



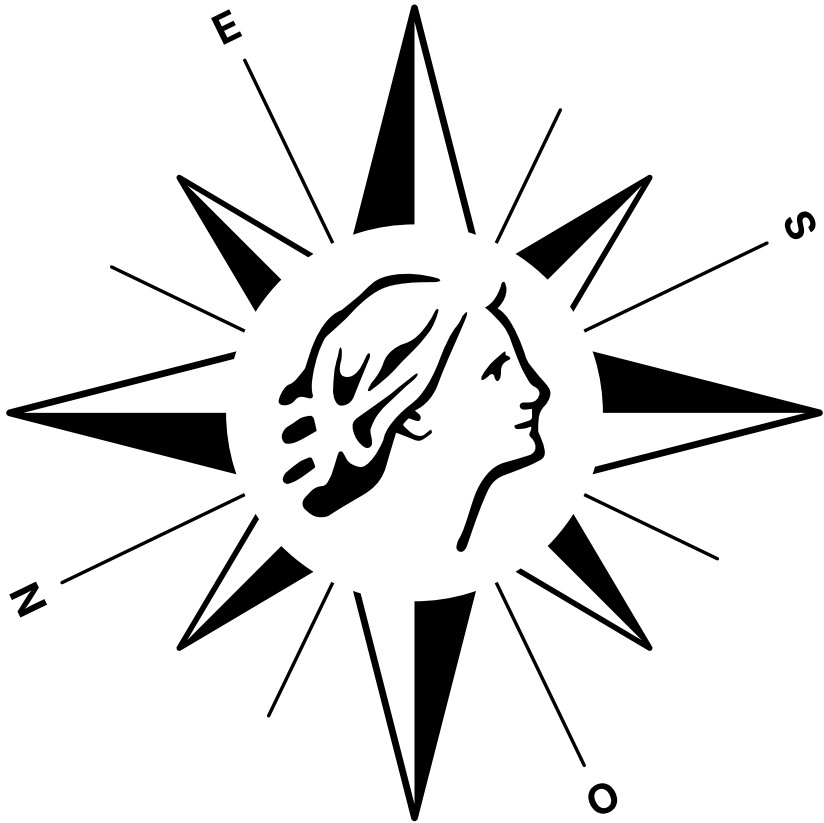
La Brújula

Guía digital Nodocente

Hugo Panelo, Ely Cuñado, Gabriela Bressan Camps, Eugenia González,
Betsabé Ollivier e Ignacio J. Idoyaga



.UBA
Universidad de
Buenos Aires



La Brújula

Guía digital Nodocente

La brújula : guía digital nodocente / Hugo Panelo ... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires :

Universidad de Buenos Aires. Instituto de Investigación en Educación Superior, 2026.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-950-29-2091-7

1. Educación Superior. I. Panelo, Hugo

CDD 378

1era edición: febrero de 2026

Propuesta general: Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires, APUBA.

Autoría: Hugo Panelo, Ely Cuñado, Gabriela Bressan Camps, Eugenia González, Betsabé Ollivier e Ignacio J. Idoyaga.

Diseño de portada e interior: Eugenia González.

© 2026

Universidad de Buenos Aires

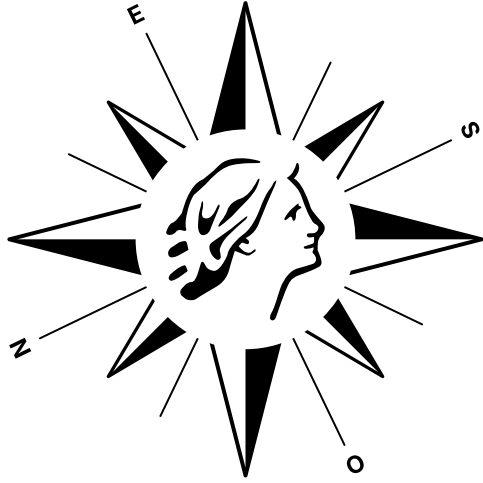
Instituto de Investigación en Educación Superior

<http://iies.aduba.org.ar> Av. Córdoba 2421 1º izq., CABA.

ISBN 978-950-29-2091-7

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de esta publicación pueden reproducirse, en ninguna forma, ni por ningún medio, sin previa autorización escrita del editor.

Queda hecho el depósito que previene la Ley 11.723



La Brújula

Guía digital Nodocente

Esta publicación es una iniciativa de la Secretaría de Cultura y Capacitación de APUBA, retomando un proyecto de años que atravesó distintas áreas y gestiones del Sindicato.

La Brújula surgió en 2010 en la entonces Secretaría de Prensa y Difusión. Con el tiempo, la idea fue evolucionando y enriqueciéndose. Distintas versiones se elaboraron en ese transcurrir y fueron también diferentes compañeros y compañeras quienes formaron parte de esta tarea y de este libro.

Hoy ve la luz una versión final y actualizada que trae consigo el esfuerzo de muchas personas a lo largo del tiempo.

Trabajaron en la Brújula:

Hugo Panelo

Ely Cuñado

Gabriela Bressan Camps

Eugenia González

Aportaron su mirada editorial: Betsabé Ollivier e Ignacio J. Idoyaga. Colaboraron a lo largo de los años: Federico Estévez, Belén Louise, Jesica Leone, Laura Molina y Adriana Villarreal.

Prólogo

La llegada al mundo del trabajo Nodocente es, sin lugar a dudas, una experiencia muy particular. Para algunos la Universidad es el primer trabajo, para otros el alivio de encontrar una nueva oportunidad de insertarse en el mundo laboral, pero —seguramente para todos y todas— el inicio de un camino que se nos presenta acompañado de una enorme cuota de expectativas e incertidumbre.

La Universidad se nos impone al principio como un mundo difícil de entender. Cómo funciona, cuáles son sus particularidades, sus códigos, cómo es su gente, son los primeros interrogantes que nos asaltan. Y requerimos, desde ese primer momento, una orientación que nos ayude a asomarnos a ese nuevo universo.

Por lo general encontramos, a poco de empezar, la solidaridad de los compañeros y compañeras de todos los días. Desde sus diferentes características, tan propias de la heterogeneidad del sector, nos acompañan e indican cómo debemos recorrer este novedoso camino. Así, cada uno y cada una va desarrollando su carrera de Nodocente, conociendo cada vez más la Universidad, aportando el esfuerzo diario, el compromiso necesario y la fraternidad con quienes van sumándose a lo largo de esta ruta.

Es justamente desde esa perspectiva que fue pensada La Brújula. Un instrumento para todos y todas, que sirva para orientarnos en los primeros pasos y nos ayude a alumbrar un camino que, en un principio, nos resulta muy complejo. Pretendemos, con este intento, rescatar los interrogantes más habituales que se le presen-

tan a cada trabajador y trabajadora que recién llega y, también, por qué no, a quienes son parte de la UBA desde hace años, pero puedan tener dudas de este gran mundo universitario.

En todos los casos la intención es acompañar y aportarles las respuestas necesarias. Planteamos así los temas básicos que entendemos importante que todos los trabajadores y trabajadoras de la Universidad conozcamos, aunque de ninguna manera creemos haber resuelto todas las dudas. Esta es la primera publicación de una Guía que se irá mejorando y enriqueciendo con su uso.

Lo que es definitivo e indiscutible es que las y los Nodocentes ocupamos a lo largo de la historia un rol crucial en la vida universitaria. Ese rol y esa permanencia activa es la que nos abre la posibilidad de publicación de este libro, ya que nos convierte en objeto de estudio e investigación. Y por tanto en foco de atención y publicación del Instituto de Investigación en Educación Superior.

Las y los Nodocentes entramos a la Universidad y crecemos en y con ella. Transformamos su vida y ella la nuestra. En todo ese recorrido, La Brújula es la herramienta colectiva que nos indica el rumbo. Hagan suyo este libro, abran la tapa y orienten La Brújula.

Febrero de 2026

Secretaría de Cultura y Capacitación

APUBA

¿Cómo leer la Brújula?

Este libro es mucho más que un libro. Como su nombre lo indica, La Brújula es una herramienta de orientación para facilitar a las y los Nodocentes el acceso a la información sobre:

- Sus deberes y derechos.
- El modo integral en que funciona la Universidad de Buenos Aires y el Sindicato APUBA.
- A qué instancias recurrir en caso de duda sobre algún tema vinculado con nuestra actividad en la Universidad.

Es una guía escrita en capítulos y secciones independientes, por eso no es de lectura lineal. La propuesta es que a través de un índice detallado cada trabajador y trabajadora pueda ir encontrando respuestas a los interrogantes que le surgen en su día a día.

En esa idea de ampliar las posibilidades de una estructura tradicional, además de los textos e imágenes, La Brújula amplía su información a través de:

- Un índice interactivo, vinculado con cada capítulo y apartado.
- Links de interés externos según cada capítulo.
- Documentos anexos, a los que se accede a través de su enlace.

Índice interactivo

Capítulo 1. Universidad

| | |
|---|----|
| 1.1 ¿Qué es la Universidad? | 15 |
| 1.2 Reparticiones que componen la UBA..... | 16 |
| 1.3 Autonomía y Autarquía Universitaria, relación con el Estado..... | 23 |
| 1.4 Gobierno universitario | 23 |
| 1.5 Funcionarias y funcionarios políticos | 27 |
| 1.6 Breve historia de la Universidad | 28 |

Capítulo 2. Los trabajadores y las trabajadoras Nodocentes

| | |
|--|----|
| 2.1 ¿Qué cantidad de Nodocentes trabajamos en la UBA? | 41 |
| 2.2 ¿Qué normativa rige nuestra actividad?..... | 41 |
| 2.3 Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) | 41 |
| 2.4 Estatuto para el Personal Nodocente | 43 |
| 2.5 La estabilidad Nodocente | 44 |
| 2.6 Licencias ordinarias y extraordinarias | 44 |
| 2.7 ¿Qué es el legajo personal?..... | 45 |
| 2.8 Protocolo de violencia de género | 46 |

Capítulo 3. Salario

| | |
|---|----|
| 3.1 ¿Cómo está conformado nuestro sueldo? | 49 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| 3.2 ¿A qué se le llama sumas remunerativas y sumas no remunerativas? | 50 |
| 3.3 ¿Cómo se consideran y cuáles son las asignaciones familiares? | 51 |
| 3.4 ¿Cuáles son los descuentos que tiene el sueldo Nodocente?..... | 52 |
| 3.5 ¿Cómo leer el recibo de sueldo?..... | 54 |
| 3.6 ¿De dónde provienen los fondos con los que se paga nuestro sueldo? | 60 |
| 3.7 ¿Cómo ingresan estos fondos al presupuesto universitario?..... | 60 |
| 3.8 ¿Qué es la negociación salarial?..... | 61 |
| 3.9 ¿Qué es el Impuesto a las Ganancias de 4ta categoría?..... | 61 |
| 3.10 ¿Quiénes no pagan Ganancias y quiénes sí? | 62 |
| 3.11 ¿Qué son las deducciones? | 62 |
| 3.12 ¿A quiénes se puede contemplar como carga familiar? | 62 |
| 3.13 ¿Cómo se paga el impuesto?..... | 63 |

Capítulo 4. La Obra Social DOSUBA

| | |
|---|----|
| 4.1 ¿Cómo afiliarse a DOSUBA? | 65 |
| 4.2 Afiliadas y afiliados titulares rentados y grupo familiar | 66 |
| 4.3 Cobertura general | 68 |
| 4.4 Cobertura especial | 68 |
| 4.5 DOSUBA central | 69 |

Capítulo 5. Jubilación

| | |
|--|--|
| 5.1 ¿Qué es un sistema previsional? ¿Qué es la | |
|--|--|

| | |
|---|----|
| jubilación? | 72 |
| 5.2 ¿Tengo derecho como Nodocente de la UBA a acceder a beneficios de jubilación?..... | 72 |
| 5.3 ¿Qué tipo de normativa rige en la UBA en materia previsional?..... | 73 |
| 5.4 ¿Qué debo hacer si he prestado servicios en algún trabajo en relación de dependencia estatal? | 73 |
| 5.5 ¿Qué requisitos establece la Ley para acceder a la Jubilación? | 74 |
| 5.6 ¿Cómo funciona el régimen previsional? | 75 |
| 5.7 ¿Qué es el CUIL? ¿Qué es el CUIT? | 75 |

Capítulo 6. Higiene y Seguridad Laboral

| | |
|---|----|
| 6.1 ¿Qué es una ART? | 78 |
| 6.2 ¿A qué se considera accidente de trabajo? | 79 |
| 6.3 ¿Qué es un accidente in itinere? | 79 |
| 6.4 ¿Cuáles son los pasos a seguir ante un accidente de trabajo?..... | 79 |
| 6.5 ¿Qué es una actividad de riesgo laboral? | 80 |
| 6.6 ¿Qué es una enfermedad profesional?..... | 80 |
| 6.7 ¿Qué son los elementos de protección personal?..... | 81 |
| 6.8 ¿Existen Departamentos de Seguridad e Higiene Laboral en la UBA?..... | 81 |

Capítulo 7. Medicina Laboral

| | |
|---|----|
| 7.1 ¿En qué casos hacer un pedido médico? | 83 |
| 7.2 ¿Cómo hacer un pedido médico?..... | 84 |
| 7.3 ¿Cómo atenderse?..... | 85 |
| 7.4 ¿Cómo justificarlo? | 85 |
| 7.5 Consultorios de Medicina Laboral..... | 86 |

Capítulo 8. APUBA, nuestro Sindicato

| | |
|--|-----|
| 8.1 ¿Qué es un Sindicato? | 90 |
| 8.2 ¿Cuál es el sindicato que nuclea a los trabajadores y trabajadoras Nodocentes de la UBA? | 91 |
| 8.3 ¿Cómo funciona APUBA? | 91 |
| 8.4 ¿Dónde está ubicado el Sindicato? | 94 |
| 8.5 ¿Cómo se tramita la afiliación a APUBA? | 94 |
| 8.6 ¿Cuál es la representación gremial que funciona en cada dependencia? | 95 |
| 8.7 Soy Nodocente con afiliación, ¿en qué casos puedo recurrir al Sindicato? | 95 |
| 8.8 ¿Cómo se inserta APUBA en el ámbito gremial nacional? | 96 |
| 8.9 Breve historia de la Asociación del Personal Nodocente de la UBA | 97 |
| 8.10 La capacitación, una apuesta estratégica | 104 |
| 8.11 Centro de Prevención y Bienestar Laboral | 106 |
| 8.12 Canchas deportivas en Veterinarias | 106 |
| 8.13 Campo Recreativo Nodocente | 107 |
| 8.14 Desarrollo integral Nodocente: siempre con vos ... | 108 |

Capítulo 9. Pero entonces, ¿qué es ser Nodocente?

| | |
|---|-----|
| 9.1 La tarea imprescindible | 110 |
| 9.2 Incumbencias | 111 |
| 9.3 La gestión Nodocente | 115 |
| 9.4 Nodocencia y sindicalización, caminos inescindibles | 115 |
| 9.5 Somos Nodocentes | 117 |

Capítulo 10. Tras la huella Nodocente de la UBA

| | |
|--|-----|
| 10.1 ¿Por qué La Brújula se une a las publicaciones del Instituto de Investigación en Educación Superior (IIES)? | 119 |
| 10.2 Nodocentes como agentes de transformación de la Universidad | 120 |
| 10.3 Dejar huella: evidencia, legado, identidad | 121 |

Fuentes consultadas..... 123

Anexo..... 125

- I. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector nodocente de Universidades Nacionales - Decreto 366/06
- II. Estatuto para el Personal Nodocente. Resolución (CS) 1309/94
- III. Estatuto de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires

Agradecemos la opinión, asesoramiento y colaboración de la Dirección General de Recursos Humanos, de la Dirección de Medicina Laboral, de Maximiliano Pérez, Federico Calabrese, María Inés Vicente, Vicente Lombardi, Marcelo Riego, Daniel Sosa y Javier Sánchez.

