

## PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

<u>INDICE</u>	<u>Pág.</u>
<b>PRÓLOGO</b>	3
<b>INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>CAPÍTULO I - DE LAS DISPOSICIONES GENERALES</b>	
Art. 1: Ámbito personal y territorial de aplicación	5
Art. 2: Vigencia	5
Art. 3: Personalidad Jurídica	5
Art. 4: Titularidad	5
Art. 5: Obligatoriedad	5
Art. 6: Objetivos generales	5
Art. 7: Derechos laborales básicos	5
Art. 8: Planta docente	6
Art. 9: Personal docente	6
<b>CAPÍTULO II - DE LAS CATEGORÍAS, CARÁCTER Y FUNCIONES DOCENTES</b>	
Art. 10: Categorías docentes	7
Art. 11: Carácter del personal docente	8
Art. 12: Dedicación del personal docente	10
Art. 13: Funciones del personal docente	10
Art. 14: Actividades exigibles al personal docente	13
<b>CAPÍTULO III - DE LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL DOCENTE</b>	
Art. 15: Retribución mensual. Composición	16
Art. 16: Asignación por cargo	16
Art. 17: Bonificación por antigüedad	19
Art. 18: Bonificación por función diferenciada (subrogancia)	19
Art. 19: Bonificación por ubicación geográfica	19
Art. 20: Bonificación por riesgo laboral	20
Art. 21: Bonificación por actividad crítica asistencial	20
Art. 22: Bonificaciones extraordinarias	20
<b>CAPÍTULO IV - DE LA CARRERA DOCENTE</b>	
Art. 23: Régimen básico de la carrera	21
Art. 24: Principios generales de la carrera	21
<b>CAPÍTULO V - DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>	
Art. 25: De las condiciones y medio ambiente de trabajo	22
<b>CAPÍTULO VI - JERARQUIZACIÓN Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE</b>	
Art. 26: Jerarquización y funcionalidad de la labor docente	25
<b>CAPÍTULO VII - RECONOCIMIENTO GREMIAL</b>	
Art. 27: Reconocimiento gremial	27
<b>CAPÍTULO VIII - DE LAS LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS</b>	
Art. 28: Generalidades	29
Art. 29: Licencia Anual Ordinaria - Requisitos para su concesión	29
Art. 30: Licencias Especiales - Concepto	30
Art. 31: Licencias Especiales - Condiciones generales	32
Art. 32: Licencias Extraordinarias - Conceptos	33

Art. 33: Justificación de inasistencias	34
Art. 34: Franquicias	35
<b>CAPÍTULO IX - DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	
Art. 35: Indemnización	37
<b>CAPÍTULO X – DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO</b>	
Art. 36: Prohibición de discriminación e igualdad de trato	38
Art. 37: Comisión asesora para garantizar igualdad de trato	38
Art. 38: Garantías eliminación discriminación contra la mujer	38
Art. 39: Erradicación de la violencia laboral : Acoso Sexual y Acoso Moral	39
<b>CAPITULO XI – NORMAS DE APLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO</b>	
Art. 40: Plazo	40
Art. 41: Adecuación	40
Art. 42: Comisiones Especiales	40
Art. 43: Compromiso recíproco	40
Art. 44: Inicio de acciones	40
Art. 45: Declaración Estado de Conflicto	40
Art. 46: Alcances	40
<b>CAPITULO XII – NEGOCIACIÓN DE BUENA FE</b>	
Art. 47: Compromiso recíproco	41
Mesa Ejecutiva de CONADU	42

---

## PROLOGO

El presente Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo de CONADU (PPCT-CONADU-2004), fue aprobado en el Congreso Extraordinario de la Federación realizado el 28 y 29 de junio de 2004, en Termas de Río Hondo, Santiago del Estero. De acuerdo a la propuesta formulada por la Comisión de CCT y aceptada por el Congreso el mismo ha sido aprobado en general y será utilizado en las negociaciones paritarias llevadas adelante en la Comisión Negociadora del Nivel General y Comisiones Negociadoras del Nivel Particular Docente, reglamentadas por el decreto 1007/95. Este Congreso también estableció que *“toda reforma al presente proyecto sea tratada en Congresos de CONADU. Los interesados en su modificación deberán enviar el proyecto a la Mesa Ejecutiva de CONADU, quien convocará a la comisión de Convenio Colectivo para su debate y en caso de que ésta lo crea conveniente, se incluirá el proyecto de reforma en el siguiente Congreso Extraordinario de la Federación”*.

Entre otros, los antecedentes de este PCCT-CONADU-2004 son:

- a- el primer borrador de PCCT-CONADU de octubre de 1993
- b- el PCCT-CONADU-1995, aprobado "en general" por el Congreso Extraordinario de CONADU, ciudad de Buenos Aires, 1 y 2 de diciembre de 1995
- c- Actas de las negociaciones paritarias realizadas en 1996
- d- Actas de las negociaciones paritarias realizadas en 1998, parte de las cuales se incluyeron en el anexo del decreto 1470/98.
- e- Actas acuerdo CIN-CONADU-SPU del 16/03/04 y 27/05/04 inscriptas en el Acta Paritaria del 23/06/04
- f- el Convenio Colectivo de los Trabajadores del Estado N° 66/99.

Para la elaboración del PCCT de 1995, se creó una Comisión de Convenio Colectivo de Trabajo integrada con representantes de las Asociaciones de Base de CONADU que trabajó durante un año desde diciembre de 1994 bajo la coordinación de la Secretaría Técnica y de Relaciones Internacionales de CONADU. En agosto del 2003 otro Congreso de la Federación, resolvió recrear la Comisión de Convenio Colectivo que trabajó en la revisión del mismo llegando a un nuevo borrador que fue aprobado en general por el Congreso Extraordinario de CONADU del 21 y 22 de noviembre de 2003 y enviado a las Asociaciones de Base para su consideración definitiva en el siguiente Congreso del 2004. La Comisión, coordinada por el Secretario Adjunto de CONADU, mantuvo su funcionamiento durante los primeros meses de 2004 e introdujo modificaciones que fueron incluidas durante su posterior tratamiento.

\*Dr. Pedro M. Sanllorenti  
Secretario Adjunto CONADU

\* El Dr. Pedro M. Sanllorenti fue coordinador de las Comisiones de Convenio Colectivo de Trabajo de 1994-1995 y 2003-2004, y encargado de redacción de los PCCT 1995 y PCCT 2004. También participó como Paritario Nacional de las negociaciones correspondientes a los acuerdos paritarios CIN –CONADU entre 1995 y 2004 inclusive.

---

## INTRODUCCION

Las actuales condiciones laborales del personal docente de las Universidades Nacionales distan mucho de alcanzar un nivel compatible con sus necesidades y con las exigencias académicas que hoy se requieren. La retribución salarial se ha reducido en promedio a un tercio del valor que tenía 10 años atrás, mientras que los mecanismos de permanencia y ascenso a los cargos docentes no han recibido actualización alguna en la mayor parte de las universidades. Asimismo, la subordinación de los requerimientos académicos a las condiciones de asfixia presupuestaria han provocado una enorme distorsión en la asignación funcional de los cargos docentes.

Para recuperar el inmenso valor, -hoy lamentablemente deteriorado- de las casas de altos estudios, se hace indispensable devolver a sus docentes la dignidad profesional de la que han sido despojados. Tal objetivo requiere: la asignación de una justa remuneración, la aprobación y aplicación de un mecanismo de Carrera Docente, vigencia y recomposición del Nomenclador Docente Universitario, la regulación de la Planta Docente mediante una conveniente reasignación de funciones y el establecimiento de condiciones adecuadas de trabajo así como la equiparación, de los colegios e institutos de las Universidades Nacionales a la categoría de unidades académicas. De esta manera se garantiza la igualdad de obligaciones y derechos de todo el personal docente universitario.

Sólo de esta manera se puede pensar en la posibilidad de que los docentes se avoquen de lleno a su tarea específica, haciendo de su profesión un verdadero medio de vida y un compromiso de fondo con los elevados objetivos de la enseñanza, investigación, creación y extensión universitaria, y no sólo un complemento de otras actividades más remunerativas.

El Concurso de Oposición y Antecedentes, indispensable para la selección de aspirantes al ingreso a la Carrera Docente, tiene un valor relativo como mecanismo único para el ascenso y resulta inadecuado para el mantenimiento del puesto del trabajo. De esta forma se violan elementales derechos constitucionales y laborales de quienes desempeñan sus funciones con idoneidad y responsabilidad. El perfeccionamiento académico, debe generar una situación equitativa y estimulante para el desarrollo de las mejores potencialidades del personal docente. Se garantiza así la estabilidad laboral en base al desempeño satisfactorio y se posibilita el ascenso por las actuaciones meritorias.

Se deben garantizar los derechos laborales básicos de los docentes del conjunto de las Universidades Nacionales así como la representación plena de los sectores hoy excluidos del gobierno de las Universidades, perfeccionando su funcionamiento democrático y la autonomía de las mismas. En ese sentido las normativas deben ser un marco general de derechos y obligaciones que pueden ser complementadas por decisiones en el ámbito de cada Universidad en base a las particularidades y especificidades de cada una.

*El Presente Proyecto de Convenio Colectivo debe ser discutido en la paritaria de la Jurisdicción Universitaria contemplada en la Ley N° 23.929.*

---

## **CAPITULO I:**

### **DE LAS DISPOSICIONES GENERALES.**

#### **ARTICULO 1: ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo abarca a todo el personal docente de las diversas categorías y modalidades comprendidas en el Nomenclador Docente Universitario y que se desempeñan en relación de dependencia en todos sus niveles, en cada una de las Universidades Nacionales y Provinciales, con sede en las Provincias y la Capital Federal de la República Argentina, conforme se lo define en el artículo 8°.

#### **ARTICULO 2: VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo definido (desde... hasta...), siendo revisable total o parcialmente en los términos y condiciones establecidos en la normativa vigente en la materia y se aplicará formalmente a partir del día siguiente a su publicación por el órgano competente y dentro de los veinte días hábiles a contar de la fecha de suscripción. Vencido el término de vigencia, se mantendrán subsistentes las condiciones acordadas, hasta tanto un nuevo Convenio Colectivo entre en vigor.

#### **ARTICULO 3: PERSONALIDAD JURIDICA**

El Estado Nacional de la República Argentina a través de su representación con personería unificada a los fines de la negociación colectiva en el Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N.) por una parte, y la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) por otra, se reconocen recíprocamente personería jurídica para la celebración del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **ARTICULO 4: TITULARIDAD**

El sector empleador reconoce a la Federación de Docentes Universitarios (CONADU) como el gremio titular y único negociador en los términos de la Ley 23.929 - Art. 4 (del presente Convenio Colectivo de Trabajo). Consecuentemente tratará con éste, a través de sus representantes acreditados, todos los asuntos que se presenten con motivo de la negociación y/o aplicación del mismo.

#### **ARTICULO 5: OBLIGATORIEDAD**

El Estado Nacional y las Universidades Nacionales se comprometen a respetar en su totalidad el presente Convenio Colectivo de Trabajo y los reglamentos y/o convenios que en acuerdo al mismo celebren las partes en los correspondientes niveles de negociación.

#### **ARTICULO 6: OBJETIVOS GENERALES**

El presente Convenio Colectivo tienen como objeto lograr el reconocimiento efectivo de los derechos laborales básicos y establecer las funciones y obligaciones de los docentes en cada una de las categorías, en aras del mejoramiento de la calidad de la enseñanza, investigación creación y extensión universitaria. En tanto el mismo se refiere a la garantía de tales derechos y al establecimiento de esas funciones, el convenio podrá ser complementado, pero no afectado, por las decisiones que se establezcan en el ámbito de cada Universidad.

#### **ARTICULO 7: DERECHOS LABORALES BASICOS**

Los docentes de las Universidades, tendrán los siguientes derechos en el marco de lo establecido en el presente Convenio Colectivo a: a) un salario digno; b) igual salario por igual trabajo; c) la provisión de los medios, elementos e instrumentos necesarios para el desarrollo de sus funciones; d) adecuadas

condiciones de salubridad, higiene y seguridad en el trabajo ; e) un régimen básico de licencias; f) un sistema de Carrera Docente que reglamente la estabilidad laboral, la jerarquización y funcionalidad de su labor, el perfeccionamiento académico\*, el ascenso y las subrogancias ; g) la libre participación y acción gremial con derecho a licencia gremial; h) la participación en el gobierno de la universidad , de su Obra Social y de su Caja Complementaria y/o Compensadora; i) un régimen jubilatorio digno que le permita mantener su calidad de vida; j) un salario equivalente al costo de la media canasta familiar como mínimo para el cargo testigo; k) un régimen jubilatorio estatal que garantice el 82% móvil; l) a que se realicen los descuentos de cajas complementarias y/o compensadoras que los docentes organicen; m) que se realicen los descuentos a mutuales y/o cooperativas que los docentes organicen.

