

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

Introducción,  
marco teórico  
y articulado





*Donde no existan condiciones mínimas, ni negociación colectiva, ni organización de los trabajadores y donde la relación laboral sea, por la vía de los hechos, completamente “unilateral”, claramente hay pérdida de derechos.*



Federación Nacional de Docentes,  
Investigadores y Creadores Universitarios

# CCTDOCENTE

## CONVENIO COLECTIVO PARA LOS DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

### INDICE

<b>INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO</b> .....	7
---	---

#### **CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Partes contratantes.....	15
Artículo 2.- Ámbito personal y territorial de aplicación.....	15
Artículo 3.- Vigencia .....	16
Artículo 4.- Objetivos generales.....	16

#### **CAPITULO II: DEL PERSONAL DOCENTE**

Artículo 5.- Requisitos para el ingreso.....	16
Artículo 6.- Carácter del personal docente .....	16
Artículo 7.- Categorías docentes.....	17
Artículo 8.- Funciones.....	17
Artículo 9.- Tiempo de Dedicación.....	18
Artículo 10.- Resolución de diferendos .....	18

#### **CAPITULO III: DE LA CARRERA DOCENTE**

Artículo 11.- Ingreso a carrera docente .....	18
Artículo 12.- Permanencia .....	18
Artículo 13.- Ascenso y Promoción .....	19
Artículo 14.- Cobertura de vacantes.....	19
Artículo 15.- Situaciones Especiales.....	19

#### **CAPITULO IV – DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDAD. REGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 16.- Principio de la buena fe .....	20
Artículo 17.- Facultad de dirección.....	20
Artículo 18.- Derechos políticos.....	20
Artículo 19.- Prohibición .....	20
Artículo 20.- Provisión de medios para la realización de sus funciones .....	20
Artículo 22.- Erradicación de toda forma de violencia laboral.....	20
Artículo 23.- Erradicación de toda forma de discriminación.....	21
Artículo 24.- Deber de ocupación.....	21
Artículo 25.- Remuneración.....	21
Artículo 26.- Perfeccionamiento docente .....	21

Artículo 27.- Año Sabático .....	21
Artículo 28.- Deberes de los docentes .....	22
Artículo 29.- Prohibiciones.....	22
Artículo 30.- Deberes del empleador.....	22
Artículo 31.- Régimen de incompatibilidades.....	23
Artículo 32.- Régimen disciplinario .....	23

## **CAPITULO V: DE LAS REMUNERACIONES**

Artículo 33.- Retribución mensual .....	24
Artículo 35.- Relaciones entre las remuneraciones de las dedicaciones docentes universitarias.....	25
Artículo 36.- Bonificación por antigüedad .....	25
Artículo 37.- Adicionales .....	25
Artículo 38.- Adicional por título .....	25
Artículo 39.- Adicional por Riesgo Laboral .....	26
Artículo 40.- Adicional por zona desfavorable .....	26
Artículo 41.- Adicional a la efectiva y excluyente dedicación a la docencia universitaria .....	26

## **CAPITULO VI - JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE**

Artículo 42.- Jerarquización de la labor docente .....	27
Artículo 43.- Condiciones funcionales .....	27

## **CAPITULO VII: LICENCIAS JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS**

Artículo 44.- Generalidades .....	27
Artículo 45.- Licencia anual ordinaria .....	28
Artículo 46.- Licencias por enfermedad y accidentes .....	29
Artículo 47.- Acreditación – Junta Médica .....	30
Artículo 48.- Licencias especiales .....	31
Artículo 49.- Licencias extraordinarias .....	33
Artículo 50.- Justificación de inasistencias .....	37
Artículo 51.- Franquicias .....	37
Artículo 52.- Vencimiento por cese .....	38

## **CAPITULO VIII: DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO**

Artículo 53.- De las condiciones y ambiente de trabajo .....	38
Artículo 54.- Obligaciones de las Instituciones Universitarias Nacionales .....	39
Artículo 55.- Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General .....	40
Artículo 56.- Objetivo de la Comisión .....	41
Artículo 57.- Funciones de la Comisión .....	41
Artículo 58.- Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular .....	42
Artículo 59.- Funciones.....	42
Artículo 60.- Participación en la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular .....	43



Artículo 61.- Decisiones .....	43
<b>CAPITULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN</b>	
Artículo 62.- Causales .....	44
Artículo 63.- Jubilación o retiro .....	44
<b>CAPITULO X: RELACIONES PROFESIONALES</b>	
Artículo 64.- Representación gremial .....	44
Artículo 65.- Licencia gremial .....	44
Artículo 66.- Cuota sindical .....	45
Artículo 67.- Delegados .....	45
Artículo 68.- Cartelera gremial .....	45
<b>CAPITULO XI: NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO</b>	
Artículo 69.- Condiciones más favorables .....	45
Artículo 70.- Comisión Negociadora de Nivel Particular (CNNP) .....	45
Artículo 71.- Comisión de Seguimiento e Interpretación (CSI) .....	45
Artículo 72.- Concurrencia de normas – Principio de .....	46
<b>DISPOSICION</b>	
Artículo 73.- Docentes Interinos .....	47
Artículo 74.- Programa de fortalecimiento .....	47
Artículo 75.- Previsión presupuestaria .....	48
<b>ANEXO</b>	
<b>DOCENTES PREUNIVERSITARIOS</b>	
Artículo 1.- Aplicación del Convenio .....	49
Artículo 2.- Categorías, Niveles y Funciones del Personal Docente de Nivel Preuniversitario.....	49
Artículo 3.- Duración referencial de la hora cátedra .....	54
Artículo 4.- Niveles Preuniversitarios. Categorías.....	54
Artículo 5.- Relaciones del nomenclador .....	56
Artículo 6.- Aplicación del nomenclador .....	56
Artículo 7.- Aplicación del nomenclador para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector.....	56
Artículo 8.- Aplicación de las denominaciones o categorías .....	56

---

**Convenio Colectivo de Trabajo para los  
Docentes de las Universidades Nacionales**

Esta publicación se terminó de imprimir en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en  
Noviembre de 2014.

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS LABORALES

Antes de ingresar al articulado del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) consideramos oportuno hacer una breve introducción sobre la evolución histórica de los derechos de los trabajadores y un análisis de la actual coyuntura; para luego explorar la evolución jurídica de las relaciones de empleo público, con el propósito de que sirva de marco teórico para poder realizar una valoración de los alcances, logros y límites del CCT de los y las Docentes de las UUNN.

---

## BREVE INTRODUCCIÓN HISTÓRICA SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Al comienzo de la era capitalista, los empleadores pretendieron que el Contrato de Trabajo fuera como un contrato civil y se rija por los principios del Derecho Civil. Dichos contratos se fundamentaban en el “principio de igualdad y libertad de las partes para contratar”. La finalidad de los empleadores era (y es todavía) que la relación laboral se rija por las leyes de la oferta y la demanda, reduciendo al trabajador a una simple “mercancía”; teniendo un dominio casi absoluto a la hora de establecer las condiciones de trabajo. A esta subordinación de la relación laboral a criterios economicistas y a la aceptación de que la potestad del empleador impone todas las condiciones de trabajo se le llamó “mercantilización” y “unilateralidad” de la relación laboral; que fue el paradigma dominante de la organización del trabajo durante el siglo XIX y que generaron los movimientos que dieron origen a la organización de la clase trabajadora.

El aumento de la lucha y la organización de los trabajadores y trabajadoras en gremios y asociaciones sindicales forzó entre otras cosas a la creación de una nueva rama jurídica: el “**Derecho del Trabajo**”; que parte de supuestos diferentes a los del

Derecho Civil, donde se destacan: 1) el reconocimiento de la “desigualdad” de las partes al contratar, la existencia de un poder “asimétrico” que favorece claramente al empleador; y 2) un estado de necesidad del trabajador, al que le urge obtener un salario para alimentar a su familia.

Con esta dinámica se desarrolló la historia de las relaciones entre empleadores y trabajadores, donde se destacan las disputas por el control de la producción y las condiciones de trabajo; sobre la estabilidad o eventualidad del empleo y sobre el salario. Casos emblemáticos de estas disputas fueron la jornada de 8 horas, el salario mínimo, vital y móvil; la prohibición de pago en especies, la inembargabilidad, etc.

Un hito fundamental en el cambio de las relaciones sociales es el reconocimiento otorgado a los derechos laborales en el siglo XX, que por influencia e importancia cada vez mayor del movimiento obrero; como por el crecimiento en Europa de los partidos “obreros” y “socialistas” imbuidos de los pensadores socialistas y la filosofía marxista, y también por el aporte de la iglesia católica; con su encíclica “rerum novarum”, se les otorgó a los derechos laborales “jerarquía constitucional”; dando lugar a un nuevo modelo de Estado Nacional que tuvo por objeto la protección del trabajador. En

nuestro país la recepción de estos nuevos principios sociales se plasmó, primero en la Constitución Nacional de 1949 durante el primer Gobierno Peronista, y posteriormente con la incorporación del Art. 14 bis en la CN de 1957 que comienza diciendo: “El trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes”. En la actualidad y como consecuencia de la evolución de dichos derechos se reconoce al derecho al trabajo digno como un derecho inalienable de la persona humana, dando lugar a una nueva rama denominada “derechos humanos laborales”.

De esta manera, la respuesta que los trabajadores articularon al calor de más de un siglo de lucha a la imposición de un modelo laboral caracterizado por la “unilateralidad” y “mercantilización” impuesto durante fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, se caracterizó por la conquista de un nuevo conjunto de derechos que conformaron un nuevo plexo normativo, que dieron origen al “Estado Social de Derecho” o “Constitucionalismo Social”. El mencionado modelo estatal creó e institucionalizó dos herramientas, que analizaremos a continuación:

- La primera es un régimen legal general que establece condiciones mínimas a las relaciones laborales; en nuestro país el marco jurídico mínimo es la **Ley de Contrato de Trabajo (LCT)**, y
- La segunda, en lo salarial es el **Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM)**. Esta importa en la creación de un sistema de “Negociación Colectiva”, que establece las condiciones para que empleadores y trabajadores negocien desde las condiciones de labor, *salarios* y

*estabilidad en el empleo*; con el límite de que “ningún acuerdo puede otorgar menos derechos que el régimen general”.

La lucha de la clase trabajadora logró, producto de la utilización de su poder de negociación - que nace de su organización - que se sancionen leyes y convenios colectivos que avanza considerablemente en “des-mercantilizar” y “bilateralizar” las relaciones laborales. Sobre esta pelea entre trabajadores y empleadores descansó el modelo social de “Estado de Bienestar” o “Justicia Social” que se construyó, con avances y retrocesos, hasta la década del 90.

En la actualidad la resistencia de los trabajadores que defienden las leyes laborales y los Convenios Colectivos se ha convertido en un escollo importante para el avance del modelo “neo-liberal” o modelo “desregulador”. Es por ello que el nuevo paradigma de los sectores dominantes es la expansión de relaciones laborales de trabajo no registrado, el trabajo precarizado, el trabajo eventual, y aún el trabajo gratuito.

**Donde no existan condiciones mínimas, ni negociación colectiva, ni organización de los trabajadores y donde la relación laboral sea, por la vía de los hechos, completamente “unilateral”, claramente hay pérdida de derechos.**

**Dicha situación la padecen en nuestro país, más de un tercio de los trabajadores y trabajadoras que, víctimas de métodos fraudulentos, son despojados de sus derechos laborales y sociales.**

## LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO: ENTRE EL DERECHO ADMINISTRATIVO Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Como es sabido, existe una resistencia de las autoridades universitarias a reconocer a la relación Docente-Universidad como una relación laboral. Al igual que el Estado de comienzos del siglo XIX, las Universidades Nacionales en su calidad de organismos públicos, adhirieron a la vieja tradición que consideraba a la relación de empleo público como una relación propia del “derecho administrativo” y no del “derecho del trabajo”.

Dicha “tradición” consiste en negar la condición de “trabajador” al agente público, en nuestro caso al Docente, considerándolo un simple “administrado” o “servidor público”. Es importante señalar que para las Universidades en tanto sujeto empleador, la **RELACIÓN ADMINISTRATIVA** posee como principal característica ser: **1) legal** (proviene de una ley sancionada por el Congreso y no es fruto de una negociación o de un acuerdo de partes), **2) unilateral** (expresa la voluntad del Estado y solo tiene en cuenta sus intereses y ante la cual los “administrados” se deben subordinar), y **3) objetiva** (no admite que se modifique mediante una negociación ya que solo se puede modificar mediante la sanción de otra ley que la reemplace).

La mencionada concepción jurídica que sostiene el “carácter administrativo” de la “relación de empleo público” es por lo tanto altamente desfavorable a los trabajadores, y ha logrado que en muchos ámbitos públicos los trabajadores la acepten de manera “natural”.

Como mencionamos anteriormente, en oposición a esta concepción surgió otra opuesta durante el Siglo XX, que se denominó **CONSTITUCIONALISMO SOCIAL**, por el cual los derechos sociales adquieren jerarquía constitucional. El nuevo derecho del trabajo establece, entre otras cosas, que las principales características de la relación laboral son: **1) convencional** (proviene de un acuerdo entre partes y no surge de una ley o de un deber legal), **2) bilateral** (se tienen en cuenta las necesidades y aspiraciones de cada una de las partes intervinientes, esto es empleador y trabajador, donde debe existir un equilibrio económico entre el trabajo realizado y el salario percibido), y **3) onerosa** (uno de los fines del contrato es que el trabajador perciba un salario para hacer frente a sus obligaciones familiares, por lo cual la empleadora no puede modificar el salario en perjuicio del trabajador).

A pesar del enorme avance en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, decimos que continúa imperando en numerosos estamentos estatales, entre ellos las Universidades Nacionales, la concepción administrativista, importando ello una gran contradicción; ya que mientras se les reconoce a los Docentes Universitarios y Preuniversitarios el derecho a constituir organizaciones gremiales, el derecho a realizar huelgas y medidas de acción directa, a negociar condiciones de trabajo y cuestiones relativas al salario, etc, las autoridades universitarias se negaban de manera sistemática a reconocer el derecho de dichas organizaciones gremiales a “concertar Convenios Colectivos de Trabajo”. De este modo, pretendieron mantener el carácter “unilateral” de la relación laboral que une a Docentes

y Universidades, y poder así modificar desde la cuestión salarial hasta las condiciones de trabajo.