Capítulo 1

Universidad



1.1 ¿Qué es la Universidad?

La Universidad es una institución social que tiene como tarea central la articulación de los procesos de generación, transmisión y difusión del conocimiento.

En la Universidad, además de información, se adquieren hábitos, destrezas y habilidades propias de los diversos campos del conocimiento y de sus aplicaciones.

El funcionamiento de nuestra Universidad de Buenos Aires está regulado por su Estatuto Universitario, sancionado en 1958 y con modificaciones posteriores.

El Estatuto señala en sus bases que la Universidad tiene como fines la promoción, difusión y preservación de la cultura mediante estudios, investigación científica, tecnológica y creación artística. El desarrollo institucional de la Universidad se sustenta en la enseñanza, la investigación y la extensión, que es su capacidad de vincularse con la comunidad.



.UBA
Universidad de
Buenos Aires

La Universidad de Buenos Aires, creada en 1821, es una comunidad de hombres y mujeres que estudian y trabajan en su ámbito. Se estructura a partir de un Rectorado, con sus Institutos, trece Facultades, un Ciclo Básico Común, seis Colegios Secundarios y cuatro Institutos Asistenciales.

1.2 Reparticiones que componen la UBA

Rectorado y Consejo Superior

Sede Central

Viamonte 430/44, CABA

(054 -11) 5285-5000



Facultad de Agronomía

Av. San Martín 4453, CABA

(054-11) 5287-0000



Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

Int. Güiraldes 2160, Pabellón III

Ciudad Universitaria, CABA

(054-11) 5285-9200



Facultad de Ciencias Económicas

Av. Córdoba 2122, CABA

(054-11) 5285-7000



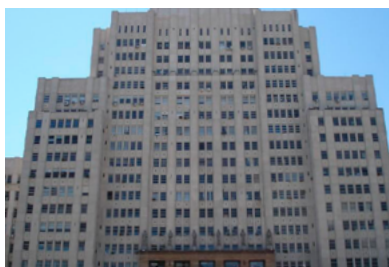
**Facultad de Ciencias
Exactas y Naturales**

Int. Güiraldes 2160, Pabellón II,
Ciudad Universitaria, CABA
(054 -11) 5285-7400



**Facultad de
Ciencias Médicas**

Paraguay 2155, CABA
(054-11) 5950-9500



**Facultad de
Ciencias Sociales**

Santiago del Estero 1029,
CABA
(054-11) 5287-1500



**Facultad de
Ciencias Veterinarias**

Av. Chorroarín 280, CABA
(054-11) 5287-2000



Facultad de Derecho

Av. Figueroa Alcorta 2263,
CABA

(054-11) 4809-5690

5287-7026



Facultad de Farmacia y Bioquímica

Junín 954, CABA

(054-11) 5287-5001



Facultad de Filosofía y Letras

Sede Central

Puán 480, CABA

(054-11) 5287-2600



Facultad de Ingeniería

Sede Central

Av. Paseo Colón 850, CABA

(054-11) 4343-2775



Facultad de Odontología

Marcelo T. de Alvear 2142,
CABA

(054-11) 5287-6000



Facultad de Psicología

Sede Central

Hipólito Yrigoyen 3242, CABA

(054-11) 5287-3300



Ciclo Básico Común

Sede Central

Ramos Mejía 841, CABA

(054-11) 5285 -4200



Colegio Nacional de Buenos Aires

Bolívar 263, CABA

(054-11) 5287-1100



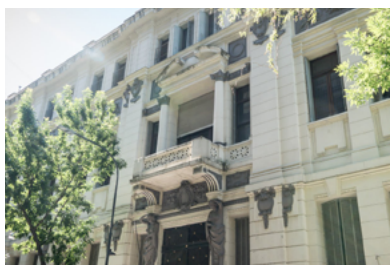
**Colegio Preuniversitario
"Dr. Ramón A. Cereijo"**

Cervantes 635, Belén de
Escobar, Buenos Aires
(054-11) 6831-7877



**Escuela Superior de
Comercio "Carlos Pellegrini"**

Marcelo T. de Alvear 1851,
CABA
(054-11) 5287-1200



**Escuela de Educación
Técnico Profesional en
Producción Agropecuaria
y Agroalimentaria**

Av. Chorroarín 280, CABA
(054- 11) 4524-8373



**Escuela Secundaria Técnica
de Villa Lugano**

Av. Fernández de la Cruz 5430,
CABA
(054-11) 5285-4366



**Hospital de Clínicas
"José de San Martín"**

Av. Córdoba 2351, CABA
(054-11) 5950-8000



**Instituto de Investigaciones
Médicas "Dr. Alfredo Lanari"**

Combatientes de Malvinas
3150, CABA
(054-11) 5287-3700



**Instituto de Oncología
"Ángel H. Roffo"**

Av. San Martín 5481, CABA
(054-11) 5287-5200



**Instituto de
Tisioneumonología
"Dr. Raúl Vaccarezza"**

Av. Vélez Sarsfield 405, CABA
(054-11) 5285-4000



Instituto Libre de Segunda Enseñanza

Libertad 555, CABA
(054-11) 4382 2160



Dirección de Obra Social de la Universidad de Buenos Aires

DOSUBA, Sede Central
José E. Uriburu 860, CABA
(054-11) 5287-5705



Centro Cultural "Ricardo Rojas"

Corrientes 2038, CABA
(054-11) 5285-4800



Coordinación General de Deportes

Int. Güiraldes 2620
Ciudad Universitaria, CABA
(054-11) 5285-6001



1.3 Autonomía y Autarquía Universitaria, relación con el Estado

La Universidad de Buenos Aires es una institución autónoma y autárquica. Esto significa que establece sus propias reglamentaciones internas, administra sus bienes y maneja su propio presupuesto, todo ello conforme al Estatuto Universitario que determina y especifica pautas y normas para hacerlo.

1.4 Gobierno universitario

El Gobierno de la Universidad de Buenos Aires está integrado, en sus distintos niveles, por representantes de tres claustros: profesores, graduados y estudiantes.

¿Y los trabajadores y las trabajadoras Nodocentes?

Desde el año 1995, a partir de una demanda llevada adelante por APUBA, las y los Nodocentes contamos con participación en el máximo órgano de gobierno de la Universidad —el Consejo Superior— con voz, pero sin voto. Lo hacemos a través de quien desempeña el cargo de Secretario/a General del Sindicato o la persona designada para sustituirlo/a.

En la mayoría de las Facultades, además, quienes detentan la representación gremial Nodocente local participan de las deliberaciones de cada Consejo Directivo, aunque todavía sin la posibilidad de intervenir en las decisiones con el voto. La definición de la representatividad del sector, en algunas Facultades se realiza por designación directa de la Comisión Gremial Interna y, en otras, por el voto de toda la planta Nodocente.

El Estatuto Universitario establece que los órganos de gobierno de la Universidad son:¹

- La Asamblea Universitaria
- El Consejo Superior
- El Rector
- Los Consejos Directivos
- Los Decanos

Asamblea Universitaria



Integrada por:

- El Consejo Superior
- Los Consejos Directivos

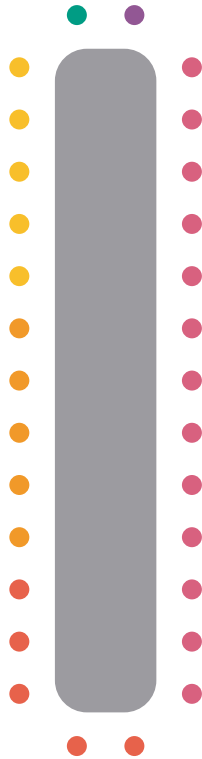
Entre otras decisiones está facultada para:

- Modificar el Estatuto Universitario.
- Decidir sobre la creación, supresión o división de Facultades.
- Elegir al Rector de la Universidad.

Este órgano es convocado por decisión del Consejo Superior y es presidido por el Rector o el Vicerrector.

¹De aquí en adelante, durante este apartado se utiliza la terminología de género empleada en el texto del Estatuto Universitario.

Consejo Superior



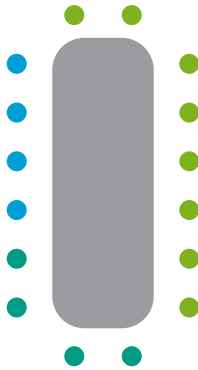
Integrado por:

- El Rector
- Los trece Decanos
- Cinco representantes de cada uno de los tres claustros: profesores, graduados y estudiantes. Los mandatos son idénticos a los de los Consejeros Directivos.
- Un representante del sector Nodocente, con voz pero sin voto.

Este órgano funciona en forma permanente y ejerce la jurisdicción superior universitaria. Entre sus muchas funciones se destacan: la elección del Vicerrector de la Universidad, la aprobación de planes de estudio, la designación de profesores y la aprobación de la distribución del presupuesto de la Universidad.

El gobierno de las Facultades está a cargo de los Consejos Directivos y los Decanos.

Consejo Directivo



Se compone de:

- Ocho representantes profesores, elegidos cada cuatro años.
- Cuatro representantes estudiantes, elegidos cada dos años.
- Cuatro representantes graduados, elegidos cada dos años.

Las atribuciones del Consejo Directivo están vinculadas al funcionamiento de las facultades y se encuentran especificadas en el Estatuto Universitario. Entre ellas se destacan la designación del Decano y del Vicedecano.

Rector

Es condición ser o haber sido profesor de una Universidad Nacional y su mandato es de cuatro años. Entre sus atribuciones están las de presidir las sesiones del Consejo Superior y de la Asamblea Universitaria, disponer la ejecución de lo resuelto por esos órganos y ser el responsable de la gestión administrativa de la Universidad.

Decano

Es condición ser profesor de la Facultad y su mandato es de cuatro años. Entre sus responsabilidades se cuenta la de presidir las sesiones del Consejo Directivo, dar cumplimiento a las resoluciones emanadas de ese Cuerpo y conducir la gestión administrativa de la Facultad.

1.5 Funcionarias y funcionarios políticos

El Rector y los Decanos son quienes proponen el gabinete de gestión que los acompañará durante su mandato. Este se compone de Secretarios, Subsecretarios y demás funcionarias y funcionarios políticos (de Universidad o de Facultad). A partir de dicha propuesta, se formaliza la incorporación de los mismos mediante designaciones de los Consejos (Superior en caso de Universidad, Directivo en caso de Facultad).

La responsabilidad de quienes integran el gabinete está referida a la gestión política de la Unidad Académica en la que están designados, pero no les corresponde desempeñar ninguna tarea que sea propia de las funciones que le competen al plantel Nodocente. La designación de estos funcionarios —que puede ser limitada en cualquier momento por la autoridad que los nombró— finaliza con la conclusión del mandato del Rector o Decano.

Entre las funcionarias y funcionarios políticos también se encuentran los Directores de los Hospitales Universitarios, que son designados por el Rector y ocupan el lugar de mayor responsabilidad en la estructura de gestión de los Centros Asistenciales; los Rectores de los Colegios Secundarios, para cuya designación se toman en cuenta las propuestas emergentes de sistemas que posibilitan recabar la opinión de los integrantes de las comunidades de los propios Colegios; y los Integrantes del Consejo de Administración de la Obra Social, que está compuesto por representantes de la Facultad de Medicina, de la Facultad de Ciencias Económicas y del Sindicato.

El Rector de la Universidad, los Decanos de las Facultades, los Directores de los Hospitales, los Rectores de los Colegios y el Consejo de Administración de la Obra Social ejercen las responsabilidades ejecutivas y son, por lo tan-

to, quienes tienen a su cargo todos los temas vinculados al funcionamiento y a la planta Nodocente.

Por tal razón, cualquier petición, solicitud o reclamo que un trabajador o trabajadora deba presentar será dirigida a esta autoridad. En caso de tener que apelar ante una decisión desfavorable, la instancia siguiente es el Consejo Superior o Consejo Directivo en las Facultades.

1.6 Breve historia de la Universidad

La Universidad de Buenos Aires (UBA) abrió sus puertas el 12 de agosto de 1821, por iniciativa del Dr. Bernardino Rivadavia, quien en ese momento era Ministro del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. En 1881, luego de 60 años de ejercicio como Universidad Provincial, pasó a depender del Gobierno Nacional, atravesando desde sus comienzos las distintas coyunturas políticas y económicas del país. Su historia es uno de los aspectos fundamentales que la convierten en un espacio de gran prestigio académico, cultural y científico; de generación de pensamiento crítico, producción de conocimiento y formación profesional.

Los primeros pasos

En 1822, el funcionamiento de la UBA se organizó en seis Departamentos: Primeras Letras, Estudios Preparatorios, Ciencias Exactas, Medicina, Ciencias Sagradas y Jurisprudencia; siendo el Dr. Antonio Sáenz nombrado como primer Rector.

Universidad Nacional

Con la conformación del Estado Nacional, en 1880, se logró la federalización de Buenos Aires y la nacionalización de la Universidad. A partir de ese momento, la UBA comenzó a sentar sus

bases y, en 1881, designó una comisión para redactar los nuevos estatutos y planes de estudio. Lo mismo sucedió con el Hospital de Clínicas que en 1883 fue transferido al ámbito del Gobierno Nacional y entregado a la Facultad de Medicina.

Años más tarde, a raíz de la Ley Avellaneda, se definió el perfil de las Universidades Nacionales otorgándole a la UBA la autonomía que hoy ostenta, la designación de profesores por parte del Poder Ejecutivo y la creación de un fondo universitario. Es así como en 1886, bajo la nueva Ley Universitaria, se sanciona el Estatuto de la Universidad de Buenos Aires.

Más inauguraciones y más democracia

Hacia el año 1906, producto de variadas revueltas estudiantiles en la Facultad de Medicina, se aprobó un nuevo Estatuto para la UBA que lograría una mayor representación docente y la demo-



Rectorado de la UBA, Viamonte 430. El edificio primeramente fue sede de la Facultad de Filosofía y Letras.

cratización del gobierno de la institución. Dos años más tarde se conformó la Federación Universitaria de Buenos Aires (FUBA).

En 1909 se anexó a la UBA el Instituto Superior de Agricultura y Veterinaria. En 1911 se creó la Facultad de Ciencias Económicas y se incorporó la Escuela de Comercio Carlos Pellegrini. Lo mismo sucedió en 1913 con el Colegio Nacional de Buenos Aires.

En 1918, durante el primer gobierno de Hipólito Yrigoyen y bajo las propuestas del movimiento estudiantil de Córdoba, se produjo una gran reforma dentro de la Universidad con los siguientes objetivos: promover la libertad y periodicidad de cátedra, impulsar la investigación, modernizar los métodos de enseñanza y —su propuesta más audaz— proponer la participación estudiantil en el gobierno universitario. De esta manera se forjó una renovada relación entre Universidad y sociedad.

En ese año se creó la Federación Universitaria Argentina (FUA) y se reunió su primer Congreso. En 1922, se inauguró el Instituto de Oncología Ángel H. Roffo que pasó a depender de la Facultad



Reforma Universitaria de 1918, iniciada en Córdoba.

de Medicina. En 1923 se dictó un nuevo Estatuto para la UBA que quedó sin efecto en 1930, tras el golpe de Estado del Gral. José F. Uriburu. En ese momento la Universidad fue intervenida, dando inicio a una década de retrocesos.

Universidad gratuita

En 1946 se produjo el triunfo electoral de Juan D. Perón y se creó la Facultad de Odontología. Al año siguiente, el gobierno promulgó una nueva Ley Universitaria que vinculó en forma directa a las instituciones de educación superior con el Poder Ejecutivo y limitó la participación estudiantil. En septiembre de 1947 se aprobó la creación de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo y, en 1949, mediante Decreto del Poder Ejecutivo, la enseñanza de grado comenzó a ser completamente gratuita (en el año 2005, la gratuidad de la enseñanza universitaria se estableció por Ley del Congreso de la Nación).



