitario con fines personales.

Artículo 14

Obliga a las universidades, como empleadoras, a:

- a) Cumplir normas de higiene y seguridad laboral.
- b) Garantizar ocupación efectiva según calificación.
- c) Respetar leyes laborales, el convenio y la seguridad social.
- d) Realizar los aportes previsionales y sindicales en tiempo y forma.
- e) Entregar certificado de trabajo al finalizar la relación laboral o cuando sea solicitado con causa.
- f) Reintegrar gastos laborales autorizados.
- g) Garantizar la dignidad del trabajador y evitar controles arbitrarios.
- h) No modificar condiciones laborales con fines sancionatorios.
- i) Asegurar formación con igualdad de acceso.
- j) Informar mensualmente a los sindicatos sobre cambios en la situación de revista que afecten derechos u obligaciones sindicales.

4. NUEVA NORMATIVA PARA LA ACTIVIDAD DE SERENOS, SEGURIDAD Y VIGILANCIA

Hasta ahora, el convenio colectivo sólo regulaba la jornada laboral diurna en días hábiles, dejando en manos de la Comisión Paritaria General la reglamentación de la jornada atípica, incluyendo fines de semana y feriados (art. 74). Si bien ya se trató este punto, lo retomamos aquí por su importancia, ya que abarca a un amplio grupo de trabajadores.

Los horarios atípicos afectan a quienes se desempeñan como serenos, personal de vigilancia y también a trabajadoras y trabajadores del área asistencial y de servicios que cumplen funciones los 365 días del año, como en hoteles universitarios, colonias de vacaciones, radios, instalaciones deportivas, etc.

A partir de varios congresos nacionales de FATUN, se definió la necesidad de establecer una regulación específica para este colectivo. El acuerdo de modificación del convenio —aún no homologado— incorpora cuatro nuevos artículos (aún sin numeración definitiva), que transcribimos a continuación con numeración provisoria:

1. Capacitación y rotación:

Las tareas de seguridad y vigilancia exigen una capacitación continua. La universidad deberá contar con un plan estratégico para ello. La rotación de tareas y lugares de trabajo será definida en las paritarias particulares.

2. Jornada laboral:

La jornada será de 8 horas diarias para cubrir turnos de 24 horas, con carácter rotativo. Se podrán acordar otras modalidades en paritarias particulares. En todos los casos deberán otorgarse 8 francos mensuales. Las horas que excedan lo establecido en el art. 74 del convenio se liquidarán con un recargo del 20%.

3. Falta de relevo:

Dada la especificidad de la tarea, si no se presenta el relevo, el trabajador/a podrá continuar por un turno más, con recargo del 50% o, en su defecto, un franco compensatorio de una jornada y media. Esta situación podrá darse hasta dos veces por mes y no debe ser obligatoria: el trabajador/a puede negarse a cubrir el turno, siendo responsabilidad de la universidad garantizar la cobertura.

4. Uniformes y ropa de trabajo:

La provisión de vestimenta adecuada será responsabilidad de la universidad, conforme a lo que se acuerde en las paritarias particulares.

Celebramos este avance en la regulación de tareas docentes con características específicas. También consideramos fundamental avanzar en normativas similares para el personal asistencial hospitalario.

Sobre el articulado propuesto, si bien es un paso importante, creemos que requiere algunos ajustes que pueden tratarse en paritarias particulares. Por ejemplo, insistimos en que el reemplazo por falta de relevo no debe ser obligatorio, y que la forma de compensación (dinero o franco) debe ser una elección del trabajador/a, no de la universidad.

5. NUEVA NORMATIVA PARA LA ACTIVIDAD DE CHOFERES

Otro de los avances del acuerdo de modificación del convenio colectivo entre FATUN y el CIN —aún no homologado— se refiere al régimen laboral del personal chofer. El nuevo artículo, todavía sin numeración asignada, establece:

1. La jornada mensual del personal chofer (de media o larga distancia) será de 148 horas mensuales.
2. Las horas que excedan ese total se abonarán con un recargo del 40%.
3. Las horas nocturnas (de 21 a 6 hs) se computarán a razón de 1 hora y 8 minutos por cada hora efectivamente trabajada.
4. Los francos mensuales deberán ser comunicados con al menos 72 horas de antelación.
5. El descanso entre jornadas no podrá ser menor a 12 horas en el lugar de residencia del trabajador/a, ni inferior a 10 horas si se encuentra fuera de ella. La jornada deberá cumplirse de forma continua.
6. El trabajo en feriados o francos deberá liquidarse como hora extra, con un 100% de recargo.
7. Cada universidad deberá definir, según sus características particulares, los criterios para distinguir entre corta, media y larga distancia.

Este avance es positivo, aunque sería deseable que el artículo hiciera referencia expresa a la intervención de las comisiones paritarias de nivel particular para ajustar su aplicación a las realidades locales.

6. NUEVA NORMATIVA EN MATERIA DE ASISTENCIA SOCIAL

El acuerdo de modificación también incorpora un nuevo artículo sobre asistencia social, reconociendo el derecho de los trabajadores/as a recibir apoyo ante situaciones personales que afecten su desempeño. El texto propuesto establece:

Las universidades deberán facilitar el acceso a programas de asistencia o reinserción laboral para trabajadores/as que atraviesen problemáticas que interfieran con su desempeño habitual.

Esta tarea deberá realizarse con la colaboración del sindicato correspondiente, incluyendo la incorporación del trabajador/a a programas ya existentes o a crear, dentro del ámbito de sus funciones.

El artículo es amplio y no enumera casos específicos, pero se entiende que incluye situaciones vinculadas a adicciones, alcoholismo, trastornos alimentarios, fobias sociales, entre otros.

Aunque no establece medidas concretas, plantea la necesidad de una respuesta conjunta y responsable entre las universidades y las organizaciones sindicales, priorizando la atención y reinserción del trabajador/a.

Este enfoque representa un avance, pero aún queda camino por recorrer: es importante que desde las comisiones paritarias particulares, y también a nivel nacional, se desarrollen políticas de prevención y contención, en coordinación con las obras sociales y servicios de salud. Sería valioso incorporar la posibilidad de licencias especiales que permitan el tratamiento adecuado de estas situaciones, evitando su estigmatización.