## **EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA DOCENCIA DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES**

En el año 1953 se sanciona la Ley N° 14.250, que establece la negociación colectiva en el sector privado. Producto de la concepción estatal autoritaria antes mencionada, los trabajadores del ámbito estatal y sus organizaciones gremiales tuvieron que esperar casi 50 años para que se sancione la primera ley de negociación colectiva que les reconozca el derecho constitucional a “concertar convenciones colectivas de trabajo”. Casualmente fue la Ley N° 23.929 del año 1991, la que estableció las reglas para la “negociación colectiva para los trabajadores docentes”.

En el año 1995, durante los meses de junio y julio se crean dos normas que van a impactar fuertemente en el sector Docente de las UUNN. La primera es el Decreto PEN N° 1007/95, que implanta “pautas para la negociación colectiva en las Universidades Nacionales”, estableciendo se debe crear la “Comisión Negociadora del Sector Docente y la Conformación de la Comisión Negociadora del Sector No Docente”. Aún cuando cuestionamos desde la Federación, por entonces la CONADU, el espíritu de este Decreto que venía a instalar un mecanismo de paritarias segmentadas, articuladas en dos niveles (general y particular), y relegaba a la discusión en cada Universidad de los Docentes Preuniversitarios, asumimos que era la posibilidad de contar por primera vez, con un marco legal para lograr un Convenio

Colectivo de Trabajo para los Docentes de las UUNN, donde se determina quienes pueden ser partes, qué materias están sujetas a negociación, etc.

Un mes después de este decreto se sanciona la Ley N° 24.521, más conocida como Ley de Educación Superior (LES), rechazada por la inmensa mayoría de la comunidad universitaria. La LES en su Capítulo 2 denominado “De la Autonomía, su alcance y sus garantías”, mencionaba como atribuciones de las Instituciones Universitarias: “Establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente” (art. 29 inc. H). De esta manera, casi simultáneamente, y a pesar del impulso a la negociación colectiva otorgado por el Decreto 1007/95, las Universidades Nacionales contaron, gracias a la LES, con una herramienta legal para esquivar la obligación de negociar Convenios Colectivos de Trabajo, y de esta manera continuar estableciendo de manera “unilateral” las condiciones de admisión, permanencia y promoción del personal Docente.

La lucha Docente por esos años transitó por la exigencia de derogación de la LES y por la inmediata convocatoria a paritarias para comenzar a debatir el Convenio Colectivo de Trabajo. Así fue como en el año 1998 lográbamos firmar con la patronal (Consejo Interuniversitario Nacional) el primer Acuerdo Paritario que fijaba a nivel nacional algunas pautas de la relación laboral Docente-Universidad, como categorías de la planta docente universitaria, cargas horarias, régimen de incompatibilidades, funciones y obligaciones docentes, perfeccionamiento docente, y estructura salarial. También por vez primera, y en función de la Ley de Presupuesto N° 24938/97,

se acordaba la distribución de la primera etapa de un Plan Plurianual de Inversiones que el Estado destinaba a Salarios de Docentes de las Universidades Nacionales. Es importante destacar que aquellos aumentos salariales abarcaron tanto a Docentes Universitarios como a Preuniversitarios. Este Acuerdo Paritario sería posteriormente homologado y publicado en el Boletín Oficial como Decreto PEN N° 1470/98. Actualmente está vigente y sirvió de insumo para el presente CCT.

## LOS FALLOS DE LA CSJN.

Pero el retroceso circunstancial que significó la LES en la lucha por lograr un CCT de la Docencia de las UUNN, se dio en un marco de crecimiento de las organizaciones gremiales de base y de la CONADU (por entonces éramos una única Federación Nacional) en la lucha en defensa de la Educación Pública y el reconocimiento de los derechos docentes.

Paralelamente, la negativa de las Universidades Nacionales a reconocer el derecho a concertar Convenios Colectivos de Trabajo a las organizaciones gremiales docentes, las iba colocando en la ilegalidad. Decimos esto porque se violaban, además de las disposiciones de la Constitución Nacional y su art. 14 bis, los Convenios N° 151 (Relaciones de Trabajo en la Administración Pública) y N° 154 (Promoción de la Negociación Colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incorporados a la Constitución Nacional en la reforma del año 1994.

Además de ello, la CSJN desde el año 2004, a través de sucesivos fallos, fue modificando la interpretación sobre las leyes que atañen al mundo del trabajo,

a la libertad sindical y a los derechos laborales de los agentes públicos. Concretamente el Fallo “*Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas*” establece que el principio protectorio enunciado en el Art.14 bis de la CN (“el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes”) abarca también a los agentes públicos, reconociéndolos por lo tanto, como sujetos portadores de derechos laborales. Dicha extensión de los derechos laborales para los trabajadores del sector público viene a dar la razón a aquellos dirigentes, delegados y activistas que desde hacía décadas luchaban por el reconocimiento de estos derechos.

Esta situación viene a quitar el manto de confusión sobre la interpretación jurídica de los derechos laborales constitucionales de los trabajadores del ámbito público y abre una nueva etapa en la pelea por la vigencia y aplicación de esos derechos, en ese camino se encuentra el presente CCT.

## EL DEBATE SOBRE LA “AUTONOMÍA UNIVERSITARIA” vs. LOS DERECHOS LABORALES

Uno de los argumentos jurídicos que las autoridades universitarias utilizan es la “autonomía universitaria”, y escudados en ella intentan justificar el hecho de que los Docentes de las UUNN tengan un régimen laboral “diferenciado” y no puedan ejercer el derecho a “concertar Convenios Colectivos de Trabajo”.

A su entender dicha “autonomía” funcionaría como un rango legal superior o una “patente de corso” que les habilitaría a establecer regímenes de trabajo con me-

nores derechos laborales que al resto de los trabajadores argentinos.

Sin dudas la “autonomía” es un elemento indispensable en la construcción de la identidad universitaria y es uno de los legados más importantes de la Reforma Universitaria del 1918. Dicha “conquista” política y académica, que constituye uno de los pilares del Sistema Universitario Nacional, tiene como objetivo evitar la injerencia de los poderes de turno, como salvaguarda para poder generar la libertad de cátedra y el pensamiento crítico y para aportar de esta manera en el camino de la construcción de una sociedad más libre, equitativa y democrática; que precisamente reconozca derechos, facilite su vigencia y efectivo ejercicio a aquellos sectores sociales que se ven despojados de ellos.

Precisamente por ello, los Docentes Universitarios y Preuniversitarios nunca han aceptado que se utilice un logro tan importante como la “autonomía universitaria” para violar derechos laborales, siendo que los derechos laborales son también derechos humanos, ya que son parte del derecho inalienable de todo ser humano a tener un trabajo digno.

En cuanto a la jerarquía jurídica de la “autonomía” respecto de las leyes laborales y Convenios Colectivos de Trabajo, diremos, en consonancia con la doctrina laboral, que la reforma constitucional de 1994 le otorgó jerarquía “supra legal” a los Convenios de la OIT N° 87, 98, 135, 151 y 154 por intermedio del art. 75 inciso 22 de la CN. Dichas normas completan el conjunto normativo relevante en materia de libertad sindical y negociación colectiva y le otorgan rango de derecho fundamental; situación que

hace que la “autonomía” no pueda ser esgrimida, en términos jurídicos, para no reconocer o no cumplir derechos de naturaleza laboral.

Esto es lo que sucede con el CCT 366/06 de los Trabajadores Universitarios (Trabajadores No Docentes), donde ha quedado claro que ninguna resolución de Consejo Superior de una Universidad Nacional puede modificar a la baja los acuerdos alcanzados en dicha Negociación Colectiva. Es importante que los Docentes sepan que para los Trabajadores No Docentes rige el mismo marco jurídico que para los Docentes, esto es la Ley N° 24.185, la Ley de Educación Superior, el Decreto 1007/95, etc.

En este sentido, entendemos que la “autonomía” es clave para defenderse del poder económico y político que quiere subordinar el conocimiento y utilizarlo para su exclusivo provecho. Pero también es claro que no debe ser esgrimida para precarizar el trabajo, ni para desconocer los derechos que los Docentes poseen en su calidad de Trabajadores.

## **EL ACUERDO PLENARIO CIN N° 748/10 Y LAS “RESERVAS”**

Los Rectores de las Universidades intentaron que el Acuerdo Plenario N°748/10, además de conformar la voluntad unificada de todas las Universidades Nacionales, rigiera como norma para las organizaciones gremiales. La intención de las empleadoras era que una vez aprobado el texto del Convenio Colectivo y una vez concluida la negociación paritaria, cada Universidad pudiera realizar RESERVAS si es que detectaban alguna contradicción con sus respectivos Estatu-

tos Universitarios y que el Convenio no se apruebe hasta tanto las mismas no sean incorporadas.

El mencionado “mecanismo AUTÓNOMO” impulsado por las UUNN, de doble aprobación y control por parte de la patronal, es contradictorio con el espíritu y finalidad del mecanismo de negociación colectiva que parte de la igualdad de partes, situación que fue claramente expuesta durante toda la negociación por la CONADU HISTÓRICA.

Ante esta maniobra impulsada por los Rectores, las organizaciones gremiales impulsaron de común acuerdo que en la redacción del Art. 1 quede claro que sólo se toma como válido el Acuerdo Plenario N° 748/10 en cuanto a la conformación unificada de la personería de la parte empleadora. De lo que se deduce que los términos del Acuerdo Plenario no son oponibles a las organizaciones gremiales de los Docentes Universitarios y Preuniversitarios.

## **CONCLUSIÓN**

Un Convenio Colectivo de Trabajo es la manifestación concreta de la correlación de fuerzas existente entre trabajadores y empleadores en un determinado momento histórico. Al estar imbuidos en el sistema capitalista que legaliza el despojo y la injusticia hacia los trabajadores, el CCT es siempre una obra inconclusa.

Pero un CCT también es una herramienta legal, que será la base de futuros

reclamos colectivos e individuales tanto en el ámbito administrativo como judicial, y en las luchas que se impulsen desde las organizaciones sindicales, y por ello vemos necesaria esta introducción o marco teórico para entender el devenir histórico y la evolución jurídica de la lucha de los Docentes Universitarios y Preuniversitarios.

Logrado el CCT se redobla el protagonismo de los activistas, delegados, dirigentes y organizaciones de base para discutir y reelaborar al calor de la lucha colectiva todos los elementos que los componen, encontrar sus virtudes y sus defectos y dar la disputa por la interpretación más favorable a los derechos de los Docentes de las Universidades Nacionales. En nuestro caso, el texto del presente CCT fue sometido a consideración de las Asambleas Docentes a lo largo y ancho del país, previo a que el máximo órgano de decisión de la Federación, su Congreso Extraordinario, otorgara mandato a los Paritarios para ratificar el texto debatido durante casi cuatro años.

Se trata de seguir peleando porque la relación laboral que une a Docentes y Universidades sea cada día más “bilateral” y menos “unilateral”, como lamentablemente lo ha sido hasta ahora.

Como decíamos anteriormente, el CCT cierra una etapa y abre otra, plagada de nuevos desafíos que requerirán del estudio, la preparación, el protagonismo y la audacia de todos los que construimos cotidianamente la CONADU HISTÓRICA.

**Juan Pablo Ruiz (Abogado, UNC)**  
**Noviembre 2014**



# CCTDOCENTE

## CONVENIO COLECTIVO PARA DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS NACIONALES

### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1.- Partes contratantes**

Por los docentes se presentan CONADU, personería gremial N° 1517/93, con domicilio en Pasco N° 255, C.A.B.A. y CONADU HISTÓRICA, con personería gremial N° 1755/08, con domicilio en Sarandí N° 1226 C.A.B.A. FEDUN, personería gremial N° 1686/06, con domicilio en Azcuénaga N° 770 C.A.B.A., UDA personería gremial N° 1477/85, con domicilio en Otamendi 28 C.A.B.A., CTERA personería gremial N° 1515/85, con domicilio en Chile N° 654 C.A.B.A. y FAGDUT personería gremial N° 1527/93, con domicilio en Zeballos N° 1360/64, ciudad de Rosario, Pcia de Santa Fe, cada una en los términos y alcance de sus respectivas personerías gremiales en adelante la PARTE TRABAJADORA; y las Instituciones Universitarias Nacionales, representadas en forma unificada por los Paritarios designados por el Consejo Interuniversitario Nacional en virtud del Acuerdo Plenario del CIN N 748/10, constituyendo domicilio a los efectos legales en calle Pacheco de Melo N° 2084, C.A.B.A., en adelante la PARTE EMPLEADORA, convienen en celebrar el presente convenio colectivo, de acuerdo al art. 14 bis de la Constitución Nacional, los Convenios 151 y 154 de la OIT, las Leyes 23.929, 24.185, 24.447, 24.521, el Decreto Reglamentario N° 1007/95 y el Dcto. N° 1470/98.

#### **Artículo 2.-Ámbito personal y territorial de aplicación**

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la República Argentina, y comprende a todos los/las docentes (en adelante “docentes”), de nivel universitario de pregrado y/o grado dependientes, de las Instituciones Universitarias Nacionales que se adhirieron a la Negociación Colectiva unificando su personería, de las Instituciones Universitarias Nacionales que fueron creadas con posterioridad a dicho acuerdo, como así también las que se creen luego de la suscripción del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 3.- Vigencia**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial y por el término de dos años.

Transcurrido el término de vigencia, se mantendrán subsistentes las condiciones acordadas en el presente, hasta tanto el nuevo Convenio Colectivo entre en vigor.

