



Asociación de Trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Inscripción Gremial Nº 2911



Desde ATUNAJ queremos informar la situación respecto a las Licencias y Modificaciones del CCT de los y las Nodocentes. Así detallamos, por un lado, las Licencias que fueron acordadas en el marco de las Paritarias Particulares que venimos llevando a cabo desde el año 2015, y por otro, las modificaciones del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto 366/06, que fueron acordadas en el marco de las negociaciones entre la FATUN y el CIN, y que están homologadas debido a la aprobación de estas modificaciones por los Paritarios Particulares de ATUNAJ y la UNAJ.

LICENCIAS APROBADAS EN PARITARIAS PARTICULARES, QUE CONTINUAN VIGENTES.

Licencia	Acta Paritaria y Fecha	Descripción
Licencia post parto (internación mayor a 4 días)	Acta Paritaria Nº 4 20 de Abril de 2015	15 días adicionales a la licencia por embarazo, luego de producido el alumbramiento.
Licencia por interrupción del embarazo o nacimiento sin vida.	Acta Paritaria Nº 4 20 de Abril de 2015	20 días corridos a partir de producido el hecho (en caso de interrupción del embarazo el mismo debe estar a partir del sexto mes de gestación) contabilizados por fuera de las licencias establecidas por enfermedad de corto plazo.
Licencia por hijo con capacidades diferentes.	Acta Paritaria Nº 4 20 de Abril de 2015	El trabajador puede disponer de dos permisos de una hora antes de entrar o al finalizar su jornada para poder atenderlo de manera adecuada.
Licencia extraordinaria por mudanza.	Acta Paritaria Nº 4 20 de Abril de 2015	2 día anuales.



Asociación de Trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Inscripción Gremial Nº 2911



MODIFICACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO APROBADAS POR PARITARIAS NACIONALES Y REFRENDADAS EN PARITARIAS PARTICULARES. AÑO 2019.

Tipo de Modificación	ANTES	A PARTIR DE ABRIL DE 2019	Texto actualizado
Modificación de forma	Dirección vieja, donde funcionaba en ese momento FATUN: Medrano 843, 1º piso CABA.	Dirección dónde funciona actualmente la FATUN: AV. BELGRANO 3768 CABA.	Art. 1º: La FATUN, con personería gremial Nº 1394/74, con domicilio en Avenida Belgrano 3768 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante la PARTE TRABAJADORA; y las instituciones universitarias nacionales, las que oportunamente unificaron su personería como parte empleadora, constituyendo domicilio a estos efectos en Pacheco de Melo 2084, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante LA EMPLEADORA, convienen en celebrar el presente convenio colectivo, de acuerdo a las Leyes números 24.185, 24.447 y 24.521, decreto reglamentario 1007/95 y Acuerdo Plenario del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) número 182/95 y estatuto de FATUN. Ambas partes acreditan su personería con la documentación que se adjunta.
Reforma parcial del artículo.	Se nos denominaba como No Docentes a los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el CCT.	Se nos denomina con el término que nos identifica: Nodocentes.	Art. 2º: La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de las Instituciones Universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes. Se acuerda a partir del presente convenio, en denominar a los trabajadores No docentes, a través de un solo vocablo, el de Nodocente, que los identifica por su esencia y desempeño dentro de las Universidades Nacionales.
Reforma integral del artículo.	Se prohibía la discriminación.	Se profundizó sobre la prohibición de actos discriminatorios vinculado a lo sexual y género. Dando además el marco para la creación de herramientas institucionales que fomenten la igualdad de oportunidades.	Art. 7º: Los signatarios se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, personas viviendo con VIH, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral. Las partes acuerdan garantizar los principios que rigen sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.
Incorporación de	-	Se incorpora un artículo complementario	Art 15 Bis. Los signatarios se comprometen a instrumentar toda medida tendiente a evitar cualquier situación de violencia laboral, concordándose que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en