\* Perfeccionamiento Docente (texto según inciso II.- del anexo decreto 1470/98): Dado que el perfeccionamiento y la actualización del personal docente de las Universidades Nacionales tiene como objetivo el mejoramiento de la calidad de las actividades de enseñanza, investigación, creación artística y extensión, cada Universidad Nacional como garantía de la plena aplicación de los artículos 11 inc. C, 12 inc. C y 37 de la ley de educación superior adoptará todas las medidas para ofrecer gratuitamente los estudios para todo su personal docente, en tanto y en cuanto esos cursos contribuyan a su formación específicamente en el área en que se desempeñan las actividades para las que fueron designados. Las Universidades Nacionales se comprometen a celebrar entre sí convenios que permitan ir generalizando en el conjunto del sistema universitario nacional el principio de gratuidad consagrado en este punto.

#### **ARTICULO 8: PLANTA DOCENTE** (texto según inciso V del anexo decreto 1470/98)

Conforman la planta docente de las UUNN, todas aquellas personas que, habiendo reunido los requisitos estatutarios para tal fin, cumplen funciones de docencia, investigación creación artística y extensión, de acuerdo a los planes y programas académicos establecidos en las distintas unidades académicas, con vinculación directa con las áreas o cátedras existentes o en desarrollo. No integran la planta docente aquellos agentes o funcionarios mientras cumplen con exclusividad tareas de extensión, gestión, asesoramiento institucional o conducción política. A fin de realizar una adecuada evaluación de los montos que se aplican a las labores específicamente docentes (enseñanza, investigación, extensión), se las diferenciará con claridad de las asignaciones a la gestión y apoyo técnico. Las UUNN realizarán el relevamiento respectivo, con participación de las Comisiones Paritarias del Nivel General con anterioridad a marzo de 1999.

#### **ARTICULO 9: PERSONAL DOCENTE**

Son considerados miembros del Personal Docente y como tal gozan de todos los derechos laborales establecidos en el presente Convenio Colectivo, todos aquellos docentes que prestan sus servicios personales a la Universidad Nacional , desempeñando funciones frente a alumnos en los ámbitos de la enseñanza y/o la investigación y creación científica o artística y/o la extensión , de acuerdo a los planes y programas académicos establecidos por la Universidad y/o sus respectivas Unidades Académicas en todos sus niveles. Igual tratamiento tendrán quienes se desempeñan con la modalidad de *ad honorem*\*, adscriptos, profesores libres o contratados.

\*ver art. 11.- cláusula transitoria 3). y art. 11.- Título III.

## **CAPITULO II**

### **DE LAS CATEGORÍAS, CARACTER, DEDICACIONES Y FUNCIONES DOCENTES**

#### **ARTICULO 10: CATEGORIAS DOCENTES**

Las categorías, carácter y dedicaciones instituidas para el Personal Docente de las Universidades Nacionales son las que se describen a continuación debiendo las entidades universitarias recurrir a la negociación paritaria para crear o modificar estas categorías y su función.

##### **a) NIVEL UNIVERSITARIO. -**

Profesor Titular.  
Profesor Asociado.  
Profesor Adjunto.  
Profesor Encargado de Trabajos Prácticos. (\*)  
Profesor Ayudante.  
Ayudante alumno.

Personal Auxiliar:

Bedel

Jefe Bedel de 1ª

Jefe Bedel de 2ª

(\*) Propuesta alternativa: Profesor auxiliar

##### **b) NIVELES Terciario, Medio, Primario y Preprimario**

Director de 1ra.

Vice-Director de 1ra.

Vice-Director de 2da.

Vice-Director de 3ra.

Regente.

Sub-Regente.

Asesor.

Instructor.

Jefe General de enseñanza Práctica.

Jefe General de enseñanza Práctica de 2da.

Jefe General de Enseñanza Práctica de 3ra.

Jefe de Departamento (No existe en el Estatuto)

Jefe General de Taller.

Psicómetro.

Psicopedagogo.

Secretario de 1ra.

Secretario de 2da.

Secretario de 3ra.

Pro-Secretario.

Jefe de Biblioteca.

Bibliotecario.

Maestro de Enseñanza Práctica - Jefe de Sección.

Maestro de Enseñanza Práctica.

Maestro de Enseñanza General.

Profesor Jefe de Trabajos Prácticos.

Jefe de Trabajos Prácticos.

Jefe de Laboratorio.

Jefe de Trabajos Prácticos de Laboratorio.

Jefe de Preceptores.  
Sub-Jefes de Preceptores.

Preceptor  
Ayudante de Clases Prácticas (Nivel Superior)  
Ayudante Técnico de Trabajos Prácticos.  
Ayudante de Clases Prácticas.  
Ayudante Docente.  
Maestro de Taller.  
Maestro Especial Técnica.  
Maestro de Primaria.  
Maestro de Jardín de Infantes.  
Docente Horas Cátedra Terciario.  
Docente Horas Cátedra Nivel Medio.  
Profesor PTP1.  
Profesor PTP2.  
Profesor PTP3.  
Profesor PTP4.

#### **ARTICULO 11: CARACTER DEL PERSONAL DOCENTE**

El personal docente podrá revistar en las categorías consignadas en el artículo precedente, en carácter de:

a) PROFESOR REGULAR:

a. 1.) Efectivo: Ingres a la Carrera Docente mediante concurso abierto de antecedentes y pruebas de oposición y asciende de categoría conforme a los mecanismos establecidos en el régimen de la paritaria respectiva, que deberá contar de estabilidad en el cargo y sólo puede ser separado del mismo, previo juicio académico en el que se garantice el derecho a la defensa.

a. 2.) Interino: Se desempeña en cargo vacante de la planta permanente, designado mediante mecanismos de selección establecidos por cada Universidad que garanticen la libre participación y transparencia. Su designación se hará hasta la sustanciación del correspondiente concurso del cargo efectivo, lo que se deberá realizar en un plazo no mayor de un año y detentarán los Derechos de ciudadanía garantizados para el resto del personal docente.\*

*(\*) Cláusula Transitoria 1: Aquellos docentes que al momento de la firma de este convenio, se desempeñan como interinos y que registren una antigüedad no menor de dos (2) años en el cargo y no menor de cinco (5) años en la docencia universitaria, podrán modificar su situación de revista para desempeñarse como efectivos, mediante mecanismos de evaluación curricular o concursos cerrados, reglamentados por cada Universidad.*

*Cláusula Transitoria 2: Si transcurrido el plazo de un año para la sustanciación del respectivo concurso éste no se efectivizó, el docente deberá ser designado como interino sin término hasta la realización del mismo.*

*Cláusula Transitoria 3: Aquellos docentes que al momento de la firma de este convenio, se desempeñan como ad honorem, profesores libres o adscriptos, en unidades académicas cuya planta docente no rentada supera el 10% de la misma, deberán ser designados como interinos sin término hasta la sustanciación del respectivo concurso.*

a. 3.) Reemplazante: Reemplaza en forma transitoria al personal, efectivo o interino, que se encuentra en uso de licencia. Para su designación se dará prioridad a los docentes de una misma Cátedra, Departamento o Instituto según sea el caso y su selección se hará, previa inscripción, en base a los

antecedentes curriculares de los postulantes. En caso de vacancia en el cargo, por renuncia o jubilación o cualquier otro motivo, el docente reemplazante debe ser automáticamente designado como interino. Detentarán los Derechos de ciudadanía de los titulares.

#### b). PROFESOR EXTRAORDINARIO

b. 1.) Emérito; Consulto; Honorario: Su designación importa una distinción honorífica y las condiciones para la misma serán reglamentadas, dentro del marco del presente Convenio Colectivo por una Comisión Mixta con participación gremial.

b. 2.) Visitante: Docente de relevantes condiciones académicas que se incorpora transitoriamente a la Universidad para contribuir a las actividades de enseñanza, de investigación o de creación, satisfaciendo requerimientos excepcionales que no puedan ser cubiertos con recursos humanos locales.(\*).Cada Universidad establecerá los requisitos que deba cumplimentar y su designación se hará por períodos de hasta un año, prorrogable sólo hasta por un año más a petición de los Consejos Directivos de Facultades. En ningún caso podrá afectarse con tal finalidad, los cargos regulares de la Planta Docente.

#### c). PROFESORES LIBRES Y ADSCRIPTOS

c. 1.) Profesores Libres: las Universidades Nacionales podrán autorizar la práctica docente a personas que contribuyan a las actividades de enseñanza, de investigación o de creación. Estas designaciones tienen por objeto la promoción de puntos de vista diferentes a las expresadas por la planta de cargos regulares a través de las llamadas Cátedras Libres. En ningún caso las actividades desarrolladas por estos docentes puede considerarse ni resultar un reemplazo o refuerzo de la planta de docentes regulares, quedando limitada a un número inferior al 10% de la totalidad de la misma. Quienes se desempeñan con esta modalidad, tendrán una remuneración mínima equivalente al cargo de ayudante alumno de modo de garantizar la cobertura de obra social y de riesgo de trabajo prevista para los docentes de planta. La admisión será por un período lectivo pudiendo ser renovada, y los Consejos Académicos o Directivos podrán exigir las pruebas de competencia que consideren necesarias, siendo requisito para ser admitido poseer título universitario, o haber realizado estudios o investigaciones en el área de conocimiento en la que aspira a desempeñarse.

c. 2.) Adscriptos: las Universidades Nacionales podrán autorizar la práctica docente a personas que contribuyan a las actividades de enseñanza, de investigación o de creación, como auxiliares adscriptos. Las designaciones de adscriptos, tienen por objeto la promoción de la actividad de docencia y contarán con la supervisión de un Profesor de planta docente regular. En ningún caso las actividades desarrolladas por estos docentes puede considerarse ni resultar un reemplazo o refuerzo de la planta de docentes regulares, quedando limitada a un número inferior al 10% de la totalidad de la misma. Quienes se desempeñan con esta modalidad, tendrán una remuneración mínima equivalente al cargo de ayudante alumno de modo de garantizar la cobertura de obra social y de riesgo de trabajo prevista para los docentes de planta. La admisión será por un período lectivo pudiendo ser renovada, y los Consejos Académicos o Directivos podrán exigir las pruebas de competencia que consideren necesarias, siendo requisito para ser admitido poseer título universitario, o haber realizado estudios o investigaciones en el área de conocimiento en la que aspira a desempeñarse.

(\*). *Propuestas alternativas para Profesor Extraordinario:*

1) *Cada Universidad, con participación gremial, establecerá los requisitos...*

2) *Cada Universidad, a través de una Comisión Mixta con participación gremial, establecerá los requisitos...*

## **ARTICULO 12: DEDICACION DEL PERSONAL DOCENTE - INCOMPATIBILIDADES**

a.-DEDICACIONES: La dedicación forma parte del cargo docente con el que el personal cumple sus funciones y comprende las siguientes clases:

- 1.) Dedicación Exclusiva: Le corresponde una carga horaria de cuarenta (40) horas semanales. Texto anexo decreto 1470/98: 40 horas ó más.
- 2.) Dedicación Semiexclusiva: Le corresponde una carga horaria de veinte (20) horas semanales. Texto anexo decreto 1470/98: 20 a 22 horas.
- 3.) Dedicación Simple: Le corresponde una carga horaria de diez (10) horas semanales. Texto anexo decreto 1470/98: 10 a 12 horas.

Nota: Se plantea la posibilidad de incorporar una cuarta dedicación, de tiempo completo, con una carga horaria de treinta horas semanales, no existe unanimidad en la Comisión Técnica C.C.T sobre este punto y se conoce la existencia de la dedicación completa en algunas universidades, como así también en los cargos de autoridades no contemplados en este convenio. En todos los casos, y a pesar del texto del anexo dec. 1470/98, se mantiene la propuesta en número de horas original.

b.- INCOMPATIBILIDADES: el anexo dec. 1470/98 en su inciso IV.- Régimen de Incompatibilidades, plantea:

Cada Universidad lo fijará de acuerdo a lo que establezcan los Estatutos, pero en ningún caso las tareas académicas a cumplir en todo el sistema universitario superarán las 50 horas de labor semanal, lo que deberá tener su debido correlato en la asignación de cargos que se le haga al docente. Los docentes con dedicación exclusiva a la Universidad, fehacientemente acreditada, percibirán un adicional en ese concepto. Además, en el inciso VI.- Estructura Salarial, plantea la implementación del pago de la efectiva dedicación exclusiva a la universidad. - De esta manera recepta la idea de incorporar a la dedicación exclusiva el bloqueo de título profesional que originalmente, y con disidencias, planteaba el PCCT- CONADU 1995-.

Ahora se propone agregar: Las 50 horas de labor semanal previstas en el régimen de incompatibilidades podrán desarrollarse dentro de una única universidad, acumulando cargos exclusivos, semiexclusivos, simples, horas cátedra, en todos los niveles de actividad docente, en cualquiera de sus combinaciones.