### **Artículo 4.- Objetivos generales**

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto lograr el reconocimiento efectivo de los derechos y obligaciones laborales, en aras del mejoramiento de la calidad de la enseñanza, la inclusión educativa, la investigación, la extensión, la vinculación tecnológica, la transferencia de conocimiento, el voluntariado universitario, el compromiso social universitario y toda otra actividad considerada sustantiva por los estatutos de las Instituciones Universitarias Nacionales.

## **CAPITULO II: DEL PERSONAL DOCENTE**

### **Artículo 5.- Requisitos para el ingreso**

Para el ingreso como docente a una Institución Universitaria Nacional, y sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente, se requiere cumplir con el examen de aptitud psicofísica correspondiente y no estar incurso en alguna de las circunstancias que se detallan a continuación:

- a) Haber sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) Haber sido condenado por delito en perjuicio de cualquier Institución Universitaria Nacional o de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) Encontrarse inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- d) Haber sido sancionado con exoneración o cesantía en cualquier Institución Universitaria Nacional o en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en los tiempos establecidos por la legislación vigente que resulte aplicable; con excepción de los exonerados o cesanteados por la dictadura militar.
- e) Haber incurrido y/o sido cómplice en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

### **Artículo 6.- Carácter del personal docente.**

El personal docente podrá revistar sólo en carácter de:

a) **DOCENTE ORDINARIO** o **REGULAR**: Es el que ingresa a carrera docente mediante concurso público abierto de antecedentes y prueba de oposición, goza de la permanencia mientras mantenga las condiciones de idoneidad según procedimiento que regule el régimen de carrera docente.

Todos los docentes ordinarios o regulares de las Instituciones Universitarias Nacionales, quedan comprendidos por el régimen de carrera docente establecido en el presente convenio colectivo.

b) **DOCENTE INTERINO**: Es el que por razones debidamente fundadas, fuera designado sin que se hubiera sustanciado y participado en un concurso público abierto de antecedentes y prueba de oposición; de conformidad a lo establecido en el Artículo 14 y 15 del presente convenio colectivo.

c) **DOCENTES SUPLENTE** : Es aquel que reemplaza a un docente regular u ordinario o a un docente interino ausente. Si el suplente se tratara de un docente con carácter regular u ordinario, o de un interino que se vaya a desempeñar como suplente en forma transitoria de acuerdo a lo establecido en el Artículo 14 del presente convenio colectivo, conservará su carácter de regular o interino respecto del cargo de origen, siendo suplente en el cargo transitorio. Si no hubiere docentes de cargo inferior, o convocada la promoción transitoria no hubiera interesados, la Institución Universitaria Nacional arbitrará el modo de designar al docente suplente. En todos los casos, en el acto de designación de quien realice la suplencia deberá consignarse el nombre del docente que resulta reemplazado.

d) **DOCENTES EXTRAORDINARIOS**: Las Instituciones Universitarias Nacionales, podrán preveer con carácter excepcional la designación de Profesores Consultos, Eméritos, Honorarios, Visitantes e Invitados.

## **Artículo 7.- Categorías docentes**

Las categorías instituidas para el Personal Docente Universitario de las Instituciones Universitarias son las que se describen a continuación, o aquellas que resulten equiparables en cada Estatuto Universitario.

- Profesor Titular.
- Profesor Asociado.
- Profesor Adjunto.
- Jefe de Trabajos Prácticos o Profesor Jefe de Trabajos.
- Ayudante o Profesor Ayudante.

## **Artículo 8.- Funciones**

Los docentes cumplirán sus funciones de conformidad a las obligaciones establecidas en el Decreto 1470/98, propendiendo a la calidad y excelencia académica en los procesos de enseñanza, investigación, extensión y formación.

Los Profesores Titulares, Asociados y Adjuntos son los que tienen la responsabilidad y obligación del dictado de las clases y la toma de exámenes.

En todos los casos los docentes desarrollarán las tareas docentes en relación al tiempo de dedicación o carga horaria.

Asimismo, se impulsará la denominación de profesor para todas las categorías docentes, sin que ello implique modificar las funciones inherentes a cada una de ellas.

### **Artículo 9.- Tiempo de Dedicación**

El personal docente prestará sus funciones con:

Dedicación Exclusiva: le corresponde una carga horaria de cuarenta (40) horas semanales.

Dedicación Semiexclusiva: le corresponde una carga horaria de veinte (20) horas semanales.

Dedicación Simple: le corresponde una carga horaria de diez (10) horas semanales.

### **Artículo 10.- Resolución de diferendos**

En los supuestos que el Estatuto de alguna Institución Universitaria Nacional contemple diferencias a los supuestos vistos en los artículos 6, 7, 8 y 9, que no puedan ser equiparables a las mismas, podrá efectuarse una presentación ante la Comisión Negociadora del Nivel Particular (Paritaria de Nivel Particular), a los efectos de analizar la cuestión y proponer la solución al caso. En caso de no encontrarse una solución por esa vía podrá recurrirse a la Comisión de Interpretación de Convenio y Solución de Conflictos, a los fines establecidos en el Artículo 71.

## **CAPITULO III: DE LA CARRERA DOCENTE**

### **Artículo 11.- Ingreso a carrera docente**

El acceso a la carrera docente será por concurso público y abierto de antecedentes y oposición con jurados integrados por pares ordinarios o regulares de las Instituciones Nacionales Universitarias de categoría no inferior al cargo concursado, o excepcionalmente por personas de idoneidad indiscutible que no reúnan esa condición, que garanticen la mayor imparcialidad y el máximo nivel académico. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en la Institución Universitaria Nacional en la que se lleve adelante el concurso, podrá designar un veedor gremial.

### **Artículo 12.- Permanencia**

La permanencia en el cargo que el docente ordinario o regular hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que se establezca en las Instituciones Universitarias Nacionales. Dichas evaluaciones individuales se realiza-

rán cada cuatro años o en un tiempo mayor según lo establecido en la reglamentación de cada Institución Universitaria Nacional.

Cada una de las asociaciones sindicales docentes con ámbito de actuación en la Institución Universitaria Nacional en la que se lleve adelante la evaluación periódica, podrá designar un veedor gremial.

En caso de obtener como mínimo dos evaluaciones negativas, el cargo será llamado a concurso público y abierto de antecedentes y oposición de conformidad a lo establecido en el art 11, continuando el docente en el cargo hasta la cobertura por concurso.

### **Artículo 13.- Ascenso y Promoción**

El ascenso en los distintos cargos de la carrera se efectuará por concurso público y abierto de antecedentes y oposición.

La promoción al cargo de Jefe de Trabajos Prácticos se efectuará por concurso público, cerrado, de antecedentes y oposición.

En ambos casos, salvo disposición estatutaria o acuerdo paritario local que establezca otro mecanismo más beneficioso para el docente.

### **Artículo 14.- Cobertura de vacantes**

La cobertura de vacantes ya sea transitoria o definitiva, deberá realizarse mediante promoción transitoria de aquellos docentes ordinarios o regulares, de la categoría inmediata inferior. En caso de pluralidad de candidatos a cubrir la vacante, la cobertura se realizará conforme los procedimientos que se establezcan en cada Institución Universitaria. En el supuesto de ausencia de docentes ordinarios o regulares, subsidiariamente se aplicará el mismo procedimiento con docentes interinos.

Si la vacante fuera definitiva, en forma simultanea o en el mismo acto en que se dispone la promoción transitoria deberá efectuarse el llamado a concurso.

Igual procedimiento se seguirá en caso de creación de un nuevo cargo para carreras permanentes existentes cuando no sea posible cubrir por el procedimiento previsto para el ingreso a carrera docente en el artículo 11; debiendo en forma simultanea o en el mismo acto en que se dispone la promoción transitoria efectuarse el llamado a concurso.

### **Artículo 15.- Situaciones Especiales**

Cuando la cobertura de vacantes en las carreras a término, carreras dependientes de programas temporales y/u otras situaciones que impliquen la temporalidad de las mismas, se realice a través de designaciones interinas, no resulta necesario disponer en dicho acto el llamado a concurso, siempre y cuando la temporalidad de los supuestos enunciados no se prolongue por más de tres años.

Cuando la cobertura de vacantes para las carreras nuevas permanentes, se realice a través de designaciones interinas, la Institución Universitaria Nacional tendrá un plazo máximo de tres años para el correspondiente llamado a concurso.

# **CAPITULO IV:**

## **DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDAD. REGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **Artículo 16.- Principio de la buena fe**

Las Instituciones Universitarias Nacionales y los docentes están obligados a obrar de buena fe, desde la postulación de ingreso, hasta la extinción de la relación.

### **Artículo 17.- Facultad de dirección**

Las facultades de dirección que asisten a las Instituciones Universitarias Nacionales deberán ejercerse de conformidad con las disposiciones estatutarias y convencionales, así como con carácter funcional y sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del docente.

### **Artículo 18.- Derechos políticos.**

Queda garantizado a los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales el derecho a participar en la elección y/o a integrar los órganos de gobierno de conformidad a lo establecido en la Ley de Educación Superior N° 24.521 o la norma legal que la sustituya.

### **Artículo 19.- Prohibición**

Las Instituciones Universitarias Nacionales no podrán obligar al docente o al aspirante a manifestar sus opiniones políticas, religiosas, sindicales u orientación sexual.

### **Artículo 20.- Provisión de medios para la realización de sus funciones**

Las Instituciones Universitarias Nacionales se obligan a proveer los medios adecuados a sus docentes para que estos desarrollen sus tareas.

### **Artículo 21.- Reintegro de gastos**

La Institución Universitaria Nacional deberá reintegrar al docente los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, previamente autorizados por autoridades competentes.

### **Artículo 22.- Erradicación de toda forma de violencia laboral**

Los signatarios se comprometen a instrumentar toda medida tendiente a evitar cualquier situación de violencia laboral. A tal fin, la Institución Universitaria Nacional debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o mobbing y/o acoso sexual.

### **Artículo 23.- Erradicación de toda forma de discriminación**

Los signatarios se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, personas viviendo con VIH, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

### **Artículo 24.- Deber de ocupación**

La Universidad deberá garantizar al docente ocupación efectiva, de acuerdo a su categoría.

### **Artículo 25.- Remuneración**

El desarrollo de labores docentes es de carácter oneroso, con excepción de los casos establecidos en el inc d) del art. 6 cuando así se establezca. Asimismo, la realización de tales tareas se encontrará siempre dentro de las estipulaciones que se precisan en el presente convenio colectivo.

### **Artículo 26.- Perfeccionamiento docente**

Dado que el perfeccionamiento y la actualización del personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales tiene como objetivo propender a la excelencia académica en todas sus manifestaciones, cada Institución Universitaria Nacional como garantía de la plena aplicación de los artículos 11 inc. C, 12 inc. C, y 37 de la Ley de Educación Superior N° 24.521, adoptará todas las medidas para ofrecer gratuitamente los estudios de perfeccionamiento para todo su personal docente, en tanto y en cuanto esos cursos contribuyan a su formación específicamente en el área en que desempeñan las actividades para las que fueron designados. Las Instituciones Universitarias Nacionales se comprometen a celebrar convenios entre sí y a gestionar con otras Instituciones Públicas del Estado Nacional, que permitan ir generalizando en el conjunto del sistema universitario nacional el principio de gratuidad consagrado en el Decreto N° 1470/98.

### **Artículo 27.- Año Sabático**

Los docentes universitarios, en el carácter, categorías y condiciones que se establezca en la Institución Universitaria Nacional, tendrán derecho a la licencia con goce de haberes denominada año sabático; con el objeto de realizar tareas de perfeccionamiento, investigación, o creación artística, para ejercer la docencia en Universidades Nacionales o extranjeras o realizar cualquier otra actividad de características universitarias.

## **Artículo 28: Deberes de los docentes**

Son deberes de los docentes alcanzados por el presente Convenio Colectivo:

- a. Prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de sus tareas, funciones y a los medios que se le provean para desarrollarla.
- b. Observar las normas legales y reglamentarias que regulan el funcionamiento de la institución a la que pertenecen, así como la función docente;
- c. Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios éticos, de responsabilidad y rendimiento.
- d. Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.
- e. Observar el deber de reserva respecto de todo asunto atinente a sus funciones docentes de enseñanza, de investigación, de extensión, de vinculación y transferencia o de gestión.
- f. Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- g. Cumplir las normas de seguridad e higiene.
- h. Denunciar, conforme las normas legales vigentes los accidentes o enfermedades laborales.

## **Artículo 29.- Prohibiciones**

Sin perjuicio de las que cada Institución Universitaria Nacional establezca, los docentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a. Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros, que se vinculen con sus funciones en la Institución Universitaria.
- b. Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones en la Institución Universitaria para fines ajenos a dicha función.
- c. Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones en la Institución Universitaria.
- d. Representar, patrocinar o intervenir en gestiones judiciales y/o extrajudiciales para terceros contra la Institución Universitaria Nacional en que se desempeñen, con excepción de aquellos docentes que realicen tales funciones en la asociación sindical actuando en forma individual o colectiva en defensa de los docentes.
- e. Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, étnica, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- f. Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio de la Institución Universitaria Nacional a la que pertenezcan.

## **Artículo 30.- Deberes del empleador**

Son deberes de las Instituciones Universitarias Nacionales:

- a. Obrar de buena fe durante el tiempo que dure la relación laboral.



- b. Ejercer la facultad de dirección de conformidad con las disposiciones estatutarias y convencionales, tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador.
- c. Garantizar a los trabajadores igualdad de trato y oportunidades en idénticas situaciones, quedando prohibido cualquier forma de discriminación de conformidad a lo establecido en el artículo 23.
- d. Garantizar al docente la ocupación efectiva, de acuerdo a su categoría.
- e. Cumplir y hacer cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo como así también las disposiciones contenidas sobre el tema en el presente convenio.
- f. Proveer los medios adecuados a los docentes para que estos puedan desarrollar sus tareas.
- g. Reintegrar los gastos que haya tenido el docente para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridades competentes.
- h. Participar en la Comisión Paritaria de Nivel Particular que se establezca para el seguimiento del presente Convenio.
- i. Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este convenio colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- j. Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- k. Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.
- l. Informar mensualmente a los organismos sindicales signatarios, en forma fehaciente, las alteraciones en la situación de revista que se operen respecto de su padrón de afiliados, y que incidan en sus derechos y obligaciones sindicales.

