

## **JORNADA DE TRABAJO Y LICENCIAS EN EL CONVENIO 366/2006**

**Dr. Marcelo Di Stefano**

El título 6 del Convenio contiene las disposiciones que regulan el tiempo de trabajo, tanto la jornada de trabajo como el régimen de licencias ordinarias, extraordinarias y justificaciones.

### **1. Jornada de trabajo. Artículo N° 74**

La jornada de trabajo es el período durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador y no puede utilizar su actividad en beneficio propio. La lucha por una jornada laboral justa, en condiciones dignas y seguras, que garantice el desarrollo integral del trabajador y la trabajadora tanto dentro como fuera del ámbito laboral, es un pilar fundamental del sindicalismo y un principio esencial del derecho del trabajo en su carácter protector.

Tal como señalan Pirolo y Murray (2006: 589), “*la remuneración y la jornada han constituido los ejes de la lucha obrera para alcanzar un nivel de vida digno, acorde a la dimensión trascendente del ser humano y a la indiscutible importancia subjetiva y objetiva que tiene su trabajo, como medio de realización personal y social*”.

Sin embargo, el Convenio N° 366/2006 avanzó muy poco en la reglamentación de la jornada laboral. Su regulación se limita a la tarea diurna típica, manteniendo un régimen de 35 horas semanales y 7 horas diarias, distribuidas de lunes a viernes en horarios diurnos, corridos y continuos. Además, el artículo 74 establece expresamente que sus normas “*no rigen en caso de trabajos cuya organización horaria haga habitual el cumplimiento de tareas en horarios nocturnos o días inhábiles*”, delegando su reglamentación a la Comisión Negociadora de Nivel General. No obstante, consideramos que dicha remisión debería haberse realizado de manera mixta, manteniendo ciertos aspectos en el ámbito nacional y remitiendo otros a la negociación particular.

La falta de una regulación clara y abarcativa en esta materia genera serias dificultades, especialmente para los trabajadores Nodocentes que prestan servicios los fines de semana y feriados, así como para quienes desempeñan tareas asistenciales en hospitales universitarios, donde la atención es continua durante las 24 horas, los 365 días del año.

La ausencia de normativas adecuadas ha llevado a la implementación de sistemas casuísticos sin sustento legal, muchas veces basados en regulaciones obsoletas o en prácticas sin fundamento institucional.

Sin duda, este es uno de los aspectos más desarticulados del régimen laboral Nodocente y requiere una urgente adecuación normativa. Es imprescindible profundizar su reglamentación, tomando en cuenta la especificidad de la tarea Nodocente y las particularidades del sistema universitario.

### **2. Hora extra convencional**

La segunda parte del artículo 74 regula el trabajo que excede la jornada habitual de 7 horas, considerándolo como hora extra convencional. Estas horas deberán abonarse con un recargo del 50 % en días hábiles y del 100 % en días inhábiles. La jornada laboral no podrá superar las 10 horas diarias, lo que implica que no se podrán realizar más de 3 horas extras por día.

El convenio también contempla un sistema alternativo de compensación de horas extraordinarias, que permite reducir la carga horaria en jornadas posteriores en una proporción equivalente. Sin embargo, para que esta compensación sea válida, se requiere el consentimiento del trabajador o trabajadora y debe efectuarse dentro del mismo mes calendario o, de manera excepcional, en un plazo máximo de un año.

### Reducción horaria. Artículo N° 75

Los trabajadores tienen derecho a solicitar una reducción de hasta tres horas diarias en su jornada laboral. Sin embargo, su concesión queda sujeta exclusivamente a la decisión del empleador. En caso de ser otorgada, la remuneración se ajustará de manera proporcional a la nueva carga horaria.

### 3. Horas extraordinarias destinadas a la capacitación. Artículo N° 76

El principio general establece que la capacitación laboral debe llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo. Sin embargo, si un trabajador o trabajadora debe capacitarse fuera del horario laboral para adquirir conocimientos específicos requeridos por su empleador mediante una formación dirigida, dichas horas serán consideradas como extensión horaria y se abonarán con un recargo del 25 %. Alternativamente, podrán ser compensadas, siempre con el acuerdo del trabajador o trabajadora.

### 4. Régimen de descanso y pausas. Artículos N° 77 y 78

El artículo N° 77 presenta una redacción imprecisa al establecer que “... el régimen de descanso se ajustará al presente convenio colectivo y a las normas legales vigentes”. Esta formulación no aporta definiciones concretas ni prescribe soluciones específicas.

No obstante, a continuación, el convenio gana precisión al establecer en el artículo N° 78 que el trabajador o trabajadora tiene derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada laboral para su refrigerio, bajo la modalidad de relevo. En consecuencia, este tiempo de descanso no es acumulativo ni compensable, y, en principio, el trabajador deberá permanecer dentro de las instalaciones universitarias sin posibilidad de retirarse del establecimiento durante la pausa.

### 5. Licencia anual ordinaria. Artículos N° 79 a 96

El derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones pagas o licencia anual ordinaria encuentra sus fundamentos en razones que trascienden las meramente vinculadas a la jornada laboral. Tal como señala Rocha (2006: 284): “(...) exceden de aquellos analizados para la determinación de la jornada laboral, ya que en esta última juegan razones como la fatiga humana, la recuperación de energías, el desarrollo integral del trabajador en su faz personal, su papel como integrante de una familia y como individuo con posibilidades de crecimiento, su derecho a realizar actividades ajenas al trabajo, el goce de conocer nuevos lugares y personas —facilitado por la disponibilidad de un mayor número de días—, así como la realización de actividades turísticas, recreativas, deportivas, hobbies y otras afines a sus intereses y posibilidades.”