Aletas universitarias. Década de 1930. Juegos Olímpicos Universitarios.

En 1952 se dividió la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales en: Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, y Facultad de Ingeniería.

Los pilares esenciales

Después del golpe de Estado conocido como Revolución Libertadora, en 1955, la FUBA ocupó la Universidad bajo la consigna "la Universidad somos nosotros". En ese momento José L. Romero fue elegido como Rector y se encargó de sentar las bases institucionales de la UBA, según los principios reformistas de autonomía universitaria y cogobierno; docencia, investigación y extensión universitaria.

En 1957, se creó la Facultad de Farmacia y Bioquímica y el Instituto de Investigaciones Médicas Alfredo Lanari. Ya en 1958 de acuerdo con la puesta en vigencia de la Ley Avellaneda, se restituyó el Estatuto de la UBA, se organizaron los tres claustros y se



El primer presidente del CONICET fue Bernardo Houssay, premio Nobel de Fisiología y Medicina, graduado y profesor de la UBA.

realizaron elecciones universitarias. Durante ese año, se fundó la Editorial Universitaria de Buenos Aires (EUDEBA), se creó el Dpto. de Extensión Universitaria y se decidió la construcción de Ciudad Universitaria. Además, se creó el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET) que desde sus inicios tuvo gran vinculación con la Universidad.

Otro duro golpe

Bajo el golpe de Estado del Gral. Juan C. Onganía (1966) se aprobó una ley que suprimió la autonomía universitaria y prohibió la actividad política. En consecuencia, renunciaron el Rector y los Decanos, y cinco Facultades fueron ocupadas por profesores y estudiantes en repudio a la ley. El desalojo violento de las mismas, por parte de las fuerzas policiales, se conoce como "la noche de los bastones largos". Como resultado de ese trágico suceso, gran cantidad de docentes e investigadores renunciaron a sus cargos; quedando instalado un fuerte clima de represión y censura en todas las universidades del país.



Manifestación de estudiantes en 1969 contra la dictadura del Gral. Onganía.

Aun así, y para beneficio de los trabajadores y trabajadoras de la UBA, en 1967 se creó la Obra Social de la Universidad de Buenos Aires que posteriormente se llamaría DOSUBA.

Universidad popular

En 1973, asumió la presidencia de la Nación el Dr. Héctor Cámpora quien designó Rector Interventor al Prof. Rodolfo Puiggrós. Este propuso una redefinición de la relación entre Universidad y sociedad, basándose en concepciones de nacionalismo popular, antiimperialismo y antiliberalismo. En esa época fueron reincorporados docentes renunciantes y expulsados durante los años de la dictadura. Antes de finalizar el año se produjo la renuncia del Dr. Cámpora y Juan D. Perón fue electo como Presidente de la Nación.

En 1974, con acuerdo de radicales y peronistas, se sancionó una nueva Ley Universitaria. Sin embargo, en julio de ese año murió el Gral. Perón y durante la presidencia de su esposa, María Estela Martínez de Perón, la Universidad fue nuevamente intervenida.

Censura y represión

El 24 de marzo de 1976 un nuevo golpe de Estado autodenominado "Proceso de Reorganización Nacional" derrocó al gobierno de Isabel Perón. A partir de ese momento, y bajo la doctrina de la seguridad nacional, se prohibieron y destruyeron textos y se censuraron teorías. En 1980, la Ley Nº 22.207 retrotrajo el modelo de Universidad a un pasado pre-reformista, quedando abolida la autonomía universitaria.

La represión se impuso bajo todas sus formas en los claustros universitarios. La desaparición y muerte de gran cantidad de integrantes de la Universidad: estudiantes, docentes y Nodocentes fue la consecuencia más trágica para la Academia, sin olvidar a los miles que debieron exiliarse fuera del país.

Retorno de la Democracia al país y a las aulas

Luego de la derrota en Malvinas, en 1982, se inició la transición democrática. De este modo, a fines de 1983 asumió la Presidencia de la Nación el Dr. Raúl Alfonsín y, con el inicio de su mandato, se decidió la intervención de las Universidades Nacionales para lograr su normalización y puesta en vigencia de los respectivos Estatutos.

Durante ese periodo se realizaron múltiples acciones en la UBA: en 1984 se creó la Secretaría de Extensión Universitaria y el Centro Cultural Ricardo Rojas; en 1985 la carrera de Psicología, con sede inicial en la Facultad de Filosofía y Letras, fue erigida como Facultad; y se inauguró el Ciclo Básico Común. Además, se realizaron elecciones de representantes por claustro de los Consejos Directivos de las Facultades, y se eligieron los miembros del Consejo Superior.



1983, Reunión del Consejo Superior durante el inicio de la transición democrática.

En 1986 se reunió la Asamblea Universitaria para designar al Rector, resultando electo el Dr. Oscar Shuberoff. Dos años más tarde, en 1988, se creó la Facultad de Ciencias Sociales.

Avance tecnológico y ayuda económica

Luego de la normalización de las Universidades Nacionales, comenzó un proceso de modernización universitaria. En concordancia con esto, en 1991 se creó la empresa UBATEC S.A. con el objetivo de promover el cambio tecnológico.

De todos modos, la década del 90 se caracterizó por un permanente ataque a la Universidad Pública, tanto desde el aspecto presupuestario como desde el político. El recorte sistemático de fondos, ejercicio tras ejercicio, y la sanción de la Ley de Educación Superior, en 1995, marcaron los hitos más significativos de un proyecto de país en el que la educación pública en general, y la universitaria en particular, no tenían lugar en la lista de prioridades.

Transcurridos cuatro periodos consecutivos de gestión del Dr. Oscar Shuberoff, en 2002 la Asamblea Universitaria eligió Rector al Dr. Guillermo Jaim Etcheverry. Se crearon las Becas Sarmiento de ayuda económica para los estudiantes de grado y se dio a conocer un documento que declaró el Día del Estudiante como jornada de defensa de la autonomía y del presupuesto de la UBA.

En diciembre de 2006 la Asamblea Universitaria eligió como Rector al Dr. Rubén Hallu. Además, en ese año comenzó a dictarse la Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria, una iniciativa académica promovida en forma conjunta por la UBA y la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA).

En mayo de 2007 se firmó la resolución que dispuso la modificación del esquema de conducción de la Obra Social. Se conformó un Consejo de Administración que reemplazó la figura del Director General y a ese Consejo se integraron formalmente las y

los Nodocentes a partir de la incorporación de un representante del Sindicato APUBA. El Dr. Hallu fue reelecto Rector en 2009 y ocupó ese cargo hasta marzo del año 2014, siendo sucedido por el Dr. Alberto Barbieri, quien ocupaba el cargo de Decano de la Facultad de Ciencias Económicas.

Una de las primeras decisiones del nuevo Rector tuvo un alto impacto en la realidad de los Nodocentes. Se creó la Secretaría de Desarrollo y Bienestar de los Trabajadores Universitarios (TU Secretaría), dedicada a trabajar desde la propia Universidad cuestiones tales como la capacitación, los derechos humanos, la comunicación y el desarrollo social del sector. El Secretario General de APUBA de ese momento, Jorge Anró, fue designado responsable del área.

En agosto de 2018, el Rector aprobó el cambio de denominación a “Secretaría de Desarrollo y Bienestar de las Trabajadoras y los Trabajadores de la Universidad”, haciéndose eco de una demanda constante del sector, en la búsqueda de promover el uso del lenguaje inclusivo en el ámbito Universitario, empezando por su nombre propio. La Secretaría funcionó ininterrumpidamente hasta la finalización de la gestión del Rector Barbieri.

Atravesar una pandemia

El 2020 estuvo signado por la pandemia de COVID-19 y la realidad de la Universidad de Buenos Aires también resultó atravesada por el drástico replanteo en los modos de funcionamiento. La tarea académica, la actividad administrativa, el trabajo en las áreas de investigación y de servicios asistenciales comenzaron a perfilar modelos diferentes y escenarios no previstos que llevaron a la UBA, una vez más, a posicionarse ante el desafío de diseñar un nuevo paradigma tanto educativo como de gestión institucional.

En relación a la salud de la Nación, la Universidad puso a disposición todos sus recursos para combatir el coronavirus. Los seis

hospitales universitarios y todo el personal asistencial trabajó incansablemente dedicado a mitigar los efectos de este brote inesperado y para el cual, en un comienzo, se tuvieron pocas herramientas para combatirlo. Tanto trabajadoras y trabajadores Nodocentes asistenciales como agentes de investigación de ciencia y tecnología trabajaron en el diagnóstico, detección temprana, cura y reducción del virus. Muchos de ellos y ellas dejando su vida en esta causa.

La historia que se está escribiendo

En agosto de 2022 asumió como rector el Dr. Ricardo Gelpi, quien —hasta su elección para el cargo— se desempeñaba como Decano de la Facultad de Medicina. La gestión de Gelpi desde sus inicios marcó la continuidad del proyecto político de sus antecesores con renovaciones necesarias dentro del ámbito universitario. Sin embargo, en la actualidad, le toca afrontar uno de los mayores desafíos institucionales de las últimas décadas producto



Trabajo asistencial en plena Pandemia de Coronavirus.

de las políticas de desfinanciamiento de las Universidades Nacionales, promovidas desde el gobierno nacional desde diciembre de 2023 en adelante.

Atravesamos años de alto nivel de conflictividad. Los salarios docentes y Nodocentes sufren un profundo deterioro a partir del bloqueo al funcionamiento de las comisiones paritarias² y el funcionamiento general se ve seriamente afectado por el recorte presupuestario, en especial en los Hospitales Universitarios.

La Universidad de Buenos Aires es considerada una de las instituciones educativas de mayor reconocimiento a nivel nacional e internacional. Sus más de 200 años de historia hacen de ella un valioso espacio de confluencia cultural, científico e intelectual, en constante evolución y desarrollo.

Desde www.uba.ar se puede acceder a mayor información sobre la Universidad.

²Las comisiones paritarias son ámbitos de negociación colectiva en los que participan, en forma igualitaria, representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la parte empleadora.

Capítulo 2

Los trabajadores y las trabajadoras Nodocentes



2.1 ¿Qué cantidad de Nodocentes trabajamos en la UBA?

Los trabajadores y trabajadoras Nodocentes somos actualmente alrededor de 14.000, distribuidos entre las diferentes Facultades, Escuelas, Institutos y Centros Asistenciales.

2.2 ¿Qué normativa rige nuestra actividad?

Dos instrumentos conforman nuestro marco normativo básico:

- El Convenio Colectivo de Trabajo³ (CCT) para el Personal Nodocente de las Universidades, aprobado por Decreto N° 366/06, que se aplica en el ámbito de todas las Universidades Nacionales.
- El Estatuto para el Personal Nodocente de la Universidad de Buenos Aires (Res. N° 1309/94, aprobada por el Consejo Superior), que se aplica únicamente en la UBA.

2.3 Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)

El Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente de las Universidades Nacionales es el acuerdo paritario fundamental que regula nuestras condiciones de trabajo y empleo, conforme a las Leyes Nacionales. Este instrumento nace de la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores, la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN), y los empleadores, que son las Instituciones Universitarias Nacionales, nucleadas en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).

³Convenio Colectivo de Trabajo -Texto completo en Anexo.

Homologado por el Ministerio de Trabajo en marzo de 2006, el CCT establece la norma base para el desarrollo de nuestra actividad. Determina las funciones y características generales de la tarea Nodocente en todas las Universidades Nacionales, organiza la estructura salarial y encasilla a cada trabajador/a en uno de los cuatro agrupamientos y una de las siete categorías escalafonarias.

Agrupamiento

Da cuenta de la diferenciación del tipo de funciones dentro de la actividad Nodocente. Puede ser:

- Administrativo.
- Mantenimiento, Producción y Servicios Generales.
- Asistencial (con sus subgrupos A, B, C y D).
- Técnico-Profesional.

Categoría

Cada uno de los escalones dentro de un agrupamiento. La mínima categoría es la 7 y la máxima es la 1.

Las categorías se agrupan en tramos:

- 7 y 6: Tramo inicial.
- 5 y 4: Tramo intermedio.
- 3, 2 y 1: Tramo mayor.

No todos los agrupamientos tienen las siete categorías.

Cargo

Es el conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades que se le asigna al trabajador o trabajadora Nodocente conforme al agrupamiento, la categoría en que revista y las tareas específicas que le corresponden.

2.4 Estatuto para el Personal Nodocente

Nuestra actividad en cada Instituto (Facultad, Hospital Universitario o Colegio Secundario) está regida por el Estatuto para el Personal Nodocente⁴. En sus distintos capítulos determina:

- Cap. I: El ámbito de aplicación.
- Cap. II: Los requisitos para ingresar a la Universidad.
- Cap. III a V: Los derechos y obligaciones que tenemos como Nodocentes.
- Cap. VI: Carrera Nodocente y concursos.
- Cap. VII: El régimen de licencias.
- Cap. VIII: Personal contratado.
- Cap. IX: Jubilaciones.
- Cap. X: Las disposiciones complementarias.

Además, en 2012 por iniciativa de APUBA, y en el marco de la Comisión Paritaria Particular, fue aprobado el Reglamento de Concursos específico para el personal Nodocente de la Universidad de Buenos Aires, que completa el marco normativo regulatorio de nuestra actividad.

Los concursos son certámenes planificados a través de los cuales se evalúan las destrezas y capacidades de un trabajador o una trabajadora para ocupar determinado puesto. Se abren en los momentos en que se presentan cargos vacantes en los distintos Institutos. Los concursos permiten, de forma transparente y objetiva, que quienes aspiran a encargarse de una función puedan acceder a la misma y progresar en su carrera administrativa.

⁴Estatuto para el Personal Nodocente - Texto completo en Anexo.

2.5 La estabilidad Nodocente

La estabilidad es el derecho a conservar el empleo y el nivel escalafonario alcanzado, así como también la permanencia en la zona donde se desempeñan las funciones.

El trabajador o trabajadora Nodocente de planta permanente goza de estabilidad en su cargo, de acuerdo a lo establecido en el art. 11 del CCT y en el art. 22 de nuestro Estatuto.

En general, el ingreso Nodocente a la Universidad se hace efectivo a través de una designación temporaria o no permanente. Al cabo de un año, y a partir de los acuerdos logrados en el ámbito de la Comisión Paritaria Local, el trabajador o trabajadora podría pasar a la planta permanente ingresando por la categoría inicial del agrupamiento respectivo y obteniendo así la estabilidad definitiva. Posteriormente, a través del sistema de concursos podrá ir accediendo a las categorías subsiguientes.

2.6 Licencias ordinarias y extraordinarias

El trabajador o la trabajadora podrá tomar licencias ordinarias y extraordinarias según lo indica el CCT 366/2006 y las normativas específicas modificatorias.

Los distintos tipos de licencia son:

- Licencia anual ordinaria.
- Licencias por maternidad y paternidad.
- Licencia por violencia de género.
- Licencias por enfermedad propia y de familiar a cargo.
- Licencias extraordinarias y justificaciones (por ejemplo: por adopción, por fallecimiento de familiar, por estudio, por donación de sangre, actividades deportivas, razones

particulares, por cargos de mayor jerarquía, licencias sin goce de haberes, etc.).

En todos los casos será necesario consultar en las áreas de RRHH de cada dependencia los distintos tipos de licencia, características, extensión y cuál es la documentación necesaria para su justificación.

2.7 ¿Qué es el legajo personal?

El legajo personal es la unidad de registro de todos los sucesos del vínculo laboral que una persona tiene con la Universidad como sujeto empleador. En él se ordenan documentos oficiales y personales del trabajador y la trabajadora desde su ingreso a la Universidad, durante su vida laboral y al cese de la misma.

El legajo personal es confidencial y se identifica con un número único que se otorga a partir de su primera designación (en caso de reingreso se mantiene el número que le fuera adjudicado en la designación original).