## **ARTICULO 13: FUNCIONES DEL PERSONAL DOCENTE**

### **CATEGORIA I - NIVEL UNIVERSITARIO**

La asignación de tareas y las subrogaciones se realizarán de acuerdo a los art 14 y 18 del presente CCT.

Texto Según el inciso I, del anexo decreto 1470/98.- Obligaciones docentes

Profesores titulares: Ejercen la dirección de la cátedra o área o grupo de trabajo y son responsables a ese nivel de la orientación general del proceso de planeamiento, desarrollo, coordinación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, de formación y perfeccionamiento de los docentes y personal técnico a su cargo y extensión, conforme los lineamientos que establezca la autoridad académica.

Profesores Asociados: Colaboran con el titular en la dirección y el ejercicio de la enseñanza, coordinado con este el desarrollo de los programas y de las actividades docentes, de investigación, de perfeccionamiento y de extensión.

Profesores adjuntos: Participan de las actividades de enseñanza aprendizaje, investigación, perfeccionamiento y extensión, colaborando con el titular y asociados.

Docentes auxiliares: Participan en la elaboración de los trabajos teórico-prácticos y en su ejecución y evaluación bajo la supervisión de un profesor. Prestan asistencia y apoyo pedagógico a los estudiantes y podrán participar en grupos de Investigación o equipos que desarrollen tareas de extensión.

En todos los casos los docentes desarrollarán las tareas consignadas en relación con su dedicación. En todos los casos en que los Estatutos de alguna Universidad establezcan obligaciones que se contrapongan a la presente o que no queden subsumidas en las aquí establecidas como mínimas, o que tengan categorías docentes diferentes a las mencionadas, efectuarán la presentación correspondiente ante la Comisión Negociadora del Nivel General, a los efectos de analizar la cuestión y proponer la solución al caso.

Puntos del PCCT-CONADU 1995 no incorporados en el anexo del decreto 1470/98:

En el acta de 1998 se denominan en general "docentes auxiliares". En el presente proyecto se sigue promoviendo un cambio en la denominación y su desdoblamiento en: Profesor Encargado de Trabajos Prácticos, Profesor Ayudante y Ayudante Alumno.

Profesor Encargado de Trabajos Prácticos: El Profesor Encargado de Trabajos Prácticos participa en la elaboración de los trabajos prácticos y es responsable de la ejecución y evaluación de los mismos. Orienta y coordina la tarea de los Profesores Ayudantes.

Profesor Ayudante: El Profesor Ayudante colabora con el Profesor Encargado de Trabajos Prácticos en la implementación y la ejecución de los trabajos prácticos.

Ayudante Alumno: El Ayudante Alumno realiza tareas de asistencia al alumno en su actividad de aprendizaje de los contenidos y prácticas experimentales de la asignatura. De ninguna manera, el mismo podrá desempeñarse como único responsable de la atención de un curso o grupo de alumnos.

## CATEGORIA II - NIVELES TERCIARIO, MEDIO, PRIMARIO Y PREPRIMARIO

g) Director – Rector: Organizar, orientar, asesorar, coordinar, supervisar y evaluar 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.

h) Vicedirector: Auxiliar al director en el cumplimiento de sus deberes y desempeñar todas las funciones que le sean delegadas por el Director. Recibir y comunicar las disposiciones.

i) Regente: Orientar, asesorar, coordinar, supervisar y evaluar el desarrollo específico de los planes y programas de estudio y actividades complementarias educativas y/o de integración cultural y, por otra parte, las de relaciones con los padres de los educandos, las propias del régimen de calificaciones, exámenes y promociones, así como las vinculadas a preceptoría.

j) Sub-regente: Colaborar y apoyar en la conducción al regente, tanto en los aspectos administrativos como académicos. Reemplazarlo en todas las funciones en caso de ausencia del mismo.

k) Orientadores (educativos, psicológicos y/o equivalentes): Apoyo técnico por medio de orientaciones y asesoramiento a la comunidad educativa. Planificación del perfeccionamiento docente. Canalización de la información elaborada por el gabinete psicopedagógico.

l) Jefe General de Enseñanza Práctica- Instructor: Organizar, orientar, asesorar, coordinar, supervisar y evaluar el desarrollo específico de la actividad educativa y de la producción de los talleres 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.

m) Jefe de Departamento: Atender lo relativo a la organización, coordinación, planificación y evaluación del departamento a su cargo y proponer, como miembro del Consejo Consultivo de la Dirección las

medidas correspondientes a tal fin. Programar y dirigir actividades de apoyo científico y cultural que corresponden a los objetivos de la Institución.

n) Secretario (\*): Coordina, ejecuta y evalúa las tareas en calidad de asesor de la Dirección. De él depende el resto del personal administrativo afectado a las funciones inherentes de cada dependencia, cumpliendo sus funciones en el turno de concurrencia del Director, fiscalizando la asistencia, puntualidad en el personal docente, administrativo, de maestría y de servicio.

o) Prosecretario (\*): Actuará como auxiliar del Secretario a quien reemplazará en caso de licencia, renuncia, et c.

p) Jefe de Biblioteca (\*): Tendrá a su cargo la supervisión de todo lo que concierne al funcionamiento de la o las bibliotecas y ordenará las tareas de los bibliotecarios y/o personal que se desempeñe en ellas.

q) Bibliotecario (\*): Clasificar, cuidar, ordenar y atender el material e instrumental didáctico, llevar una estadística, atender y orientar a los lectores, cuidando la disciplina de los mismos.

r) 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. Tendrá a su cargo la enseñanza práctica a los alumnos bajo supervisión. Es responsable de la enseñanza y de la conservación y uso de todos los elementos, como herramientas y máquinas de sección.

r) bis - Maestro de Enseñanza Práctica: Colabora en 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. Colabora en la enseñanza práctica a los alumnos bajo supervisión.- Es responsable de la enseñanza y de la conservación y uso de todos los elementos, como herramientas y máquinas de sección.

s) Jefe de Preceptores: Es responsable del orden, disciplina y asistencia de los alumnos y encargado de organizar la tarea del cuerpo de preceptores. Es miembro del Consejo Consultivo de cada establecimiento.

t) Sub-Jefe de Preceptores: Depende directamente del Jefe de Preceptores, quien le fijará las tareas a realizar cuando ambos se desempeñen en el mismo turno y las mismas obligaciones que éste cuando se desempeñen en turnos distintos, o lo reemplace transitoriamente.

u) Preceptor: Atiende a los distintos aspectos que hacen a la vida escolar del educando en lo concerniente a la formación de los buenos hábitos de disciplina y comportamiento social, registro y control de la asistencia, vinculación con los padres de los alumnos, atención de las necesidades de material y útiles del aula y actividades correlativas de registro y planillas de calificación y exámenes.

v) Jefe de Laboratorio: Encargado y responsable de organizar y ordenar las tareas del personal de los laboratorios, gabinetes y plantas del establecimiento y de todos los materiales, modelos, aparatos, instrumentos, etc. con que estén dotados, como también de la eficacia del funcionamiento de las clases prácticas.

w) Jefe de Trabajos Prácticos de Laboratorio: Su inmediato superior es el Jefe de Laboratorio, se encarga de organizar la labor del equipo de ayudantes técnicos de Trabajos Prácticos, por lo que secunda al Jefe de Laboratorio, colaborando con el mismo en todas las tareas propias de su función.

x) Ayudantes (técnicos de trabajos prácticos de enseñanza superior, de laboratorio, de gabinete psicopedagógico, de clases prácticas, docentes): Encargado de preparar los elementos y materiales para las clases de apoyo, experimentales o prácticas, de aplicación y asistir a los profesores durante las mismas.

y) Docente horas cátedras Terciario - Docente horas cátedra Secundario - Maestro de Primaria - Maestro de Preprimaria - Maestro de Jardín Maternal: Elaborar, guiar, evaluar, y conducir el proceso de enseñanza

aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio y programas vigentes. Promover la integración de la comunidad educativa y la democratización a través de la participación en sus órganos de gobierno.

#### **ARTICULO 14: ACTIVIDADES EXIGIBLES AL PERSONAL DOCENTE**

Las funciones establecidas para el personal docente de nivel universitario se cumplen mediante el ejercicio de distintas actividades exigibles, cuya simultaneidad depende de la dedicación y de acuerdo a tres diferentes grados de responsabilidad según se consigna a continuación:

a) **CODIFICACION DE ACTIVIDADES**

I.- De enseñanza - aprendizaje

- 01 - Planificación y organización de las actividades de área o cátedra.
- 02 - Distribución de tareas del área o cátedra.
- 03 - Dictado de clases teóricas de grado y posgrado presenciales o a distancia
- 04 - Elaboración de los Trabajos Prácticos.
- 05 - Dictado de clases prácticas en el aula y/o laboratorio y/o gabinete y/o campo presenciales o a distancia
- 06 - Atención de consultas presenciales o a distancia
- 07 - Evaluación de los alumnos, presenciales o a distancia
- 08 - Evaluación del equipo de tareas del área o cátedra.
- 09 - Elaboración del informe anual de la actividad cumplida en el área o cátedra
- 20 - Integración como miembro de jurados y comisiones de evaluación.
- 21 - Integración como miembros de comisiones de referato.
- 22 - Concurrencia a las reuniones de claustro y/o departamento y/o división y/o área y/o cátedra.
- 24 - Asesoramiento de trabajos finales. Tesis y tesinas de grado
- 26 - Formación del equipo de cátedra

II.- a) De investigación

- 10 - Proposición de temas y líneas de investigación.
- 11 - Formulación de proyectos de investigación.
- 12 - Orientación en la elaboración de proyectos de investigación.
- 13 - Ejecución de tareas de investigación.
- 14 - Dirección de proyectos de investigación.
- 15 - Evaluación de proyectos de investigación.

II.- b) De extensión

- 10 - Proposición de temas y líneas de extensión.
- 11 - Formulación de proyectos de extensión
- 12 - Orientación en la elaboración de proyectos de extensión
- 13 - Ejecución de tareas de extensión
- 14 - Dirección de proyectos de extensión
- 15 - Evaluación de proyectos de extensión

II.- c) De creación

- 10 - Proposición de temas y líneas de creación
- 11 - Formulación de proyectos de creación
- 12 - Orientación en la elaboración de proyectos de creación
- 13 - Ejecución de tareas de creación
- 14 - Dirección de proyectos de creación
- 15 - Evaluación de proyectos de creación

*A los docentes con dedicación simple, les son exigibles las actividades de docencia. A los docentes con dedicación exclusiva o semiexclusiva les son exigibles dos actividades. En este caso será la investigación o la extensión o la creación, además de la docencia.*

III.- De perfeccionamiento

- 16 - Proposición de temas y programas de perfeccionamiento.
- 17 - Orientación y dirección de programas de perfeccionamiento.
- 18 - Realización de perfeccionamiento.
- 19 - Evaluación de procesos de perfeccionamiento.

IV. - Institucionales y otras

- 23 - Participación en los órganos colegiados de la Universidad
- 25 – Tarea gremial como integrantes de Comisiones Directivas, cuerpo de delegados y comisiones revisoras en Asociaciones de base y la Federación.

b) NIVELES DE RESPONSABILIDAD (Ver cuadros 1 y 2 páginas 14 y 15).

Cuadro 1: Nivel Universitario

	PROFESOR TITULAR				PROFESOR ASOCIADO				PROFESOR ADJUNTO				PROFESOR ENCARGADOTP				PROFESOR AYUDANTE				AYUDANTE ALUMNO			
	Ex	Tc	SE	SI	Ex	Tc	SE	SI	Ex	Tc	SE	SI	Ex	Tc	SE	SI	Ex	Tc	SE	SI	Ex	Tc	SE	SI
1	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
2	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
3	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
4	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C
5	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	A	A	A	A	B	B	B	B	SE	SE	SE	SE
6	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	SE	SE	SE	SE
7	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
8	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
9	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
10	A	A	SE	SE	B	B	SE	SE	C	C	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
11	A	A	A	SE	A	A	A	SE	B	B	B	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
12	A	A	SE	SE	B	B	SE	SE	C	C	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
13	A	A	A	SE	A	A	A	SE	A	A	A	SE	B	B	B	SE	C	C	C	SE	SE	SE	SE	SE
14	A	A	A	SE	A	A	A	SE	B	B	B	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
15	A	A	A	SE	A	A	A	SE	B	B	B	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
16	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
17	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
18	SE	SE	SE	SE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C

- A: Responsable.
- B: Participante.
- C: Colaborador.
- X: Para todos por igual.

Nota: Cualquiera de las actividades que se realice en un nivel de responsabilidad superior al exigible implicará el reconocimiento de la correspondiente bonificación por función diferenciada que se establece en el Art. 18.