El régimen vacacional adoptado en el Convenio N° 366/2006 se estructura bajo la lógica del cómputo por días corridos, reemplazando el sistema previo basado en días hábiles. De este modo, el descanso anual se otorga en períodos continuos e ininterrumpidos, sin posibilidad de fraccionamiento, salvo en las excepciones previstas en la norma. La regla general es que la licencia anual no puede ser acumulada ni compensada económicamente.

#### Duración de las vacaciones según la antigüedad laboral

El número de días de vacaciones anuales remuneradas se establece en función de la antigüedad del trabajador o trabajadora:

20 días corridos: hasta 5 años de antigüedad.

25 días corridos: entre 5 y 10 años de antigüedad.

30 días corridos: entre 10 y 15 años de antigüedad.

35 días corridos: entre 15 y 20 años de antigüedad.

40 días corridos: para trabajadores con 20 o más años de antigüedad.

Este último escalón representa una incorporación novedosa del Convenio N° 366/2006, ya que anteriormente el máximo de días de vacaciones se fijaba en 35 días para quienes contaban con 15 o más años de antigüedad. Además, en este caso, se permite una excepción a la regla de indivisibilidad, habilitando el fraccionamiento en dos períodos, siempre que al menos uno de ellos sea de 30 días corridos y exista acuerdo entre las partes.

### **Inicio de la licencia anual ordinaria (LAO)**

El artículo 80 establece que la licencia anual debe comenzar un lunes, o el siguiente día hábil si aquél fuera feriado. Para los trabajadores con regímenes laborales que incluyen días inhábiles, el inicio de las vacaciones será el día siguiente al descanso semanal, o el subsiguiente hábil si el anterior coincidiera con un feriado.

Asimismo, los días declarados como asueto administrativo no interrumpen el cómputo de las vacaciones ni generan derecho a su prórroga o compensación.

Cómputo de la antigüedad y acceso al derecho vacacional

Las vacaciones se conceden por año calendario, tomando como referencia la antigüedad laboral al 31 de diciembre del año en cuestión (artículo 81). La regla general es que se computen simultáneamente para toda la planta de personal, utilizando esta fecha como corte y referencia.

Para tener derecho al goce de la licencia anual ordinaria completa, el artículo 82 establece que el trabajador o trabajadora debe haber prestado servicio al menos la mitad de los días hábiles del año calendario. En este cómputo:

Se consideran hábiles los días feriados trabajados como parte de la jornada normal.

Si no se alcanza el mínimo exigido, se concede una licencia proporcional de un día por cada 20 días de trabajo efectivamente realizado.

No se computan como trabajados los días de licencias sin goce de haberes (artículo 83).

Cabe destacar que sí se computan como trabajados los días correspondientes a licencias especiales establecidas en el convenio, tales como enfermedad del trabajador, enfermedad de un familiar a cargo, o cualquier otra licencia especial regulada en el artículo 97.

Existe una controversia respecto al derecho a vacaciones de los trabajadores que se encuentran en licencia por largo tratamiento (más de seis meses sin prestar servicio). Algunas interpretaciones sostienen que, en estos casos, se aplica el artículo 82, otorgando una licencia proporcional según los días efectivamente trabajados. No obstante, desde nuestra perspectiva, al no existir una distinción explícita en la norma, debe primar la interpretación más favorable al trabajador, considerando este período como tiempo trabajado y concediéndole la licencia completa del período.

### **Período de otorgamiento de la licencia**

El artículo 84 establece que las vacaciones deben otorgarse entre el 15 de diciembre y el 28 de febrero del año siguiente. No obstante, esta regla es flexible, permitiendo excepciones en los siguientes casos:

Necesidades fundadas del servicio.

Acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la universidad.

Solicitud del trabajador para tomar sus vacaciones fuera del período estival, cuando existan razones justificadas y el empleador lo autorice.

## **Formalidades para el otorgamiento**

El artículo 86 dispone que el régimen de otorgamiento de las vacaciones debe cumplir ciertas formalidades esenciales:

Notificación escrita al trabajador o trabajadora.

Plazo mínimo de preaviso de 45 días corridos antes del inicio de la licencia.

Este procedimiento tiene el objetivo de evitar la discrecionalidad y permitir una planificación adecuada de las vacaciones, especialmente en función de la vida familiar.

Dada la estructura del sistema universitario, caracterizado por un receso académico, existe una concentración de vacaciones durante enero, con cierre parcial de edificios y funcionamiento de guardias mínimas.

## **Prioridad en la selección de fechas vacacionales**

Siguiendo criterios generales de la Ley de Contrato de Trabajo y otras normas laborales, el artículo 85 establece una priorización para la elección de fechas:

Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen prioridad en la selección de sus vacaciones.

Si ambos cónyuges trabajan en la misma institución universitaria, se les concederá la licencia en forma simultánea, salvo que soliciten lo contrario.

Se considerará especialmente el caso de cónyuges que trabajen en distintos ámbitos del sistema universitario o en otro empleo, a fin de coordinar sus períodos vacacionales.

## **Casos de postergación e interrupción de la licencia**

Si un trabajador no pudo gozar de sus vacaciones en el período asignado por:

Uso de otra licencia reglamentada.

Participación en estudios, investigación científica, actividades técnicas o culturales autorizadas por la universidad.

Podrá tomarlas dentro de los seis meses posteriores a su reincorporación (artículo 88).