En la actualidad, la Universidad de Buenos Aires cuenta con un portal de Recursos Humanos en el que cada Nodocente puede realizar distintas consultas sobre su legajo y realizar trámites personales, por ej. descargar recibos de sueldo, consultar tipos de licencia, etc. Para ello se deberá activar un usuario personal y dirigirse con el DNI a la Dirección de RRHH correspondiente a la dependencia.

Portal virtual de Recursos Humanos de la UBA <https://rrhh.uba.ar>

2.8 Protocolo de violencia de género

El Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual⁵, conocido como “Protocolo de Género”, es una herramienta que permite acompañar a las víctimas que quieren realizar denuncias por violencia o discriminación de género en la UBA.

Este protocolo, impulsado activamente desde APUBA y aprobado por el Consejo Superior en 2015, rige las relaciones laborales y/o educativas dentro y fuera del espacio físico de la UBA, y es una de las estrategias para prevenir y erradicar la subordinación de las mujeres en los diferentes ámbitos de su vida.

Las situaciones que aborda son las referidas a dos tipos de situaciones:

- Hechos de violencia sexual que configuren formas de acoso: comentario reiterado o conducta con connotación sexual que impliquen hostigamiento, acoso, que induzcan a la otra persona acceder a requerimientos sexuales.
- Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine o estereotipe a las personas en razón de su género u orientación sexual.

Sus principios rectores son: el asesoramiento gratuito, el respeto y privacidad de quien recurra al protocolo, la no revictimización y la prevención.

⁵Res. (CS) N° 4043/2015, Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual.

Cada Facultad e Instituto de la UBA cuenta con un referente del Protocolo de género que recibirá cualquier tipo de denuncia o consulta y la mantendrá en total confidencialidad. Dicho referente trabaja de modo articulado con la Dirección General de promoción y protección de los Derechos Humanos de la UBA que cuenta con equipo interdisciplinario de trabajo.

Capítulo 3

Salario



3.1 ¿Cómo está conformado nuestro sueldo?

La remuneración de cada trabajador y trabajadora Nodocente está conformada por una cantidad de conceptos codificados, que se encuentran detallados en el recibo de haberes.

1. Básico (Art.53 del CCT 366/06)

Es común al conjunto de trabajadores y el monto está determinado por la categoría.

- Sueldo básico (Cód. 101)

2. Adicionales particulares (Art.54 del CCT 366/06)

Son propios de las funciones que cumple cada trabajador o trabajadora, y de su situación personal. El monto se calcula aplicando un coeficiente al sueldo básico.

- Tarea asistencial (Cód. 114)
- Antigüedad (Cód. 103)
- Título (Cód. 110)
- Permanencia en categoría (Cód. 111), etc.

El adicional por antigüedad se calcula como el 2% del sueldo básico correspondiente por cada año trabajado.

3. Suplementos (Art.68 del CCT 366/06)

Se perciben en situaciones especiales de acuerdo a las condiciones en las que se cumplen las funciones. El monto se calcula de acuerdo a la reglamentación que regula la mencionada situación especial.

- Zona Desfavorable (Cód. 116)
- Fallo de Caja (Cód. 119)
- Riesgo (Cód. 118)
- Mayor responsabilidad (Cód.108)

4. Sumas fijas

Se trata de complementos salariales (con distinta denominación) de monto diferenciado según las diferentes categorías.

3.2 ¿A qué se le llama sumas remunerativas y sumas no remunerativas?

Existe una diferencia muy importante entre los conceptos que integran el salario. Algunos son remunerativos y otros son no remunerativos.

Los remunerativos son aquellos que son afectados por los descuentos para el sistema previsional (jubilación), para la obra social y sobre los cuales se calculan las cuotas de afiliación voluntaria tales como el sindicato, mutuales, etc.

Los conceptos remunerativos son tomados en cuenta para el cálculo del aguinaldo y para la definición del haber jubilatorio.

Los conceptos no remunerativos, en cambio, llegan netos al bolsillo del trabajador y la trabajadora, pero al no tener descuentos no contribuyen al Sistema Previsional ni al de Salud. Los conceptos no remunerativos no son computables para el cálculo de aguinaldo y de haber jubilatorio.

3.3 ¿Cómo se consideran y cuáles son las asignaciones familiares?

Las asignaciones familiares son montos especiales que se abonan mensualmente o por única vez —según el caso— a quienes se encuentran “ante determinadas circunstancias de su vida: cuando se casa, cuando espera un bebé, durante el período de Licencia por Maternidad, cuando nace un hijo o decide adoptar uno, cuando tiene hijos o cuando su hijo va a la escuela”⁶. Estas no sufren descuento y no son tomadas en cuenta para el cálculo del aguinaldo.

En todos los casos, son liquidadas por la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), no por la Universidad. Para ello, la ANSES implementa un Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF), que unifica la información y pagos a través del CUIL de cada persona.

Un trabajador o trabajadora puede cobrar asignación por:

- Hija o hijo menor de 18 años (percepción mensual).
- Hija o hijo discapacitado, sin límite de edad (percepción mensual).
- Escolaridad (pago anual único).
- Prenatal (a partir del tercer mes de embarazo con pago retroactivo al primer mes).
- Nacimiento (por única vez).
- Adopción (por única vez).
- Matrimonio (por única vez).
- Maternidad (exclusivo para trabajadoras en uso de licencia por maternidad).

⁶Definición de Asignaciones Familiares de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES)

Los montos de algunas de las asignaciones, como la asignación por hijo, varían de acuerdo al sueldo que percibe el trabajador o trabajadora. Los niveles salariales con el respectivo valor de las asignaciones por prenatal, hijo, hija e hijo o hija con discapacidad se encuentran en constante actualización y pueden consultarse en la página web de la ANSES www.anses.gob.ar

Las demás asignaciones, como matrimonio, nacimiento, adopción y ayuda escolar son de monto fijo y las perciben quienes cobren sueldos que no superen determinada suma. Estos también varían regularmente y pueden consultarse en dicha web.

Para la percepción de las asignaciones familiares es requisito indispensable presentar la documentación respectiva en tiempo y forma en el Área de Recursos Humanos de la Facultad o Instituto y en ANSES. Las precisiones de cada caso pueden obtenerse en los lugares de trabajo.

3.4 ¿Cuáles son los descuentos que tiene el sueldo Nodocente?

Los aportes y contribuciones al sistema previsional y a la obra social son obligatorios para trabajadores y empleadores, pero los porcentajes son diferentes en cada caso. Se denominan aportes a los realizados por el o la trabajadora, mientras que se denominan contribuciones a las que realiza el o la empleadora. Como ya se explicó, los aportes y contribuciones se calculan solamente sobre los conceptos remunerativos.

| | Jubilación (Cód. 203) | Obra Social (Cód. 210) | Ley N° 19.032 (Cód. 247) |
|---------------|----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Aporte | 11 % | 3 % | 3 % |

Otros aportes obligatorios, aunque en este caso no se trata de un porcentaje sino de una suma fija, son:

- El Seguro Obligatorio (Cód. 234).
- Prestaciones de alto costo y baja incidencia (Cód. 214).

También existen otros seguros, que son optativos y a los cuales el trabajador puede acceder gestionándolos en la oficina de personal.

Aportes optativos: El trabajador o la trabajadora puede afiliarse al Sindicato, a alguna mutual o incorporar familiares, que no integran su grupo primario, a la Obra Social. En ese caso los porcentajes de descuento son:

| Concepto | Porcentaje |
|---|-------------------|
| Hijo mayor estudiante DOSUBA (Cód. 287) | 1 % |
| Afiliación a APUBA (Cód. 225) | 2,5 % |
| Aportes a mutuales | Variable |

3.5 ¿Cómo leer el recibo de sueldo?

En resumen, si miramos nuestro recibo de sueldo vamos a encontrar:

- La primera columna: HABERES, donde aparecen los códigos y el importe de todos los conceptos que conforman el salario. La sumatoria de todos estos montos nos da el TOTAL DE HABERES o sueldo bruto.
- La segunda columna es la que corresponde a los DESCUENTOS. En ella aparecen, bajo el código respectivo, los montos a descontar por aportes. Su cálculo se hace sobre los conceptos remunerativos únicamente. Además, en los casos que corresponda, pueden incluirse las cuotas emergentes de préstamos, de prestaciones de salud, impuesto a las ganancias, etc. La sumatoria respectiva nos da el TOTAL DE DESCUENTOS.

La diferencia entre TOTAL DE HABERES y TOTAL DE DESCUENTOS es el dinero líquido a pagar conocido como SUELDO NETO o de bolsillo. Este es el importe que efectivamente cobramos.

Haberes

Conceptos Remunerativos

101. Sueldo básico

Es la parte fija del salario establecida por convenio de actividad para una determinada categoría y es la base de cálculo para los adicionales particulares.

103. Antigüedad

2% del sueldo básico por cada año de servicio o fracción mayor a seis meses.

107. Adicional por capacitación

Adicional general variable según categoría.

10% del sueldo básico para la Cat.7; 8% para la Cat. 6; 7% para la Cat. 5; 6% para la Cat. 4; 5% para la Cat. 3; 4% para la Cat. 2; 3% para la Cat.1.

110. Título

- Título secundario: 17,5% del básico de la Cat. 7.
- Título universitario de pregrado o de estudios superiores: 10% del sueldo básico de su categoría.
- Tecnicatura en Gestión Universitaria: 20%.
- Título universitario de grado: 25%.
- Título universitario de posgrado: 30%.

111. Permanencia en la categoría

Porcentaje calculado sobre la diferencia entre el sueldo básico de la categoría que posee y la inmediata superior.

A partir de los 2 años será del 10%; 4 años: 25%; 6 años 45%: 8 años 70%.

113. Adicional por grado

Adicional general variable según categoría. 27% para la Cat. 7; 23% para la Cat. 6 ; 14% para la Cat. 5; 11% para la Cat. 4; 8% para la Cat. 3; 7% para la Cat. 2; 6% para la Cat. 1.

114. Tarea Asistencial

Adicional 12% del sueldo básico, para personal que se encuentra incluido en el agrupamiento asistencial de hospitales e institutos.

Conceptos no remunerativos

Sumas adicionales que no sufren descuento.

173 T. Beca Nodocente

174 T. Ayuda social de Personal

Descuentos

203. Aporte jubilatorio Nodocente y autoridades

11% de las sumas remunerativas.

210. DOSUBA - Afiliado/a agente

3% de las sumas remunerativas, se encuentre o no afiliado a DOSUBA.

214. Prestaciones de alto costo y baja incidencia

Aporte a fondo especial DOSUBA, varía según la categoría.

225. APUBA

2,5% de las sumas remunerativas. Solo se descuenta a quienes se afilien al Sindicato.

234. Seguro de vida obligatorio

247. Descuento Ley 19.032

3% de las sumas remunerativas que se destina al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

Estas letras acompañan, en algunos casos, los códigos numéricos:

C - Complemento. En columna haberes, aditamento por importe abonado de menos. En descuentos, cobro por descuento realizado de menos.

P - Permanente. Indica que será de carácter permanente hasta tanto lo marque el liquidador/a.

D - Devolución. En columna haberes, reembolso a la UBA por importe abonado de más. En descuentos, reintegro al agente por valor descontado de más.

T - Transitorio. Indica el carácter temporal del código.

Haberes y deducciones

| Haberes | | Retenciones | |
|---------------------|------------|---------------------|------------|
| Descripción | Importe | Descripción | Importe |
| 101-SUELDO BASICO | XXX.XXX,XX | 203-APJUBIL NOD/AUT | XXX.XXX,XX |
| 103-ANTIGUEDAD | XXX.XXX,XX | 210-DOSUBA AFILIADO | XX.XXX,XX |
| 107-ADIC. CAPACITAC | XX.XXX,XX | 214-PREST ALTO COST | X.XXX,XX |
| 110-TITULO | XXX.XXX,XX | 225-APUBA | XX.XXX,XX |
| 111-PERMANENCIA_CAT | XX.XXX,XX | 234-SEG_VIDA_OBLIGA | X,XX |
| 113-ADICIONAL GRADO | XXX.XXX,XX | 247-DESC_LEY_19.032 | XX.XXX,XX |
| 173-BECA NO DOCENTE | XX,XX | | |
| 174-AYU SOCIAL PERS | XX,XX | | |

Sección inferior

| | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Neto a Cobrar: | *** \$ XXXX.XXX,XX |
| Sueldo acreditado en BANCO GALICIA | | | |
| Aportes y contribuciones | | | |
| Periodo: MM/AAAA | Fecha deposito : DD/MM/AAAA | Banco: Banco Nacion | |

- Sueldo Neto.
- Sueldo acreditado en el Banco.
- Se deposita en el Banco Nación Argentina.
- Fecha en la que se realiza el depósito de aportes y contribuciones.
- Mes por el cual se realizan aportes y contribuciones a ANSES.

3.6 ¿De dónde provienen los fondos con los que se paga nuestro sueldo?

El Estado Nacional, a través de recursos del Tesoro, sostiene el funcionamiento de las Universidades Nacionales. El Congreso Nacional, en la Ley de Presupuesto, dispone cuál es el monto total que se destinará al Sistema Universitario y el Ministerio de Educación distribuye, a lo largo del año, ese presupuesto entre las Universidades.

Esa fuente de financiamiento se denomina Fuente 11 y es utilizada para pagar salarios y atender gastos de funcionamiento de la Universidad. Por otra parte, las Universidades —a través de la prestación de servicios y de la transferencia tecnológica— generan ingresos que se conocen como Recursos Propios y, en términos presupuestarios, se menciona a esta fuente de financiamiento como Fuente 12. Con estos recursos los Institutos y Facultades complementan sus finanzas.

3.7 ¿Cómo ingresan estos fondos al presupuesto universitario?

La Universidad recibe un monto total de dinero (a través de transferencias escalonadas a lo largo del año). Por medio del Consejo Superior, y en uso de la autarquía, resuelve con total libertad la aplicación de ese presupuesto a diferentes fines. Sin embargo, ese presupuesto es distinguido en distintos incisos que indican cómo distribuir las partidas presupuestarias. Así, unas son específicas para sueldos y otras se utilizan para demás cuestiones de la Universidad.

Con el monto que recibe la UBA debe atender todas sus obligaciones de funcionamiento. Entre ellas, las vinculadas al pago de

sueldos a docentes, Nodocentes y autoridades superiores. Actualmente, más del 85% del presupuesto anual de la Universidad se destina a pagar salarios.

3.8 ¿Qué es la negociación salarial?

La negociación salarial es un proceso formal que se lleva a cabo entre representantes de los trabajadores (en nuestro caso la FATUN) y de los empleadores para establecer las condiciones de los sueldos para el sector Nodocente, regido por el mismo Convenio Colectivo.

Como se indicó anteriormente, se realiza en el marco de la negociación paritaria y tiene la fortaleza de que no es un trabajador o trabajadora sola acordando su salario, sino una acción colectiva a nivel de sector, con el Estado como mediador y garante.

3.9 ¿Qué es el Impuesto a las Ganancias de 4ta categoría?

El Impuesto a las Ganancias es un tributo que pagan tanto las empresas como las personas físicas que ganan una cantidad de dinero por mes, superior a un determinado valor estipulado por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) —antes denominada Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)— conocido como “mínimo no imponible”. A partir del piso de salario indicado, los valores del impuesto son porcentuales y se calculan en proporción a los beneficios.

Este piso lo determina la ARCA y su valor puede consultarse en www.arca.gob.ar

3.10 ¿Quiénes no pagan Ganancias y quiénes sí?

No todos los trabajadores y trabajadoras tienen que pagar el impuesto. Aquellos con ingresos mensuales brutos por debajo del monto mínimo a partir del cual empieza a aplicarse el gravamen están exentos del pago de Ganancias.

En cambio, deben pagar el impuesto quienes cobraron un salario bruto superior al monto mínimo estipulado por el ente mencionado.

3.11 ¿Qué son las deducciones?