### **Artículo 31.- Régimen de incompatibilidades**

Cada Institución Universitaria Nacional establecerá su régimen de incompatibilidades para el personal docente que presta servicios en el nivel universitario, pero en ningún caso las tareas académicas a cumplir en todo el sistema universitario superarán las cincuenta (50) horas de labor semanal, lo que deberá tener su debido correlato en la asignación de cargos que se le haga al docente.

### **Artículo 32.- Régimen disciplinario**

Por el incumplimiento a las obligaciones, deberes, prohibiciones y responsabilidades académicas y administrativas previstas en el capítulo precedente, los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales podrán ser pasibles de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) apercibimiento;
- b) suspensión de hasta treinta (30) días;
- c) cesantía;
- d) exoneración.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades patrimoniales, civiles y penales que pudieran ser impuestas.

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios, ni percepción de haberes, en la forma y términos que determine la reglamentación que dicte cada Institución.

El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

En ningún caso el docente podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo ser contemporánea a la falta imputada.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del docente y los perjuicios causados.

Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta o desde que se haya tomado conocimiento de la misma; y se interrumpe con el inicio del proceso.

A los fines de la aplicación de las sanciones se requerirá la sustanciación de Juicio Académico y/o Procedimiento Administrativo, según las causales que lo originen y/o de conformidad con lo que establezca cada Institución Universitaria Nacional, garantizándose el debido proceso.

Se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el Capítulo Séptimo y Octavo de la Ley 25164, su decreto reglamentario y el procedimiento de sumario administrativo establecido mediante Dcto. 467/99.

## **CAPITULO V: DE LAS REMUNERACIONES**

### **Artículo 33.- Retribución mensual**

El personal docente de todas las Instituciones Universitarias Nacionales percibirá una retribución mensual determinada en base a la escala salarial, que se compone del sueldo básico y su bonificación por antigüedad correspondiente a cada cargo, con más los adicionales que quedarán sujetos al cumplimiento de las condiciones y recaudos que en cada caso se establezcan.

El valor del sueldo básico es el que se determina periódicamente mediante acuerdo paritario general.

**Artículo 34.-** Las relaciones entre las remuneraciones de las categorías docentes universitarias son las que se encuentran vigentes por acuerdo paritario general, pretendiendo alcanzar la siguiente escala:

Profesor Titular .....	1,8
Profesor Asociado .....	1,6
Profesor Adjunto .....	1,4
Jefe de Trabajos Prácticos.....	1,2
Ayudante.....	1,0

**Artículo 35.-** Establécense las siguientes relaciones entre las remuneraciones de las dedicaciones docentes universitarias

Dedicación Exclusiva .....	4,0
Dedicación Semiexclusiva.....	2,0
Dedicación Simple.....	1,0

**Artículo 36.- Bonificación por antigüedad**

El trabajador docente percibirá la bonificación por antigüedad, que se calculará según porcentaje del sueldo básico según la siguiente escala:

<b>AÑO</b>	1	2	5	7	10	12	15	17	20	22	24
<b>PORCENTAJE</b>	10	20	30	40	50	60	70	80	100	110	120

Esta bonificación se determina teniendo en cuenta la antigüedad total en la docencia y registrá a partir del mes siguiente en que se cumplan los términos fijados para cada período. Para establecer la antigüedad se computarán todos los años de servicios prestados como docente en todos los niveles y modalidades en instituciones educativas reconocidas por la autoridad competente.

**Artículo 37.- Adicionales**

Se establecen los siguientes adicionales remunerativos:

- a) adicional por título de posgrado (especialización, maestría y doctorado)
- b) adicional por riesgo laboral
- c) adicional por zona desfavorable.

**Artículo 38.- Adicional por título**

El trabajador docente percibirá el adicional por título de posgrado (especialización, maestría y doctorado) según porcentajes del sueldo básico establecidos por acuerdo paritario general, pretendiendo alcanzar la siguiente escala:

- 20 % para el título de doctorado
- 12,5 % para el título de maestría
- 5 % para el título de especialización

La acumulación de títulos no dará lugar a la acumulación de los porcentajes señalados. El pago del adicional se efectuará a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de presentación de las certificaciones respectivas, resultando válidas aquellas que determinen fehacientemente que el trabajador ha finalizado sus estudios de posgrado en instituciones académicas nacionales y/o extranjeras debidamente acreditadas y que tiene en trámite el título, el cual deberá ser exigido cuando sea extendido.

### **Artículo 39.- Adicional por Riesgo Laboral**

El trabajador docente percibirá el adicional cuando la naturaleza y característica impliquen la realización de tareas que pongan en riesgo su integridad psicofísica, según porcentajes del sueldo básico establecidos por acuerdo paritario general, que en ningún caso podrá superar el 10 % del mismo.

Este adicional solo se abonará en aquellos casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse. Para tal determinación se requerirá informe y dictamen previo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, conforme lo previsto en el inciso f) del Artículo 54 del presente Convenio.

### **Artículo 40.- Adicional por zona desfavorable**

El trabajador docente percibirá el adicional por zona desfavorable en los casos, montos y condiciones que establezca la normativa general pertinente.

Teniendo en cuenta la naturaleza del presente adicional, previsto con el fin de compensar los mayores costos de vida originados por distintos factores determinados por la ubicación geográfica, que inciden directamente en la canasta familiar, las partes en forma conjunta impulsarán acciones tendientes a lograr la exención del impuesto a las ganancias sobre el adicional por zona desfavorable.

### **Artículo 41.- Adicional a la efectiva y excluyente dedicación a la docencia universitaria**

A fin de reconocer la dedicación efectiva y excluyente a la docencia en una Institución Universitaria Nacional, se implementará el pago del adicional para aquellos docentes que opten voluntariamente por desempeñarse en forma efectiva y excluyente en la misma Institución. La carga horaria total deberá ser igual o mayor a 40 horas semanales con un tope de 50 horas semanales. Los docentes que ejerzan la opción voluntariamente y perciban el presente adicional no podrán ejercer la actividad profesional con fines de lucro o comercial, como así tampoco trabajar en relación de dependencia ni en el sector público ni en el sector privado, ni ejercer cargo no docente o de gestión, ni percibir jubilación o pensión. Los docentes que perciben este adicional podrán participar del dictado de cursos de posgrado dentro de su carga horaria total.

El porcentaje será el que resulte de los acuerdos que ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias, a fin de su previsión e inclusión en el presupuesto de las Instituciones Nacionales Universitarias.

# CAPITULO VI

## JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE

### Artículo 42.- Jerarquización de la labor docente

A fin de jerarquizar la labor docente de nivel universitario, se implementará un complemento salarial a todas las categorías y dedicaciones, remunerativo y bonificable del 25 %, en el marco de los acuerdos que ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias, a fin de su previsión e inclusión en el presupuesto de las Instituciones Nacionales Universitarias.

El mismo se abonará en forma gradual, incorporándose al sueldo básico en etapas consecutivas, anuales y acumulativas, siendo la primera de ellas aplicable en el año 2014 y la última a más tardar en el año 2019.

### Artículo 43.- Condiciones funcionales

La Universidad garantizará a sus docentes, las adecuadas condiciones funcionales que posibiliten el normal desarrollo de la labor académica; las mismas deberán abarcar al menos los siguientes aspectos:

- a) Relación numérica docente - alumno apropiada al tipo de actividad, disciplina o área que contemple la constitución de equipos mínimos de trabajo a reglamentar en cada Institución Universitaria Nacional.
- b) Dedicaciones adecuadas al tipo de función para quienes sean responsables, coordinadores o equivalente de asignatura y/o cátedra y/o área y/o departamento o cualquier otra denominación que tuviere la unidad.
- c) Definición de actividades. La función docente se realiza en la modalidad “frente a alumnos” y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos. A los fines del presente convenio, se enumeran de modo no taxativo las actividades comprensivas de docencia: planificación de actividades en función de cargo y categoría, preparación de programas y/o materiales de asignatura o cátedra, preparación de clases, corrección de parciales, evaluaciones periódicas, trabajos prácticos, gestiones administrativas vinculadas a la asignatura o a la carrera, reuniones de cátedra, área o departamento, presentación de informes, actividades frente a alumno, investigación, extensión y gestión.

## CAPITULO VII:

### LICENCIAS JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

### Artículo 44.- Generalidades

El personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales tendrá derecho a las licencias, justificaciones y franquicias que se enuncian seguidamente, con arreglo a las normas que para cada caso se establezcan en los siguientes ítems:

- I. Licencia anual ordinaria.
- II. Licencias por enfermedad y accidentes.
- III. Licencias especiales
- IV. Licencias extraordinarias.
- V. Justificación de inasistencias.
- VI. Franquicias.

### **Artículo 45.- Licencia anual ordinaria**

La licencia anual ordinaria se acordará a todos los docentes por año vencido. El período de licencia se otorgará con goce íntegro de haberes de acuerdo a las siguientes normas:

a) Términos: El término de esta licencia será fijado de acuerdo a la antigüedad que registra el docente al 31 de diciembre del año al que le corresponda el beneficio y de acuerdo con la siguiente escala:

- 1 - Hasta quince (15) años de antigüedad: treinta (30) días corridos, que coincidirán con el período de receso estival anual que establezca cada Institución Universitaria Nacional.
- 2 - Más de quince (15) años de antigüedad: cuarenta y cinco (45) días corridos. En este caso la licencia podrá ser fraccionada en dos períodos, de los cuales el primero coincidirá con el período de receso estival anual establecido por la Institución Universitaria, no pudiendo ser menor a treinta (30) días corridos. El resto de la licencia anual ordinaria, el docente la tomará de acuerdo a su planificación anual y de modo de no afectar el normal desenvolvimiento de la actividad académica.

El período de licencia no gozada no podrá ser acumulado con la licencia anual siguiente, debiendo gozarse hasta el 30 de noviembre de cada año; su comunicación deberá realizarse con cuarenta y cinco (45) días de anticipación.-

En ningún caso se computarán como días a cuenta de licencia anual ordinaria el receso invernal, ni otro receso –distinto del receso estival anual- que pudiera establecer la autoridad universitaria.

- b) Antigüedad computable: Para establecer la antigüedad del docente se computarán los años de servicios prestados como docente en todos los niveles y modalidades del sistema educativo en instituciones educativas reconocidas por la autoridad competente.
- c) Vacaciones pagas: A los efectos del cálculo de la remuneración mensual que corresponde al agente en el período de licencia anual, ésta se liquidará de la misma manera que si estuviera en actividad.
- d) Liquidación: Los docentes que durante el año, hubieran ingresado o accedido a una categoría docente y/o dedicación superior, que hubieran reducido su dedicación y/o accedido a una categoría inferior, o los que hubieran cesado y/o se encuentren con licencia sin goce de haberes al momento de iniciarse el período de licencia, percibirán un haber por vacaciones proporcional al tiempo desem-

peñado en cada cargo, el cual se calculará tomando el sueldo vigente para cada cargo en el mes previo de licencia. En caso de extinción de la relación laboral se liquidará tomando como base el haber del mes del cese.

- e) Postergación o suspensión de licencias: El docente que se viere impedido, total o parcialmente, de gozar de la licencia anual ordinaria en razón de tener que iniciar licencias por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad/adopción/parental, matrimonio, licencias por afecciones o lesión de corto tratamiento de más de cinco (5) días, fallecimiento de familiar, atención de hijos menores, atención de enfermos en el grupo familiar, nacimiento/tenencia con fines de adopción o razones de servicio, deberá hacer uso de la misma a partir del momento en que cese la causal que impidió o suspendió el goce.
- f) Derechohabientes: En caso de fallecimiento del docente las personas que acrediten su carácter de derechohabientes, en los términos de la normativa previsional vigente, tendrán derecho a reclamar el pago de las sumas que pudieran corresponder al causante por licencias anuales ordinarias no utilizadas, según el procedimiento previsto en el inciso c) y d) del presente artículo.

#### **Artículo 46.- Licencias por enfermedad y accidentes**

Se acordarán por los motivos que se consignan, conforme a las siguientes normas y a lo previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo o sus modificatorias.

##### **a) Afecciones o lesiones inculpables de corto tratamiento:**

Por la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento de naturaleza inculpable, que inhabiliten al docente para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se concederá hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes, salvo las previsiones del Inc. c).

##### **b) Padecimiento de Enfermedades inculpables en horas de labor:**

Si por enfermedad inculpable el docente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiera transcurrido menos de media jornada de labor y se le considerará permiso de salida, sin reposición horaria, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

##### **c) Afecciones o lesiones inculpables de largo tratamiento:**

Para la licencia de afecciones o lesiones de largo tratamiento de naturaleza inculpable que inhabiliten al docente para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el inciso a) corresponderá hasta un máximo de cuatro (4) años; dos (2) con goce íntegro de haberes; un (1) año con el cincuenta por ciento (50%) y un (1) año sin goce de haberes.

Se efectuará una excepción al cómputo del plazo de dos (2) años con goce íntegro de haberes en el caso que la docente hubiese utilizado parte de ese tiempo en una licencia provocada por embarazo de riesgo; el que se descontará a los fines del cómputo de dicho plazo.

Para el otorgamiento de esta licencia es necesario agotar previamente los cuarenta y cinco (45) días a los que se refiere el inciso a), salvo que justifiere que la dolencia se extenderá por mayor tiempo que el allí indicado o se trate de la excepción prevista en el párrafo precedente.

Cuando el docente se reintegre al servicio agotado el término máximo de esta licencia, no podrá utilizar una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos tres (3) años. Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de tres (3) años sin haber hecho uso de licencias de este tipo, de darse este supuesto, aquéllos no serán considerados y el docente tendrá derecho a la licencia con un nuevo cómputo.