Asimismo, el artículo 89 contempla la posibilidad de interrupción de las vacaciones en los siguientes casos:

Enfermedad certificada de cinco días o más.

Maternidad.

Fallecimiento de un familiar.

Atención de un hijo menor.

En estos casos, el período vacacional se extiende por el tiempo correspondiente a la justificación médica, sin exceder los límites establecidos en el régimen de licencias.

## **Pago de vacaciones no gozadas**

Finalmente, el artículo 90 reconoce el pago proporcional de las vacaciones no gozadas en caso de extinción del vínculo laboral, ya sea por renuncia, despido o fallecimiento del trabajador, en cuyo caso el monto correspondiente podrá ser percibido por sus derechohabientes.

## **6. Receso invernal. Artículo N° 103**

Las universidades han mantenido la tradición de otorgar una semana de receso administrativo a sus trabajadores nodocentes durante el receso invernal de actividades académicas. Este permiso se justifica en la suspensión total o la drástica reducción de la actividad laboral durante dicho período,

debido a la ausencia de estudiantes y docentes.

Si bien esta práctica no constituye un derecho adquirido, su regularidad, continuidad y permanencia en el tiempo llevaron a que el Convenio la incorporara a través del artículo N° 103, que reconoce su existencia y establece la necesidad de formalizarla mediante negociaciones locales.

El artículo establece: “*Las paritarias particulares podrán acordar otras licencias comunes a todo el personal, en épocas del año en que la actividad académica de cada institución universitaria lo permita*”.

Esta disposición promueve la institucionalización del receso invernal mediante acuerdos formales. No obstante, en aquellas universidades donde aún no se han alcanzado acuerdos específicos, la práctica se sigue implementando a través de disposiciones administrativas emitidas por las autoridades competentes.

## **7. Licencias por enfermedad. Artículos N° 91 a 96**

El Convenio N° 366/2006, en sus artículos 91 a 96, regula los permisos de ausencia justificada y remunerada derivados de riesgos genéricos de la vida del trabajador o trabajadora, es decir, aquellos que no tienen relación con el trabajo. Como señala Grisolía (2007: 847): “...*lo trascendente es que la afectación que padezca el trabajador –enfermedad o accidente– lo imposibilita de trabajar y que su origen no tenga relación alguna con el trabajo [...] La incapacidad es una alteración que impide –imposibilidad física– o torna desaconsejable –tratamiento ambulatorio– el cumplimiento de la prestación laboral. No están amparadas las indisposiciones pasajeras que impiden prestar tareas.*”

El sistema distingue entre afecciones o lesiones de corto tratamiento y de largo tratamiento, estableciendo diferentes plazos y niveles de protección.

### **Licencia por enfermedad de corto tratamiento**

El artículo 91 regula los casos de enfermedades o lesiones temporales que inhabilitan al trabajador o trabajadora para el desempeño de sus funciones, incluyendo intervenciones quirúrgicas menores. Para estos casos, se otorga una licencia máxima de 45 días corridos por año calendario, ya sea en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Una vez agotado este período, cualquier otra licencia por razones de salud se concederá sin goce de sueldo.

El artículo 92 regula una situación particular: si la enfermedad o dolencia comienza durante la jornada laboral y el trabajador debe retirarse, se considerará día de licencia por enfermedad si el retiro ocurre antes de cumplir media jornada. En cambio, si el trabajador ya ha completado más de la mitad de su jornada, la ausencia se registrará como permiso personal o excepcional, sin impacto en el cómputo de licencias.

### **Licencia por enfermedad de largo tratamiento**

El artículo 93 establece un sistema de cobertura escalonado para afecciones o lesiones prolongadas, en el que la protección disminuye a medida que se extiende el tiempo de inhabilitación. La cobertura es la siguiente:

Primer año: Licencia extraordinaria de hasta un año con el 100 % del salario.

Segundo año: Si persiste la incapacidad, se amplía la licencia por dos períodos adicionales de seis meses, con 100 % del salario.

Tercer año: Si la afección continúa, se otorgan dos períodos más de seis meses, con 50 % del salario.

Cuarto año: Se conceden dos períodos adicionales de seis meses sin goce de sueldo.

Finalizado este período, el empleador podrá cesar unilateralmente la relación laboral. Durante la licencia por largo tratamiento, el trabajador deberá presentar certificaciones médicas periódicas, y la universidad podrá verificar el diagnóstico con sus propios profesionales o, en caso de divergencias, convocar a una junta médica de especialistas. Si no se prevé recuperación alguna en el estado de salud del trabajador o trabajadora, el artículo 94 establece que la universidad deberá intimarlo a iniciar los trámites para jubilación por invalidez, sin necesidad de esperar la finalización de los plazos de licencia.

Licencia por enfermedad profesional o accidente de trabajo

El artículo 95 regula las licencias para enfermedades o lesiones derivadas de la actividad laboral. En estos casos, la cobertura corresponde a las disposiciones generales sobre riesgos del trabajo y el trabajador se considerará en uso de licencia durante todo el período de cobertura.

Si se trata de una dolencia que no está cubierta por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), el convenio establece que el trabajador recibirá el mismo tratamiento que en los casos de enfermedades inculpables o de largo tratamiento, con el adicional de la indemnización correspondiente.

### **Reubicación por incapacidad parcial**

El artículo 96 contempla la situación de los trabajadores que, tras una enfermedad o accidente, son declarados con incapacidad parcial, pero aún pueden desempeñar otras tareas compatibles con sus nuevas condiciones. En estos casos, la universidad deberá proceder a:

Reubicación en tareas livianas o adecuadas a su capacidad.

Pago total del salario por un período máximo de un año.