Artículo.		haciendo hincapié en el compromiso de las partes de evitar el abuso de autoridad y la violencia laboral.	forma reiterada por el/la trabajador/a que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. A tal fin la Institución Universitaria Nacional deberá velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de este tipo.
Modificación de forma.	Decía la palabra “detente”.	Se reemplazó la palabra “detente” por “ostente”	Art. 17º: En el marco de los principios generales precedentemente expuestos, todo trabajador no docente podrá desempeñar cualquier tarea en igual o mayor categoría que la que ostente , preservando la jerarquía obtenida. En el supuesto de que por razones debidamente fundadas fuere necesario para la mejor marcha de la Institución, el cambio de tareas sólo podrá ser ordenado de acreditarse un proceso de capacitación direccionada o práctica laboral atinente a la nueva tarea a desempeñar. En los casos que la aplicación de este principio de por resultado el ejercicio de una función que cuente con una remuneración mayor de la que tenía en el puesto anterior, recibirá un suplemento salarial acorde a esta diferencia y cambio de responsabilidad por el lapso que desempeñe tal función y sin que ello sienta precedente. Si el plazo de permanencia en la nueva función excediera el año y el cargo estuviese vacante, deberán ponerse en marcha los mecanismos previstos en el Capítulo de concursos.
Incorporación de texto al artículo.	Contemplaba la jubilación, retiro y renuncia.	Se profundizó en función de unificar el criterio evitando que la libre interpretación de cada Universidad Nacional atente contra los derechos laborales de los y las Nodocentes.	Art. 23º: La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia. El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, pudiendo continuar en la prestación de sus servicios por el período de hasta un año a partir de la intimación respectiva. Igual previsión regirá para el personal que solicitare voluntariamente su jubilación o retiro.
Modificación e incorporación de incisos al artículo.	<ul style="list-style-type: none">- Licencia por nacimiento para varones de 3 días por CCT. Desde paritarias particulares en Acta Nro. 4 del 20 de Abril de 2015 ya habíamos establecido los 15 días para los varones.- No había licencia por estudios.- No había licencia por violencia de género para las compañeras.	<ul style="list-style-type: none">- Licencia por nacimiento para varones de 15 días.- Licencia por estudios de interés institucional por el plazo de 30 días hábiles.- Licencia por violencia de género sin plazo establecido.	<ul style="list-style-type: none">a) En caso de trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, 15 días corridos.d) Por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad, 10 días. Si el deceso que justificase esta licencia fuera del cónyuge y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por 15 días más.j) Los/as trabajadores/as que cuenten con un mínimo de 4 (cuatro) años de antigüedad, podrán solicitar licencia para realizar estudios en el país o en el extranjero, por un período de hasta 30 días hábiles por año calendario, siempre que el estudio sea declarado de interés institucional por la Universidad.k) En el caso particular de la violencia de género hacia una trabajadora Nodocente y atendiendo a la inexistencia de un régimen jurídico o asistencial que permita compatibilizar las tareas domésticas, laborales y el tiempo que demanda el acceso a la justicia, se le otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes tal que permita el pleno desarrollo de las denuncias y el acceso a la asistencia para sí y para su grupo familiar. La presente licencia tendrá carácter especial, podrá ser



Asociación de Trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Inscripción Gremial Nº 2911



			solicitada por las trabajadoras a través de los medios que se determinen, contando con un plazo de cinco días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia, debiendo la Universidad preservar el derecho a la intimidad de la víctima.
Modificación de artículo.	- Licencia por atención de familiar de hasta 20 días corridos.	- Licencia por atención de familiar de hasta 30 días corridos.	Art. 104º. Atención de familiar enfermo: Los trabajadores incluidos en el presente convenio están obligados ante la Institución Universitaria a presentar una declaración jurada, consignando todos los datos de quienes integran su grupo familiar y de cómo ellos dependen de su atención y cuidado. El trabajador dispondrá de hasta 30 días corridos, en un solo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera la atención personal del trabajador, plazo que podrá extenderse hasta en 100 días adicionales, extensión que será con goce de haberes, sólo en caso de tratarse de parientes consanguíneos en primer grado o conyugue, conviviente o ligado por unión civil. Para la justificación de estos supuestos deberá presentar la certificación profesional con identidad del paciente y la referencia explícita a que requiere atención personalizada, todo lo que será certificado por el servicio médico de la Institución Universitaria.
Modificación e incorporación de texto al artículo.	- Licencia por cargos electivos.	- Se especifica cuestiones de la licencia y se incorpora una licencia con goce de haberes de 30 días corridos para candidatos a cargos electivos del nivel municipal, provincial y nacional.	Art. 105º: El trabajador que fuera designado o electo para desempeñar cargos de mayor jerarquía en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes; que se acordará por el término en que se ejerzan esas funciones. Tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de aquellas funciones. El período durante el cual haya desempeñado las funciones aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad exclusivamente en relación con la liquidación de los adicionales correspondientes. El/la trabajador/a electo/a para desempeñar funciones en la conducción de la Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales (FATUN) previstas en su estatuto, tendrá derecho a licencia paga. Tendrán este derecho la totalidad de los miembros de la Mesa Ejecutiva y no más de un o por institución Universitaria, por el período correspondiente al desempeño de esas funciones, conservando el puesto de trabajo hasta treinta (30) días después de finalizado el mandato para el cual fuera electo, período dentro del cual deberá reintegrarse. El trabajador o trabajadora Nodocente postulados como candidatos para cargos electivos nacionales, provinciales o municipales tendrán derecho a una licencia con goce de haberes de hasta 30 (días) corridos con anterioridad al acto eleccionario.
Modificación e incorporación de texto al artículo.	- Licencia por maternidad de 90 días.	- Licencia por maternidad ampliada para partos múltiples y posmaternidad con goce de haberes.	Art. 106º. Maternidad: La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto. Queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto. La interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple se ampliará en 15 días corridos por cada alumbramiento adicional. En el