Son aquellos montos que pueden restarse de la base de cálculo (los ingresos) y que permiten disminuir el monto de impuesto que se retendrá. Estas deducciones pueden deberse a cargas familiares, servicios médicos asistenciales, gastos de sepelio, intereses por créditos hipotecarios, honorarios médicos, servicio doméstico, donaciones y cuotas sindicales.

3.12 ¿A quiénes se puede contemplar como carga familiar?

Son carga de familia aquellos que se encuentren efectivamente a cargo del beneficiario o beneficiaria y no tengan entradas netas anuales mayores al monto establecido por la ARCA/AFIP. Incluye: cónyuge, padres, madres, abuelos, abuelas, bisabuelos, bisabuelas, padrastros, madrastras, suegros, suegras sin límite de edad, hijos, hijas, hijastros, hijastras, nietos, nietas, bisnietos, bisnietas, yernos y nueras hasta los 24 años de edad o, en caso de ser incapacitados para trabajar, sin límite de edad.

3.13 ¿Cómo se paga el impuesto?

El monto del impuesto lo retiene de forma directa el empleador y consta en el recibo de haberes por código 253 y 254.

El cálculo del tributo lo realiza el empleador. Cualquier inquietud del desglose debe comunicarse con la oficina de Personal o Recursos Humanos.

El impuesto a las ganancias es anual, pero se retiene mensualmente mediante anticipos. Aquellos trabajadores o trabajadoras a los que se le realizan descuentos por impuesto a las ganancias se les recomienda completar el formulario N° 572 vía internet, incluyendo las deducciones, a fin de reducir el monto final del impuesto.

Para mayor información, APUBA, a través de su Secretaría Gremial, ofrece asesoramiento en los siguientes temas:

Derecho Laboral:

- Temas de índole laboral en el marco de la Universidad de Buenos Aires.

Asesoramiento Contable:

- Impuesto a las ganancias y bienes personales.
- Retenciones en relación de dependencia.
- 4º Categoría.
- Declaraciones Juradas ante la Oficina Anticorrupción.

Capítulo 4

La Obra Social DOSUBA



DOSUBA es una obra social universitaria dependiente del Rectorado de la Universidad de Buenos Aires (es, en realidad, un área con rango de Dirección General) y –por tanto– no se encuentra alcanzada por la normativa específica de obras sociales, en particular por el régimen de desregulación.

En otras palabras, los aportes de quienes trabajan en la Universidad de Buenos Aires (sean estos docentes, Nodocentes, autoridades o funcionarios de gabinete) sólo pueden ser derivados a DOSUBA. Es decir que los afiliados y afiliadas no pueden optar por transferir sus aportes a otra obra social ni prepaga.

La conducción de la Obra Social está a cargo de un Consejo Directivo de tres integrantes. La designación de uno de estos cargos es propuesta por la Comisión Directiva del Sindicato Nodocente. Se permite la afiliación de trabajadores y trabajadoras docentes y Nodocentes de la Universidad de Buenos Aires, de su grupo familiar primario y secundario, en el caso de hijos o hijas estudiantes de entre 21 y 25 años; de acuerdo con los requisitos que establece el Reglamento de Afiliaciones de la Obra Social.

4.1 ¿Cómo afiliarse a DOSUBA?

Para acceder a los servicios de la Obra Social, los trabajadores de la Universidad deberán contactarse con el Área de Afiliaciones por correo electrónico a afiliaciones@dosuba.uba.ar o presentarse en DOSUBA Central, con la documentación que se indique en cada caso.

Aunque el descuento por Obra Social (Cód. 210) se realiza desde el primer cobro de los haberes, es indispensable realizar el trámite afiliación para poder acceder a los servicios de DOSUBA.

Tipos de Afiliación

Obligatorios (rentados)

- Docentes.
- Nodocentes.
- Grupo familiar primario y secundario.

No obligatorios (no rentados)

- Licencias sin goce de haberes (solo titular).

4.2 Afiliadas y afiliados titulares rentados y grupo familiar

Se incluye a los trabajadores y trabajadoras docentes y Nodocentes de la UBA, quienes deberán gestionar su afiliación y, en su caso, la del grupo familiar primario y secundario.

La afiliación de titular se realiza en el momento, presentando la siguiente documentación:

- Documento de identidad.
- Recibo de haberes.
- Formulario para tal fin.

En caso de no haber percibido los haberes se deberá presentar una certificación de la Oficina de Liquidación de Haberes que acredite cuándo serán percibidos.

Se entiende por grupo familiar primario a:

- Cónyuge: derivado de matrimonio, unión civil o unión de hecho. Este vínculo podrá acreditarse mediante libreta de matrimonio, certificado de unión civil o certificado de convivencia emitido por la autoridad competente.
- Hijo o hija: del titular hasta 18 años, e hijos e hijas que sean estudiantes de 18 a 21 años que estén a cargo del titular, no tengan otra cobertura médica (negativa de ANSES) y no desempeñen funciones remuneradas en la Universidad. Para esta afiliación se debe presentar partida de nacimiento y certificado de estudios (solo para el segundo caso).

La afiliación de titular, cónyuge e hijos o hijas menores de 18 años se realiza en el momento, presentando la documentación pertinente. La Obra Social entregará la credencial digital que habilita para utilizar los servicios médico asistenciales.

Las afiliadas y afiliados titulares rentados podrán afiliar a otros familiares que no pertenezcan al grupo familiar primario, también denominado grupo familiar secundario. Estos son:

- Hijos o hijas del titular estudiantes de 21 a 25 años inclusive. Por los que se le descontará el 1% del sueldo (Cód. 287).
- Menor de edad sujeto a guarda, tutela o curatela del titular, sin descuento.

4.3 Cobertura general

DOSUBA, al igual que las obras sociales con personería jurídica propia, cubre las prácticas fijadas por ley en el Programa Médico Obligatorio (PMO). Si bien nuestra Obra Social es una Dirección General del Rectorado, se ajusta al PMO entendiéndolo como un paquete de prestaciones mínimas a cubrir. DOSUBA tiene su propia normativa y se encuentra regulada por el Reglamento de Prestaciones que supera de sobremanera las prestaciones fijadas por el PMO. DOSUBA ofrece cobertura en los distintos momentos de vida, de forma múltiple y variada.

Entre tantas pueden mencionarse las siguientes:

- Medicina clínica y especializada.
- Cobertura en urgencias y emergencias.
- Internación en clínicas, sanatorios y hospitales.
- Internación domiciliaria.
- Prótesis y órtesis.
- Campañas de prevención.
- Centros de rehabilitación.
- Salud Mental: psicología, psiquiatría, psicopedagogía y atención de adicciones.
- Descuentos en medicamentos.

4.4 Cobertura especial

La Obra Social ofrece planes especiales de cobertura para quienes atraviesan una situación de enfermedad o un momento específico particular.

Se ofrecen coberturas especiales para:

- Trasplantes.
- Discapacidad.
- Plan Materno y Plan Infantil.
- Diálisis.
- Diabetes.
- Celiaquía.
- Oncología.
- Pacientes con VIH.
- Pañales para adultos (oncológicos o con discapacidad).
- Bolsas de colostomía / urostomía / ileostomía.
- Corrección de trastornos alimenticios.

4.5 DOSUBA central

José E. Uriburu 860, CABA

Horario de atención: 8 a 16 h

www.dosuba.uba.ar

Atención al Afiliado

atencionafiliado@dosuba.uba.ar

Presencial de lunes a viernes de 9 a 16 h

Teléfono: 5287-5705 / 5287-5707

Autorizaciones

autorizaciones@dosuba.uba.ar

Presencial de lunes a viernes de 8 a 16 h

Teléfono: 5287-5713 / 5287-5715

Afiliaciones

afiliaciones@dosuba.uba.ar

Presencial de lunes a viernes de 9 a 16 h

Teléfono: 5287-5711

Call center DOSUBA (atención las 24 h)

Teléfono: 0810-444-8822

callcenter@dosuba.uba.ar

Líneas de emergencias las 24 h

Teléfono: 4323-0423/0443

www.dosuba.uba.ar

Capítulo 5

Jubilación



5.1 ¿Qué es un sistema previsional? ¿Qué es la jubilación?

Los sistemas de previsión social son aquellos que buscan proveer recursos económicos al sector de la población que, por razones de edad, no está en condiciones de obtener su salario por medio del trabajo. Para ello se establecen esquemas contributivos a través de los cuales los trabajadores y las trabajadoras realizan aportes, durante su vida laboral activa, garantizándose su derecho futuro a recibir beneficios una vez que alcancen determinada edad, retiro o incapacidad laboral.

Adicionalmente, los empleadores y las empleadoras contribuyen al sistema previsional mediante las llamadas contribuciones patronales. Al beneficio que se obtiene al alcanzar la edad jubilatoria, la seguridad social lo denomina jubilación.

5.2 ¿Tengo derecho como Nodocente de la UBA a acceder a beneficios de jubilación?

Los y las Nodocentes de la Universidad de Buenos Aires, conforme lo establece el Estatuto del Personal Nodocente como así también el CCT de las Universidades Nacionales, tienen derecho a acceder a la jubilación. En tal sentido, los jubilados y las jubiladas Nodocentes gozan de los beneficios previsionales otorgados para el personal de la Administración Pública Nacional.

5.3 ¿Qué tipo de normativa rige en la UBA en materia previsional?

La Universidad de Buenos Aires no posee ninguna normativa especial sobre este tema. La totalidad de Nodocentes se encuentra alcanzada por lo dispuesto en las Leyes Nacionales que regulan lo establecido en materia previsional. La normativa que rige el sistema previsional argentino son las disposiciones comprendidas en las leyes N° 24.241; 27.160; 27.260 y 27.426 que establecen el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). El mismo dispone la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), que cubrirá las contingencias de vejez, invalidez y muerte y se integrará al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS).

Desde el DNU N° 274/2024, los haberes jubilatorios se actualizan mensualmente de acuerdo con la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), reemplazando la movilidad trimestral anterior.

5.4 ¿Qué debo hacer si he prestado servicios en algún trabajo en relación de dependencia estatal?

Si se trata de un trabajador o trabajadora que se ha desempeñado en la Administración Pública Nacional deberá solicitar al empleador anterior que extienda una Certificación de Servicios debidamente legalizada para ser incorporada a su legajo personal. Con la presentación de esa certificación, se le reconocerán los servicios prestados con anterioridad al ingreso a la Universidad de Buenos Aires, a los efectos de antigüedad, vacaciones y jubilación.

En el caso de haber prestado servicios en una empresa o actividad privada, es importante contar con la Certificación de Servicios para acreditar así sus aportes jubilatorios.

Si el o la Nodocente no contara con la totalidad de los certificados de trabajo de sus empleos anteriores, esto no implicaría un impedimento para la obtención del beneficio jubilatorio.

Contar con la totalidad de los certificados de trabajo agiliza la obtención del beneficio jubilatorio, de todas formas, la ANSES cuenta con la información completa del historial laboral del trabajador o la trabajadora.

5.5 ¿Qué requisitos establece la Ley para acceder a la Jubilación?

La ley dispone los siguientes requisitos:

- Para los hombres, haber cumplido sesenta y cinco (65) años de edad.
- Para las mujeres, haber cumplido sesenta (60) años de edad.
- No obstante lo expuesto, las mujeres podrán optar por continuar su actividad laboral hasta los sesenta y cinco (65) años de edad.
- Tanto para las mujeres como para los hombres, deberán acreditar treinta (30) años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad.

5.6 ¿Cómo funciona el régimen previsional?

Desde el año 2008, luego de la re estatización del sistema previsional y las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), existe un único régimen previsional que se denomina SIPA. Este es de carácter público y se financia a través de un sistema solidario de reparto.

A partir del momento en que el trabajador y la trabajadora comienzan a percibir sus haberes, la Universidad de Buenos Aires – como empleadora– realiza los aportes y las contribuciones patronales correspondientes a la ANSES, por intermedio de la ARCA, que actúa como órgano de contralor del sistema previsional.

Esos aportes posibilitan que quien trabaja goce de derechos y beneficios. Algunos de ellos son: el cobro de las asignaciones familiares, jubilaciones, la posibilidad de cobrar un seguro en caso de quedar sin empleo, una pensión por invalidez, etc. Adicionalmente, permiten que en el futuro cada persona acceda a una jubilación al final de su vida laboral.

5.7 ¿Qué es el CUIL? ¿Qué es el CUIT?

El Código Único de Identificación Laboral (CUIL) es el número que se otorga a toda persona que trabaja, al inicio de su actividad laboral en relación de dependencia, que pertenezca al SIPA y a toda otra persona que gestione alguna prestación o servicio de la Seguridad Social.

El CUIL permite al empleador –en este caso a la Universidad de Buenos Aires– informar a la ANSES los aportes y contribuciones de cada uno de sus agentes. El CUIL es único por persona por lo que, si ya se le asignó uno por un determinado trámite, no deberá volver a gestionar otro, sino que debe informar el que ya posee.

En caso de haber trabajado en forma autónoma y habersele asignado una Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) no es necesario tramitar el CUIL, ya que el número es el mismo.

Los trámites jubilatorios y las consultas de aportes se realizan en la actualidad desde el portal "Mi ANSES", donde las personas trabajadoras pueden verificar sus servicios registrados, iniciar la jubilación o gestionar el Plan de Pago de Deuda Previsional de forma digital.

APUBA cuenta con un servicio gratuito de asesoramiento jurídico en temas previsionales para sus afiliados y afiliadas, que depende de la Secretaría Gremial. Los turnos pueden solicitarse comunicándose telefónicamente al 4807-0152 / 0181 / 0179 int. 29 o por correo electrónico a secretariagremial@apuba.org.ar

Capítulo 6

Higiene y

Seguridad Laboral



Existe un conjunto de normas que establecen las obligaciones y derechos, tanto del empleador como de los trabajadores y trabajadoras, destinadas a garantizar la integridad física y psicológica en el ámbito laboral.

Dicha normativa está comprendida en la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587 y en la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557.

A estas leyes se suman la Ley complementaria N° 27.348 (2017), que establece la actuación de las Comisiones Médicas en caso de accidentes o enfermedades laborales, y las resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), que regulan la prevención y las condiciones seguras de trabajo.

6.1 ¿Qué es una ART?

Una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) es una compañía de seguros habilitada especialmente para brindar cobertura en los aspectos previstos por la Ley de Riesgos del Trabajo.

Esta cobertura comprende, en caso de accidente o enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, rehabilitación, recalcificación laboral, traslados hacia y desde los centros de atención, pago de los días no trabajados e indemnización en caso de incapacidad o muerte.

La ART también tiene la obligación de realizar evaluaciones periódicas de riesgo, capacitaciones preventivas y controles ambientales en los lugares de trabajo, según lo dispuesto por la Resolución SRT 905/15.

Dentro del portal de RRHH, en el perfil personal, se encuentra la opción para imprimir la credencial de la aseguradora.

6.2 ¿A qué se considera accidente de trabajo?

Se considera accidente de trabajo a toda lesión corporal que un trabajador o una trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado.

6.3 ¿Qué es un accidente in itinere?

Es aquel accidente que ocurre en el trayecto directo y habitual entre el domicilio de quien trabaja y el lugar de trabajo, o viceversa. Se considera accidente de trabajo y está cubierto por el sistema.

La Ley complementaria N° 27.348 incorpora además la obligatoriedad de la denuncia inmediata y la intervención de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales como instancia administrativa previa a cualquier reclamo judicial.

6.4 ¿Cuáles son los pasos a seguir ante un accidente de trabajo?

- Efectuar la denuncia ante la ART.
- Realizar la denuncia al empleador en la Oficina de Personal o Recursos Humanos de su dependencia, donde se le otorgará un número de trámite.
- Presentar una denuncia en la comisaría correspondiente al lugar del accidente (en caso de accidente in itinere).

Una vez que la ART otorgue el alta, el trabajador o la trabajadora debe comunicarse con la Dirección de RRHH de su dependencia y requerir su número de alta.