#### **d) Incapacidad:**

1.- Cuando conforme los procedimientos que resulten aplicables, se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia con arreglo a lo previsto en los incisos anteriores, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, impidiendo o dificultando su normal desempeño laboral y/o pudieran afectar su integridad psicofísica, el docente afectado será reconocido por el Servicio Médico de la Institución Universitaria Nacional o quien esta designe para el caso de no contar con dicho Servicio, a los efectos de determinar: 1) índice de incapacidad psicofísica en relación a las leyes previsionales vigentes, 2) determinar, en función a dicho índice, el tipo de funciones que podrá desempeñar sin agravar su estado o el acogimiento a los beneficios jubilatorios. En caso de discordancia se aplicará lo dispuesto en el Artículo 47.

#### **e) Accidente de trabajo:**

En los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuya cobertura deba asumir la Aseguradora de Riesgos de Trabajo contratada o la propia Institución Universitaria Nacional autoasegurada conforme las previsiones de la Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo o norma legal que la sustituya, se considerará que el docente está en uso de licencia por la presente causal desde la fecha en que el daño padecido por la contingencia sufrida le impida la realización de sus tareas habituales y hasta que se autorice su reintegro mediante alta médica firme expedida por la instancia competente, conforme la normativa vigente.

### **Artículo 47.- Acreditación – Junta Médica**

Las licencias relacionadas con la salud, ya sea del titular o su grupo familiar, deberán ser solicitadas por el interesado y acreditadas por certificado médico expedido por profesional con competencia en la materia. Su otorgamiento se efectuará previa inter-



vención del servicio médico de salud de la Institución Universitaria Nacional según procedimiento establecido por cada una de ellas.

En caso de rechazo total o parcial del certificado médico presentado por el docente el servicio médico de salud extenderá una constancia al docente y comunicará a la misma para que tome intervención una Junta Médica. Dicha Junta Médica se compondrá de manera tripartita por: a) un representante del servicio médico de salud de la Institución Universitaria Nacional, b) por el médico personal del trabajador o de su familiar para el caso de la Licencia prevista en Artículo 48 inc g) del presente; o a instancias de este último, el que le designe la representación sindical; y c) un médico, ajeno a las partes, dependiente del Hospital Público propuesto por la paritaria particular.

El docente estará obligado a concurrir a dicha Junta, salvo debida justificación. El dictamen se adoptará por simple mayoría. En caso que el docente se presente con su médico particular, podrá solicitar además, la presencia, de un médico designado por el sindicato, que actuará en la Junta con voz pero sin voto.

**ESPECIALIDAD:** El facultativo correspondiente al Hospital Público que conforme la Junta Médica, deberá ser especialista, o en su defecto, afín a la afección denunciada.

**CARGOS:** Todos los cargos y gastos que se generaren en virtud de la celebración de la Junta Médica serán soportados por quién haya sostenido la posición contraria a lo dictaminado por la Junta.

**CONTINUIDAD:** Hasta tanto sea emitido el dictamen de la Junta Médica, se entenderá vigente la prescripción médica que el trabajador presente, resultado justificadas y con goce de haberes las inasistencias que deriven de las afecciones denunciadas. Emitido el dictamen, las inasistencias se tendrán por justificadas o no, de acuerdo y en la medida de lo dictaminado por la Junta Médica.

## **Artículo 48.- Licencias especiales**

### **a) Maternidad /Parental:**

1. La docente deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Administración de la Institución Universitaria Nacional, acompañando el certificado médico en el que conste dicha circunstancia y la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación a la Institución en la que se desempeña.
2. A la docente deberá otorgársele licencia con goce de haberes cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha en la que, según resulte del certificado y/o comprobación, estimativamente se producirá el parto y de hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores a su ocurrencia.
3. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, la interesada podrá optar expresamente por que se le reduzca la licencia anterior al parto, la cual por ninguna razón podrá ser inferior a treinta (30) días corridos previos a la fecha estimativa prevista para el alumbramiento. En tal supuesto, los días reducidos se acumulan al período posterior de 45 días, el cual no podrá superar los 60 días posteriores a los de la fecha presumible del nacimiento, salvo lo previsto en el punto 4 del presente inciso.

4. En caso de nacimiento pre-término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. En caso que el nacimiento se hubiera producido con posterioridad a la fecha prevista, se procederá a la adecuación de la licencia por maternidad adicionándose la cantidad de días en que difirió la fecha prevista a la del parto efectivo. Tales días se deducirán de la licencia postmaternidad de forma tal que en ningún caso la acumulación de ambas licencias supere los 180 días.
5. En caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del período de licencia posparto, la docente gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días de licencia, a contar desde la fecha del parto.
6. En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.
7. El padre o la madre no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días, a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él. Solicitada esta licencia deberá ser concedida incluso en el supuesto que la madre gestante se desempeñe en el ámbito universitario nacional y se le hubiere otorgado la licencia prevista en el punto dos (2) del presente inciso.

#### **b) Licencia post maternidad:**

La madre gestante tendrá derecho a utilizar la licencia con goce de haberes por noventa días a partir del día siguiente al que venciere su licencia posterior al parto, salvo lo previsto en los puntos 3 y 4 del inciso a).

Si ambos integrantes de la pareja prestaren servicio en el ámbito de la misma Institución Universitaria, la madre gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción en forma fehaciente a la Institución Universitaria.

#### **c) Licencia por adopción:**

Al docente que acredite que se le ha otorgado la guarda de uno o más niños con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de sesenta (60) días corridos a partir del día siguiente a aquel en que se hiciera efectiva la decisión judicial por la que se confiere la guarda.

Al cónyuge le corresponderá el derecho a pedir la licencia, en los términos previstos en el punto 7. inc a) del presente artículo.

#### **d) Licencia post adopción:**

El docente que se encuadre en la situación prevista en el ítem anterior, primer párrafo, le corresponderá igual derecho que el previsto como licencia post maternidad.

#### **e) Interrupción del embarazo:**

Cuando ocurriere una interrupción del embarazo de la docente, debidamente acreditado por certificado médico pertinente le corresponderá una licencia de veinte (20) días corridos, a partir de ocurrido el hecho.-

#### **f) Atención de hijos menores:**

El docente cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos menores de hasta doce (12) años de edad o discapacitados, tendrá derecho hasta seis (6) meses corridos de licencia con goce de sueldo sin perjuicio de la que le corresponda por duelo. Dicha licencia deberá solicitarse dentro de los treinta (30) días corridos de ocurrido el fallecimiento.

#### **g) Atención de enfermos en el grupo familiar:**

Para la atención de miembros de su grupo familiar (de parientes consanguíneos hasta el segundo grado, afines y afines en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil) que se encuentren enfermos o accidentados y requieran la atención personal del docente, le corresponderá una licencia de hasta treinta (30) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes. Este plazo podrá prorrogarse con goce de sueldo hasta un máximo de seis (6) meses, previa justificación de autoridad competente, sólo en caso de tratarse de parientes consanguíneos en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil. En el certificado, la autoridad que la extienda deberá consignar la identidad del paciente, tipo de tratamiento a seguir y la necesidad de la atención personal por parte del docente. La composición del grupo familiar será declarada por el agente a su ingreso, estando obligado a comunicar toda modificación que se produzca al respecto.

#### **h) Fallecimiento:**

Corresponderá el otorgamiento de licencia en los siguientes casos:

- 1 - Del cónyuge o parientes consanguíneos de primer grado, siete (7) días corridos.
- 2 - De parientes consanguíneos en segundo grado y afines de primer y segundo grado, cinco (5) días corridos.

Los términos previstos en este inciso comenzarán a partir del primer día hábil posterior al del fallecimiento, de la toma de conocimiento del mismo o de las exequias, a opción del agente.

### **Artículo 49.- Licencias extraordinarias**

Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

#### **I.- CON GOCE DE HABERES.**

**a) Matrimonio del docente o de sus hijos o unión civil:** Corresponderá licencia por el término de diez (10) días hábiles al docente que contraiga matrimonio o celebre unión civil. Se concederán dos (2) días hábiles al docente con motivo del matrimonio o unión civil de cada uno de sus hijos.

**b) Candidatos a cargos electivos:** Los docentes ordinarios postulados candidatos para cargos electivos en elecciones nacionales, provinciales o municipales, tendrán derecho a licencia por un término máximo de treinta (30) días corridos anteriores a la fecha de la elección respectiva. A los efectos de esta licencia, se consideran candidatos a aquellas personas que, postuladas para un cargo electivo, hayan recibido la correspondiente oficialización por parte de la justicia electoral.

**c) Actividades deportivas o artísticas:** El docente ordinario podrá solicitar licencia para participar en eventos deportivos o artísticos que no posean el alcance previsto en la Ley 20.596 (Licencia especial deportiva) a título personal o como integrante de una delegación. La licencia se acordará por un plazo máximo de cinco (5) días hábiles por año. El docente deberá acreditar la constancia que acredite su participación y las fechas respectivas, expedida por autoridad competente. Esta licencia podrá ser denegada por razones de servicio.

**d) Para rendir exámenes:** esta licencia se concederá por un lapso de hasta veintiocho (28) días laborales por año calendario, incluido el día de examen, para rendir exámenes generales y parciales de nivel de grado o de postgrado, incluidos los ingresos, siempre que los mismos se rindan en Instituciones de Educación Superior reconocidas legalmente en el país o en el extranjero, no pudiendo extenderse por más de cinco (5) días por examen final y de tres (3) días por cada examen parcial.

También podrán hacer uso de esta licencia, por el plazo máximo de tres (3) días, los docentes que se presenten a rendir pruebas de oposición en concursos para la cobertura de cargos ordinarios en el ámbito universitario nacional.

El docente deberá acreditar la circunstancia invocada como causal dentro de los CINCO (5) días hábiles posteriores.

**e) Licencia por razones de estudio:** Los docentes regulares que cuenten con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en la Institución Universitaria Nacional, podrán solicitar licencia con goce de haberes para realizar estudios en el país o en el extranjero, la que podrá ser concedida previa resolución debidamente fundada por parte de la Institución Universitaria, de acuerdo con las siguientes pautas:

- 1 - Los estudios deberán ser previamente declarados de interés institucional por el cuerpo colegiado correspondiente.
- 2 - La licencia se otorgará como máximo por un (1) año pudiendo, según la naturaleza de los estudios, ser renovada por un período adicional de hasta un (1) año más. Cuando los estudios tengan por objeto la obtención de un postgrado, estos períodos, incluyen el plazo para la elaboración y presentación de la tesis correspondiente.

El docente deberá acreditar entre otros datos, el período de duración de la carrera o curso. Cuando razones de fuerza mayor impidan al docente concluir sus estudios en el plazo asignado, la autoridad podrá otorgar un período de gracia de

- hasta un (1) año más. Vencido aquel, el docente deberá reasumir las funciones inherentes a su cargo y acreditar la obtención del título de posgrado.
- 3 - El docente que hiciera uso de licencia con goce de haberes, está obligado a prestar servicios en la Institución Universitaria Nacional en un cargo de categoría y dedicación igual o superior al de revista en el momento de solicitar la licencia, por un período igual al tiempo total que gozara del beneficio.
  - 4- El docente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria en la Institución Universitaria Nacional con posterioridad a su licencia por estudio previsto en el punto anterior, o no acreditare la obtención del título de posgrado deberá, reintegrar el importe actualizado de los haberes percibidos durante el período de licencia o la parte proporcional correspondiente en caso de cumplimiento parcial del período de permanencia obligatoria.

## **II. LICENCIA SIN GOCE DE HABERES**

### **a) Licencia por ejercicio transitorio de cargos de mayor jerarquía:**

1.- El docente ordinario que fuera electo o designado en un cargo transitorio y sin estabilidad, para cumplir funciones de mayor jerarquía en un organismo público centralizado o descentralizado, nacional, regional, provincial o municipal o en un organismo internacional de naturaleza bilateral o multilateral en el que participe el Estado Nacional en carácter de representante de éste, y en virtud del nombramiento, quedare incurso en alguna de las situaciones que pudiera contemplar el régimen de incompatibilidades de la Institución Universitaria Nacional en la que se desempeña como docente, solicitará: a) licencia sin percepción de haberes, o b) la adecuación de su dedicación horaria en la Institución Universitaria, a los efectos de no quedar incurso en tal causal.

Esta licencia deberá ser solicitada por el docente con la debida antelación; comenzando desde la fecha de toma de posesión del cargo correspondiente a la designación o desde la fecha en que se verifique la situación de incompatibilidad que la motiva y tendrá vigencia hasta el fin del desempeño en el cargo de mayor jerarquía, cese de la situación de incompatibilidad o conclusión de la designación docente en la Institución Universitaria, cualquiera sea la causa que la motive.

Habilitan a solicitar la presente licencia, las designaciones en cargos electivos, con un mandato temporal y legalmente determinado, y las designaciones por nombramiento en cargos no electivos extra- escalafonarios, sin estabilidad, que tienen asignadas funciones de conducción.

Cuando no resulte factible su concreta determinación, a los efectos del presente artículo, se atribuirá carácter de “mayor jerarquía”, al cargo del que resulte la mayor remuneración neta mensual por unidad de tiempo equivalente, considerada al momento de solicitar la licencia.

Acreditados los presupuestos establecidos en el presente inciso, la Institución Universitaria Nacional deberá conceder la licencia solicitada por el docente.

Se reconoce igual derecho al docente ordinario que fuera electo o designado para cumplir funciones de autoridad Superior en la misma o en otra Institución Universi-

taria Nacional de carácter público o que fuera designado en un cargo docente interino de mayor jerarquía o dedicación, en el ámbito de aquella en la que se desempeña, de conformidad a lo que pudieran contemplar los Estatutos de cada Institución Universitaria Nacional y sin perjuicio de lo que en beneficio del docente pudiera resultar de la normativa vigente a dicho momento.

2.- Cuando no se encuentre incurso en alguna de las causales de incompatibilidad que pudiera contemplar el régimen vigente sobre la materia, el docente ordinario tendrá derecho a solicitar licencia sin percepción de haberes por haber sido electo o designado en un cargo transitorio y sin estabilidad, para cumplir funciones de mayor jerarquía en un organismo público centralizado o descentralizado, nacional, regional, provincial o municipal o en un organismo internacional de naturaleza bilateral o multilateral en el que participe el Estado Nacional, que la Institución Universitaria Nacional podrá conceder, en función de las necesidades del servicio. Asimismo en tales supuestos el docente ordinario tendrá derecho a solicitar la adecuación de su dedicación horaria. Esta licencia no podrá ser concedida más de una vez por la misma designación que le dio origen. En cuanto correspondan serán de aplicación las previsiones del punto 1 del presente inciso.