Cuadro 2: Niveles Terciario, Medio, Primario y Preprimario

	DIRECTOR	VICE- DIRECTOR	REGENTE	SUB- REGENTE	ORIENTADOR EDUCATIVO	JEFE GENERAL DE ENSEÑANZA PRACTICA	JEFE DE DEPARTAMENTO	SECRETARIO	PRO-SECRETARIO	JEFE DE BIBLIOTECA	BIBLIOTECARIO	MAESTRO DE ENSEÑANZA PRACTICA JEFE DE SECCION	JEFE DE LABORATORIO	JEFET. PRACTICOS LABORATORIO	AYUDANTES	JEFE DE PRECEPTORES	SUB-JEFE DE PRECEPTORES	PRECEPTORES	PROFESOR Hs. CATEDRA	MAESTRO GRADO PRIMARIO	MAESTRO GRADO ESPECIAL	MAESTRO PRE-PRIMARIO	MAESTRO PRE-PRIMARIO ESPECIAL
1	A	B	B	C	C	C	C	C	C	X	X	X	X	X	X	C	X	X	X	X	X	X	X
2	A	A	A	B	C	C	C					C	C	C	X	X	X						
3					C	A	A					B	B	B	C				A	A	A	A	A
4						B	B					A	C	A	C				A	A	A	A	A
5					C	B	B					A	C	A	C				A	A	A	A	A
6						A	A			B	C	A	B	B	C	C	X	X	A	A	A	A	A
7			C	X	C	A	B					A	C	C	X				A	A	A	A	A
8	A	B	B	C	C	B	B					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	A	B	A	B	C	A	A	A	B	A	B	A	C	A	C	A	B	C	A	A	A	A	A
10	A	B	C	C	C	A	A	X	X	X	X	A	C	C	X				A	A	A	A	A
11																							
12																							
13																							
14																							
15																							
16	A	B	B	B	C	C	C					C	X	X	X				X	X	X	X	X
17	B	B	B	B	A	C	X					X	X	X	X				X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26							A												A	A	A	A	A

A: Responsable.  
 B: Participante.  
 C: Colaborador.  
 X: Para todos por igual.

Nota: Cualquiera de las actividades que se realice en un nivel de responsabilidad superior al exigible implicará el reconocimiento de la correspondiente bonificación por función diferenciada que se establece en el Art. 18.

### **CAPITULO III**

#### **DE LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL DOCENTE**

##### **ARTICULO 15: RETRIBUCION MENSUAL. COMPOSICION**

El personal docente en actividad de todas las Universidades Nacionales percibirá una retribución mensual determinada en base a una escala salarial única, que contenga: a) asignación por el cargo desempeñado; b) bonificación por antigüedad; c) bonificación por función diferenciada (subrogancia); d) bonificación por ubicación geográfica; e) bonificación por riesgo laboral; f) bonificación por actividad crítica asistencial.; g) bonificaciones extraordinarias.

Estructura Salarial (Según el texto del inciso VI.- del anexo del decreto 1470/98-) Se establecerán salarios básicos para cada una de las categorías docentes que reflejen la diferencia de formación y responsabilidades que existen entre la máxima categoría y la categoría inicial. Paralelamente se llevará la relación de los salarios de las dedicaciones exclusivas, semidedicaciones y simples a proporciones que tengan directa relación con la asignación horaria, implementándose eficazmente el pago de la efectiva dedicación exclusiva a la universidad. Para aquellas universidades que tienen por decisión de sus cuerpos autónomos, módulos de distinta cantidad de horas, se tendrá en cuenta esa circunstancia al momento de adjudicar los fondos. A medida que el desarrollo del plan plurianual posibilite el cumplimiento de los objetivos fijados precedentemente, las partes iniciarán negociaciones a los fines de consolidar una estructura salarial relacionada con el alto nivel de formación y actualización que la profesión requiere. Gestionándose consecuentemente la incorporación al salario del incentivo a la investigación en la medida que se vaya ejecutando el plan de recomposición y diseño de la nueva estructura salarial. La aplicación de un nuevo criterio en ningún caso implicará disminución salarial para ninguna categoría o dedicación, ni en el presente ni en el futuro. Revisado el régimen de antigüedad vigente, se considerará discutir el mismo en el marco de la nueva estructura salarial dentro del plan plurianual de inversiones en masa salarial y en el que también se discutirán nuevos componentes del salario docente que tendrán relación directa con la formación, actualización y perfeccionamiento, producción científica y académica, dedicación horaria y tiempo de permanencia en la actividad; todo lo cual quedará condicionado al cumplimiento de los incrementos presupuestarios previstos por la ley.

Nota: la modalidad de actualización de los valores salariales actuales hasta llegar a los previstos en este convenio se realizará de acuerdo a lo dispuesto en el art. 16 inc. c.-

##### **ARTICULO 16: ASIGNACION POR CARGO**

La asignación o salario básico correspondiente a cada cargo docente se determina multiplicando el PUNTAJE o INDICE TOTAL del cargo por el valor Índice General, para lo cual se adopta:

a) Índice total del cargo:

I - Nivel Universitario

Profesor Titular D.E.	816
Profesor Asociado D.E.	757
Profesor Adjunto D.E.	629
Profesor Encargado de Trabajos Prácticos D.E.	526
Profesor Ayudante D.E.	453
Profesor Titular T.C.	489
Profesor Asociado T.C.	453
Profesor Adjunto T.C.	378
Profesor Encargado de Trabajos Prácticos T.C.	315
Profesor Ayudante T.C.	272
Profesor Titular T.C.	326
Profesor Asociado S.E.	302
Profesor Adjunto D.S.	113

Profesor Encargado de Trabajos Prácticos S.E.	210
Profesor Ayudante S.E.	181
Profesor Titular D.S.	146
Profesor Asociado D.S.	135
Profesor Adjunto D.S.	113
Profesor Encargado de Trabajos Prácticos D.S.	94
Profesor Ayudante D.S.	81
Ayudante Alumno D.S.	68
Jefe de Bedeles de 1ra	175
Jefe de Bedeles de 2da	172
Bedel	163

## II - Niveles Terciario, Medio, Primario y Preprimario

### Equiparable a:

Director de 1ra. ( a cargo de 2 turnos)	816	Profesor Titular DE
Director de 2da. (a cargo de 1 turno)	757	Profesor Asociado DE
Vicedirector	757	Profesor Asociado DE
Vicedirector de 2da	629	Profesor Adjunto DE
Vicedirector de 3ra.	526	Jefe de T.P. DE
Regente	629	Profesor Adjunto DE
Regente de 1ra.	526	Jefe de T.P.DE
Sub-regente	489	Profesor Titular TC
Asesor Pedagógico	629	Profesor Adjunto DE
Jefe General de Enseñanza Práctica	629	Profesor Adjunto DE
Jefe General de Enseñanza Práctica de 2da.	526	Jefe de T.P. DE
Jefe General de Enseñanza Práctica de 3ra.	489	Profesor Titular TC
Jefe del Departamento	526	Jefe de T.P. DE
Jefe General de Taller	489	Profesor Titular TC
Psicómetro	453	Profesor Asociado TC
Psicopedagogo	453	Profesor Asociado TC

Secretario de 1ra.	453	Profesor Asociado TC
Secretario de 2da.	378	Profesor Adjunto TC
Secretario de 3ra.	326	Profesor Titular SD
Pro-Secretario	378	Profesor Adjunto TC
Jefe de Biblioteca	526	Jefe de T.P. DE
Bibliotecario	326	Profesor Titular SD
Maestro de Enseñanza Práctica	378	Profesor Adjunto TC
Jefe de Sección		
Maestro de Enseñanza Práctica	315	Jefe de T.P. TC
Maestro de Enseñanza General	315	Jefe de T.P. TC
Profesor Jefe de Trabajos Prácticos	378	Profesor Adjunto TC
Jefe de Trabajos Prácticos	210	Jefe de T.P. SE
Jefe de Laboratorio	210	Jefe de T.P. SE
Jefe de Trabajos Prácticos de Laboratorio	210	Jefe de T.P. SE
Jefe de Preceptores	175	Jefe de Bedeles
Sub-Jefe de Preceptores	172	Sub Jefe de Bedeles
Preceptor	163	Bedel
Ayudante de Clases Prácticas (Nivel Superior)	210	Jefe de T.P. SE
Ayudante Técnico de Trabajos Prácticos	210	Jefe de T.P. SE
Ayudante de Clases Prácticas	210	Jefe de T.P. SE
Maestro de Taller	210	Jefe de T.P. SE
Maestro Especial Técnica	181	Auxiliar de 1ra SE
Maestro Especial	181	Auxiliar de 1ra SE
Maestro de Grado (Nivel Primario)	181	Auxiliar de 1ra SE
Maestro de Jardín de Infantes (Nivel Preprimario)	181	Auxiliar de 1ra SE
Maestro Jardín Maternal	190	
12 Horas Cátedra Nivel Superior	181	

15 Horas Cátedra Nivel Medio	181
Profesor TP1 (30 hs. cátedra)	363
Profesor TP2 (24 hs. cátedra)	290
Profesor TP3 (18 hs. cátedra)	218
Profesor TP4 (12 hs. cátedra)	145

b) Valor Índice General: El sueldo del cargo testigo (Auxiliar de 1ª. SD) correspondiente a 181 puntos debe ser equivalente a la Media Canasta Familiar.

c) Actualización de los valores de puntaje actuales hasta llegar al nomenclador previsto en el CCT: Teniendo en cuenta que en la actualidad, diversos componentes salariales forman parte del salario de los docentes universitarios con carácter remunerativo y bonificable (sumas remunerativas y bonificables incorporadas a sueldos docentes 965/92 y anteriores, decreto 1610/93, decreto 1470/98) se integra los mismos en un único sueldo básico. Se acuerda la bonificación e incorporación al básico de los adicionales remunerativos correspondientes al Acta CIN-CONADU-SPU del 16-03-04, como así también la conversión en sumas remunerativas y bonificables de los estímulos no remunerativos y no bonificables correspondientes al Acta CIN-CONADU-SPU del 27-05-04. También se bonifican los adicionales remunerativos no bonificables previstos en el anexo II del decreto 965/92 para los docentes sin antigüedad con dedicaciones semiexclusivas y simples, y se eliminan los adicionales no remunerativos previstos para las antigüedades de 1 a 4 años inclusive.

#### **ARTICULO 17: BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD**

Ese adicional se calcula como un porcentaje del sueldo básico según la siguiente escala:

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

Esta bonificación se determina teniendo en cuenta la antigüedad total en la docencia y regirá a partir del mes siguiente en que se cumplan los términos fijados para cada período.

#### **ARTICULO 18: BONIFICACION POR FUNCION DIFERENCIADA (SUBROGANCA)**

Cuando la tarea a realizar corresponda a un nivel de responsabilidad superior al exigible de acuerdo al Art. 14 y el cumplimiento de la misma exceda los de treinta (30) días corridos, o supere el término de los sesenta (60) días en el año en tiempos discontinuos, corresponderá la bonificación por función diferenciada. La prestación de servicios implicará la percepción de la remuneración correspondiente al cargo superior y su reconocimiento como antecedente curricular en caso de llamado a concurso.

#### **ARTICULO 19: BONIFICACION POR UBICACION GEOGRAFICA**

La bonificación por ubicación geográfica, aplicada sobre al asignación por cargo, se determinará conforme a los artículos 36 y 43 de la Ley 14.473 (Estatuto del Docente).

Unidades delegadas del radio urbano, 20%

Unidades ubicadas en zonas desfavorables, 40%

Para el resto de los suplementos por zona se aplicarán los previstos en el decreto 993/91.-

#### **ARTICULO 20: BONIFICACION POR RIESGO LABORAL**

El personal docente que desempeñe funciones cuya naturaleza y característica impliquen la realización de tareas que pongan en riesgo su integridad psicofísica, percibirá un adicional del 20% sobre el básico correspondiente a su cargo, de acuerdo al listado de tareas riesgosas establecido por la normativa vigente.

#### **ARTICULO 21: BONIFICACION POR ACTIVIDAD CRITICA ASISTENCIAL**

Será percibido por el personal docente que realice esta actividad, de conformidad a lo prescripto por los decretos 843/77, 2473/78, 1671/80 y 303/81.

#### **ARTICULO 22: BONIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

La distribución de cualquier partida presupuestaria extraordinaria que afecte los salarios deberá realizarse con el acuerdo explícito de la CONADU incluyendo las siguientes alternativas puestas de manifiesto en reuniones preparitarias o paritarias: a) adicionales por títulos, b) adicionales por tareas de docencia, c) adicionales por investigación, - el inc. VI del decreto 1470/98 prevé que se Gestionará consecuentemente la incorporación al salario del incentivo a la investigación en la medida que se vaya ejecutando el plan de recomposición y diseño de la nueva estructura salarial-; d) adicionales por extensión, f) el adicional por dedicación exclusiva previsto en el dec. 1470/98; g) la incorporación al salario del FONID.