Pasado este tiempo, podrá aplicarse el régimen de jubilación por invalidez, si correspondiera.

## **8. Licencia para la atención de familiares enfermos. Artículo N° 104**

El sistema de licencias basado en la protección familiar frente a enfermedades inculpables reconoce el derecho del trabajador o trabajadora a ausentarse con goce de haberes para la atención de un familiar enfermo. Este régimen se fundamenta en el concepto de carga de familia, que comprende al trabajador o trabajadora y a su grupo familiar primario, integrado por:

Cónyuge o conviviente.

Hijos e hijas solteros/as hasta los 21 años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad comercial o laboral.

Hijos e hijas solteros/as mayores de 21 y hasta 25 años inclusive, siempre que estén a exclusivo cargo del trabajador/a y cursen estudios regulares oficialmente reconocidos.

Hijos e hijas con discapacidad, sin límite de edad, que dependan económicamente del trabajador o trabajadora.

Hijos e hijas del cónyuge o conviviente.

Menores bajo guarda o tutela otorgada por autoridad judicial o administrativa.

Para acceder a este beneficio, el trabajador o trabajadora debe presentar una declaración jurada, detallando los integrantes de su grupo familiar y justificando la necesidad de su atención y cuidado. El convenio otorga hasta 20 días corridos por año, en un único período o fraccionado, con percepción íntegra de haberes, para la atención de un familiar que padezca una enfermedad o accidente y requiera su cuidado personal. En caso de ser necesario, este plazo puede extenderse hasta 100 días adicionales sin goce de sueldo.

Para hacer uso de esta licencia, el trabajador o trabajadora deberá presentar certificación médica, indicando:

Identidad del paciente.

Necesidad de atención personalizada por parte del trabajador/a.

Dicha certificación debe ser presentada en tiempo y forma ante el servicio médico de la universidad o el área de recursos humanos correspondiente.

## **9. Licencias extraordinarias y justificaciones. Artículos N° 97 a 113**

El convenio establece una serie de situaciones en las cuales se reconoce el derecho del trabajador o trabajadora a licencias especiales remuneradas, siempre que se cumplan ciertos supuestos fácticos. Cabe destacar que estas licencias, reguladas en el artículo 97 y siguientes, pueden ser ampliadas o mejoradas por normas más favorables en el marco de las comisiones paritarias de nivel particular, incorporando nuevos beneficios o extendiendo derechos.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 in fine, cuyo alcance analizamos al inicio de este capítulo, siguen vigentes algunas normativas propias de distintas universidades que regulaban las licencias del personal Nodocente antes de la entrada en vigor del Convenio N° 366/2006, en la medida en que resulten más favorables para el personal.

Por ejemplo, el artículo 77 del Estatuto del Personal Nodocente de la Universidad de Buenos Aires establece una licencia especial de 10 días hábiles con goce de haberes para los agentes que cumplan 25 años de servicio en la UBA. Aunque esta licencia no está contemplada en el Convenio N° 366/2006, se mantiene vigente por tratarse de una norma especial más beneficiosa.

El sistema de licencias aplicable en cada universidad surge del análisis integral del convenio, las normativas universitarias específicas y los acuerdos paritarios particulares, siempre bajo una interpretación pro-trabajador.

En los últimos años, FATUN y el CIN han negociado y acordado diversas modificaciones al convenio, incluyendo una actualización del sistema de licencias. Estos cambios se basan en la propuesta aprobada por FATUN en su XXXIII Congreso Nacional Extraordinario, realizado en agosto de 2016 en el Hotel Evita de Santa Rosa de Calamuchita, Córdoba. Dichos acuerdos fueron alcanzados en las rondas de negociación de 2017 y 2018. No obstante, al momento de la redacción del presente trabajo, aún no se había homologado el acuerdo mediante el decreto presidencial correspondiente, lo que formalizaría las modificaciones al Decreto N° 366/2006.

Ante las demoras en la homologación, el Consejo Directivo Nacional de FATUN propuso que sus sindicatos de base impulsaran la aplicación de estos cambios en las comisiones paritarias particulares, con el fin de agilizar su implementación, mientras se aguardaba la formalización a nivel nacional, lo que otorgaría efectos *erga omnes* al acuerdo.

A continuación, se detallarán los casos en los que se hayan alcanzado acuerdos paritarios, en el marco del análisis de cada una de las licencias contempladas.

## **10. Licencias fundadas por razones familiares**

El convenio negociado entre 1995 y 2006 establece los plazos de licencia contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley Marco Reguladora del Empleo Público. Sin embargo, las comisiones paritarias de nivel particular han ampliado muchas de estas licencias en respuesta a los cambios ideológicos y sociales de la última década. Estas modificaciones han incorporado principios de igualdad de género, corresponsabilidad en las cargas familiares, reconocimiento de derechos en matrimonios igualitarios y medidas que facilitan la adopción y el cuidado de niños y niñas.

En este mismo sentido, FATUN y el CIN han negociado y acordado modificaciones al convenio,

aunque estas aún no han sido homologadas.

#### **Licencia por paternidad (Artículo 97):**

El Convenio 366/2006 establece que el trabajador varón tiene derecho a tres días hábiles de licencia por nacimiento de un hijo o por otorgamiento de la guarda con fines de adopción. No obstante, existe consenso sobre la insuficiencia de este plazo y la necesidad de su ampliación. Por ello, la comisión negociadora nacional ha acordado, aunque sin homologación hasta el momento, modificar el artículo 97 inciso “a”, extendiendo la licencia a 15 días corridos.