Luego deberá presentarse en la Coordinación de Medicina Laboral (ver 7.5) a fin de justificar el accidente ante la Universidad.

Cabe aclarar que: sin el alta de la Coordinación, el o la Nodocente no podrá reintegrarse a sus tareas habituales.

6.5 ¿Qué es una actividad de riesgo laboral?

Es la actividad laboral que implica una exposición a factores o condiciones que pueden poner en riesgo la salud o la vida del trabajador o la trabajadora.

Las actividades de riesgo deben estar identificadas y registradas por la institución, y la ART tiene la obligación de evaluar periódicamente esos puestos. La Resolución SRT 81/2019 establece las pautas para la identificación de agentes de riesgo y la implementación de planes de mejora.

6.6 ¿Qué es una enfermedad profesional?

Es aquella que se manifiesta como consecuencia directa de la exposición a un agente o contaminante ambiental presente en el trabajo.

El listado oficial de enfermedades profesionales se encuentra actualizado por la Resolución SRT 38/2022. En caso de patologías no incluidas, puede solicitarse su incorporación mediante dictamen médico de la Comisión Médica Central.

6.7 ¿Qué son los elementos de protección personal?

Son los elementos que el trabajador o la trabajadora deben disponer para evitar lesiones o reducirlas en caso de accidente laboral. Por ejemplo: guantes, calzado de seguridad, protectores faciales o auditivos, arneses, máscaras, etc. El empleador tiene la obligación de proveerlos y garantizar su correcto uso.

La capacitación sobre el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP) es obligatoria y debe realizarse al menos una vez al año, conforme a la Resolución SRT 905/15. La negativa a su entrega o la falta de reposición puede ser denunciada ante la ART o la Dirección de Higiene y Seguridad de la UBA.

6.8 ¿Existen Departamentos de Seguridad e Higiene Laboral en la UBA?

La Universidad cuenta con un Departamento de Seguridad e Higiene Laboral, así como también poseen sus propias áreas algunos Institutos y Facultades.

Sede central: Viamonte 430, CABA

Correo electrónico: higieneyseguridad@rec.uba.ar

Se puede acceder a la normativa de aplicación general de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) —leyes, decretos, resoluciones y disposiciones— en su sitio web oficial: www.srt.gob.ar

Capítulo 7

Medicina Laboral



La Coordinación de Medicina Laboral cumple la función de controlar el ausentismo y la salud integral de los trabajadores y trabajadoras de la Universidad. También, preventivamente, ofrece la atención de médicos clínicos para que receten y evalúen estudios de rutina a quienes trabajan en la UBA. Por otra parte, controla las altas de los accidentes de trabajo y valora si corresponde otorgar una incapacidad, conocida con el nombre de "prestación dineraria". Al mismo tiempo brinda controles de enfermedades profesionales, conjuntamente con la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo, demostrables a la ART. Asimismo, realiza acompañamiento simultáneo a quienes tengan una afección de adicciones de cualquier tipo y sus familias, procurando su atención especializada y colaborando con su reinserción laboral.

7.1 ¿En qué casos hacer un pedido médico?

Los pedidos médicos pueden realizarse:

- Por enfermedades propias.
- Por enfermedades de un familiar a cargo.
- Cuando el trabajador o la trabajadora manifieste una dolencia en horas de labor sin que haya transcurrido la mitad de la jornada.

Para la solicitud y justificación del pedido médico, se deberán seguir los pasos indicados por la Dirección General de Recursos Humanos.

7.2 ¿Cómo hacer un pedido médico?

Quien se vea imposibilitado de prestar servicios, por los motivos indicados anteriormente, deberá comunicarse telefónicamente o por correo electrónico con la Oficina de Personal de la repartición donde presta servicios y formalizar el pedido médico.

También podrá hacerlo de forma virtual, a través del portal de Recursos Humanos de la UBA <https://autogestion.rrhh.uba.ar/> (ver 2.6).

En el momento de hacer el pedido médico se le pedirán los siguientes datos:

- Apellido y nombre.
- Horario de trabajo.
- Tipo y número de documento.
- Domicilio en el que se encuentra.
- Número de legajo.
- Breve descripción de la dolencia.

Cualquier familiar o allegado puede realizar el pedido en nombre de la persona enferma, pero no debe olvidar ninguno de los datos mencionados, caso contrario no podrá completar el trámite.

Si el pedido es por familiar enfermo se requerirán, además, el nombre y apellido del enfermo o enferma, el documento de identidad y el parentesco.

Además de hacer el pedido médico ante la Oficina de Personal, se debe informar simultáneamente al área de trabajo –dentro de las dos horas siguientes al horario de entrada– que no se concurrirá a prestar servicios y que ya se ha efectuado el pedido médico correspondiente.

7.3 ¿Cómo atenderse?

Al hacer un pedido médico, el trabajador o la trabajadora deberá atenderse con su médico de cabecera o un profesional del que disponga y solicitarle un certificado con el diagnóstico y tratamiento recomendado. Ese certificado debe indicar los síntomas encontrados y será indispensable para justificar el pedido médico, sin embargo, no necesariamente deberá indicar el tiempo de reposo ya que esto será evaluado por Medicina Laboral.

7.4 ¿Cómo justificarlo?

Los pedidos médicos podrán justificarse:

- Mediante visita domiciliaria.
- En los consultorios médicos periféricos.

Con respecto a la visita domiciliaria, la Universidad decide si es conveniente enviar personal médico a domicilio para verificar y justificar la enfermedad. El control médico podrá ser enviado cualquier día de los que el trabajador o la trabajadora se ausente a su lugar de trabajo.

La visita domiciliaria es para constatar que la persona afectada esté guardando reposo en el domicilio declarado en el pedido y el motivo informado de inasistencia.

El control médico se realizará con criterio de respeto y confidencialidad, en concordancia con los principios de trato digno y resguardo de la intimidad establecidos por la Ley de Derechos del Paciente (N° 26.529).

En ningún caso la visita tiene fines asistenciales. El médico laboral enviado por la Universidad no está autorizado para indicar ningún tipo de tratamiento ni para prescribir medicación.

Si durante el periodo de enfermedad, el trabajador o trabajadora no recibió la visita del médico deberá concurrir a los consultorios médicos periféricos correspondientes según su lugar de desempeño. En esa ocasión deberá presentar el certificado expedido por el médico que lo haya asistido en la dolencia propia o de familiar. Las inasistencias por enfermedad serán justificadas en estos consultorios siempre que exista un pedido médico previo, debidamente solicitado a la Oficina de Personal.

Una vez justificadas las inasistencias por enfermedad, el trabajador o trabajadora deberá presentar dicha justificación en la Oficina de Personal de su repartición.

Para las licencias por largo tratamiento es indispensable tener el alta médica de la Coordinación de Medicina Laboral, previo a la reincorporación a las tareas. En el caso de las licencias de corto tratamiento, se contará con hasta 10 días corridos para hacer la justificación en los consultorios periféricos correspondientes.

7.5 Consultorios de Medicina Laboral

Coordinación de Medicina del Trabajo

Hospital de Clínicas "José de San Martín"

Av. Córdoba 2351, CABA. 1er subsuelo.

Teléfono: 5950-8427/28

Consultorios periféricos de Medicina Laboral⁷

| Consultorio periférico | Reparticiones derivadas |
|-----------------------------------|---|
| Rectorado y Consejo Superior | Rectorado y Consejo Superior Colegio Nacional de Buenos Aires Facultad de Ingeniería Ciclo Básico Común |
| Coordinación General de Deportes | Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo Facultad de Ciencias Exactas y Naturales Coordinación General de Deportes |
| Facultad de Psicología | Facultad de Filosofía y Letras Facultad de Psicología |
| Facultad de Ciencias Veterinarias | Facultad de Agronomía Facultad de Ciencias Veterinarias Escuela de Educación Técnico Profesional en Producción Agropecuaria y Agroalimentaria Instituto de Investigaciones Médicas "Dr. Alfredo Lanari" Instituto de Oncología "Ángel H. Roffo" |

⁷Esta información puede sufrir variaciones, por tanto se debe consultar con la Oficina de Personal de cada repartición antes de asistir a los consultorios.

| | |
|---|--|
| <p>Coordinación de Medicina del Trabajo</p> | <p>Ciclo Básico Común Facultad de Odontología Hospital de Clínicas "José de San Martín" Facultad de Ciencias Sociales Dirección de Obra Social Facultad de Ciencias Económicas Facultad de Ciencias Médicas Instituto de Tisioneumonología "Dr. Raúl Vaccarezza" Facultad de Farmacia y Bioquímica Escuela Superior de Comercio Carlos Pellegrini Facultad de Ingeniería Facultad de Derecho Escuela Secundaria Técnica de Villa Lugano Instituto Libre de Segunda Enseñanza Centro Cultural Ricardo Rojas Colegio Preuniversitario "Dr. Ramón A. Cereijo"</p> |
|---|--|

Capítulo 8

APUBA, nuestro Sindicato





“El modelo sindical argentino es un modelo único, es el más avanzado del mundo y la unidad por rama le dio poder (...) darle derecho a los trabajadores es quitarle derecho al poder económico”.

Nelso Farina⁸

8.1 ¿Qué es un Sindicato?

Es una asociación de trabajadores y trabajadoras de una misma actividad, con reconocimiento legal, que tiene por objetivo fundamental la defensa de los intereses de los afiliados y afiliadas. El funcionamiento de los sindicatos está regulado por la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.

Estas organizaciones tienen la facultad de constituirse libremente y sin autorización previa. El Estado no puede intervenir en la dirección o administración de una asociación de este tipo.

⁸Nelso Farina, Secretario General FATUN (1989-2021), citado en el libro “Soy Nodocente” (2023).

8.2 ¿Cuál es el sindicato que nuclea a los trabajadores y trabajadoras Nodocentes de la UBA?

La Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA) es quien detenta la personería jurídica y gremial. Por ello, es la institución reconocida para representar a las trabajadoras y los trabajadores Nodocentes de la Universidad de Buenos Aires.

La personería gremial, que otorga el Ministerio de Trabajo, es el reconocimiento del Estado a un Sindicato como legal y legítima representación de los trabajadores y las trabajadoras. La entidad que detenta la personería gremial es la única que se encuentra en condiciones legales de representar y firmar acuerdos en su nombre. Este sistema promueve la unidad obrera y el fortalecimiento de su capacidad de negociación colectiva.

La obtención de dicha personería también implica la aprobación del Estatuto de la organización⁹, en el que se establecen: su objeto y finalidades, los requisitos de admisión, los derechos y deberes de afiliados y afiliadas, la estructura orgánica con la cantidad de Secretarías y Prosecretarías, su modo de funcionamiento y el alcance de la representación, entre otras cuestiones.

8.3 ¿Cómo funciona APUBA?

La estructura sindical de APUBA está conformada por una Comisión Directiva renovable cada cuatro años por voto directo de

⁹Estatuto de APUBA -Texto completo en Anexo.

sus afiliados y afiliadas. Esta Comisión incluye a los Secretarios, Secretarías, Prosecretarios, Prosecretarías y Vocales. Junto a la Comisión Directiva funciona una Comisión Revisora de Cuentas, que audita la actuación de dicha Comisión Directiva en los aspectos económicos y administrativos.

Secretarías

- Secretaría General
- Secretaría Adjunta
- Secretaría Política y de Interior
- Secretaría Gremial
- Secretaría de Hacienda y Finanzas
- Secretaría de Acción Social
- Secretaría de Administración y Actas
- Secretaría de Prensa y Difusión
- Secretaría de Organización
- Secretaría de Cultura y Capacitación
- Secretaría Asistencial
- Secretaría de Obra Social
- Secretaría de Recreación y Turismo
- Secretaría de Relaciones Universitarias



Elecciones APUBA

Prosecretarías

- Prosecretaría Política y de Interior
- Prosecretaría Gremial
- Prosecretaría de Hacienda y Finanzas
- Prosecretaría de Acción Social
- Prosecretaría de Administración y Actas
- Prosecretaría de Prensa y Difusión
- Prosecretaría de Organización
- Prosecretaría de Cultura y Capacitación
- Prosecretaría Asistencial
- Prosecretaría de Obra Social
- Prosecretaría de Recreación y Turismo
- Prosecretaría de Relaciones Universitarias
- Prosecretaría de Deportes

Con alcances homólogos a los propios de las Secretarías, aunque sin especificación estatutaria, funcionan también en el Sindicato:

- Secretaría de Derechos Humanos
- Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable
- Secretaría de Juventud
- Subcomisión de Jubilados/as y Pensionados/as

8.4 ¿Dónde está ubicado el Sindicato?

APUBA tiene una sede central institucional, edificio propio, en la que se encuentran sus oficinas y espacios de atención a los afiliados y afiliadas.

Ayacucho 1726, CABA

(054-11) 4807-0152/0181/0179

apuba@apuba.org.ar

www.apuba.org.ar

Actualmente se está trabajando en la remodelación del edificio de la Universidad, situado en Azcuénaga 280, CABA, donde a futuro se mudarán las dependencias del Sindicato.

8.5 ¿Cómo se tramita la afiliación a APUBA?

La afiliación se efectúa mediante un formulario que, una vez completado, se presenta en el área de Administración del Sindicato. Este formulario, y la documentación adjunta, permite que el trabajador o la trabajadora pueda autorizar a la Asociación para generar el descuento correspondiente por recibo de haberes y comenzar a ejercer los derechos de afiliación. El trámite puede hacerse de forma directa en APUBA pero, en general, se canaliza a través de la representación gremial de cada Instituto.

8.6 ¿Cuál es la representación gremial que funciona en cada dependencia?

El órgano primario de representación sindical en cada uno de los Institutos es la Comisión Interna, conformada por Nodocentes que son elegidos mediante elecciones de las que participa la planta trabajadora, independientemente de su afiliación al sindicato. Las Comisiones Internas de las Facultades y Centros Asistenciales duran en su mandato dos años. Sus funciones se vinculan con la atención directa y específica de las problemáticas propias de los trabajadores y trabajadoras que representan.

8.7 Soy Nodocente con afiliación, ¿en qué casos puedo recurrir al Sindicato?

Quienes trabajan como Nodocentes en la UBA pueden recurrir al Sindicato en la búsqueda de defender sus intereses laborales respecto del empleador. En ese sentido la representación gremial tiene la función de procurar las mejores condiciones de trabajo, discutir la normativa que rige la dinámica laboral y participar de la negociación paritaria local del sector.

Más allá de esa responsabilidad primaria, el Sindicato tiene también como objetivo la mejora de la calidad de vida de sus afiliados, afiliadas y familias. Por tanto, se puede acudir a APUBA por múltiples aspectos como: actividades recreativas, capacitación, préstamos, salud, deporte, actividades culturales, turismo, asesoramiento jurídico, etc.

8.8 ¿Cómo se inserta APUBA en el ámbito gremial nacional?



APUBA se integra a nivel nacional en la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN)¹⁰. A su vez, dicha Federación participa de la Confederación General del Trabajo (CGT) junto a los distintos gremios afiliados. Para comprender mejor esta inserción, puede consultarse el siguiente cuadro:

| Confederaciones | Federaciones (segundo grado) | Asociaciones (primer grado) |
|--|---|--|
| Agrupan a todas las Federaciones del país. Ejemplo: CGT | Agrupan asociaciones de primer grado. Ejemplo: FATUN | Sindicatos de base. Ejemplo: APUBA |
| Alcance de representación: Nacional | Alcance de representación: Nacional | Alcance de representación: Local |

¹⁰Dicha Federación funciona desde el 26 de noviembre de 1973, luego de que en un histórico Congreso se acordara la unión de todas las organizaciones que nucleaban a trabajadoras y trabajadores de las Universidades Nacionales.