## **CAPITULO IV**

### **DE LA CARRERA DOCENTE**

#### **ARTICULO 23: REGIMEN BASICO DE LA CARRERA**

Cada Universidad implementará, en acuerdo con la entidad sindical, un régimen básico de carrera docente como una herramienta de planeamiento y desarrollo de la actividad universitaria, con la finalidad de formar integralmente sus propios recursos humanos, mediante el estímulo, la evaluación periódica y permanente, la promoción y el respeto de los derechos laborales de su personal docente.

#### **ARTICULO 24: PRINCIPIOS GENERALES DE LA CARRERA**

El régimen que regule la labor académica, deberá responder cuanto menos a los siguientes principios generales:

- a) El ingreso será en todos los casos por concurso público y abierto de antecedentes, oposición, entrevista y propuesta de acción.
- b) La permanencia del docente en el cargo, dependerá de las evaluaciones de los informes sobre su labor en todos sus aspectos las que serán efectuadas por Jurados integrados por docentes internos y externos que aseguren ecuanimidad y objetividad. Estas evaluaciones estarán vinculadas a la planificación periódica de la gestión, y su cumplimiento será función de la disponibilidad de medios y condiciones cuya provisión sea responsabilidad de la Universidad. Debe quedar asegurado el derecho de apelación y de defensa del docente.
- c) Un régimen de promoción basado en el resultado positivo de las evaluaciones antes citadas.
- d) Derecho del docente a postularse para ascender en la carrera, a partir de los tres años de ejercicio continuos en una misma categoría.
- e) Formación y perfeccionamiento con planificación y re cursos de la Institución.
- f) Reconocimiento y merituación de la gestión de responsabilidad institucional, así como la labor y tiempo dedicados a la actividad gremial docente universitaria.
- g) Estabilidad laboral, que sólo puede perderse por manifiesta falta de idoneidad o incumplimiento de las funciones y obligaciones, verificados mediante los mecanismos de evaluación y de juicio académico, con derechos y plazos para la previa rectificación.
- h) Interinatos y suplencias: anualmente se confeccionará una nómina de postulantes para cubrir interinatos (\*) y/o suplencias mediante el mecanismo de selección establecido por cada Universidad. De acuerdo con la entidad sindical.  
  
*(\*) Propuesta alternativa: ...y/o suplencias. Las inscripciones deberán realizarse en las escuelas. La calificación de los docentes se realizará por una Junta designada a tal efecto, cuyos integrantes deberán ser docentes de la casa sin aspiraciones a ser calificados en acuerdo con la entidad sindical*
- i) En toda instancia de evaluación y merituación deben asegurarse la participación de representantes gremiales.
- j) Reinstalación laboral en caso de cambiar de planes de estudio y/o suspensión de asignaturas.

## **CAPITULO V**

### **DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

#### **ARTICULO 25: DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

I.- Se prevé la aplicación en ámbito de las Universidades Nacionales de las condiciones previstas en las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas por las leyes 19.587 y 24.557 y sus decretos reglamentarios. Para esto se considerarán:

a) **CONDICIONES DE TRABAJO:** las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la 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 cuáles se realiza la ejecución de las tareas.
- 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2). que influyan en la generación de los riesgos.
- 4) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados 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) **MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:**

Se entiende específicamente incluido en este concepto:

- 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde las personas vinculadas por una relación de empleo público desarrollen las funciones propias de los organismos a los que pertenecen.
- 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo condicionando la calidad de vida de los agentes y sus familias.

a. **Prevención:** Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de los organismos y entidades de la Universidades Nacionales comprendidos en este convenio, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

II.- Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Universidades Nacionales quedan sujetas al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a. Examen preocupacional gratuitos para todos los docentes que ingresen al sistema universitario. Los mismos serán gratuitos y deberán incluir:

- \* Examen radiológico de columna cervical y lumbosacra y de tórax - frente y perfil.
- \* Electrocardiograma y examen cardiovascular.
- \* Análisis bioquímicos de rutina: hemograma completo, glucemia, uremia, colesterolemia, triglicéridos, orina completo, V.D.R.L., Machado Guerreiro y Huddson, Análisis de Mantoux.
- \* Análisis optativo - voluntario, anónimo y personal - conforme a las generales de la Ley: H.I.V.
- \* Examen odontológico
- \* Examen oftalmológico.
- \* Audiometría tonal.
- \* Psicodiagnóstico.

b. El resultado de los exámenes médicos preocupacionales deberá ser comunicado al agente en forma personal (carta o entrevista) dentro de los sesenta días de su realización. Si se registra algún síntoma que suponga la ocurrencia de algún daño a su salud, tanto física como psíquica en los exámenes médicos periódicos, es obligación de la Universidad comunicar al agente.

c. A los docentes no expuestos a condiciones de peligro o insalubridad, se les repetirá el reconocimiento realizado a su ingreso (preocupacional) con una periodicidad bianual. A los docentes que por su función se encuentren expuestos a condiciones de riesgo o insalubridad, se les efectuarán los exámenes médicos en forma semestral, en cuyo caso se detallarán previamente los estudios específicos que correspondan.

d. Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la autoridad administrativa del trabajo y a la representación sindical.

- e. Presencia de un servicio médico en el lugar de trabajo; cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias.
- f. Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical.
- g. Toda conducta establecida en las leyes 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la CyMAT.

III.- Se acuerda Constituir una Comisión de Seguridad e Higiene del Trabajo, auxiliar de la Comisión Negociadora del Nivel General, la que estará integrada por tres miembros por cada parte debiendo al menos uno de ellos ser especialista en seguridad e higiene del trabajo, la que tendrá por objeto llevar a cabo un relevamiento y análisis de las condiciones laborales de medio ambiente de trabajo, higiene y seguridad en las que se desenvuelven las relaciones laborales en las Universidades Nacionales; también elaborará propuestas tendientes a lograr mejoras en las condiciones de medio ambiente de trabajo. Esta Comisión se conformará antes del 15 de marzo de 1997, reglamentándose su funcionamiento previo a esa fecha. Para su financiamiento se recurrirá ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos del estado nacional y de las Universidades Nacionales (acta paritaria CIN-CONADU 30-12-96).

Contará asimismo con una delegación en cada Universidad, la que estará conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la Universidad y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, debiendo por lo menos uno de cada parte ser especialista en la materia.

IV.- Además la Comisión de Seguridad e Higiene del Trabajo –CYMAT- tendrá las siguientes funciones:  
1. Fiscalizar , a través de las delegaciones, el cumplimiento de las leyes 24.577 y 19.587.

Asistir y coordinar la acción de las delegaciones.

Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.

Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.

Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.

Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.

V.- Las delegaciones de la CYMAT tendrán las siguientes funciones:

1. Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo referido a:

a) ley de riesgos del trabajo 24.557, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.

b) ley de higiene y seguridad 19.587, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.

c) Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.

d) Promoción de cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.

e) Seguimiento de los programas de mejoramiento.

f) Recibir denuncias.

VI.- Las delegaciones de la CyMAT deberán tratar los inconvenientes en la aplicación de las normas de que se trata o las denuncias interpuestas en cada organismo, procurando la solución en dicho ámbito. A tal fin, podrán solicitar la presencia de un especialista de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo. En caso de no arribar a un acuerdo, o ante incumplimientos reiterados, darán intervención a la Subcomisión CyMAT central y en dicha oportunidad deberán acompañar los antecedentes de lo actuado.

VII.- La Universidad garantizará al personal docente el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas en todo de acuerdo con las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgos 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:

a) Condiciones físico-ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/o olores, gases o vapores potencialmente peligrosos para la salud, con iluminación y ventilación - general y/o localizada - apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta, o de la materia que se emplee para realizarla.

b) 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 contaminadas, etc.- se aplicarán reducciones a la jornada laboral hasta límites admisibles, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

A tal efecto se entiende: 1) son condiciones insalubres, aquellas que originan trastornos generales - crónicos o agudos - de mayor o menor daño orgánico, producidos tanto por elementos empleados en el trabajo (v.g., plomo, azufre, mercurio, etc) como por el ambiente físico (v.g., laboratorios varios, cámaras de frío, etc.); 2) son condiciones peligrosas, las que por su naturaleza y características implican un riesgo potencial para la salud o integridad del trabajador docente (v.g. laboratorios de alta tensión, de fisioterapia y radiología, asistencia a enfermos infecto-contagiosos, etc).

c) Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La Universidad 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.

d) Con un plazo de 60 días posteriores a la sanción, de modo tal que las partes signatarias presenten sus observaciones, se incorporarán al presente CCT las nuevas normas que surjan en la legislación.

e) Para el funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene del Trabajo asesora de la Comisión Negociadora del Nivel General, se establece una previsión presupuestaria del 0,1 % del Presupuesto Universitario anual, más lo provisto por el Ministerio de Trabajo u otros entes del Estado Nacional.

f) En los casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse a pesar de que haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá del informe correspondiente de la Comisión de Riesgo, Seguridad e Higiene.

## **CAPITULO VI**

### **JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE**

#### **ARTICULO 26: JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE**

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 paritarias generales y particulares. Se prevé un número de 30 alumnos por docente y por encima de ese valor y hasta 50 alumnos se considerará curso numeroso. Para los colegios y escuelas la relación máxima es de 1 docente cada 25 estudiantes. Para una cátedra o asignatura de 500 estudiantes se considera apropiado un equipo mínimo conformado por: 1 Prof. Titular, 1 Profesor Asociado o Adjunto; 4 Profesores de Trabajos Prácticos y 10 Profesores Ayudantes. Para cursos de entre 100 y 500 estudiantes la estructura mínima disminuirá en 1 Profesor de Trabajos Prácticos y 2 Profesores Ayudantes cada 100 alumnos. Para cursos con menos de 100 estudiantes la estructura mínima de cátedra tendrá 1 Profesor Titular, Asociado o Adjunto, 1 Profesor de Trabajos Prácticos y 2 Profesores Ayudantes, pudiendo tener 1 sólo Profesor Ayudante en cursos de menos de 50 estudiantes.

b) Tareas de enseñanza frente a los alumnos en el marco de una sola asignatura por cargo docente.

c) 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.

d) Establecimiento de un máximo de horas exigibles en actividad frente a alumnos: -Si bien no hay unanimidad en este punto se han establecido los siguientes acuerdos: Por tratarse de cargos docentes en el nivel universitario se establece que, independientemente de la categoría y dedicación, todos los docentes universitarios desempeñen un mínimo de 3 horas, promedio anual, frente a alumnos. El número de horas totales promedio anual se toma sobre la base de 40 semanas de actividad frente a alumnos lo que implica establecer un mínimo de 120 horas anuales.

e) 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: 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; y, actividades frente a alumnos. La función docente "frente a alumnos" comprende la realización de las siguientes actividades: dictado de clases teóricas, prácticas y/o teórico-prácticas en asignaturas y/o seminarios de grado y/o postgrado; tutorías de asignaturas de carreras a distancia; coordinación y/o supervisión de trabajos de campo; asesoramiento o supervisión de actividades de investigación y/o de tesis y/o tesinas de grado, presenciales o a distancia; intervención en exámenes parciales y/o finales y/u otro tipo de evaluación periódica. La participación en el dictado o asistencia a cursos de carrera docente, será considerada actividad de docencia a los efectos del cómputo de las horas afectadas al cumplimiento de la carga docente en cualquiera de las dedicaciones docentes.

f) En función de las particularidades de cada universidad y para las distintas dedicaciones, se establecerán topes horarios máximos en actividades de docencia en general y frente a alumnos. Para permitir la exigencia y realización de actividades de investigación y/o extensión, estos máximos no podrán exceder, sin el consentimiento del docente más del 50% de la carga laboral en las dedicaciones exclusivas y semiexclusivas. En caso de contar con el acuerdo del docente se podrá establecer hasta la totalidad de la carga laboral en actividades frente alumnos y por el período que de común acuerdo se fije.

Además, con el objeto de definir criterios de asignación de la carga horaria de cada docente, se deberán establecer pautas de aplicación obligatoria para las unidades académicas que impliquen un tratamiento equitativo en la asignación de tareas en cada ámbito de trabajo según tipo de actividad docente frente a alumnos y la relación docente - cantidad de alumnos. La reglamentación deberá contemplar: a- que

quien asume tareas docentes en cursos considerados numerosos, tendrá una compensación por considerarse mayor su carga laboral “frente a alumnos” en esa asignatura. En estos casos la tarea frente a alumnos equivaldrá a 1,5 veces la tarea frente a alumnos de cursos no numerosos; b- que el docente tiene un límite de capacidad laboral, que no puede compensarse a través del mecanismo de la “mayor carga laboral”, y se determinará el mecanismo por el que se proveerá el personal adicional requerido para atender a esa situación .c-Se contemplarán además las situaciones que se presentan ante la imprevisión generada por la creación de carreras nuevas de incierta matrícula.

g) Derecho del docente a cambiar de funciones en atención a imposibilidades psico-físicas que le impidan desempeñar las tareas corrientes.

h) Los docentes de colegios y escuelas tendrán asignadas para tareas extra-áulicas, cierta cantidad de horas cátedra, las que no podrán ser inferiores a un treinta (30) % de su carga horaria total. Estas horas serán utilizadas en cursos de perfeccionamiento, atención de consultas individuales de los alumnos, coordinación de tareas especiales, reuniones de departamento, etc.