#### **b) Razones particulares:**

El docente que cuente con dos (2) años de antigüedad ininterrumpida en la Institución Universitaria Nacional en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, podrá hacer uso de licencia por razones particulares por treinta (30) días por año de servicio. Podrán ser utilizados en forma continua o fraccionada y serán acumulables hasta un máximo de seis (6) meses por vez.

El término de la licencia no utilizada no puede ser acumulada en los nuevos períodos que pudiere acceder.

El docente que quisiera reintegrarse antes del vencimiento del término de su licencia, deberá elevar la solicitud con treinta (30) días de anticipación para su evaluación por parte de la Institución Universitaria Nacional.

#### **c) Unidad Familiar:**

Se otorgará licencia al docente que deba cambiar de residencia o domicilio en virtud de que su cónyuge o persona con quien hubiere celebrado unión civil, sea nombrado en una función oficial en el extranjero o en la Argentina en lugar distante a más de cien (100) kilómetros del lugar donde presta servicios, siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los sesenta (60) días, por el término que demande la misma.

#### **d) Estado de excedencia:**

El docente que haya gozado de la licencia prevista en el art 48 b) o d) según el caso, tendrá derecho a optar por gozar de una licencia sin goce de haberes por el lapso de tres meses.

## Artículo 50.- Justificación de inasistencias

Los docentes tienen derecho a la justificación de las inasistencias en que incurrir por las siguientes causas y conforme a la reglamentación que en cada Institución Universitaria se establezca:

### 1.- Con goce de haberes:

- a) Donación de sangre: El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica extendida por el establecimiento en el que se realizó.
- b) Reconocimientos médicos obligatorios ordenados por la Institución Universitaria Nacional: Las justificaciones estarán condicionadas a la presentación de las certificaciones o constancias pertinentes.
- c) Razones particulares : Se justificará automáticamente con goce de haberes la inasistencia por razones particulares, de seis (6) días laborales o doce (12) medias jornadas laborales por año calendario y no más de dos (2) días o cuatro (4) medias jornadas por mes. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el docente.
- d) Razones de fuerza mayor: Se justificarán las inasistencias motivadas por razones de fuerza mayor, de público conocimiento o debidamente justificadas, que impiden al docente la concurrencia para la prestación de los servicios a su cargo, por el término que persista la imposibilidad.
- e) Otras: Cuando el docente deba actuar como jurado en defensa de tesis de grado o posgrado o integrar mesas examinadoras o comisiones evaluadoras a requerimiento de otras Instituciones Universitarias Nacionales, órganos de coordinación del sistema u organismos del sistema científico tecnológico y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán tales inasistencias. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el docente.

### 2.- Sin goce de haberes:

- a) Excesos de inasistencia : Las inasistencias que no se encuadren en ninguno de los incisos anteriores, pero que obedezcan a razones atendibles para la Institución Universitaria, podrán justificarse por la misma sin goce de sueldo hasta un máximo de seis (6) días por año calendario y no más de dos (2) por mes.

**3.- Asistencia a reuniones de carácter académico:** Cuando el docente concurra a conferencias, congresos, simposios, cursos, que se celebren en el país o en el extranjero, previa autorización de la Institución Universitaria, se justificará o no la inasistencia, con o sin goce de haberes.

## Artículo 51.- Franquicias

Se acordarán franquicias con goce de haberes en el cumplimiento de la jornada de labor, en los casos y condiciones que seguidamente se establecen:

- a) Reducción horaria para madres de lactantes: Las docentes madres de lactantes tendrán derecho a una reducción de una (1) hora por cada cinco (5) horas de jornada laboral para atención de su hijo, pudiendo tomarlas de manera integral o fraccionada. Esta franquicia se otorgará por espacio de doscientos cuarenta (240)

días corridos, contados a partir de la fecha de nacimiento del niño. Dicho plazo podrá ampliarse en casos especiales y previo examen médico del niño que justifique la extensión, hasta trescientos sesenta y cinco (365) días corridos contados desde idéntica fecha. En caso de tenencia con fines de adopción, se concederá la misma y cesará el derecho al cumplir el niño ocho (8) meses de vida. Previo examen médico, se podrá prorrogar hasta cumplir el año en casos especiales.

- b) Actividades gremiales: Todo docente que ejerza cargos en el ámbito de las entidades sindicales firmantes del presente y/o en el de sus Asociaciones de Base tendrá derecho, mientras dure su mandato, a una franquicia de hasta el veinte por ciento (20%) de su dedicación horaria.
- c) Participación en Consejos Directivos y/o Consejo Superior: Todo docente que resulte electo y participe en las Comisiones y/o Sesiones de los Consejos Directivos y/o Consejo Superior, tendrá derecho, mientras dure su mandato, a una franquicia en su dedicación horaria conforme la reglamentación que al respecto establezcan las Instituciones Universitarias Nacionales.

## **Artículo 52. - Vencimiento por cese**

Las licencias, justificaciones y franquicias reconocidas en el presente Convenio Colectivo, caducarán automáticamente al vencimiento de la designación.

La caducidad comprende las licencias no utilizadas o las que se estuvieran utilizando al momento de producirse el referido supuesto, excepto la licencia anual ordinaria no utilizada al tiempo del vencimiento de la designación y la prevista en el artículo 48 a) 2, que deberá serle abonada.

# **CAPITULO VIII: DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO**

## **Artículo 53.- De las condiciones y ambiente de trabajo**

Ambas partes acuerdan estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones y ambiente de trabajo, reguladas por las leyes vigentes en la materia, o las que en su momento las reemplacen, se considerarán:

- a) **CONDICIONES DE TRABAJO:** las particularidades o características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidos en este concepto: 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas. 2) La existencia de agentes físicos, quí-



- nicos, biológicos y ergonómicos presente en el ambiente de trabajo con sus correspondientes factores. 3) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales, los métodos, sistemas, procedimientos y mecanismos que se empleen para el manejo de los mismos en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- b) AMBIENTE DE TRABAJO: Se entiende específicamente incluido en este concepto: 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen funciones propias de las Instituciones Universitarias Nacionales. 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores.
  - c) PREVENCIÓN: Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las Instituciones Universitarias Nacionales, con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

## **Artículo 54.- Obligaciones de las Instituciones Universitarias Nacionales**

Respecto a las condiciones y ambiente en el trabajo, las Instituciones Universitarias Nacionales quedan sujetas al cumplimiento de las siguientes Obligaciones:

- a) Realizar un examen preocupacional, gratuito, confidencial y obligatorio, para todos los docentes que ingresen a ellas, el cual tendrá como objetivo la adecuación digna del trabajador a su puesto de trabajo. El resultado de los exámenes médicos preocupacionales deberá ser comunicado al agente en forma personal y escrita dentro de los sesenta días de su realización.
- b) Realizar, si el docente lo solicita, exámenes médicos cada dos años, gratuitos y confidenciales para todos los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, a fin de detectar, anticipar y reducir los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Confeccionar una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la representación sindical.
- d) Organizar y mantener en cada Institución Universitaria Nacional el servicio de Higiene y Seguridad del trabajo tal como lo establece la normativa nacional vigente sobre la materia.
- e) Implementar, en sus edificios, los planes de contingencia y evacuación elaborados y aprobados por profesionales universitarios competentes en la materia, con carácter de prevención, protección y mitigación de situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente, para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados hasta tanto concurren los especialistas, para emitir el informe técnico correspondiente, y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida. A tal efecto se aplicará lo dispuesto por la normativa vigente al respecto.

- f) Asegurar al personal docente el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas, promoviendo la accesibilidad, en un todo de acuerdo con las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida. A tal efecto, adoptará las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá proveer como mínimo los siguientes aspectos:
- Condiciones físico – ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/u olores, gases, fluidos o vapores potencialmente peligrosos para la salud del trabajador, con instalaciones, iluminación y ventilación - general y/o localizada - apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta, o de la materia que se emplee para realizarla.
  - Reducción de la jornada de trabajo: cuando se deban realizar tareas en lugares considerados insalubres o peligrosos – ya sea por las condiciones físico ambientales, o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminantes, etc. se requerirá el informe y dictamen previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con intervención del servicio respectivo, a fin de que determine la necesidad y límite de reducción de la jornada laboral, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.
  - Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La Institución Universitaria Nacional proveerá periódicamente al personal docente la ropa especial y elementos de seguridad individual (v.g. guardapolvos, guantes, máscaras de protección biológica, delantal contra radiaciones, botas, etc) cuando las condiciones en que se desarrollen sus tareas específicas así lo requieran.
  - En los casos que el riesgo laboral no pueda disminuirse, a pesar de haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá el informe y dictamen previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con intervención del servicio respectivo, que acredite la existencia de Riesgo y la imposibilidad de disminuirlo.
- g) Respetar y cumplir toda conducta establecida en las leyes, normas reglamentarias, complementarias o modificatorias (actualmente, leyes 19587 de Higiene y Seguridad y 24557 de Riesgos del Trabajo y decreto 351/79).

## **Artículo 55.-**

### **Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General**

Créase la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG), la que estará integrada por tres representantes titulares y tres suplentes por parte del sector empleador y tres representantes titulares y tres suplentes por la parte gremial; debiendo, al menos uno de ellos por cada parte, ser especialista en seguridad e higiene del trabajo. Esta comisión podrá incrementar el número de integrantes por acuerdo de ambas partes. Esta Comisión tendrá intervención en el estudio y asesoramiento de los temas que tengan relación con las condiciones y ambiente de trabajo de

Instituciones Universitarias Nacionales. Ambas partes deberán unificar su representación.

En cada Institución Universitaria se constituirá una Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP), en el ámbito de la Comisión Paritaria de Nivel Particular, que funcionará en forma coordinada con la de Nivel General, a los efectos de tomar conocimiento de las condiciones de trabajo y de llevar adelante mecanismos para el mejoramiento de las mismas en forma integral y uniforme. La integración de estas Comisiones será decidida en la Comisión Paritaria del Nivel Particular debiendo incluir al menos un especialista en seguridad e higiene del trabajo, por cada parte. En aquellas Instituciones Universitarias que, a criterio de esta Comisión de nivel Particular, se justifique, podrán crearse Delegaciones de la misma.

### **Artículo 56.- Objetivo de la Comisión**

La Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG) tiene como objetivo principal constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el lugar de trabajo, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de las Instituciones Universitarias Nacionales una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en el de los trabajadores, así como de tender al mejoramiento absoluto de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo docente.

### **Artículo 57.- Funciones de la Comisión**

Atendiendo al objetivo precedente, la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG), tendrá las siguientes funciones: **a.- Difundir** conceptos de higiene, seguridad y salud laborales relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo. **b.- Contribuir** al mantenimiento de una conciencia de seguridad a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores docentes. **c.- Asesorar en el cumplimiento de la normativa** en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a los lugares de trabajo de cualquier Institución Universitaria Nacional en cualquier horario, a tales fines. **d.- Elaborar un registro** de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión de trabajo, y las medidas que se adoptaron para prevenirlos a los efectos de difundir dicha información y lograr la prevención de hechos similares. **e.- Sugerir normas de seguridad e higiene** que se considere que deban figurar en las reglamentaciones internas; así como del uso de elementos de protección personal. **f.- Emitir**

dictamen en el caso previsto en el Inc. i.- del Artículo 59, dando intervención a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, en aquellos casos en que lo considere necesario, a los efectos que ésta determine la solución correspondiente.- **g.- Aconsejar** la abstención de la realización de las tareas laborales en dichas condiciones y podrá solicitar la intervención de la S.RT. cuando se observen condiciones de riesgo Inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores. · **h.- Dictaminar**, a pedido de cualquier Comisión de Nivel Particular (CCyATNP), acerca de la introducción de nuevas tecnologías o modificación o cambios en la organización del trabajo o sus modalidades, que puedan comprometer las condiciones y ambiente de trabajo. **í.- Dictar** su propio reglamento interno.-

## **Artículo 58.-**

### **Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP)**

Las Comisiones de Nivel Particular (CCyATNP) actuarán en forma coordinada con la Comisión de Nivel General (CCyATNG), de manera tal que la distribución de las funciones y tareas se lleve a cabo de la forma más operativa y eficiente. La conformación de las Comisiones de Nivel Particular (CCyATNP) tiene como principal objetivo el conocimiento y relevamiento de las condiciones de trabajo de cada Institución Universitaria Nacional, a los efectos de lograr una unificación en la política preventiva, tendiente a alcanzar los objetivos y principios expuestos precedentemente. También, constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el ambiente de trabajo en la Institución, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales, así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de cada institución una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en los trabajadores, así como tender al mejoramiento continuo de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo de trabajadores.

## **Artículo 59.- Funciones**

Estas Comisiones tendrán las siguientes atribuciones: **a.- Difundir** conceptos relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades laborales. **b.- Contribuir** al mantenimiento de una conciencia de seguridad, a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores en cada unidad operativa. **c.- Asesorar** en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a todos los lugares de trabajo en cualquier horario, al efecto. **d.- Recepcionar** las denuncias efectuadas por los trabajadores docentes, que versen sobre incumplimientos de la normativa vigente en materia de seguridad,

higiene y salud laborales; así como aquellas de accidentes, incidentes y enfermedades del trabajo y ponerlas en conocimiento del Servicio de Seguridad e Higiene de la Institución Universitaria y de la Comisión de Nivel General, en todos los casos. Ello a los efectos de que la parte empleadora adopte los mecanismos necesarios para corregir y mejorar las condiciones de trabajo, y sin perjuicio de su responsabilidad y obligaciones legales. **e.- Requerir** a los servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo los informes que se consideren pertinentes, referentes a la política preventiva en materia de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales. **f.- Implementar** las vías de comunicación eficientes a los efectos de poner en conocimiento a los trabajadores las acciones llevadas a cabo por la CCyATNP. **g.- Informar** a la Comisión de Nivel General acerca de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión del trabajo ocurridos en la Institución. **h.- Sugerir** normas de seguridad e higiene que se considere deban figurar en las reglamentaciones internas, así como del uso de elementos de protección personal. **i.-** En caso que se suscite un conflicto en torno a la interpretación, aplicación o cumplimiento de la normativa en materia de higiene, seguridad y salud laborales por divergencias de criterios en el ámbito de la Comisión de Nivel Particular ésta podrá elevar un informe a la Comisión de Nivel General, solicitando su dictamen, conforme lo dispuesto en el Artículo 57 “f” del presente. **J.- Oponerse** a la realización de las tareas laborales cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores, comunicando tal decisión a la CCyATNG.