La FATUN es la entidad de segundo grado que nuclea a las asociaciones gremiales de base representativas de los trabajadores y trabajadoras Nodocentes de cada Universidad Nacional. Es quien defiende sus intereses en las Comisiones Paritarias que definen el salario y las condiciones de trabajo del sector. La estructura de la FATUN consta de:

- Un Congreso Nacional, que se reúne una vez al año y está integrado por congresales representantes de las distintas asociaciones que integran la Federación. La cantidad de Congresales por asociación guarda relación con la cantidad de afiliados y afiliadas a cada una.
- Un Consejo Directivo, integrado por un representante de cada asociación de base.
- Una Mesa Ejecutiva, órgano de gestión de la Federación que está integrada por 11 (once) representantes que son elegidos/as cada cuatro años por el Congreso Nacional de la FATUN.

8.9 Breve historia de la Asociación del Personal Nodocente de la UBA

La historia y el desarrollo institucional de APUBA son lógicamente inescindibles de la historia de nuestra Nación y, particularmente, de los distintos avatares que debió enfrentar la Educación Pública y la Universidad a lo largo de estos años. Esto incluye haber sobrevivido a sangrientas dictaduras, opresivos planes de destrucción neoliberal y sistemáticas dificultades presupuestarias, entre otros escenarios.

Fue la característica particular de sus trabajadores y trabajadoras Nodocentes, con inquietudes y necesidades específicas, la que motivó la acción organizada. A su vez, esta organización permiti-

tió que pudiéramos enfrentar esas duras realidades y alcanzar el grado de desarrollo y la fuerza como actor político que hoy ostentamos en la Universidad más importante de Argentina. Aquí, una breve reseña de esta Historia.

Década del '50, el origen

La historia sindical de los trabajadores y trabajadoras de la UBA se inicia en la década del '50, momento en que la Argentina se asomaba a un nuevo proceso político y social. En 1955, el grupo militar autodenominado "Revolución Libertadora" derrocó al presidente Juan Domingo Perón. Desde ese momento el gobierno dictatorial de facto tuvo como principal objetivo "desperonizar" el país, echando por tierra las distintas conquistas de la clase trabajadora. Para ejercer resistencia y protegerse, la herramienta más importante que tenían a su alcance, por aquellos años, los trabajadores y trabajadoras era la organización. Así en 1958 se creó la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires para representar a los y las Nodocentes.

Los primeros pasos

Las acciones iniciales de la nueva Asociación estuvieron destinadas a la organización. Por un lado, se trabajó en el establecimiento de la personería gremial y el ordenamiento interno del Sindicato, por el otro se luchó — nucleados en la FATUN— por la aprobación del primer Estatuto y Escalafón. Parte de la organización fue, en 1960, la entrega de los primeros carnets para afiliados. El 24 de julio de 1962, luego de reclamos, paros y movilizaciones, fue aprobado el primer Escalafón del Personal Nodocente de Universidades Nacionales. Luego vino la ardua tarea de encasillamiento del personal y de hacer efectiva la partida presupuestaria.

Crecimiento vs. Dictadura

APUBA siguió creciendo, en agosto de 1964 se realizaron las pri-

meras elecciones de Comisión Directiva, resultando como primer Secretario General electo, Mario Miguel. En 1965, fue inscrita en el Registro de Asociaciones Profesionales de Trabajadores, con personería gremial y se aprobó su Estatuto. Ese mismo año se logró comprar un edificio propio en la calle Ayacucho. El espacio fue adquirido gracias a la contribución de sus afiliados y afiliadas que hicieron aportes extraordinarios para lograr el sueño de la casa propia. Pero desde mediados de 1966 una nueva dictadura comandada por Juan Carlos Onganía azotó al país. Su gobierno significó duras acciones en la Universidad y también en APUBA. El 12 de septiembre de 1966 el Sindicato fue intervenido militarmente. Recién en 1969 los trabajadores lo recuperaron y convocaron a elecciones de Comisión Directiva, resultando electo Antonio Martínez como Secretario General —quien lideró el Sindicato durante tres mandatos consecutivos—. APUBA debió pelear férreamente en aquellos años por sostener su exclusividad, en función de la especificidad de la trabajadora y el trabajador universitario, frente a intentos gubernamentales de incluirla en el amplio universo del empleo público.

El golpe más duro...

Luego de la muerte de Perón y con la asunción de María Estela Martínez de Perón, Alberto Ottalagano fue nombrado Rector. Con él llegó la ultraderecha a la UBA y comenzó una violenta depuración del personal. El 5 de noviembre de 1974 estalló una bomba en el Sindicato, colocada en la ventana del frente del edificio. Esta bomba significó no sólo una amenaza, sino la evidencia de las distintas posturas de los sectores gremiales.

Un día después de la explosión de la bomba —usando ese hecho como pretexto— grupos que respondían al gobierno tomaron violentamente el Sindicato: era necesario suprimir la oposición sindical a cualquier costo. La Comisión Directiva fue obligada a renunciar y se nombró una nueva Comisión Directiva funcional a los intereses del gobierno. A partir de ese nombramiento, en las

Facultades e Institutos comenzó a gestarse una incipiente resistencia. Sin embargo, el 24 de marzo 1976, tras un nuevo Golpe de Estado, tomó el poder la dictadura más violenta y cruel de la historia argentina. El "Proceso de Reorganización Nacional" vino a imponer por la fuerza de las armas un nuevo modelo de país: social, cultural y económico. Fueron intervenidos todos los gremios y derogada la Ley de Protección Laboral. Estudiantes, docentes y Nodocentes de la Universidad sufrieron las duras consecuencias del recorte de presupuesto, censura, represión y las más terribles formas del terrorismo de estado. Quienes habían tomado a la fuerza el Sindicato, lo dejaron en manos de los militares. Cesantías, persecuciones y desapariciones fueron una constante para cualquier grupo que intentara sostener las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras. Recién hacia el final de la dictadura, en 1982, APUBA empezó a rearmarse. Finalmente, en 1984 se lograron las ansiadas elecciones y triunfó ampliamente Antonio Martínez, quien había sido expulsado del Sindicato sin terminar su mandato.

Democracia y florecimiento de APUBA

En el momento en que asumió Martínez, la UBA estaba descomponiéndose y con ella debían recuperarse los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, se luchó por la reincorporación de quienes habían sido perseguidos y apartados de sus cargos durante la dictadura y por un nuevo Escalafón. En 1987 se logró la firma de este, aprobado por el Decreto N° 2213 y comenzó la tarea del reencasillamiento. Dos años después, en 1989, se realizaron elecciones de Comisión Directiva resultando electo como Secretario General, Roberto Garuzzo. Con la vuelta de la Democracia, cualquiera fuere el tema a discutir, la acción gremial en APUBA se desarrollaba bajo la modalidad de Plenarios de Delegados y Asambleas numerosas. Esta nueva etapa significó un florecimiento, sin embargo, la bonanza que trajo la democracia duró poco. Hacia 1989 la Universidad ingresó en un periodo

crítico, con ajustes permanentes, congelamiento salarial y muy bajos ingresos. APUBA paralizó la Universidad por semanas en reclamo del aumento salarial, en luchas masivas e históricas. En ese momento se consiguieron paliativos frente a la crisis y una asignación estímulo.

Renovación y nuevas luchas

En 1994, el Frente Unidad Marrón, encabezado por Jorge Anró, ganó las elecciones y encaró un nuevo rumbo para el Sindicato. Si bien los comienzos fueron complejos por la dificultad de aunar opiniones tan diversas, con posterioridad, el grupo se encaminó y permitió un crecimiento notable del gremio. Se enfrentaban a un escenario difícil, de fuerte desfinanciación, con graves problemas en Facultades y Hospitales Universitarios. Pese a ello, en 1998



Masiva movilización de APUBA por reclamos salariales a fines de los '90.

el Frente Unidad Marrón ganó su segunda elección y continuó luchando en una situación de país desfavorable: achicamiento del Estado, recortes presupuestarios, enfrentamientos entre Gobierno y Universidad. APUBA se movilizó y marcó resistencia ante estos hechos, evitando el recorte de salarios y logrando una paritaria general.

De 2002 a la actualidad: una nueva forma de hacer sindicalismo

En 2002 volvió a ganar la Lista Unidad Marrón, pero —a diferencia de las gestiones anteriores— consolidó un nuevo modelo con más participación de las comisiones internas y amplia legitimidad política. El inicio de este período implicó una sucesión de hechos decisivos para la vida de los trabajadores y las trabajadoras Nodocentes. Entre tantos, se puede mencionar la unificación de la “paritaria local”, el notable aumento salarial y la creación de Facultar, en ese entonces Centro de Cultura y Capacitación de APUBA. Cabe destacar que los avances ocurridos en APUBA y en la Universidad como conjunto, tuvieron fundamento en la política de educación ejercida por el Gobierno Nacional. Desde la presidencia de Néstor Kirchner, la Universidad vivió un proceso de crecimiento presupuestario y ponderó su compromiso con la realidad y con las necesidades de los trabajadores y de las trabajadoras. El gran avance decisivo de esta etapa fue, en 2006, la aprobación del primer Convenio Colectivo de Trabajo para Universidades Nacionales, lo que significó un fuerte impulso a la carrera Nodocente, una esperada recomposición salarial y el establecimiento de derechos laborales en todo el país. Por otra parte, se obtuvieron aportes del Estado para mejorar el funcionamiento e infraestructura de los hospitales universitarios.

Además, con el paso de los años, APUBA fue ampliando su participación en distintos ámbitos sindicales y organizaciones internacionales como la Internacional de Servicios Públicos (ISP). Posteriormente, con la creación de la Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) y

ejerciendo las dos primeras presidencias de esta Confederación regional, los Nodocentes de todo el continente adquirieron una mayor visibilidad y posibilitaron el ejercicio concreto de la solidaridad latinoamericana, enfrentando con la fuerza de la unidad las difíciles realidades de la región.

Pueden marcarse otros hitos importantes de estos años, como la participación de los trabajadores y trabajadoras en la conducción de su Obra Social; la emisión ininterrumpida por once temporadas de La Posta TV, primer programa televisivo de un Sindicato Nodocente en Argentina, que en el año 2015 ganó un Martín Fierro de Cable en el rubro "cultural- educativo"; la instauración de la Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria, carrera terciaria de profesionalización de la tarea Nodocente; y en 2018 la Licenciatura en Gestión Universitaria, alcanzada a través de un convenio entre APUBA y la UBA.



Movilización por la Ley de Financiamiento Universitario y en contra del veto presidencial, septiembre 2025.

A partir de 2022, comenzó su mandato como Secretario General Luciano Cagnacci, quien durante la gestión anterior había trabajado fuertemente en la Secretaría Adjunta. Este período se caracteriza por profundizar la inversión en infraestructura edilicia, influyendo en el crecimiento institucional del Sindicato. Así, el proyecto político continúa con las mismas líneas de acción militante de los últimos años, pero con la renovación de nuevos dirigentes que hasta hacía poco se desempeñaban como delegados y delegadas en sus Facultades e Institutos.

APUBA surgió como una idea, se gestó y organizó gracias a los pioneros gremiales, afirmó en el tiempo su estructura y su identidad. Creció notablemente en calidad y en cantidad, de una primera elección, en 1964, con 4000 afiliados, actualmente representa a 14000 trabajadores y trabajadoras Nodocentes. Hoy APUBA, además de la acción exclusivamente gremial, actúa como un Sindicato que lucha por mejorar la calidad de trabajo y de vida de quienes representa.

8.10 La capacitación, una apuesta estratégica

Desde el Sindicato Nodocente, en sus diferentes gestiones, la capacitación ha sido pensada como la mayor herramienta de transformación social. Con esa perspectiva es que se han desarrollado distintas instancias formativas que perduran en el tiempo y hasta dieron lugar a la creación de un Instituto Superior de Educación.

A mediados de 2003, APUBA creó y puso en funcionamiento un Centro de Capacitación, que luego se ha convertido en dicho Instituto Superior, denominado Facultar. En la actualidad, ofrece una amplia gama de oportunidades de formación profesional y de cursos orientados al ámbito asistencial. Sus formaciones se

dirigen a trabajadoras y trabajadores Nodocentes como al público en general que desee desarrollarse en el ámbito de la enfermería, la radiología, laboratorio de análisis clínicos y otras disciplinas de la salud.

Facultar

Viamonte 2518, CABA

(054-11) 4962-1196/4503

facultar@facultar.org.ar

www.facultar.org.ar

También cabe mencionar las iniciativas conjuntas desarrolladas entre el Sindicato y la Universidad de Buenos Aires con el fin de mejorar y profesionalizar la tarea Nodocente. Estas son: el Secundario a Distancia (SAD), la Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria (TAGU), la Licenciatura en Gestión Universitaria (LIGU). Estos títulos poseen reconocimiento en nuestro Convenio Colectivo de Trabajo y dan lugar a la percepción de adicionales remunerativos (ver 3.5). Al día de hoy más de mil Nodocentes se han formado en estas instancias.



Jura de egresados y egresadas TAGU, 2014.

Asimismo, destacar la existencia de la Dirección General de Capacitación de la Universidad, espacio conformado tras arduas gestiones del Sindicato para que desde la propia Universidad se desarrollen talleres y cursos pensados para el sector Nodocente.

8.11 Centro de Prevención y Bienestar Laboral

El Centro de Prevención y Bienestar Laboral es un espacio que busca consolidar una cultura preventiva a través de la sensibilización respecto a problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras. Desde el consumo de alcohol, drogas y otras conductas adictivas y/o psicológicas, como la violencia, o situaciones de estrés laboral, entre otras.

Las problemáticas que las y los Nodocentes acercan a este espacio se abordan con total privacidad y se tratan con un equipo de profesionales capacitados y personal idóneo.

8.12 Canchas deportivas en Veterinarias

En el predio de la Facultad de Ciencias Veterinarias, se encuentran las canchas deportivas de APUBA. Es un espacio que además ofrece comodidades a jugadores y jugadoras con vestuarios femeninos y masculinos.

Allí se desarrollan los campeonatos de fútbol y voley, durante los fines de semana. Cuenta con parrillas y mesas para dar lugar al encuentro luego de los partidos.

8.13 Campo Recreativo Nodocente

En diciembre de 2015 el Consejo Superior de la Universidad aprobó la autorización de uso para APUBA de un espacio en la Ciudad Universitaria destinado a la construcción de un Campo Recreativo para exclusiva utilización de las trabajadoras y trabajadores Nodocentes. La construcción y desarrollo estuvo totalmente a cargo del Sindicato. Este gran logro significó la posibilidad de tener un espacio recreativo propio, para afiliadas, afiliados y sus familias.

El Campo Recreativo Nodocente “Cro. Nelso Farina” en sus 10.000 metros cuadrados, cuenta con cómodas instalaciones, entre las que se destacan: un salón de usos múltiples para recibir a 300 personas; un buffet; pileta de natación semi olímpica; pileta exclusiva para las infancias con juegos acuáticos; canchas de paddle, fútbol tenis y vóley; plaza de juegos; vestuarios —femenino y masculino—; parrillas y mesas; consultorio médico; oficinas de administración y atención; depósito y sala de máquinas.



Campo Recreativo de APUBA “Cro. Nelso Farina” en Ciudad Universitaria.

8.14 Desarrollo integral Nodocente: siempre con vos

La política de gestión sindical de APUBA siempre ha sido acompañar las etapas y el crecimiento de cada Nodocente, no solo en el aspecto laboral sino también en su integralidad como persona y la de su familia.

Es así como se ofrecen subsidios por nacimiento; ayuda escolar para hijos e hijas en etapa primaria y secundaria; clases particulares para los estudios de dichos hijos; talleres y actividades culturales, musicales y recreativas para todas las edades; acompañamiento en trámites de Obra Social; campañas de salud, de vacunación y detección de enfermedades; servicios de turismo; actividades para jubiladas y jubilados; opciones deportivas variadas; red de emprendimientos Nodocentes; entre tantos otros beneficios.

Esas acciones concretas se transforman a lo largo del tiempo y se van adecuando a las nuevas realidades sociales. Por todo esto, la afiliación a APUBA es fundamental: tanto para fortalecer la dinámica sindical y colectiva, como para que cada trabajador y trabajadora pueda gozar de las mayores ventajas de ser parte de este grupo.