Cabe señalar que varios acuerdos paritarios locales ya han implementado esta ampliación. Por ejemplo, en el caso del personal Nodocente de la UBA, la licencia por paternidad fue extendida a 15 días corridos a partir de la fecha del parto mediante el acuerdo paritario de nivel particular aprobado por Resolución N° 3610/11.

#### **Licencia por matrimonio:**

Esta licencia se otorga en el caso del matrimonio civil, incluyendo el matrimonio igualitario. Su duración es de 10 días hábiles. El convenio no establece si debe tomarse inmediatamente después del acto civil, por lo que se interpreta que el trabajador o la trabajadora pueden optar por utilizarla de forma continua tras el matrimonio, tradicionalmente asociada a la “luna de miel”, o posergarla con acuerdo de la autoridad correspondiente para un período posterior.

#### **Licencia por matrimonio de un hijo o hija:**

Se concede una licencia de 2 días. Aunque el convenio no especifica detalles sobre su otorgamiento, se entiende que debe coincidir con la fecha del casamiento que la fundamenta.

#### **Licencia por fallecimiento del cónyuge o de un parente en primer grado de consanguinidad:**

Esta licencia se aplica en caso de fallecimiento del cónyuge, padre, madre, hijo o hija, con una duración de 10 días. Aunque el convenio no precisa el inicio del cómputo, se interpreta que se trata de días corridos a partir del fallecimiento. Además, si el trabajador sobreviviente tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por 15 días adicionales.

#### **Licencia por fallecimiento de un parente en segundo grado de consanguinidad:**

Incluye a abuelos, hermanos, y nietos. La licencia concedida es de 5 días corridos.

#### **Licencia por fallecimiento de un parente político en primer o segundo grado:**

Esta licencia comprende a suegros, suegras, cuñados, cuñadas y abuelos del cónyuge. Se otorga por 1 día, el cual debe coincidir con el fallecimiento o el sepelio.

#### **Licencia por donación de sangre:**

Se concede 1 día por extracción. Dado que el convenio no establece una periodicidad específica, se interpreta que se trata de un día al año.

Las licencias por matrimonio y por matrimonio de un hijo o hija deben solicitarse con una anticipación mínima de 20 días, conforme lo estipulado en el artículo 98 del convenio.

### **11. Licencia por razones de violencia de género y cupo trans**

La violencia de género es un flagelo social que exige la implementación de políticas públicas efectivas, así como medidas concretas dentro del ámbito laboral, sustentadas en el diálogo y

adaptadas a la realidad social. La negociación colectiva no se limita únicamente a regular las condiciones laborales, sino que también abarca la vida sociolaboral de los trabajadores, influyendo en su desempeño laboral. Además, debe cumplir una función social colaborativa y facilitadora, generando espacios de prevención, acompañamiento y asistencia desde una perspectiva de solidaridad colectiva, basada en una concepción humanista del desarrollo comunitario.

En la última década, la perspectiva de género y la lucha contra la violencia y discriminación laboral hacia mujeres y minorías –incluyendo colectivos LGBTQ+ y grupos racializados o étnicos– han cobrado mayor relevancia en el ámbito universitario. Esto se ha reflejado en la creación de protocolos de prevención y actuación, en la sanción e implementación de la Ley N° 27.499 (*Ley Micaela*), que establece la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, y en el impulso de las mujeres sindicalistas nodocentes. Gracias a este proceso, se visibilizó la necesidad de incluir en la negociación colectiva, tanto a nivel nacional como particular, licencias específicas para proteger a las trabajadoras que sufren violencia de género. Hasta entonces, estas situaciones solían cubrirse mediante licencias por enfermedad debido a las lesiones sufridas, licencias gremiales cuando las víctimas acudían a los sindicatos en busca de ayuda, o mediante soluciones informales dependientes de la voluntad de las autoridades universitarias de turno.

En este contexto, la comisión paritaria de nivel nacional incorporó un nuevo inciso en el artículo 97 del convenio, cuyo texto establece: *"...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 que garantice el pleno desarrollo de las denuncias y el acceso a la asistencia tanto para ella como para su grupo familiar. Esta licencia tendrá carácter especial y podrá ser solicitada por las trabajadoras a través de los medios que se determinen, contando con un plazo de cinco días hábiles desde la solicitud para presentar la constancia de la denuncia correspondiente. La universidad deberá preservar el derecho a la intimidad de la víctima."*

Se trata de una licencia con goce de haberes, sin un plazo máximo predefinido, cuyo objetivo es garantizar que la trabajadora en situación de violencia de género pueda afrontar su proceso legal y de asistencia en un contexto de estabilidad económica. La norma establece como requisito la presentación de la denuncia formal y resguarda la privacidad de la víctima, aspecto clave para evitar la estigmatización y el agravamiento de su sufrimiento.

Si bien esta licencia representa un avance significativo, debe estar acompañada de otras políticas públicas que brinden un apoyo integral. Su importancia radica en que proporciona seguridad económica a la víctima y su familia, permitiéndoles afrontar la situación con mayor estabilidad. A nivel de comisiones paritarias particulares, algunas universidades avanzaron en esta materia incluso antes del acuerdo nacional. Un ejemplo destacado es la Universidad de Buenos Aires, donde, mediante el acuerdo paritario APUBA-UBA homologado por Resolución (CS) N° 1615/2017, se estableció una licencia especial para víctimas de violencia de género de hasta 30 días, con posibilidad de ampliación por 60 días adicionales. Asimismo, se creó una comisión permanente de prevención y seguimiento de estos casos.

