

Legislación Nacional

var disURL = '1284192/1286068/1794601/de_366_2006.htm' ;document.write("");]]> DECRETO 366/2006

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Empleo público Educación UNIVERSIDADES Convención Colectiva de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales. Homologación del 31/03/2006; publ. 05/04/2006 Visto el expte. 948.013/93 del registro del entonces Ministerio de Trabajo Y Seguridad Social, las leyes 11672 (t.o. 2005) Complementaria Permanente de Presupuesto, 24447 y 24938, el decreto 1007 de fecha 7 de julio de 1995, y Considerando: Que por imperio de los arts. 22 y 23 de la ley 24938 se creó el Programa de Reforma y Reestructuración Laboral en el ámbito de las universidades nacionales. Que las modalidades y condiciones de dicho Programa de Reforma y Reestructuración Laboral deben ser acordadas mediante negociaciones colectivas, tal como lo impone la normativa nacional vigente, en un todo de acuerdo con las disposiciones resultantes del convenio 154 de fomento de la Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificado mediante ley 23544. Que de conformidad con lo dispuesto en el art. 119 de la ley 11672 (t.o. 2005) Complementaria Permanente de Presupuesto, "El dictado del acto administrativo que ponga en vigencia los acuerdos a los que se arribe en las respectivas Comisiones Negociadoras estará condicionado al cumplimiento de las pautas y mecanismos que contemplen la revisión de los regímenes de obligaciones docentes, de antigüedad y de incompatibilidades en el caso del personal docente y la mayor productividad, capacitación y contracción a las tareas en el caso del personal no docente" de las Universidades. Que a fojas 593/630 del expediente citado en el Visto, obra el texto ordenado del convenio colectivo de trabajo para el sector no docente de las instituciones universitarias nacionales celebrado entre el Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (Fatun), que prevé, los derechos y obligaciones de las partes, fija las condiciones para el ingreso y egreso, el régimen de concursos, tiempo de trabajo, pautas de salud e higiene, capacitación, evaluación de desempeño y régimen disciplinario. Que las representaciones invocadas por las partes celebrantes han sido fehacientemente acreditadas, habiéndose integrado la Comisión Negociadora de conformidad con lo dispuesto por el art. 2 del decreto 1007/1995. Que se ha otorgado al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación la intervención que prevé el art. 22 de la ley 24938. Que en consecuencia corresponde homologar el acuerdo obrante a fojas 593/630 del expediente citado en el Visto, cuya copia autenticada se incorpora como anexo del presente decreto. Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha tomado la intervención que le compete. Que el presente acto se dicta en función de las atribuciones conferidas por el art. 99, inc. 1, de la Constitución Nacional y el decreto 1007 de fecha 7 de julio de 1995. Por ello, **El presidente de la Nación Argentina decreta:** Art. 1.- Homologase el convenio colectivo de trabajo para el sector no docente de las instituciones universitarias nacionales, celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (Fatun), sector gremial que representa al personal no docente de las instituciones universitarias nacionales, de fecha 16 de junio de 2005, cuya copia autenticada se incorpora como anexo del presente decreto. Art. 2.- Comuníquese, etc. Kirchner - Filmus - Tomada **Anexo CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR NO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS NACIONALES TÍTULO 1: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA Art. 1.?** La Fatun, con personería gremial 1394/74, con domicilio en Medrano 843, 1 piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante la parte trabajadora; y las instituciones universitarias nacionales, las que oportunamente unificaron su personería como parte empleadora, constituyendo domicilio a estos efectos en Pacheco de Melo 2084, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante la empleadora, convienen en celebrar el presente convenio colectivo, de acuerdo a las leyes 24185, 24447 y 24521, decreto reglamentario 1007/1995 y acuerdo plenario del Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N.) 182/1995 y estatuto de Fatun. Ambas partes acreditan su personería con la documentación que se adjunta. **ACTIVIDAD Y TRABAJADORES A QUE SE REFIERE Art. 2.?** La presente convención colectiva de trabajo comprende a todos los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes. **ÁMBITO DE APLICACIÓN Art. 3.?** El presente convenio será de aplicación en todo territorio donde las instituciones universitarias nacionales tengan actividades de cualquier tipo que sea, con las limitaciones sobre extraterritorialidad que impongan las normas de derecho laboral argentino. **PERÍODO DE VIGENCIA Art. 4.?** El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de dos años, a contar desde el día siguiente a la publicación del decreto que lo homologue. Las condiciones generales de trabajo y económicas establecidas en esta convención colectiva regirán a partir del momento acordado por las partes en cada caso. Las condiciones económicas podrán ser revisadas a pedido de cualquiera de las partes, para analizar circunstancias sobrevinientes que consideren relevantes, y especialmente cuando corresponda en virtud de lo establecido por el art. 13 del decreto 1007/1995 o por el plan plurianual del Programa de Reforma y Reestructuración Laboral oportunamente acordado, en caso de haberse asignado nuevos fondos a ese Programa u otro similar que en adelante se otorgue. **Art. 5.?** Las partes acuerdan comenzar a negociar la nueva