Capítulo 9

Pero entonces, ¿qué es ser Nodocente?



Un afiche de 2015 de APUBA, haciendo referencia a una posible definición de diccionario expresa: “Nodocente: dicese de la identidad de la trabajadora y el trabajador universitario que con su esfuerzo, dedicación y compromiso sostiene cotidianamente el funcionamiento de la Universidad Pública. El Nodocente está consolidado como un actor político fundamental para la vida institucional de las Universidades Nacionales”.

Esa definición no es casual, desde ese año en la UBA, y por Resolución N° 3318 del Consejo Superior, se aprobó el uso del término Nodocente, todo junto y con mayúscula. En su texto se considera que “resulta propicio adoptar una denominación positiva que refiera como nombre propio a las trabajadoras y trabajadores de esta Universidad”.

El término “Nodocente” resuelve la cuestión de nuestra definición y nos da un nombre. Reemplaza la expresión “no docente”, discutida por su connotación negativa, y se imprime como una identidad. Desde ese momento dejamos de definirnos por ser todo lo que no es docente y pasamos a tener un nombre propio.

Así y todo, ¿cuál es el alcance de este universo?

9.1 La tarea imprescindible

Como trabajadores y trabajadoras de las Universidades Nacionales, y en este caso puntual de la Universidad de Buenos Aires, nuestras tareas son tan amplias como imprescindibles.

El nuestro es un rol “motor”, que aceita y permite el funcionamiento de cada Facultad e Instituto —desde lo más simple a lo más complejo—, que determina la gestión cotidiana y la toma de decisiones en ella, y que se entrelaza constantemente con otros roles como los docentes y de investigación.

La heterogeneidad del Universo Nodocente es la principal característica y a la vez lo que hace compleja su definición (pero no imposible). En muchos casos no se es sólo Nodocente, pero este estamento es el que da permanencia en los cargos, estabilidad y desarrollo dentro de la propia Universidad. Si evaluamos la antigüedad de muchas y muchos Nodocentes, vemos que por lo general es un trabajo que realizan durante toda su vida laboral, o la mayoría, encontrando en la UBA un espacio que da contención, posibilidades de crecimiento e identidad.

9.2 Incumbencias

Mucho tiempo fuimos nombrados por la negativa porque hacer un mapa de las incumbencias del sector Nodocente resulta ser una tarea infinita. Cada día surgen actividades nuevas que convocan al sector. El orgullo y la pertenencia nos llevan a la necesidad de hacer una enumeración que seguro es inacabada pero que puede dar dimensión de la amplitud a la que nos referimos.



Son de incumbencia Nodocente las actividades realizadas dentro del ámbito asistencial que incluyen: la atención médica y la enfermería, las especialidades técnicas, de laboratorio y el manejo de instrumental o de equipos de alta tecnología en imágenes, entre otros. También lo son: la cocina, la ropería, el suministro de materiales, el control de historias clínicas o el mantenimiento y la limpieza. Todo, absolutamente todo, el funcionamiento de los Hospitales e Institutos asistenciales de la Universidad lo realiza este sector.

También nos desarrollamos en las Facultades y Escuelas, en los ámbitos de investigación o de extensión académica, en los centros culturales, museos y espacios recreativos. Son Nodocentes quienes trabajan en las áreas de sistemas o tecnología, en las asesorías jurídicas, quienes desarrollan actividades técnicas diversas en manejo de audio, iluminación, electricidad o carpintería. Nodocentes con conocimiento profundo de su tarea o formación en oficios, tecnicaturas, profesionalización de grado y posgrado, que aplican su saber en la labor cotidiana, en las áreas de prensa y comunicación, de pedagogía, de educación a distancia o de talleres de aprendizaje.



Además, son Nodocentes quienes se encargan del desarrollo de las áreas administrativas. Desde la administración de los recursos presupuestarios y los recursos humanos, hasta la gestión y manejo de los miles y miles de alumnos y alumnas que estudian en la Universidad. Son Nodocentes quienes realizan tareas contables financieras y de tesorería. Son Nodocentes quienes trabajan en el sistema de ingreso de estudiantes, también quienes se encargan de cada etapa del circuito para que un título de la UBA llegue a manos de graduados. Son Nodocentes quienes hacen el acompañamiento de las diversas instancias de la vida estudiantil en las aulas y fuera de ellas.

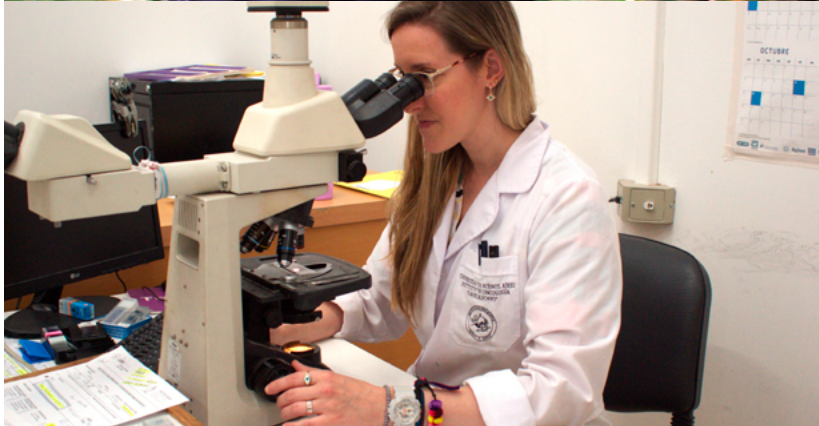
Son Nodocentes quienes se dedican a la atención, desarrollo y cuidado de espacios deportivos o lugares de atención comunitaria; también aquellos y aquellas que dedican su trabajo al cuidado de animales en granjas o laboratorios.

Son Nodocentes quienes se encargan de la limpieza, de la seguridad, del cuidado y el orden de los Institutos, quienes garantizan la convivencia de miles de ciudadanos y ciudadanas que transitan por este mundo llamado UBA.

Son Nodocentes quienes crecen en su tarea, por su experiencia, creatividad y formación — indudablemente por su desempeño— y alcanzan puestos de jefatura o dirección. Son Nodocentes quienes proponen, discuten, organizan y coordinan pequeños y grandes procedimientos de la Universidad.

Y también somos quienes prendemos y apagamos las luces, quienes abrimos y cerramos las puertas de la inmensa cantidad de edificios que conforman la Universidad; este gigante, emblema, dedicado a la educación universitaria, a la investigación, a la extensión y a la atención en salud de nuestro país.

Son y somos —con tareas con las que cada uno y cada una se identifica más que otras— este cuerpo enorme y diverso que, a pesar de sus diferencias, se une en un objetivo común: hacer que la Universidad sea posible y funcione.



9.3 La gestión Nodocente

La gestión, en su sentido más amplio, se refiere a las acciones y procesos coordinados para desarrollar, dirigir y controlar una organización. Tanto una empresa, un proyecto o incluso un aspecto personal, con el objetivo principal de alcanzar metas específicas. Gestionar implica planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles para lograr resultados eficientes y efectivos.

En este punto, y más allá de la enumeración, es donde queda claro que las y los trabajadores Nodocentes somos aquellos grandes gestores de la Universidad Pública. Desarrolladores desde lo pequeño a lo más grande; de logros visibles hasta gestos imperceptibles pero indispensables.

9.4 Nodocencia y sindicalización, caminos inescindibles

La fecha de la creación de la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN) se da en referencia al histórico congreso del 26 de noviembre del año 1973 en la localidad de Horco Molle, Provincia de Tucumán. En él se acordó la unión de las dos organizaciones que hasta ese entonces nucleaban a las y los Nodocentes, una por la Provincia de Buenos Aires y otra por el resto del país. Desde esa fecha y hasta la actualidad continúa la unidad de la Federación.

Ese es el motivo por el cual el 26 de noviembre festejamos nuestro día, pero también honramos la actitud militante para lograr el consenso y la vocación de servicio de quienes marcaron el rumbo definitivo del sector.



Por tanto, y así lo muestra el devenir de la historia¹¹, es clave resaltar cuán vinculada está la Nodocencia a la participación activa en la vida sindical.

Los derechos adquiridos siempre resultaron a partir de la unidad del sector y esta fortaleza llevó al Sindicato y su Federación a conseguir beneficios concretos. Además de ser el suelo firme para expresar la posición frente a las diversas coyunturas tanto internas en la Universidad como respecto a la situación política nacional.

9.5 Somos Nodocentes

Hay un paso en la vida del trabajador y la trabajadora Nodocente que es dejar de ser empleado para pasar a tener sentido de pertenencia y, como llamamos en el territorio, ponerse la camiseta. Los Nodocentes somos mucho más que empleados y empleadas; somos parte integral e indispensable de la Comunidad Universitaria.

Nuestro compromiso con los valores de la Educación Pública nos convierten en grandes defensores de la Universidad y en promotores de su misión social. Somos quienes, de diferentes maneras —como con este libro— transmitimos la cultura institucional a las nuevas generaciones y quienes velamos por el bienestar de todas y todos los miembros de la Comunidad Universitaria. A su vez somos quienes entendemos la agremiación como instrumento de lucha colectiva y como herramienta de transformación de las realidades laborales.

¹¹Concepto desarrollado en el libro “Soy Nodocente”. FATUN, Argentina, 2023.

Capítulo 10

**Tras la huella
Nodocente
de la UBA**



Como personas que habitamos, transitamos e influimos en nuestro entorno dejamos huella. Esa marca, especial y también única, refiere al impacto que nuestras acciones, decisiones y presencia tienen en la sociedad y en las generaciones futuras. Dejar huella implica influir en las normas, valores, instituciones y estructuras sociales, ya sea de manera positiva o negativa.

Las y los Nodocentes, como uno de los cuatro actores que se desempeñan en el mundo universitario, hacemos eso constantemente, con o sin intención. Con una estrategia pensada o simplemente en el transcurrir de los días y el trabajo. A diferencia de los otros actores: docentes, estudiantes y graduados, las y los Nodocentes pasamos gran parte de nuestra vida en los mismos espacios y eso acrecienta la profundidad de la marca.

En términos más concretos, dejar una huella significa: contribuir a transformar las estructuras existentes, transmitir valores y conocimientos, influir en los vínculos, dejar un legado y, sin dudas, transformar el entorno. Por eso resulta central comprender que todas nuestras acciones laborales y relacionales, por pequeñas que parezcan, tienen un impacto en la Universidad. Ese es el punto en que nuestro accionar también contiene una gran responsabilidad.

10.1 ¿Por qué La Brújula se une a las publicaciones del Instituto de Investigación en Educación Superior (IIES)?

Existen publicaciones de interés que estudian la vida Nodocente, algunas lo hacen desde su historia política, otras desde el análisis de sus incumbencias, sus luchas y derechos laborales adquiridos. También están las que se focalizan en su agremiación sindical, nacional e internacional, o las que desmenuzan las normativas que rigen al sector.

En ese sentido puede consultarse la bibliografía utilizada para armar este libro como sugerencias de lectura imprescindible orientadas a comprender la realidad del sector.

Sin embargo, a diferencia de las publicaciones mencionadas, La Brújula se propone como un manual de acceso a la Universidad hecho desde la base. Esa herramienta que permite la navegación en un amplio mar, pensada por quienes surcan a diario y desde hace años estas aguas.

Dichas personas, las y los Nodocentes, como lo demuestra este libro, hemos ocupado a lo largo de la historia un rol crucial en la vida universitaria. Ese rol y esa permanencia activa es la que nos convierte en objeto de estudio e investigación. Y por tanto en foco de atención y publicación del IIES.

10.2 Nodocentes como agentes de transformación de la Universidad

Los trabajadores y trabajadoras Nodocentes somos el motor que impulsa la Universidad Pública. Desde la administración y la gestión, hasta el mantenimiento y los servicios, la labor diaria es esencial para el funcionamiento de la institución. Somos el engranaje que permite que la maquinaria universitaria avance, pero a su vez construimos y avanzamos junto a la Universidad. Nuestro accionar garantiza que estudiantes, docentes, investigadoras e investigadores puedan desarrollar sus actividades en un entorno propicio y, en ese andar, fortalecemos nuestro propio crecimiento como parte de la Comunidad Universitaria.

Más allá de las tareas cotidianas, las y los Nodocentes nos consolidamos como actores clave en la gestión y las decisiones que definen los procesos y las épocas de la Universidad. La experiencia adquirida y el conocimiento de la institución nos permiten

aportar una perspectiva valiosa en la planificación estratégica y la implementación de políticas. A lo largo del tiempo nos convertimos en referentes de consulta y participamos activamente en la construcción del futuro de la Universidad.

Además, a través de las representaciones gremiales y la participación en puestos de jefatura y dirección, llevamos la voz de la experiencia a los espacios más altos de toma de decisiones. No somos simples ejecutores de directivas, sino que aportamos conocimiento de la realidad cotidiana para mejorar procesos, proponer soluciones innovadoras y asegurar que las políticas institucionales respondan a las necesidades reales de la comunidad. Esta participación activa eleva el rol Nodocente, convirtiéndonos en agentes de cambio que modelan la vida de la educación superior.

10.3 Dejar huella: evidencia, legado, identidad

Las generaciones de Nodocentes de la UBA han dejado, y lo seguimos haciendo, una huella profunda que va más allá de la tarea laboral. El accionar cotidiano y la participación política han moldeado la identidad de la institución, generando un legado de compromiso y militancia.

Protagonistas de momentos cruciales de la historia argentina y de la UBA, hemos defendido principios fundamentales como la autonomía universitaria, la educación pública y la inclusión social. Este legado se ha transmitido de generación en generación, cimentando una cultura de trabajo y de defensa de los derechos que define a la UBA en su conjunto.

Las y los Nodocentes, como actores políticos de la UBA, entrelazamos nuestra esencia con la vida misma de la Universidad y nuestro accionar cotidiano se convierte en un hilo conductor que une generaciones, historias y luchas.

El legado del sector es la identidad misma de la Universidad. Es la memoria colectiva de quienes han dedicado su vida a construir una universidad pública, gratuita y de calidad. Testimonio vivo de que la transformación social se construye a diario, con el esfuerzo y la convicción de quienes creemos en el poder de la educación como herramienta de cambio.

Fuentes consultadas

- "APUBA 1958/2008, una historia", Pablo Pozzi, Federico Estévez etc., Editorial EUDEBA, Argentina, 2010.
- "DOSUBA, 45 años haciendo Obra Social", Gabriela Bressan Camps, Carolina Prieto, Argentina, 2012.
- "Soy Nodocente", Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales, Argentina, 2023.
- Cartilla Informativa de Medicina Laboral, Secretaría de Hacienda y Administración.
- Decreto Ley N° 366/06, Convenio Colectivo de Trabajo.
- Ley N° 24.241/93. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP)
- Ley N° 26.425/08. Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)
- Reglamento de Afiliaciones de DOSUBA y Disposiciones modificatorias.
- Reglamento de Prestaciones DOSUBA y Disposiciones modificatorias.

- Resolución (CS) N° 1309/94, Estatuto para el Personal Nodocente.
- Resolución (CS) N° 3610/11, Acuerdo Paritario sobre Licencias por Maternidad y Paternidad.
- Resolución (CS) N° 4043/15, Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual.
- Resolución N° 5405/12, Reglamento de Concursos para el Personal Nodocente de la Universidad de Buenos Aires.
- Resolución N° 1615/17, Licencia por Violencia de Género.
- www.apuba.org.ar
- www.facultar.org.ar
- www.fatun.org.ar
- www.uba.ar

Anexo

- [Convenio Colectivo de Trabajo para el sector nodocente de Universidades Nacionales - Decreto 366/06](#)
- [Estatuto para el Personal Nodocente. Resolución \(CS\) 1309/94](#)
- [Estatuto de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires](#)



.UBA
Universidad de
Buenos Aires

ISBN 978-950-29-2091-7



9 789502 920917