### **Cupo laboral travesti-trans**

En materia de políticas de inclusión laboral, un hito relevante se produjo recientemente en la Universidad Nacional de Rosario. Con el respaldo de la Asociación del Personal de la Universidad de Rosario (APUR), se aprobó un cupo laboral travesti-trans en honor a Alejandra González, trabajadora Nodocente de la UNR y miembro del colectivo travesti, fallecida en 2018. Esta normativa establece

un cupo del 5% del personal, con un mínimo de tres ingresos por año.

Iniciativas similares han sido presentadas en comisiones paritarias particulares en Mar del Plata y Buenos Aires. Además, en los últimos congresos de FATUN, esta temática ha sido objeto de debate, con el objetivo de avanzar en la implementación de políticas de acción afirmativa en otras universidades del país.

### **Perspectivas futuras**

La reciente aprobación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo representa una oportunidad clave para ampliar la protección en esta materia. Su adopción en los convenios colectivos de trabajo permitirá fortalecer los mecanismos de prevención y asistencia, asegurando mejores condiciones para las trabajadoras y trabajadores.

Asimismo, otra cuestión en debate dentro de las comisiones paritarias es la implementación de cupos laborales para personas con discapacidad, medida que ya ha sido reglamentada en varias universidades.

Estos avances reflejan el impacto positivo de la negociación colectiva como herramienta de transformación social, promoviendo un ámbito laboral más inclusivo, equitativo y libre de violencia.

Licencias por maternidad, cuidado de hijos e hijas y adopción (Artículos N° 106 a 110)

Las licencias pagas por maternidad forman parte del conjunto de normas de protección especial para la mujer trabajadora, con un carácter tutelar destinado a prevenir la discriminación laboral.

### **12. Licencia por maternidad**

El sistema de protección comienza con la notificación del embarazo al empleador. En este sentido, el Convenio N° 366/2006, en su artículo 106, establece que:

*“La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador mediante la presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto”.*

La licencia tiene una duración de 90 días, contados en función de la fecha probable de parto. En caso de que el parto se adelante o se postergue, se ajustará la fecha de inicio de la licencia conforme al momento real del nacimiento.

El régimen establece la prohibición de trabajar durante los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto. Sin embargo, esta prohibición puede flexibilizarse en beneficio de la trabajadora, permitiéndole reducir la licencia prenatal hasta un mínimo de 30 días y acumular los días restantes al período posterior al parto.

El convenio acompaña el régimen de cobertura de la seguridad social, que otorga la asignación por maternidad durante esos 90 días, permitiendo a las universidades contratar un reemplazo sin generar un gasto presupuestario adicional hasta el reintegro de la trabajadora.

En los últimos años, los criterios generales sobre licencias por maternidad han evolucionado significativamente, incorporando avances impulsados por el sindicalismo. Entre estos cambios se destaca la ampliación de las licencias y la inclusión de los padres varones o, en el caso de matrimonios igualitarios, de ambos progenitores en el cuidado de los recién nacidos, promoviendo la corresponsabilidad en la crianza.

Las comisiones paritarias particulares han impulsado la extensión de las licencias en diversas universidades. Un ejemplo es la Universidad de Buenos Aires, donde en 2011, a través del acuerdo paritario UBA-APUBA (Resolución CS N° 3610/11), se amplió la licencia por maternidad en 15 días adicionales, que se suman a los 90 días establecidos en el convenio. Esta extensión, en la práctica, funciona como una licencia con goce de haberes consecutiva a la licencia legal, durante la cual la

trabajadora deja de percibir la asignación por maternidad y pasa a cobrar su salario. En este caso, si la universidad decide mantener el reemplazo, deberá cubrir ese período con fondos propios.

### **Licencia de posmaternidad**

En sus acuerdos más recientes (aún no homologados), la comisión paritaria nacional FATUN-CIN ha modificado el artículo 106, incorporando una extensión denominada “licencia de posmaternidad”. La nueva redacción establece:

*“... 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 podrá superar los 180 días”.*

Esta ampliación representa un avance significativo, modernizando el convenio y colocándolo a la vanguardia en materia de protección familiar.

### **Permiso diario por lactancia**

Dada la importancia de la lactancia para la salud y el desarrollo del niño o niña, el artículo 107 del convenio establece un sistema de permisos que permite a la madre trabajadora compatibilizar su jornada laboral con el amamantamiento.

La normativa señala que:

*“... la madre de lactante podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de 240 días posteriores a la fecha de cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados en los que podrá extenderse hasta un año”.*

La trabajadora puede optar por acumular ambos permisos al inicio o al final de la jornada laboral, o tomarlos por separado.

Las comisiones paritarias particulares han ampliado estos derechos. Por ejemplo, en la UBA, el acuerdo paritario de 2011 extendió el plazo de 240 días a un año sin necesidad de justificación adicional.

A nivel nacional, el acuerdo FATUN-CIN (aún no homologado) introduce modificaciones al artículo 107, extendiendo el beneficio de la siguiente manera:

Durante los primeros 180 días posteriores al parto, la trabajadora podrá disponer de dos permisos de 45 minutos cada uno.

Durante los 180 días siguientes, los permisos serán de 30 minutos cada uno.

En caso de parto múltiple, se otorgarán permisos adicionales de una hora y de 30 minutos.