convención colectiva o su renovación por lo menos tres meses antes de la fecha de finalización de su vigencia. Si en ese lapso no se llegara a un acuerdo, la convención permanecerá vigente, salvo disposición de carácter general en contrario, o que se den las circunstancias previstas en el artículo anterior para su renegociación, lo que en ningún caso habilitará la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando reservada la calidad de empleo público autorregulado, en virtud de la capacidad de las instituciones universitarias sobre la administración de su régimen del personal, consagrado por la Ley de Educación Superior. Al respecto las partes se obligan a negociar de buena fe, concurriendo a las reuniones y audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente y aportando los elementos para una discusión fundada, todo ello para alcanzar un acuerdo justo, con resguardo de los mecanismos propios de adopción de las decisiones regidos por el acuerdo plenario del C.I.N. 182/1995 y el Estatuto de Fatun.

TÍTULO 2: PRINCIPIOS GENERALES

Art. 6.º Fines compartidos: Constituye objeto esencial en el accionar de las partes realizar las acciones tendientes a brindar el más eficaz servicio en lo que a la actividad no docente corresponde. En este sentido y ante la necesidad de adecuarse a los cambios que se vienen produciendo en las instituciones universitarias nacionales, las partes manifiestan su convicción de acordar y consensuar la implementación de acciones coherentes para encontrar soluciones técnicas y profesionales acordes. Convienen organizar las actividades de acuerdo a las nuevas tecnologías, técnicas y equipamientos, que permitan hacer más productivas las tareas y funciones del personal no docente, utilizando la capacitación, los conocimientos y las habilidades de cada uno y del conjunto de los trabajadores no docentes, los que a su vez se prestarán a la capacitación en su actividad actual o la que potencialmente resulte de sus nuevas habilidades, para el mejor aprovechamiento de las nuevas formas de relación laboral acordadas, y con especial atención a los objetivos institucionales.

Art. 7.º Prohibición de discriminación y deber de igualdad de trato: Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, políticos, gremiales o de edad. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

Art. 8.º Facultad de dirección: Quien tenga personal a cargo tiene facultades para organizar técnicamente el trabajo de los agentes bajo su responsabilidad, lo que incluye la facultad de dirección, que deberá ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los objetivos de la dependencia, y tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador.

Art. 9.º Para mantener el buen funcionamiento de las instituciones universitarias nacionales y la armonía de las relaciones laborales entre las partes, la empleadora reconoce a la parte sindical signataria, en todos sus niveles orgánicos, tanto a nivel general como de sus organizaciones adheridas, como legítima representante de los trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente y en el marco de esta negociación, asegurando la mejor convergencia posible de los puntos de vista e intereses de las partes. Las instituciones universitarias se comprometen a mantener informadas a las organizaciones representantes de los trabajadores de aquellas medidas o decisiones que por su particular importancia afecten sustancialmente los intereses de éstos, procurando consensuarlas; a su vez los representantes de los trabajadores se comprometen a transmitir esta información a sus representados, de manera oportuna y veraz.

Art. 10.º Régimen de publicidad: Toda modificación al régimen de la relación de empleo o del horario que se aplique individualmente al personal no docente deberá ser notificado en forma escrita y fehaciente, con copia al destinatario. En caso de modificaciones de carácter general serán notificadas a través de los medios suficientemente idóneos que la institución universitaria determine. El sindicato podrá utilizar las carteleras o cualquier otro medio de comunicación colectiva, acordados con el empleador.

Art. 11.º Del trabajador: El personal no docente permanente de las instituciones universitarias nacionales tendrá los siguientes derechos: a) Estabilidad. b) Retribución por sus servicios. c) Igualdad de oportunidades en la carrera. d) Capacitación permanente. e) Libre afiliación y negociación colectiva. f) Licencias, justificaciones y franquicias. g) Renuncia. h) Jubilación o retiro. i) Condiciones adecuadas que aseguren la higiene y seguridad en el trabajo. j) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la recomendación 163 de la O.I.T. k) Asistencia Social para sí y su familia, de acuerdo a la legislación vigente. l) Compensaciones e indemnizaciones. m) Interposición de recursos. n) Participación por intermedio de las organizaciones gremiales, de acuerdo al presente convenio. La presente enumeración no es taxativa, y se enuncia sin perjuicio de los acuerdos paritarios locales.