## **CAPITULO VII**

### **RECONOCIMIENTO GREMIAL**

#### **ARTICULO 27: RECONOCIMIENTO GREMIAL**

El Estado Nacional y las Universidades Nacionales garantizarán a la CONADU, a sus asociaciones de base y a sus respectivos representantes, además de lo establecido por la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores, los siguientes derechos:

a) Uso de Licencia Gremial con goce de haberes. A los 16 miembros de la Mesa Ejecutiva de CONADU se les otorgará licencia gremial según la dedicación de revista del docente, por hasta 40 horas semanales remuneradas (acta paritaria CIN-CONADU 30-12-96).

Las Universidades Nacionales reconocen los derechos gremiales de las comisiones directivas de las Asociaciones de Base que carezcan de personería gremial. En los casos en que hubiera más de una Asociación sindical por Universidad en las condiciones antes mencionadas, previo reconocimiento de aquellos derechos, se elevará a la comisión de interpretación para su dictamen (acta paritaria CIN-CONADU 30-12-96).

Las licencias que correspondan a los integrantes de los órganos ejecutivos de las asociaciones de base corresponderán de tres a diez personas pero en ningún caso la proporción excederá la de un representante por cada 300 docentes. Los derechos mencionados precedentemente caducarán automáticamente si en el plazo de nueve meses las asociaciones de base que carecieran de la simple inscripción no hubieran iniciado los trámites para su obtención en sede administrativa (acta paritaria CIN-CONADU 30-12-96).

Las Universidades otorgarán licencia con goce de haberes a 3 (tres) integrantes de las Mesas Ejecutivas de las Asociaciones de Base, pudiendo ampliarse estos beneficios mediante acuerdo de las Comisiones Negociadoras del Nivel particular.

b) Designar veedores gremiales en todo el proceso de concursos para la provisión de cargos docentes, así como para cualquier otro tipo de comisiones y/o jurados evaluadores que persigan tal fin.

c) Designar representantes con voz para participar orgánicamente en sesiones de los órganos colegiados de gobierno de la Universidad.

d) Espacio Físico: La Universidad y sus distintas dependencias facilitarán, a los fines del artículo 44 de la Ley N° 23.551 a las Asociaciones de Base de CONADU, un lugar adecuado en cada Unidad Académica, para el funcionamiento del Gremio y el desarrollo de las tareas de los delegados del personal, facilitando los servicios esenciales correspondientes.

e) Derecho a la información: Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las Universidades Nacionales se comprometen a brindar toda aquella información, incluyendo los aspectos presupuestarios, nóminas de personal docente actualizadas, altas y bajas, información estadística, temarios y resoluciones de órganos colegiados, de Gobierno, etc, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).

Además, para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado Conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en los recursos Humanos, las Universidades Nacionales remitirán anualmente a las entidades gremiales un informe estadístico detallando:

Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, agentes en goce de licencia sin goce de haberes.

Grupo familiar: cantidad de agentes, estado civil, cargas de familia, hijos en edad escolar.

Remuneraciones: masa salarial global, distribución por categorías, dedicaciones y cargos y horas cátedra en todos los niveles, evolución del salario promedio.

Capacitación: cantidad de profesionales, su distribución por especialidad, nivel de educación formal alcanzado incluyendo posgrados. Cantidad de cursos desarrollados, demanda de capacitación según estadística.

Condiciones y medio ambiente laboral: Exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas hombre por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal.

f) Participar en la planificación y ejecución presupuestaria.

g) Participar de la planificación, de la distribución de tareas, de la utilización, formación y perfeccionamiento del personal.

h) Efectuar descuento por planilla de sueldos sin cargo, de las cuotas sociales y/o sindicales, prestaciones y/u otras voluntarias de haberes a los afiliados al gremio docente (con y sin personería gremial según lo previsto en el acta paritaria CIN-CONADU 30-12-96), no pudiendo retener dichos fondos por motivo alguno.

i) Reconocimiento gremial La designación de representantes en lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección se ajustará a lo establecido en la Ley N° 23.551 y su reglamentación. En relación con la cantidad total de delegados por Jurisdicción o entidad, la misma se ajustará a la siguiente escala: a) Hasta 50 trabajadores, 1 representante; b) de 51 a 100 trabajadores-, 2 representantes; c) de 101 en adelante, 1 representante más por cada 100 trabajadores que excedan de 100

j) .- La CONADU y sus Asociaciones de Base, comunicarán a las Universidades Nacionales, la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

k) Los Delegados de Personal, los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, los miembros de la Mesa Ejecutiva de CONADU, electos de acuerdo a los procedimientos establecidos por la ley 23.551, tendrán en el ejercicio de su función representativa, las siguientes garantías y derechos: a. El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades académicas, dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares de acceso restringido. La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. Se facilitará el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores. Las autoridades de las diversas dependencias universitarias, deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio en los lugares y horarios de trabajo, previa comunicación. Las partes procurarán que el ejercicio de los derechos incluidos en el presente inciso, así como en los anteriores no afecte el normal desarrollo de las tareas de la dependencia. Un crédito de horas diarias acumulativas en forma mensual para el conjunto de los delegados, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 50 trabajadores representados 1 hora

De 51 a 100 trabajadores representados 2 Horas

De 101 a 250 trabajadores representados 3 Horas

De 251 a 500 trabajadores representados 4 Horas

De 501 a 750 trabajadores representados 5 Horas

De 751 a 1000 trabajadores representados 6 Horas

De 1000 trabajadores en adelante 7 Horas

l) MUTUALISMO, COOPERATIVAS. - El empleador se compromete a no obstaculizar la conformación de mutuales, cooperativas u otras entidades sin fines de lucro, integradas por docentes nucleados en sus entidades gremiales.

## **CAPITULO VIII**

### **DE LAS LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS**

#### **ARTICULO 28: GENERALIDADES**

El personal docente de las Universidades 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 capítulos:

- I. Licencia anual ordinaria.
- II. Licencias especiales para la recuperación de la salud y por maternidad.
- III. Licencias extraordinarias.
- IV. Justificación de inasistencias.
- V. Franquicias.

#### **ARTICULO 29: LICENCIA ANUAL ORDINARIA - REQUISITOS PARA SU CONCESION**

La licencia anual ordinaria se acordará a todos los docentes (efectivos, interinos y reemplazantes) por año vencido. El período de licencias se otorgará con goce íntegro de haberes de acuerdo a las siguientes normas:

a) Términos: El término de esta licencia será fijado con 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.
- 2 - Más de quince (15) años de antigüedad: cuarenta y cinco (45) días corridos.

En ningún caso se computa el receso invernal ni otro receso que pudiera establecer la autoridad universitaria.

b) Antigüedad computable: Para establecer la antigüedad del agente se computarán los años de servicio prestados en la actividad docente tanto en organismos descentralizados; asimismo se debe considerar en este cómputo el desempeño en la actividad docente privada así como en entidades del exterior. También se tendrá en cuenta la incorporación al servicio militar obligatorio.

A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la correspondiente Caja extienda las respectivas certificaciones, los agentes deben presentar la declaración jurada acompañada con constancia extendida por el/los empleadores donde certifiquen los servicios prestados.

c) Vacaciones pagas: A los efectos del cálculo de la remuneración mensual que corresponde al agente en el período de licencia anual, se divide el haber del período respectivo en actividad por 25 y se lo multiplica por 30.

d) Períodos de revista que generan derecho al pago de licencia

1 - Los agentes que hubieran ingresado o ascendido de categoría y/o dedicación durante el año, percibirán el haber total de la licencia anual ordinaria de acuerdo al/los cargo(s) desempeñados al momento de iniciarse el período de la licencia.

2 - Los agentes que hubieran reducido su dedicación y/o categoría, 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 desempeñado en cada cargo, el cual se calculará tomando el sueldo de cada cargo en el mes previo de licencia, dividiéndolo por 11 y multiplicándolo por el número de

meses trabajados. A tal efecto, se computará como mes completo toda la fracción del mes efectivamente trabajada.

3 - Se exceptúan del sistema de cálculo proporcional (d-2) a los agentes que al momento de iniciarse el período de licencia anual, se encuentren en uso de licencia sin goce de haberes por enfermedad de largo tratamiento y/o accidente de trabajo, en cuyos casos se aplicará en sistema previsto en el inciso d-1.

e) Postergación e interrupción de licencias

El agente 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, matrimonios, licencias por afecciones o afecciones de corto tratamiento de más de cinco (5) días, fallecimiento de familiar, atención de hijos menores o razones de servicio, deberá hacer uso de la misma a partir del momento en que cese la causal que impidió o interrumpió el goce.

f) Derecho habientes

En caso de fallecimiento del agente, sus derechos habientes percibirán las sumas que pudieran corresponder por licencias anuales ordinarias no utilizadas, según el procedimiento previsto en el inciso d) del presente artículo.

g) Agentes en comisión

Cuando el agente se hallare cumpliendo una comisión de servicio fuera del asiento habitual de sus tareas, no se computará como licencia anual ordinaria el tiempo normal empleado en el viaje de ida y vuelta entre el lugar en que cumple al comisión y el dicho asiento.

### **ARTICULO 30: LICENCIAS ESPECIALES - CONCEPTO**

Las licencias especiales se acordarán por los motivos que se consignan y conforme a las siguientes normas y lo previsto en la Ley de Riesgo del Trabajo o sus modificatorias. En todos los casos se tomará la opción más favorable al trabajador.

a) Afecciones o lesiones de corto tratamiento: Por la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten 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 necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes.

b) Enfermedades en horas de labor: Si por enfermedad 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 de largo tratamiento: Para la licencia de afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabiliten 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. Para el otorgamiento de esta licencia es necesario agotar previamente los cuarenta y cinco días a los que se refiere el inciso a).

d) Accidente de trabajo: Por cada accidente de trabajo o enfermedad profesional se concederá hasta un máximo de cuatro (4) años de licencia: dos (2) con goce íntegro de haberes, un (1) año con el cincuenta

por ciento (50%) y un (1) año sin goce de haberes. Los sueldos percibidos en virtud del presente inciso, no son deducibles de los montos que por aplicación de otras disposiciones legales corresponda abonar en concepto de indemnización de dichas causales. En el caso particular que un docente reemplazante, al vencimiento de su designación, continúe con las afecciones o lesiones que motivaron la licencia, la autoridad universitaria está obligada a prorrogar la misma mientras aquéllas persistan.

e) Incapacidad: Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia con arreglo a lo previsto en los incisos b) y d), son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los docentes afectados serán reconocidos por una junta médica del organismo que establezca la Universidad, la que determinará el grado de incapacidad laborativa de los mismos aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar.

f) Docencia pasiva: Se entiende que existe pérdida de las condiciones para revistar en situación activa, cuando el docente padeciera enfermedad o incapacidad física o psíquica que lo inhabilite temporariamente para el desempeño de las funciones inherentes a sus cargo o cuando el tratamiento de la afección no pudiera cumplirse convenientemente por el desarrollo de las tareas correspondientes. El organismo que establezca la Universidad determinará el pase a la docencia pasiva pudiendo considerarse la concentración de tareas a asignar en una sola dependencia Universitaria, conforme a los siguientes casos:

\* Con carga horaria asignada según su designación.

\* Con reducción horaria de hasta un cincuenta por ciento (50%) del total de las horas asignadas de acuerdo a su designación; esta situación se acordará con goce íntegro de haberes.

La docencia pasiva podrá otorgarse a pedido del interesado o de la autoridad médica competente y de manera fundamentada. La situación de pasividad y las funciones asignadas al agente terminan al haber desaparecido las causas que las motivaron; en caso que esto último no suceda regirán los mismos plazos y montos salariales que los establecidos en el inc. c).