La nueva redacción del artículo 107 establece:

*“... toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de 45 minutos durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de 180 días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, y de dos permisos de 30 minutos en los siguientes 180 días. En casos excepcionales certificados, podrá extenderse este último período hasta un año. En caso de parto múltiple, se otorgarán dos permisos adicionales de una hora y 30 minutos. La trabajadora podrá optar por acumular los permisos al inicio o al final de la jornada, o tomarlos por separado”.*

### **Opción de excedencia**

La excedencia es el período de suspensión voluntaria del empleo al que puede acogerse una trabajadora que acaba de ser madre antes de que se agote su licencia postnatal.

El convenio otorga este derecho a trabajadoras con al menos un año de antigüedad, estableciendo un período de hasta seis meses sin goce de haberes.

El artículo 109 también prevé una compensación para aquellas trabajadoras que, durante la excedencia, decidan renunciar al empleo o no reintegrarse una vez finalizada la licencia. En tal caso, se les otorgará una indemnización equivalente al 50% del mejor salario de los últimos 10 años por cada año de antigüedad en la institución universitaria.

### **13. Permiso para trabajadores con hijos con discapacidad**

El artículo 108 establece que los trabajadores con hijos con discapacidad tendrán derecho a dos permisos diarios de media hora para atenderlos adecuadamente. En casos excepcionales debidamente acreditados, este beneficio podrá extenderse en 30 minutos adicionales por jornada laboral.

Además, el artículo remite a las comisiones paritarias particulares para avanzar en la ampliación de la protección contemplada. Es fundamental que este derecho se complemente con un abordaje multidisciplinario de apoyo, incorporando la asistencia de obras sociales y servicios sociales para facilitar las tareas de cuidado de los trabajadores y trabajadoras que son padres o madres de hijos con discapacidad.

### **14. Licencia por adopción**

Los convenios colectivos han avanzado en la promoción de políticas activas que faciliten la adopción. En este sentido, el artículo 110 del Convenio N° 366/2006 establece:

*“... el derecho a una licencia con goce de haberes de 45 días corridos a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción. Igual beneficio tendrá el trabajador que adopte como único progenitor”.*

Las comisiones paritarias particulares también han impulsado mejoras en esta materia. En la Universidad de Buenos Aires, por ejemplo, el acuerdo paritario UBA-APUBA (Resolución N° 3610/11) amplió esta licencia a 60 días para trabajadores adoptantes.

### **15. Licencias por estudios (Artículos N° 97 a 99)**

Estas licencias tienen como finalidad facilitar la formación de los trabajadores, permitiéndoles desarrollar estudios de nivel medio, superior y universitario. Además, constituyen un incentivo para la formación continua y el perfeccionamiento profesional, otorgando tiempo de estudio remunerado. Cabe destacar que estas licencias solo aplican a estudios que formen parte de planes de enseñanza oficial, según lo establecido en el artículo 99 del Convenio N° 366/2006.

Supuestos contemplados en el Convenio N° 366/2006

Licencia para rendir exámenes de enseñanza media: 20 días hábiles por año calendario, con un máximo de 4 días por examen.

Licencia para rendir exámenes de enseñanza superior: 24 días hábiles por año calendario, con un máximo de 5 días por examen.

En el marco de las políticas conjuntas de formación, algunas universidades han celebrado acuerdos paritarios particulares que amplían estas licencias. En estos casos, se han establecido beneficios adicionales para promover la finalización de estudios primarios y secundarios de los trabajadores, así como el acceso a tecnicaturas y licenciaturas en gestión universitaria. En algunas instituciones, incluso se han autorizado permisos para cursar durante la jornada laboral.

Los acuerdos alcanzados entre FATUN y el CIN, aún pendientes de homologación, han incorporado un nuevo artículo —97 inciso j— que amplía estos derechos: *“Los/as trabajadores/as con un mínimo de*

*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”.*

Este agregado complementa la disposición vigente, que establece que:

*“... las inasistencias en que incurra el trabajador no docente con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos o simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, sindical o que sean declarados de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes”.*

## **16. Licencias deportivas**

El convenio también prevé una licencia especial de hasta 15 días por año para la participación en actividades deportivas no rentadas, bajo las siguientes condiciones:

*“... en los casos en que el agente asista en representación oficial, nacional, provincial, municipal, universitaria o gremial”.*

Estas licencias deben solicitarse con una anticipación mínima de 20 días y deben ser debidamente acreditadas dentro de las 72 horas posteriores al reintegro del trabajador o trabajadora.

## **17. Justificación por fuerza mayor**

El convenio establece expresamente que:

*“Las inasistencias producidas por razones de fuerza mayor, fenómenos meteorológicos y circunstancias de similar naturaleza serán justificadas siempre que se acrediten debidamente o sean de público y notorio conocimiento”.*

## **18. Licencias por razones particulares, gremiales y por cargo de mayor jerarquía**

Licencia sin goce de haberes por razones particulares (Artículo N° 100)

Esta licencia se otorga por motivos personales del trabajador o trabajadora, ajenos a su relación laboral con la universidad, y no es remunerada.

El artículo 100 del Convenio N° 366/2006 establece que: *“El trabajador tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de haberes, de forma continua o fraccionada en no más de dos períodos, hasta completar un máximo de 12 meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con una antigüedad mínima de 10 años y que no existan razones de servicio que justifiquen su denegación”.*

Los requisitos para acceder a esta licencia son:

Tener al menos 10 años de antigüedad en la institución.

No haber hecho uso de esta licencia más de una vez en un período de 10 años.

Que no existan razones de servicio que impidan su otorgamiento.