### **Artículo 60.- Participación en la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP)**

Las Comisiones de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular podrán pedir que en sus reuniones participen un representante de la máxima autoridad de la Institución, y de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento, Servicio Médico, Servicio de Higiene y Seguridad.

### **Artículo 61.- Decisiones**

Las decisiones a adoptar en el seno de la CCyATNG, de la CCyATNP y sus Delegaciones, en caso de existir, serán tomadas por acuerdo de partes.

Las funciones de estas Comisiones (y de sus Delegaciones) se acuerdan teniendo en mira los objetivos para los cuales fueron instituidas, por lo cual en ningún caso se exime a la parte empleadora obligaciones y responsabilidades legales exclusivas en materia de higiene, seguridad y salud laborales.

## **CAPITULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN**

### **Artículo 62.-Causales**

La relación del docente con la Institución Universitaria Nacional concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia
- b) Jubilación ordinaria o por invalidez.
- c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- d) Fallecimiento.
- e) Conclusión o vencimiento del plazo determinado por el cual se hubiese designado al docente interino.
- f) Reintegro del docente regular por el cual se hubiese designado al docente suplente.
- g) Hallarse incurso en violación a las circunstancias descritas en el Artículo 5.-

### **Artículo 63. Jubilación o retiro**

La jubilación, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia. El docente podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria.

---

## **CAPITULO X: RELACIONES PROFESIONALES.**

### **Artículo 64.- Representación gremial**

Toda instancia que requiera una representación de los trabajadores docentes, será designada por la/las asociaciones con ámbito de actuación en la Institución Universitaria Nacional de la que se trate, de conformidad con la normativa vigente.

### **Artículo 65.- Licencia gremial**

Más allá de lo previsto en la legislación nacional, las Instituciones Universitarias Nacionales abonarán el salario del docente únicamente para el caso de ser elegido Secretario General de los gremios con personería gremial y/o que cuenten con inscripción gremial, o en su caso el miembro de la Comisión Directiva que el gremio designe. El gozo de licencia gremial implica que el tiempo transcurrido durante la misma no será computado a los efectos de las evaluaciones, salvo expresa comunicación del docente.

El presente no importa alteración sobre los acuerdos más favorables que pudieran existir al tiempo de su suscripción.

## **Artículo 66.- Cuota sindical**

Las Instituciones Universitarias Nacionales practicarán los descuentos sobre el salario de aquellos docentes que se encuentren afiliados correspondientes a la cuota de afiliación, a requerimiento de las asociaciones sindicales a las que estos se encuentren afiliados.

## **Artículo 67.- Delegados**

Las asociaciones sindicales podrán elegir delegados y comisiones internas en la proporción y de conformidad con lo dispuesto por la normativa vigente, sin perjuicio de lo que en el ámbito de cada Institución Universitaria Nacional se pueda pactar.

## **Artículo 68.- Cartelera gremial**

Las asociaciones sindicales con ámbito de actuación en las respectivas Instituciones Universitarias Nacionales podrán disponer de una cartelera en cada establecimiento y de un espacio en las páginas de Internet que las Universidades dispongan.

---

# **CAPITULO XI:**

## **NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

### **Artículo 69.- Condiciones más favorables**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo no podrá afectar las condiciones más favorables que tengan actualmente los trabajadores docentes.

### **Artículo 70.- Comisión Negociadora de Nivel Particular (CNNP)**

La Comisión Negociadora de Nivel Particular, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 1007/95, entenderá en:

- a) el tratamiento de las cuestiones que han sido encomendadas en el presente convenio a las Instituciones Universitarias Nacionales;
- b) la interpretación y negociación de las materias no tratadas en el nivel general.
- c) Las materias que respondan a las necesidades y particularidades específicas de cada universidad.

### **Artículo 71.- Comisión de Seguimiento e Interpretación (CSI)**

Dispóngase la creación de una Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo, que tendrá como primera finalidad efectuar un control y evaluación sobre el cumplimiento del presente, informando las dificultades que se encuentren y con facultades de sugerir modificaciones a ser tratadas en el futuro. Dicha comisión podrá también instar al cumplimiento del mismo y hasta informar a la autoridad administrativa del trabajo, a requerimiento de una asociación sindical con ámbito de actuación en la Universidad Nacional de la que se trate o de esta, si se registraran incumplimientos, pudiendo incluso informar las causas.

Esta comisión, asimismo, tendrá las siguientes funciones:

- a) interpretar el presente Convenio Colectivo a pedido de cualquiera de las partes, conforme lo establece el art. 14° 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.

La misma será integrada con una representación gremial, y una del CIN. Cuando deba analizar alguna cuestión relativa a una Universidad en particular, esta Institución Universitaria podrá integrarla a los efectos del tratamiento específico de dicha cuestión. A tales efectos, también, se incrementará la representación del sindicato con personería gremial en dicho instituto.

Esta Comisión estará compuesta por doce miembros, seis a propuesta de cada representación gremial y seis a propuesta del Consejo Interuniversitario Nacional, 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 substanciado 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.

## **Artículo 72.- Concurrencia de normas – Principio de aplicación.-**

En caso de duda sobre la aplicación de normas de origen autónomo o heterónomo, incluyendo las provenientes del presente convenio, sean las mismas de aplicación en el ámbito de alcance general o particular de cada Institución Universitaria; considerándose la debida satisfacción del servicio, **se aplicará la norma más favorable al docente.**



El presente convenio salvaguarda los acuerdos más favorables a las asociaciones sindicales que pudieran existir a la firma del presente.

En el supuesto que pudieren resultar diferentes criterios respecto a la aplicación del principio consagrado precedentemente, podrá solicitar la intervención de la Comisión prevista en el artículo precedente.

---

## **DISPOSICION TRANSITORIA**

### **Artículo 73.- Docentes Interinos**

Las Instituciones Universitarias Nacionales, a través de la Comisión Negociadora de Nivel Particular, dispondrán los mecanismos para la incorporación a carrera docente de los docentes que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio tengan cinco años o más de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la planta estable.

Hasta tanto se resuelva la situación de los mismos, no se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión, a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración.

Para el caso de los docentes que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio tengan entre dos a cinco años de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la planta estable, las Instituciones Universitarias Nacionales deberán cumplir con el procedimiento establecido en el art. 11 del presente Convenio. No se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión hasta la cobertura del cargo por concurso público y abierto de antecedentes y oposición; a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración.

Quedan excluidos del presente artículo los docentes que se encuentren en la situación establecida en el artículo 6 inc c (independientemente de su denominación) y en el artículo 15 del presente Convenio.

En caso que la Comisión Negociadora de Nivel Particular no se encuentre constituida en la Institución Universitaria Nacional, se podrá requerir la intervención de la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

### **Artículo 74.- Programa de fortalecimiento**

A fin de profundizar el proceso de jerarquización laboral, ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias, un programa tendiente a mejorar la situación de revista de los docentes, aumentando el número de cargos de Profesores Titulares, Asociados y Adjuntos, con el objeto de establecer las condiciones necesarias para la formación de recursos humanos y el desarrollo de la investigación, potenciando las capacidades para el cumplimiento de las actividades sustantivas de las Instituciones Universitarias Nacionales.

## **Artículo 75.- Previsión presupuestaria**

La efectiva aplicación de las modificaciones remunerativas pretendidas en el presente convenio que tengan impacto en el presupuesto de cada una de las Instituciones Universitarias Nacionales está sujeta a la existencia de la asignación presupuestaria específica para tales rubros.

---

# ANEXO I: DOCENTES PREUNIVERSITARIOS

## Artículo 1.- Aplicación del Convenio Colectivo

Se aplicarán a todos los/las docentes (en adelante “docentes”), de nivel preuniversitario, dependientes de las Instituciones Universitarias Nacionales que tengan nivel Preuniversitario; todas las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo suscripto para los Docentes Universitarios, con las siguientes consideraciones:

- a) Del Capítulo II: No resultan aplicables los artículos 7, 8, 9 en su totalidad y el artículo 10 en lo referente a dichos artículos excluidos.
- b) Del Capítulo III: Respecto del artículo 13, excepto los cargos que son por elección directa o indirecta, los ascensos y promociones se efectuaran por concurso de acuerdo a la normativa vigente en cada Institución Universitaria Nacional. Respecto del artículo 14, en caso de no poder cumplir con los supuestos establecidos en el mismo, la cobertura de vacantes se realizará mediante los mecanismos establecidos en cada Institución Universitaria Nacional. No podrán ingresar a carrera docente los cargos de Director y Vicedirector o equivalentes, respetándose las normas establecidas en cada Institución Universitaria Nacional.
- c) Del Capítulo IV: Respecto el artículo 18, los derechos políticos serán ejercidos de conformidad a las condiciones establecidas en las Instituciones Universitarias Nacionales, promoviendo la participación política de los docentes preuniversitarios.
- d) Del Capítulo V, no resultan aplicables los artículos 34 y 35. Respecto a los porcentajes de los adicionales serán los que surjan de los acuerdos paritarios generales.
- e) Del Capítulo VI no resulta aplicable el inc c) del Artículo 43, con la salvedad que resulta coincidente que la función docente se realiza “frente a alumnos” y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos, conforme surge de las funciones establecidas en el Artículo 2 b) del presente.
- f) De las Disposiciones Transitorias no resulta aplicable el Artículo 74.

## Artículo 2.- Categorías, Niveles y Funciones del Personal Docente de Nivel Preuniversitario

**a- Categorías:** Las categorías instituidas para el Personal Docente de nivel preuniversitario de las Instituciones Universitarias son las que se describen a continuación, junto al nivel en que desempeñan sus funciones:

- Rector/Director: Todos los niveles
- Vicerrector/Vicedirector: Todos los niveles
- Secretario: Todos los niveles
- Prosecretario: Todos los niveles
- Profesional de Equipo de Orientación: Todos los niveles
- Ayudante de Equipo de Orientación: Todos los niveles
- Asesor Pedagógico: Todos los niveles

- Jefe de Biblioteca: Todos los niveles
- Bibliotecario: Todos los niveles
- Regente: Todos los niveles
- Subregente: Todos los niveles
- Jefe de Preceptores: Nivel Secundario, Terciario o Superior
- Subjefe de Preceptores: Nivel Secundario, Terciario o Superior
- Preceptor: Nivel Secundario, Terciario o Superior
- Maestro Jardín Maternal: Nivel Inicial
- Maestro Jardín de Infantes: Nivel Inicial
- Maestro de espacios curriculares especiales: Nivel Inicial y Primario
- Maestro de Grado: Nivel Primario
- Jefe/Coordinador/Director de Departamento: Nivel Terciario, Secundario o Superior
- Profesor Horas Cátedra: Nivel Secundario
- Maestro- Coordinador: Nivel Secundario
- Jefe de Trabajos Prácticos: Nivel Secundario
- Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento/Ayudante técnico de Trabajos Prácticos: Nivel Secundario
- Jefe General de Taller de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario
- Jefe General de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario
- Maestro de Enseñanza Práctica Jefe de Sección: Nivel Secundario
- Maestro de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario
- Profesor Horas Cátedra: Nivel Terciario o Superior
- Jefe de Trabajos Prácticos: Nivel Terciario o Superior
- Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento: Nivel Terciario o Superior

## **b.- Funciones:**

**Rector/Director:** Dirige, organiza, orienta, coordina, supervisa y evalúa la actividad académica y administrativa, propiciando la convivencia democrática a través de espacios de participación que contribuyan a un trabajo solidario y cooperativo entre los distintos integrantes de la comunidad educativa. Coordina el equipo de conducción, planifica y coordina el proyecto educativo de la institución, vela por el cumplimiento de la normativa disciplinaria y de convivencia, coordina las acciones de autoevaluación institucional.

**Vicerrector/Vicedirector:** Asiste al rector/director en el cumplimiento de sus deberes y desempeña todas las funciones que le sean delegadas por el rector/director. Recibe y comunica las disposiciones. Participa y colabora en la supervisión y evaluación del desarrollo del proyecto institucional. Integra el equipo directivo.

**Secretario:** Garantiza el cumplimiento de los aspectos legales, administrativos y académicos de la institución educativa. Asegura el cumplimiento de todos los requisitos y normas emanadas desde la Universidad. Participa del equipo directivo en calidad de asesor.

**Prosecretario:** Asiste al secretario en el cumplimiento de sus deberes y desempeña todas las funciones, atinentes a su cargo que le sean delegadas.

**Profesional de Equipo de Orientación:** Brinda apoyo técnico, orienta y asesora a la comunidad educativa en relación con las diversas problemáticas de los estudiantes. Asesora en materia de regímenes de convivencia y de integración. Desarrolla tareas relacionadas con la orientación del estudiante.

**Ayudante de Equipo de Orientación:** Asiste, apoya y acompaña en las tareas específicas a los Profesionales del Equipo de Orientación.

**Asesor Pedagógico:** Asesora técnicamente al personal directivo y docente, en los aspectos pedagógicos y didácticos. Realiza el seguimiento de planificaciones docentes y sus ajustes, favoreciendo las relaciones institucionales y el trabajo cooperativo. Propone pautas o modelos que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje en todos sus aspectos y evalúa su puesta en práctica e impacto.