			<p>supuesto de que se adelante o difiera el parto, se reconsiderará la fecha inicial de la licencia otorgada, de acuerdo a cuándo aquél se haya producido efectivamente. Los días previos a la fecha a partir de la cual le hubiera correspondido licencia por maternidad, se computarán como períodos que se conceden por afecciones o problemas de salud de corto o largo tratamiento. Este mismo criterio se aplicará en los casos de los hijos nacidos muertos.</p> <p>Licencia Posmaternidad: la trabajadora tendrá derecho a gozar de una licencia con goce de haberes por 90 días corridos a partir del día siguiente a la finalización de la prohibición de trabajar por maternidad. Esta licencia no será de aplicación en los casos de nacimiento sin vida. En ningún caso la acumulación de esta licencia y la prohibición de trabajar del párrafo anterior podrá superar los 180 días.</p>
Modificación de artículo.	- Licencia por lactancia de 30 minutos por 240 días.	- Se amplió la licencia por lactancia. 45 minutos por 180 días, y de 30 minutos por 180 días más. Teniendo en cuenta además los partos múltiples.	Art. 107º. Permiso diario por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de 45 (cuarenta y cinco) minutos durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de ciento ochenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad y de dos permisos de 30 minutos durante su jornada laboral en los siguientes ciento ochenta días, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año, contados a partir del inicio de la presente franquicia. Para el caso de parto múltiple, se otorgarán dos permisos de una hora y treinta minutos. La trabajadora podrá optar por acumular las dos tres cuartas horas o las dos medias horas, según se trate, al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.
Incorporación de artículo nuevo.	-	- Licencia por tratamiento de adicciones.	La Universidad empleadora facilitara el acceso a programas de asistencia y reinserción social a los/as trabajadores/as que padezcan alguna problemática que le impida cumplir normalmente con sus tareas o desempeño, afectando el funcionamiento armónico del conjunto. Para dicho fin, la Universidad procurará con la asistencia del respectivo Sindicato, incorporar a ese/a trabajador/a a los programas que favorezcan su reinserción laboral, ya sean existentes o a crearse en las áreas de su competencia.
Incorporación de artículo nuevo.	-	- Sección para regular a los y las Nodocentes que cumplen la función de Choferes.	El trabajador que se desempeñe como chofer, ya sea de media o larga distancia, deberá cumplir con un total de ciento cuarenta y ocho horas mensuales. Las horas excedentes trabajadas serán retribuidas con un 40% de incremento. En caso de que sean horas trabajadas en turno nocturno (de 21 a 06hs) se computará cada hora efectivamente prestada por una hora y ocho minutos. Gozarán de ocho francos mensuales, los que deberán ser comunicados por la Universidad con un mínimo de 72hs de antelación. El descanso entre jornada y jornada no podrá ser inferior a las doce horas en su lugar de residencia y de diez horas si se encontrara fuera de ella. La jornada de trabajo deberá desarrollarse en forma continuada. Los francos y feriados nacionales laborados deberán ser liquidados como horas extraordinarias con el 100% de incremento. Las Instituciones Universitarias Nacionales deberán reglamentar conforme sus características particulares los aspectos concernientes a la definición de corta, media y larga distancia.



Asociación de Trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Inscripción Gremial Nº 2911



<p>Incorporación de nuevos artículos.</p>	<p>-</p>	<p>- Sección para regular el trabajo de Nodocentes que cumplan la función de serenos, seguridad y vigilancia.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Las tareas de seguridad y vigilancia tienen una alta exigencia de capacitación permanente, para lo cual la Universidad deberá tener un plan estratégico que contemple las peculiaridades de la función. A estos fines la rotación del personal en sus tareas y lugares de ejercicio de las mismas, estará sujeto a la modalidad que se establezca en paritarias particulares.2. La jornada de labor de los trabajadores que presten el servicio de serenos, seguridad y vigilancia, será de ocho horas diarias a los efectos de completar el turno de 24hs. en los casos que fuese necesario, siendo este servicio de carácter rotativo, pudiendo acordarse en paritarias particulares una modalidad diferente, debiendo contemplar ocho francos mensuales. La hora que exceda la jornada de trabajo del artículo 74º se liquidará con el 20% de recargo.3. Atento a la modalidad especial de la actividad y que las tareas no pueden ser abandonadas sin riesgo de resentir la eficacia del servicio, el personal podrá ser recargado en el caso en que no hubiera reemplazo. Ocurrida la falta relevo, el reemplazo no podrá exceder un turno más de trabajo, cuyas horas serán liquidadas con un 50% de recargo o en su defecto con un franco compensatorio de una jornada y media de trabajo. Esta situación podrá disponerse hasta un máximo de dos veces al mes, para cada trabajador.4. La provisión de un uniforme o ropa de trabajo, deberá estar a cargo de la Universidad, de acuerdo a lo que se convenga a través de la Comisión Paritaria Nivel Particular.
---	----------	---	---