En el caso particular que un docente reemplazante, al vencimiento de su designación continúe con las afecciones que motivaron su situación de pasividad, la autoridad universitaria está obligada a prorrogar la misma mientras aquellas persistan; el plazo máximo y los montos salariales son los establecidos en el inciso c) Se deberán contemplar los casos de "Obligatoriamente jubilado" previstos en la Ley de Contratos de trabajo.

g) Anticipo del haber de pasividad: En el supuesto que la incapacidad esté amparada por jubilación por invalidez, a partir del momento que así se determine y hasta la fecha que el organismo previsional respectivo acuerde el beneficio, se le abonará el noventa y cinco por ciento (95%) del monto que se estime le corresponde como haber jubilatorio, por un plazo máximo de doce (12) meses. Este importe se liquidará con carácter de anticipo del haber de pasividad y el mismo deberá ser reintegrado por el organismo por el organismo previsional al que efectuó el pago.

h) Maternidad: Las licencias por maternidad se acordarán conforme a las leyes vigentes. A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad. En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en diez días corridos por cada alumbramiento posterior al primero. En el supuesto de parto diferido, se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en el artículo 30 inciso a) o c). La disposición precedente será también de aplicación en los casos de partos con fetos muertos.

i) Tenencia con fines de adopción: A la docente que acredite que se le ha otorgado la tenencia 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 hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma. Para la acreditación de la tenencia con fines de adopción, deberá presentar una certificación legalizada expedida por el juez que entiende la causa.

j) Atención de hijos menores: El docente cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos menores de hasta doce (12) años de edad o discapacitado, tendrá derecho hasta seis (6) meses corridos de licencia con goce de sueldo sin perjuicio de la que corresponda por duelo.

k) Atención del grupo familiar: Para la atención de un grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del docente se acordará 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 meses, previa justificación de autoridad competente. En el certificado, la autoridad que la extienda deberá consignar la identidad del paciente y el tipo de tratamiento. La composición del grupo familiar será declarada por el agente a su ingreso, estando obligado a comunicar toda modificación del mismo.

l) Hijos discapacitados: Para la atención de hijos discapacitados que requieran la atención personal del docente, se acordarán licencias continuas o discontinuas, con goce de haberes, de hasta un máximo de seis meses. Este plazo podrá prorrogarse previa justificación de autoridad competente.

### **ARTICULO 31: LICENCIAS ESPECIALES - CONDICIONES GENERALES**

El otorgamiento de las licencias especiales para el tratamiento de la salud se ajustará a las siguientes disposiciones y las dispuestas por las Leyes de Seguridad Social o sus modificatorias tomando la opción más favorable al trabajador:

a) Denuncia de accidente: La denuncia de accidente de trabajo deberá efectuarse de inmediato ante la unidad en que se desempeñe el docente y ante la autoridad policial, cuando éste ocurra en la vía pública, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el accidente, salvo que por razones de fuerza mayor debidamente justificadas no pudieran cumplimentarse en término dichas comunicaciones, en cuyo caso deberán realizarse inmediatamente desaparecidas aquellas causas.

b) Accidente in itinere: Cualquier accidente sufrido por el agente en el trayecto de ida o regreso entre su domicilio y el lugar de trabajo, que haya ocurrido una hora antes o una hora después de su horario de trabajo, será causal para incluir la licencia que fuese necesaria concederle con cargo al artículo 30 inciso d).

c) Gastos de asistencia: En los casos comprendidos en el artículo 30 inciso d) los gastos de asistencia médica, los elementos terapéuticos y/o de rehabilitación necesarios para la atención del agente, estarán a cargo de la Universidad.

d) Docente fuera de su residencia: El docente que solicitara licencia por razones de salud o maternidad y que se encontrara en el país fuera de su residencia habitual, en un lugar en que no hubiera delegación médica de la Secretaría de Estado de Salud Pública o del organismo al que pertenece o de otra nacional, provincial o municipal, deberá acompañar la certificación del médico particular. En caso de serle solicitado, deberá adjuntar todos los elementos de juicio que permitan al servicio médico establecer la existencia real de la causa invocada.

e) Docente en el extranjero: Cuando un docente se encontrara en el extranjero y solicitara licencia por razones de salud o maternidad, deberá presentar o remitir para su justificación al servicio médico competente, los certificados extendidos por autoridades médicas del país donde se encuentra.

f) Cancelación por restablecimiento: Las licencias concedidas por causas de enfermedad o accidentes podrán ser canceladas si las autoridades médicas del organismo pertinente estimaren que se ha operado el restablecimiento total antes de lo previsto, con el debido consentimiento del médico de cabecera del docente extendiendo el alta correspondiente. El docente que antes de vencido el término de la licencia se considere en condiciones de prestar servicio, deberá solicitar su reincorporación.

## **ARTICULO 32: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS - CONCEPTOS**

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

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

a) Para rendir exámenes: Esta licencia se concederá por un lapso de hasta veintiocho (28) días laborales por año calendario para rendir exámenes generales y parciales de nivel terciario, universitario o de postgrado, incluidos los ingresos, siempre que los mismos se rindan en establecimientos de enseñanza oficial o incorporados a la misma o en universidades privadas reconocidas por el Gobierno de la Nación. También pueden hacer uso de esta licencia los docentes que se presentan a rendir pruebas de oposición en concursos para la promoción en cargos de escalafón docente en la Universidad.

b) Licencia por razones de estudio: Los docentes que cuenten con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en la Universidad, podrán hacer uso de la licencia con goce de haberes para realizar estudios en el país o en el extranjero, de acuerdo con las siguientes pautas:

1 - Los estudios deberán ser de interés para la Unidad académica o la Universidad donde el solicitante preste servicios por designación o extensión, para lo cual se requiere un informe favorable del Director de la Unidad, aconsejando su otorgamiento. En el análisis de la solicitud, se deberán atender tanto las necesidades e intereses del agente como los de la institución.

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. No obstante, cuando los estudios tengan por objeto la obtención de un postgrado, la licencia se concederá por el tiempo necesario para el desarrollo de la carrera, incluida la elaboración y presentación de la tesis correspondiente. El agente y la Universidad cuando corresponda, deberán requerir a la institución en donde se pretenda desarrollar el post-grado, la documentación que acredite, entre otros datos, el período de duración de la carrera. cuando razones de fuerza mayor impidan al agente concluir sus estudios en el plazo asignado, la autoridad podrá otorgar un período de gracia de hasta un (1) año más. Vencido el mismo, el agente deberá reasumir las funciones inherentes a su cargo y acreditar la obtención del post-grado.

3 - El docente que hiciera uso de licencia con goce de haberes, está obligado a prestar servicios en la Universidad en un cargo de categoría y dedicación no menor al de revista en el momento de solicitar la licencia, por un período igual al tiempo total que gozará del beneficio.

4 - El docente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria, 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.

c) Matrimonio del agente o de sus hijos o unión civil: Corresponderá licencia por el término de diez (10) días laborales al agente que contraiga matrimonio. Se concederán dos (2) días laborales a los agentes con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos.

d) Actividades deportivas y culturales no rentadas: Se acordará cuando sea para eventos nacionales o internacionales, a requerimiento expreso el docente designado integrante de la delegación o participante de la selección previa, quien deberá acompañar la constancia respectiva expedida por autoridad competente y desde la fecha de iniciación, hasta la finalización del torneo, agregando los días necesarios para su traslado según corresponda, previa certificación de las fechas respectivas, de acuerdo con la forma y plazo que establece la Ley 20.596 o la que la reemplace o modifique.

e) Licencia por año sabático: Los docentes universitarios tendrán derecho a la licencia denominada año sabático con el objeto de realizar tareas de perfeccionamiento, investigación o creación artística, de ejercer la docencia en Universidades Nacionales o extranjeras o cualquier otra actividad de características universitarias. Esta licencia se otorgará por el término de doce (12) meses, por cada período de seis (6)

años efectivamente cumplidos en el ejercicio activo de las tareas específicas del peticionante y con el goce íntegro de los haberes correspondientes a todos los cargos de carácter docente que ocupe el mismo.

f) Candidatos a cargos electivos: Los docentes postulados candidatos para cargos electivos en elecciones nacionales, provinciales o municipales, tendrán derecho a licencia por un término máximo de treinta (30) días 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.

## II. LICENCIA SIN GOCE DE HABERES

a) Ejercicio transitorio de otros cargos: El docente que fuera designado o electo para desempeñar funciones en el gobierno en el orden municipal, provincial, nacional o internacional, queda obligado a solicitar sin percepción de haberes, que se acordará por el término que ejerza esas funciones, cuando el ejercicio de las mismas quede encuadrado en las previsiones de régimen de incompatibilidades de la Universidad. Esta licencia se inicia el día de toma de posesión del cargo para el que fuera asignado o elegido y finaliza con el término del mandato o período. Cuando se trata de cargos no electivos, sólo se consideran aquellos que, siendo extra-escalafonarios, tienen asignadas funciones de conducción o gobierno superior y se encuentren incluidos en la respectiva estructura orgánica funcional de la repartición.

b) Razones particulares: El docente podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar seis (6) meses dentro de cada lustro, siempre que cuente con dos (2) años de antigüedad ininterrumpida en la Universidad, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. El término de la licencia no utilizada puede ser acumulada en los lustros subsiguientes. El docente deberá reintegrarse automáticamente al término de la licencia, pero en caso de que quisiera hacerlo con antelación, deberá solicitar la autorización al titular de la unidad académica correspondiente. La incorporación anticipada deberá ser solicitada con treinta (30) días de antelación y será resuelta conforme convenga a la normalidad de las tareas a cargo del reemplazante.

c) Acompañar al cónyuge: Esta licencia se acordará al docente cuyo cónyuge fuera designado para cumplir misiones oficiales encargadas por la Universidad o alguna de sus Unidades Académicas o por organismos dependientes de la Administración Pública Nacional, provincial o Municipal en el extranjero o en el país a más de 100 km. del asiento habitual de sus tareas y por el término que demande la misma, siempre que tal misión tenga una duración prevista o previsible de más de sesenta (60) días corridos.

d) Licencia por cargo de mayor jerarquía o de mayor remuneración: Al personal efectivo que fuera designado para desempeñarse en la administración pública en un cargo de mayor jerarquía o de mayor remuneración sin estabilidad, incluidos los de Apoyo Universitario y que por tal circunstancia quedase en situación de incompatibilidad, se le acordará licencia sin goce de sueldo en la función que deje de ejercer por tal motivo, por el término que dure esta situación. Esta licencia se extinguirá al adquirir el docente estabilidad en el nuevo cargo, o alternativamente a los dos (2) años de otorgada, salvo que mediare tramitación expresa del docente para otorgamiento de nuevos períodos que en ningún caso podrán exceder de un (1) año calendario cada uno.

## ARTICULO 33: JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS

Los docentes tienen derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias en que incurrir por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establezcan:

a) Nacimientos: Al docente varón, por nacimiento de hijo o tenencia con fines de adopción, diez (10) días laborables dentro de los primeros treinta (30) a partir del nacimiento o del día de haberse dispuesto la adopción.

b) Fallecimiento: Por fallecimiento de un familiar, ocurrido en el país o en el extranjero, con arreglo de la siguiente escala:

- 1 - Del cónyuge o parientes consanguíneos de primer grado, cinco (5) días laborales.
- 2 - De parientes consanguíneos en segundo grado y afines de primero y segundo grado, tres (3) días laborales. Los términos previstos en este inciso comenzarán a partir del día de producido el fallecimiento, del de la toma de conocimiento del mismo o del de las exequias a opción del agente.
- 3 - De familiares no contemplados en 1 y 2, un (1) día laboral.

\*Son parientes consanguíneos en primer grado, los padres e hijos del agente.

\* Son parientes consanguíneos en segundo grado, los hermanos, nietos y abuelos del agente.

\* Son parientes afines de primero y segundo grado, los consanguíneos del cónyuge.

c) Razones especiales: Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos y casos de fuerza mayor debidamente comprobados. Se consideran comprendidas en este inciso, las asistencias en que incurra el docente, fundadas con motivos de orden religioso por la profesión de distintos cultos reconocidos por la legislación argentina.

d) Donación de sangre: El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica extendida por el establecimiento reconocido.

e) Reconocimientos médicos obligatorios: Las justificaciones estarán condicionadas a la presentación de las certificaciones o constancias pertinentes.

f) Razones particulares: Justificar automáticamente con goce de haberes la inasistencia por razones particulares, de hasta diez (10) días laborales por año calendario y no más de dos (2) por mes. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el agente. De no mediar pre-aviso, la autoridad competente en base de las razones invocadas, podrá:

\*Justificarlas con goce de haberes

\* Justificarlas sin goce de haberes.

\* No justificarlas.

Las inasistencias justificadas sin goce de haberes, se encuadrarán hasta su agotamiento en las prescripciones del inciso h) del presente artículo, mientras que las que no se justifiquen, darán lugar a las sanciones previstas por las disposiciones legales en vigor.

g) Mesas examinadoras: Cuando el docente deba actuar como jurado en concursos o integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales oficiales o incorporados, o en universidades privadas reconocidas por el Gobierno Nacional y con tal motivo se crea conflicto de horarios, se le justificarán tales inasistencias.

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

#### **ARTICULO 34: 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

Los docentes madres de lactantes tendrán derecho a una reducción de dos (2) horas por cada cinco (5) horas de jornada laboral para atención de su hijo, pudiendo tomarlas de manera fraccionada o no. 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. 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) Asistencia a reuniones de carácter académico

Cuando el docente concurra a conferencias, congresos, simposios, cursos, etc., que se celebren en el país o en el extranjero, con el auspicio de entidades internacionales, nacionales, provinciales, municipales o privadas de reconocida trayectoria.

c) Actividades gremiales

Todo docente que ejerza cargos en el ámbito de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) y/o en el de sus Asociaciones de Base tendrá derecho, mientras dure su mandato, a gozar de adecuados créditos horarios para el desarrollo de sus tareas sindicales.