**Jefe de Biblioteca:** Tiene a su cargo la supervisión de todo lo que concierne al funcionamiento de la o las bibliotecas y ordena las tareas de los bibliotecarios y/o personal que se desempeñe en ellas. Elabora el listado de necesidades bibliográficas. Facilita a los docentes, los recursos existentes para el desarrollo de la tarea áulica. Genera vínculos de intercambio con otras bibliotecas y organismos afines.

**Bibliotecario:** Clasifica, cuida, cataloga, recibe, ordena, inventaría y preserva el material bibliográfico y didáctico; facilita el uso de herramientas tecnológicas a su cargo; lleva una estadística; atiende y orienta a los lectores, estimulando el respeto mutuo y buenos hábitos de los mismos. Expone novedades que llegan a la biblioteca.

**Regente:** Autoriza y supervisa la organización y distribución de actividades administrativas y docentes; hace cumplir las normas vigentes y de convivencia; administra los recursos de infraestructura, horarios, actividades de acuerdo con los requerimientos académicos-administrativos establecidos por el equipo directivo; organiza y coordina los recursos técnicos para la implementación del calendario escolar y las mesas de exámenes; auxilia a las autoridades en sus tareas; orienta y supervisa las actividades de los subregentes y de los jefes de preceptores. Coordina actividades con los jefes de departamentos y áreas correspondientes y las relaciones entre la Institución y los padres de los estudiantes.

**Subregente:** Asiste al Regente en el cumplimiento de sus deberes y desempeña todas las funciones que le sean delegadas por él. Recibe y comunica las disposiciones que le sean delegadas, atinentes al cargo.

**Jefe de Preceptores:** Organiza la tarea del cuerpo de preceptores de acuerdo con las indicaciones de las autoridades correspondientes, actúa como nexo entre las autoridades, los preceptores, los profesores, alumnos y padres, con el objeto de lograr la correcta interacción de los miembros comprometidos en la actividad educativa. Coordina y controla la tarea de los Preceptores. Colabora con el personal directivo en la elaboración de propuestas de formación y/o capacitación para los preceptores. Colabora en la elaboración de proyectos institucionales formativos para desarrollar

durante las horas libres de los alumnos y en actividades extra-áulicas. Responsable de hacer cumplir las normas de convivencia.

**Subjefe de Preceptores:** Depende directamente del Jefe de Preceptores, y lo asiste en sus tareas específicas. Colabora y participa en el desarrollo de los proyectos institucionales formativos que se lleven a cabo en las horas libres de los alumnos y en actividades extra-áulicas. Hace cumplir las normas de convivencia.

**Preceptor:** Atiende a los distintos aspectos que hacen a la vida escolar del estudiante en lo concerniente a la formación de los hábitos de convivencia y comportamiento social, procurando la integración de los alumnos al grupo y a la escuela; confecciona y actualiza el registro general de asistencia; evalúa la responsabilidad y convivencia de los estudiantes; verifica las comunicaciones entre la institución y los padres; atiende las necesidades de material y útiles del aula y actividades correlativas de registro y planillas de calificación y exámenes y de toda documentación relativa a su función (partes diarios, libros de tema, legajos, etc.); supervisa la ejecución de las tareas programadas para las horas libres. Hace cumplir las normas de convivencia.

**Maestro Jardín Maternal:** Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades, de acuerdo con el plan de estudio o de formación, planificaciones y programas vigentes. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

**Maestro Jardín de Infantes:** Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y programas vigentes. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

**Maestro de espacios curriculares especiales:** Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y programas vigentes, en su especialidad. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

**Maestro de Grado:** Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y programas vigentes, en su especialidad. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

**Jefe/Coordinador/Director de Departamento:** Atiende lo relativo a la organización del Departamento a su cargo y propone a la Dirección las medidas correspondientes a tal fin. Dirige y coordina las actividades docentes de su área departamental. Participa de la evaluación de la actividad académica y administrativa del Departamento. Confecciona el cuadro de Profesores por curso y división y eleva la planificación de actividades y una lista de sus necesidades.

**Profesor Horas Cátedra (Nivel Medio/Nivel Superior):** Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje, de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y programas vigentes, en el marco del proyecto educativo institucional. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos. Promueve actividades interdisciplinarias e interinstitucionales.

**Maestro- Coordinador:** Acompaña al profesor durante la jornada escolar, a fin de realizar la observación y seguimiento del proceso de enseñanza y de aprendizaje. Media y facilita la comunicación entre el Departamento de Orientación Escolar, profesores, padres, alumnos del curso a su cargo a fin de articular acciones que favorezcan la integración del ingresante a la Escuela y contribuyan a optimizar su desempeño académico. Realiza la observación y seguimiento actitudinal y de la convivencia del grupo áulico, así como asistencia y orientación personalizada del alumno. Planifica, lleva a cabo y evalúa las actividades del espacio de “Orientación, Tutoría y Proyectos”. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

**Jefe de Trabajos Prácticos:** Organiza y conduce la labor del equipo de Ayudantes de clases prácticas. Es responsable de organizar y ordenar las tareas del personal de los laboratorios, gabinetes y de todos los materiales, modelos, aparatos, instrumentos, etc. con que estén dotados, como también de la eficacia del funcionamiento de las clases prácticas.

**Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento/Ayudante técnico de Trabajos Prácticos:** Asiste y colabora con el profesor en los trabajos prácticos. Asiste a los alumnos en las prácticas individuales y grupales. Procura y prepara el material necesario para el desarrollo de la clase. Participa en la evaluación de los trabajos prácticos. Presta apoyo a los alumnos para el mejor entendimiento y desarrollo del programa. Colabora con el mantenimiento, conservación y/o la restauración del material utilizado.

**Jefe General de Taller de Enseñanza Práctica:** Dirige, organiza, orienta, asesora, coordina, supervisa y evalúa la actividad académica y administrativa, en el desarrollo específico de la actividad educativa y de la producción de todas las áreas, secciones, talleres, laboratorios, depósitos de materiales y sectores de la oficina técnica. Coordina la actualización de material didáctico. Es responsable de la aplicación general de las normas de mantenimiento y seguridad e higiene a todo el personal a su cargo. Auxilia y asesora al equipo directivo en sus tareas y los reemplaza en caso de ausencia o impedimento.

**Jefe General de Enseñanza Práctica:** Organiza, orienta, asesora, coordina, supervisa y evalúa el desarrollo específico de la actividad educativa y de la producción de todos los talleres, laboratorios y sectores de la oficina técnica, el depósito de materiales y actualización de material didáctico, de mantenimiento general de las normas de seguridad e higiene y de los correspondientes administrativos.

**Maestro de Enseñanza Práctica Jefe de Sección:** Tiene a su cargo la orientación, asesoramiento, coordinación y/o evaluación del desarrollo de la enseñanza y trabajos de producción o conexos, asignados a las respectivas secciones de taller. Coordina la labor de los Maestros de Enseñanza Práctica. Tiene a su cargo la enseñanza práctica a los alumnos bajo su supervisión. Es responsable de la enseñanza y de la conservación y uso de todos los elementos, como herramientas y máquinas de sección.

**Maestro de Enseñanza Práctica:** Es responsable de la enseñanza práctica y de la conservación y uso de todos los elementos, como herramientas y máquinas de sección. Colabora en la orientación, asesoramiento y evaluación del desarrollo de la enseñanza y trabajos de producción o conexos, asignados a las respectivas secciones de taller.

**Jefe de Trabajos Prácticos - Nivel Superior:** Organiza y conduce la labor del equipo de Ayudantes de clases prácticas. Es responsable de organizar y ordenar las tareas del personal de los laboratorios, gabinetes y de todos los materiales, modelos, aparatos, instrumentos, etc. con que estén dotados, como también de la eficacia del funcionamiento de las clases prácticas.

**Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento:** Asiste y colabora con el profesor en los trabajos prácticos. Asiste a los alumnos en las prácticas individuales y grupales. Procura y prepara el material necesario para el desarrollo de la clase. Participa en la evaluación de los trabajos prácticos. Presta apoyo a los alumnos para el mejor entendimiento y desarrollo del programa. Colabora con el mantenimiento, conservación y/o la restauración del material utilizado.

#### **Aclaraciones:**

Profesional de Equipo de Orientación: Incluye psicopedagogos, psicólogos, asistentes profesionales y otros profesionales.

Jefe de Trabajos Prácticos: Incluye Jefe de Laboratorio, Jefe de Trabajos Prácticos de Laboratorio y Profesor Jefe de Trabajos Prácticos.

Maestro de Enseñanza Práctica: incluye Maestro de Enseñanza General y Maestro de Taller.

### **Artículo 3.- Duración referencial de la hora cátedra**

La duración referencial establecida para la hora cátedra de nivel medio, terciario y/o superior será de 40 minutos. La equivalencia entre la hora reloj y la hora cátedra será de 1 hora cátedra = 0,6667 hora reloj; 1 hora reloj = 1,5 horas cátedra

La liquidación salarial deberá efectuarse siguiendo las cargas horarias establecidas en cada Institución Universitaria Nacional, abonándose las proporcionalidades que surjan.

### **Artículo 4.- Niveles Preuniversitarios. Categorías:**

Establécense las siguientes relaciones entre las remuneraciones de las categorías docentes de niveles preuniversitarios:



<b>CATEGORIA</b>	<b>DEDICACION SEMANAL (en horas reloj)</b>	<b>ÍNDICE (por hora reloj)</b>
Preceptor	25	0,4800
Subjefe de Preceptores	25	0,5333
Jefe de Preceptores	25	0,5760
Bibliotecario	25	0,4800
Jefe de Biblioteca	25	0,5760
Prof. de Equipo de Orientación	20	0,7000
Ayudante Equipo de Orientación	12	0,5833
Rector / Director	25	1,3500
Vicerrector / Vicedirector	25	1,1921
Regente	25	0,8000
Subregente	25	0,6800
Asesor Pedagógico	25	0,8395
Secretario	25	0,8000
Prosecretario	25	0,6800
Maestro Jardín Maternal	20	0,7066
Maestro Jardín de Infantes	20	0,6867
Maestro Especial Nivel Inicial	20	0,7882
Maestro de Grado	20	0,6667
Maestro Especial Nivel Primario	20	0,7882
Profesor 15 Hs. Cát. Niv. Medio	10	1,0000
Maestro Coordinador	25	0,5664
Ayud. Clases Práct. N. Medio	12	0,5320
Jefe De Trab. Práct. N. Medio	12	0,6384
Ayudante Tco. de Trab. Práct.	12	0,5320
Maestro de Enseñanza Práctica	16	0,7000
Maestro de Ens. Práct. Jefe de S.	16	0,7700
Jefe Gral. de Enseñanza Práct.	16	0,8400
Jefe Gral. Taller de Enseñanza Práct.	16	0,9100
Profesor 12 Hs. Cátedra Nivel Superior	8	1,2500
Ayud. Clases Pract. Niv. Sup.	12	0,6650
Jefe Trabajos Pract. Niv. Sup	12	0,7980
Jefe/Director/Coordinador de Depto.	15	1,0500

### **Artículo 5.- Relaciones del nomenclador**

Los porcentajes de incrementos salariales producidos en el cargo testigo (15 horas Nivel Medio Índice 1) aplicables al nomenclador del artículo 4 del presente Anexo, serán equivalentes a los porcentajes de incrementos que se produzcan en el cargo de Profesor Adjunto (previsto en el Art. 7 del Convenio Colectivo de Trabajo).

### **Artículo 6.- Aplicación del nomenclador**

La aplicación del nomenclador del artículo 4 no implicará modificación de las condiciones laborales, ni de la carga horaria, ni reducción salarial alguna.

### **Artículo 7.- Aplicación del nomenclador para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector**

La obligatoriedad de la aplicación del nomenclador del artículo 4 estará a consideración de cada Institución Universitaria Nacional para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector en los casos en que el salario de los mencionados cargos de autoridades preuniversitarias estén vinculados a los salarios de cargos de autoridades universitarias u otras equiparaciones con cargos de nivel universitario.

### **Artículo 8.- Aplicación de las denominaciones o categorías**

A fin de facilitar la implementación de las etapas que se acuerden mediante negociaciones paritarias futuras, las Instituciones Universitarias Nacionales deberán abstenerse de crear denominaciones o categorías que no se encuadren en las definidas en el artículo 2.

# Mesa Ejecutiva Nacional 2015-2018

**Secretario General:** Luis Tiscornia  
**Secretario Adjunto:** Antonio Carlos Rossello

**Sec. Gremial Titular:** Sergio Adrian Zaninelli  
**Suplente:** Zarella Arauz Mendez

**Sec. Finanzas Titular:** Rita Mabel Villegas  
**Suplente:** Horacio Valentini

**Sec. Técnica de Perfeccionamiento y Actualización Docente Titular:** Claudia Baigorria  
**Suplente:** Gonzalo Perez Alvarez

**Sec. Relaciones Internacionales Titular:** Ariel Osatinsky  
**Suplente:** Juan Cappa

**Sec. Organización Titular:** José Del Frari  
**Suplente:** Rafael Gor

**Sec. Prensa y Difusión Titular:** Walter Diaz  
**Suplente:** Ines Trpin

**Sec. Acción Social Titular:** Armando Lehmann  
**Suplente:** Martín Rosso

**Sec. Derechos Humanos Titular:** Ileana Celotto  
**Suplente:** Mario Coutouné

**Sec. Niveles Preuniversitarios Titular:** Francisca Staiti  
**Suplente:** Sergio Castro



Personería Gremial MTEySS No 1755

Sede Nacional: Sarandí 1226 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Tel/fax: (54) 11 430-650-64 / federacionconaduhistorica@gmail.com  
[www.conaduhistorica.org.ar](http://www.conaduhistorica.org.ar)

 Facebook: Conadu Histórica

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

***Obligatorio  
Nacional  
Único***

**Conquista de los Trabajadores Docentes  
Nuestro piso de derechos  
Y VAMOS POR MÁS!!!**

**CONADU**   
Federación Nacional de Docentes,  
Investigadores y Creadores Universitarios

**CTA**   
central de trabajadores de la argentina