Además, el convenio contempla un segundo supuesto en el que esta licencia puede ser otorgada sin necesidad de cumplir los requisitos anteriores. Esto aplica cuando el cónyuge del trabajador o trabajadora: *“... haya sido designado en una función oficial en el extranjero o en la Argentina, en un destino ubicado a más de 100 km del lugar de prestación de servicios del trabajador en la universidad, siempre que dicha función oficial tenga una duración superior a 90 días”.*

## **19. Permisos particulares y excepcionales (Artículos N° 101 y 102)**

El convenio contempla hasta 6 días de inasistencia con goce de haberes por año, motivadas en razones personales del trabajador o trabajadora, siempre que dichos trámites o compromisos no puedan cumplirse fuera del horario laboral. No se podrán acumular más de 2 días de permiso en un mismo mes.

Los requisitos para acceder a estos permisos son:

Aviso previo con 24 horas de antelación.

Autorización del superior, quien evaluará las necesidades del servicio.

Además, se prevé la posibilidad de permisos excepcionales para retirarse antes del horario habitual de trabajo, bajo las siguientes condiciones:

*“... después de haber cumplido como mínimo las dos primeras horas de la jornada laboral y siempre que obedezca a razones atendibles y el servicio lo permita”.*

Se establece un máximo de 5 permisos excepcionales por año con goce de haberes.

## **20. Licencia por cargo de mayor jerarquía (Artículo N° 105)**

El convenio establece en su artículo 105 que:

*“... el trabajador que fuera designado o electo para desempeñar cargos de mayor jerarquía en el orden nacional, provincial o municipal, deberá solicitar licencia sin percepción de haberes, la cual se otorgará por el tiempo que duren dichas funciones”.*

Esta redacción es insuficiente y requiere una reglamentación más precisa que establezca:

Plazos máximos de otorgamiento en el caso de cargos no electivos.

Criterios claros para definir qué se considera un cargo de mayor jerarquía, evitando distorsiones en su aplicación.

Un cargo mejor remunerado en otra repartición pública no implica necesariamente una mayor jerarquía. El criterio clave no debe ser salarial, sino la relevancia pública del cargo y su impacto en el interés general.

En el caso de cargos electivos, como legisladores nacionales, provinciales o municipales, la relevancia institucional es evidente. Asimismo, en el caso de ministros, secretarios o subsecretarios, se puede considerar que cumplen con el criterio de jerarquía.

Para evitar interpretaciones ambiguas, se deberían establecer parámetros dentro del convenio que definan con mayor precisión la relevancia de los cargos y que, al mismo tiempo, establezcan un plazo máximo para el uso de esta licencia, con la obligación de tomar una decisión sobre su continuidad en el cargo.

Como parte de la modificación acordada entre FATUN y el CIN (aún no homologada), se ha introducido un pequeño ajuste en el convenio, estableciendo que:

*“El período durante el cual el trabajador 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 que correspondiesen”.*

Este cambio impide la acumulación de tiempo para vacaciones, lo que representa un aporte importante, pero aún deja pendiente la definición del concepto de mayor jerarquía.

## **21. Licencias gremiales (Artículo 105 in fine)**

El convenio contempla un régimen de licencias con goce de haberes para trabajadores electos que desempeñen funciones en la conducción de la Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales (FATUN).

*“... el trabajador electo para desempeñar funciones en la conducción de la Federación*

*Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales tendrá derecho a una licencia con goce de haberes”.*

El límite fijado por esta reglamentación es de un máximo de 12 agentes, con la restricción de que no podrá haber más de un beneficiario por universidad.

Las comisiones paritarias particulares tienen la facultad de establecer acuerdos similares o adoptar criterios previos a la sanción del convenio. Un ejemplo de ello es la Universidad de Buenos Aires (UBA), donde, desde 1994, el Estatuto del Personal Nodocente de la UBA (EPNDUBA), en su artículo 71, establece que:

*“... la asociación gremial reconocida (APUBA) podrá solicitar licencia con goce de haberes, con la debida certificación, para los miembros de su comisión directiva por el tiempo que dure su mandato”.*

Además, este régimen permite extender permisos con goce de haberes, a través de franquicias, a:

Miembros de comisiones ad hoc designadas por el gremio.

Integrantes de comisiones internas.

En la modificación del convenio alcanzada por FATUN y el CIN (aún no homologada), se amplía el número de licencias gremiales de 12 a la totalidad de los miembros de la mesa ejecutiva de FATUN.

## **22. Día del Trabajador Nodocente, feriados y días no laborables (Artículos N° 111 y 112)**

El Convenio N° 366/2006 remite a la normativa general en materia de feriados obligatorios y días no laborables. No obstante, como se mencionó al tratar la jornada laboral, resulta fundamental contar con una regulación específica, al menos en el ámbito de la negociación particular, para abordar los desafíos que surgen en determinadas áreas, especialmente en las unidades asistenciales.

Asimismo, el convenio establece una licencia adicional con goce de haberes en conmemoración del Día del Trabajador y la Trabajadora Nodocente, celebrado cada 26 de noviembre, en recuerdo de la unificación de la Federación Nacional.

La modalidad de aplicación de esta licencia varía según la universidad y la unidad académica:

En algunas universidades, el 26 de noviembre es considerado un día no laborable con suspensión total de actividades, equiparándose a un feriado obligatorio.

En otras instituciones, especialmente aquellas con servicios asistenciales esenciales, la actividad no se interrumpe completamente. En estos casos, el día de licencia se otorga de manera escalonada y rotativa en los días previos o posteriores, garantizando así la continuidad del servicio.

Dada la diversidad de funciones y estructuras dentro de las universidades, es recomendable que la implementación de esta licencia se regule con mayor precisión en el marco de las negociaciones paritarias particulares, asegurando su cumplimiento sin afectar la prestación de los servicios esenciales.