## **CAPITULO IX**

### **DEL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL**

#### **ARTICULO 35: INDEMNIZACION**

a.- Todo docente efectivo, en caso de pérdida de su trabajo, a resultas de los establecido en el régimen de la carrera docente, tendrá derecho a una indemnización de 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración, normal, habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuera menor.

b.- Todo docente interino contemplado en el artículo 11 de este convenio, en caso de pérdida de su trabajo, a resultas de la realización del concurso previsto para ingresar a carrera docente, tendrá derecho a una indemnización de 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración, normal, habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuera menor.

c.- Aquellos docentes efectivos que ocuparan en carácter interino cargos de mayor jerarquía o dedicación en caso de pérdida de la mayor jerarquía o dedicación a resultas de la realización del concurso previsto en el art. 11 inc. I. 1) tendrá derecho a la indemnización por la diferencia entre cargos desempeñados y por el período correspondiente, como así también a seguir desempeñando el cargo que detentara con anterioridad al desempeño de la mayor jerarquía o dedicación.

d.- En caso de pérdida de trabajo de un docente que revista como representante gremial ya sea como integrante de las comisiones directivas de la Federación o sus Asociaciones de Base, o como delegado de sector o congresal, que no sea alcanzado por la inmunidad gremial prevista en la ley, la indemnización será el doble a la establecida en los incisos a.-, b.- y c.- del presente artículo.

## CAPITULO X

### DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO: PROHIBICION DE LA DISCRIMINACION

**ARTICULO 36.-** Prohibición de discriminaciones e igualdad de trato. Las partes de conformidad con lo normado en el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y las leyes 23451 y 24632 y los Decretos 2385/93, 1363/97 y 254/98, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzcan un trato discriminatorio o una desigualdad entre los trabajadores en el ámbito laboral por razones de sexo, nacionalidad, raza, religión, políticas, gremiales o de cualquier otra naturaleza.

El Empleador deberá dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en algunas de las causas mencionadas, apartándose de criterios objetivos de evaluación. Para garantizar la efectiva igualdad de oportunidades el Empleador deberá facilitar el acceso de todos los trabajadores a los programas de capacitación que se dicten para nuevas competencias laborales.

**ARTICULO 37.-** Comisión Asesora. Las partes convienen en propiciar la constitución de una comisión asesora para garantizar la igualdad de oportunidades y trato, integrada por especialistas en la materia, designados en igual número a propuesta de ambas partes. Dicha comisión tendrá como finalidad esencial orientar las políticas de información, capacitación y divulgación, de los principios de no discriminación. Asimismo este organismo asesorará a toda persona que considere haber padecido algún episodio de discriminación en su empleo público, a fin de posibilitar el ejercicio de sus derechos en las instancias administrativas y judiciales pertinentes.

**ARTICULO 38.-** Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por Ley 23.179 y para ello adoptarán las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones.

A los efectos de este Convenio Colectivo, la expresión "discriminación contra la mujer", denotará toda distinción, exclusión, restricción o segregación basada en el sexo que tenga por propósito o por resultado disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos y beneficios contenidos en el presente convenio, independientemente de su estado civil y sobre el principio de la igualdad entre la mujer y el hombre.

No se considerará discriminación en los términos de este convenio, la adopción de medidas especiales de carácter temporal, destinadas a acelerar la igualdad efectiva entre la mujer y el hombre trabajador. Dichas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. Las partes verificarán que dichas medidas no constituyan un cuerpo normativo desigual o separado.

Los puestos de trabajo y las funciones regulados por el presente convenio y por los convenios sectoriales serán cubiertos y ejercidos indistintamente por agentes de uno u otro sexo. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo deberán adecuarse indefectiblemente a este principio general. Las referencias a docentes en género masculino deben ser entendidas como no restrictivas para docentes de sexo femenino.

Las partes adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar a la mujer trabajadora:

Las mismas condiciones de orientación en materia de carrera profesional y de capacitación, teniéndose especial cuidado en el adiestramiento en técnicas, metodologías, procedimientos o procesos nuevos que se incorporen al trabajo. Acceso a los mismos programas de estudio y a las mismas oportunidades para la obtención de becas u otras subvenciones para cursar estudios. La aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. La igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de su desempeño. La igualdad de oportunidades para ocupar cargos públicos gerenciales y participar en la formulación de políticas públicas y de su ejecución. La eliminación de toda restricción de la licencia por maternidad en el desempeño de sus cargos. La prestación de protección especial durante el embarazo en los puestos de trabajo que puedan resultar comprobadamente perjudiciales para la mujer trabajadora. Las mismas oportunidades de licencias para participar en actividades deportivas y culturales. Ningún convenio sectorial podrá contener disposiciones que indirectamente limiten, restrinjan o condicionen el usufructo de los institutos del régimen de licencias, justificaciones y franquicias por la mujer trabajadora, cualquiera sea su categoría escalafonaria o la jerarquía de su función.

Los organismos competentes que actúen en el ámbito del presente convenio diseñarán sus prácticas con miras a eliminar los prejuicios y los usos o costumbres que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

**ARTICULO 39.- ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL: Acoso Sexual y Acoso Moral.**

I.- Los docentes que incurran con su accionar en la figura de acoso sexual, quebrantando las prohibiciones del inciso e) del artículo 28 del Régimen Jurídico Básico, o la norma que lo reemplace en el futuro, serán sancionados con cesantía de acuerdo a lo normado en el artículo 32, inciso f) del mismo ordenamiento legal.

El docente afectado por el accionar descrito en el párrafo precedente, podrá denunciar los hechos ante el responsable del área de recursos humanos de la Universidad. Dicho funcionario, luego de verificar la relación jerárquica existente entre denunciante y denunciado procederá a informar de modo confidencial al funcionario con rango no inferior a Subsecretario de universidad que tenga competencia en el área de sumarios, a fin de que disponga las instrucciones sumariales pertinentes.

II.- El docente afectado por acoso moral, podrá denunciar los hechos ante el responsable del área de recursos humanos de la Universidad. Dicho funcionario, luego de verificar la relación jerárquica existente entre denunciante y denunciado procederá a informar de modo confidencial al funcionario con rango no inferior a Subsecretario de universidad que tenga competencia en el área de sumarios, a fin de que disponga las instrucciones sumariales pertinentes. Los docentes que incurran con su accionar en la figura de acoso moral, serán sancionados con apercibimiento o hasta con cesantía para los casos considerados graves por el tribunal sumariante. Dada la falta de normas sobre el acoso moral, se prevé la aplicación en el marco de este convenio de aquellas que se dicten en el futuro.

## **CAPITULO XI**

### **NORMAS DE APLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO**

#### **ARTICULO 40:**

El Estado nacional y las Universidades Nacionales tendrán un plazo de no más de noventa (90) días a partir de la aprobación del presente convenio para garantizar su aplicación en todas las Universidades Nacionales, con excepción de los acuerdos salariales, que tendrán vigencia inmediata.

#### **ARTICULO 41:**

Una vez aprobado en convenio por las partes interesadas, las Universidades tendrán que adecuar sus normas estatutarias y reglamentarias y disponer su aplicación efectiva en los aspectos que le competen en un plazo no mayor de noventa (90) días.

#### **ARTICULO 42:**

Todos los aspectos del convenio que requieran estudios en particular en cada universidad y/o unidad académica, tales como los referidos a salubridad, higiene y seguridad laboral, condiciones y funcionalidad del trabajo docente, etc., serán tratados y aprobados por Comisiones Especiales compuestas por representantes de las autoridades universitarias y del gremio docente, en igualdad numérica. Estas comisiones, si los temas tratados así lo requieren, podrán tener carácter permanente.

#### **ARTICULO 43:**

Ambas partes que componen la relación de trabajo, se comprometen a respetar y cumplir lo estipulado en el presente convenio y a dirimir toda diferencia que al respecto surgiera, en primera instancia, en el ámbito de la negociación colectiva.

#### **ARTICULO 44:**

En caso de que el personal docente en conjunto, un sector del mismo, o un agente en particular, se viera afectado en sus derechos laborales por incumplimiento del convenio por parte de las autoridades nacionales o de la Universidad, el gremio representativo correspondiente y en nombre de los mismos podrá iniciar las acciones pertinentes ante las autoridades competentes.

#### **ARTICULO 45:**

En caso de que los reclamos no sean atendidos en la forma que corresponde, o fracasaran las negociaciones en el ámbito específico, el gremio podrá declarar el Estado de Conflicto e implementar las medidas de fuerza que considere pertinentes.

#### **ARTICULO 46:**

En ningún caso la aplicación del presente convenio podrá menoscabar cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables. El mismo criterio rige para las resoluciones de las comisiones especiales que se establecen en el art. 38 respecto a las normas resueltas en este convenio.

## **CAPITULO XII: NEGOCIACION DE BUENA FE.**

### **ARTICULO 47.-**

Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley N° 24.185, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo. Se garantizará el derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la OIT.

Se deja constancia que entre otros aspectos no contemplados por el presente convenio se encuentran los siguientes temas: contratos docentes y autónomos, su posible relación con los sueldos de los docentes en general, dejando constancia que no se registra unanimidad sobre la conveniencia o no de su incorporación en el convenio. Aquellos casos en que se registra el incremento temporal de dedicación docente, por ejemplo en los casos existentes de pasaje de docente simple a parcial por un cuatrimestre o directamente docentes nombrados por un cuatrimestre, se considera la necesidad de su erradicación pero no figuran en el articulado del convenio. Se considera la importancia de desarrollar el tema jubilatorio dejando constancia de la necesidad de promover la derogación del régimen de AFJP regresando al sistema solidario de reparto, como así también incorporar al presente convenio la propuesta de régimen jubilatorio especial para los investigadores u otros casos ya previstos en Ley INTA o Ley empleo público que afectaría a los docentes para su jubilación pero no para el otorgamiento de otras ventajas concedidas a esos trabajadores. También quedan por desarrollar los casos de cambio de lugar de trabajo dentro de la misma universidad o dentro del sistema universitario.

COMISION TECNICA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO de CONADU

## MESA EJECUTIVA DE CONADU

Secretario General  
Anahí Graciela Fernández  
COAD - ROSARIO

Secretario Adjunto  
Pedro Mariano Sanllorenti  
ADUM - MAR DEL PLATA

Secretario Gremial Titular  
Daniel Ricci  
ADUBA - BUENOS AIRES

Secretario Gremial Suplente  
Miguel Angel Briscas  
ADIULZA - LOMAS DE ZAMORA

Secretario de Finanzas Titular  
Nélida Beatriz Malvitano  
ADUFOR – FORMOSA

Secretario de Finanzas Suplente  
Héctor Scandroglio  
ADFRA - AVELLANEDA

Secretario Técnico Titular  
Roberto Sánchez  
ADU – SANLUIS

Secretario Técnico Suplente  
José Luis Imaín  
GDIUNT – TUCUMAN

Secretario de Organización Titular  
Jorge Alberto Caminal  
AGD - RIO CUARTO

Secretario de Organización Suplente  
Sonia Zapolsky  
AGDU - ENTRE RIOS

Secretario de Acción Social Titular  
Marcelo Magnasco  
ADIUNA – IUNA

Secretario de Acción Social Suplente  
Delia López  
ADUFOR - FORMOSA

Secretario de Prensa y Difusión Titular  
Alfredo Sánchez  
ADUBA - BUENOS AIRES

Secretario de Prensa y Difusión Suplente  
Liliana De Luise  
COAD - ROSARIO

---

Revisor de Cuenta Titular 1ro  
José F. Rodríguez  
ADUNSE - SANTIAGO DEL ESTERO

Revisor de Cuenta Suplente 1ro  
Adriana Watson  
ADIUVIM - VILLA MARIA

Revisor de Cuenta Titular 2do  
María E. Chávez  
ADUNSE - SANTIAGO DEL ESTERO

Revisor de Cuenta Suplente 2do  
Verónica Betancourt  
ADULP - LA PLATA

Revisor de Cuenta Titular 3ro  
María Segjenowicz  
ADUNSE - SANTIAGO DEL ESTERO

Revisor de Cuenta Suplente 3ro  
Adam Huck  
ADULP - LA PLATA

Revisor de Cuenta Titular 4to  
Ana María Ledesma  
ADUNSE - SANTIAGO DEL ESTERO

Revisor de Cuenta Suplente 4to  
Florencia Herrero Carre  
ADULP - LA PLATA

Revisor de Cuenta Titular 5to  
Oscar Muñiz  
ADUNSAM - VILLA BALLESTER

Revisor de Cuenta Suplente 5to  
Gabriel Negri  
ADULP - LA PLATA

Revisor de Cuenta Suplente 6to  
Alfredo Nuñez  
ADULP - LA PLATA