Art. 12.º Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios particulares, todos los agentes tienen los siguientes deberes: a. Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia y eficacia, capacitándose para ello y de acuerdo a las condiciones y modalidades que resultan del presente convenio. b. Observar una actitud ética acorde con su calidad de empleado universitario y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal. c. Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo. d. Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente. e. Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente. f. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio o con motivo del

ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.g. Llevar a conocimiento de sus superiores todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la institución universitaria, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a su superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a las autoridades de la institución universitaria o denunciarlo al órgano judicial competente.h. Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, teniendo obligación de prestar declaración sólo cuando se lo requiera en calidad de testigo.i. Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.j. Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de treinta días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.k. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.l. Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de la institución universitaria y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.m. Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo lo preceptuado en el inc. g.n. Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.o. Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores en los casos que así se disponga.**Art. 13.?** Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios particulares, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la institución universitaria a la que pertenezca o que fueran sus proveedores o contratistas.c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la institución universitaria.d) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.e) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole, con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.f) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la institución universitaria a la que pertenezca.g) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.h) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio universitario.**Art. 14.?** Del empleador: Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de otras cláusulas del presente convenio y de los convenios particulares, son obligaciones del empleador:a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente convenio.b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este convenio colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo así como aquellos en los que actúe como agente de retención.e) Entregar al trabajador, al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos recibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social.f) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridades competentes.g) Garantizar la dignidad del trabajador en el ámbito laboral así como la no arbitrariedad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la institución universitaria.h) Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.i) Garantizar la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato.j) Informar mensualmente a los organismos sindicales signatarios, en forma fehaciente, las alteraciones en la situación de revista que se operen respecto de su padrón de afiliados, y que incidan en sus derechos y obligaciones sindicales.**Art. 15.?** Principios generales: Las partes acuerdan como criterio y principio básico de interpretación, al que deberán ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido dentro del presente convenio colectivo de trabajo, el de alcanzar resultados en un ámbito laboral que permita la evolución y el desarrollo personal del trabajador, bajo justas y adecuadas condiciones de trabajo y digna remuneración. En todos los casos se preservará la dignidad del trabajador, por lo que las funciones y tareas que se mencionan en el presente convenio colectivo de trabajo deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad y colaboración, que aseguren continuidad, seguridad, calidad y eficiencia en el servicio público que prestan las instituciones universitarias nacionales.La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte una disminución salarial o un ejercicio irrazonable de esta facultad, o cause un perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, ni responda a formas ocultas o indirectas de sanción.El empleador deberá capacitar al

personal para que haga uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada, ya sea en forma accesorio, complementaria o afín.**Art. 16.**? Se crea la Comisión de Categorías Profesionales, Plantas Normativas y Estructura Salarial integrada por tres (3) representantes de cada una de las partes signatarias del presente convenio y que tiene como misiones y funciones:a. Analizar y adecuar las situaciones de revista y las funciones efectivamente desempeñadas, en el marco del régimen escalafonario vigente.b. Proponer un Sistema Universitario Nacional de Categorías (S.U.N.C.) que identifique el tipo de labor de cada categoría profesional y una estructura salarial compatible con los acuerdos alcanzados.**Art. 17.**? En el marco de los principios generales precedentemente expuestos, todo trabajador no docente podrá desempeñar cualquier tarea en igual o mayor categoría que la que detente, preservando la jerarquía obtenida. En el supuesto de que por razones debidamente fundadas fuere necesario para la mejor marcha de la institución, el cambio de tareas sólo podrá ser ordenado de acreditarse un proceso de capacitación direccionada o práctica laboral atinente a la nueva tarea a desempeñar. En los casos que la aplicación de este principio de por resultado el ejercicio de una función que cuente con una remuneración mayor de la que tenía en el puesto anterior, recibirá un suplemento salarial acorde a esta diferencia y cambio de responsabilidad por el lapso que desempeñe tal función y sin que ello sienta precedente. Si el plazo de permanencia en la nueva función excediera el año y el cargo estuviese vacante, deberán ponerse en marcha los mecanismos previstos en el capítulo de concursos.**Art. 18.**? Los agentes que se vean afectados por medidas de reestructuración que supriman dependencias, o eliminen o cambien las funciones asignadas a alguna de ellas, provocando la eliminación de cargos, serán reubicados en otra función acorde con los conocimientos adquiridos y la jerarquía obtenida, en las condiciones reglamentarias que se establezcan al tiempo de resolverse la reestructuración. Para ello se tomará en cuenta la ocupación de cargos vacantes así como acciones de reconversión laboral que favorezcan su reinserción.**Art. 19.**? Las dependencias suprimidas y los cargos o funciones eliminados no podrán ser creados nuevamente, ni con la misma denominación ni con otra distinta por un plazo de dos años a partir de la fecha de su supresión.En ningún caso los cargos o funciones eliminados podrán ser cumplidos por personal contratado, ni por otro de planta subrogado.**Art. 20.**? El cambio de tareas se sujetará a la reglamentación que se acuerde en cada paritaria particular, y en función de las necesidades de cada institución universitaria, respetando los principios precedentemente enunciados. En atención a la preservación del empleo se establecerá una red de intercambio de requerimientos laborales, a fin de facilitar desempeños temporarios o permanentes en distintas instituciones universitarias nacionales. La implementación de este sistema se acordará en las paritarias particulares, y en cada caso de traslado se deberá contar con la opinión favorable de ambas instituciones universitarias nacionales y del trabajador.**TÍTULO 3: CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO Art. 21.**? Para ingresar como trabajador de una institución universitaria nacional se requieren las condiciones de conducta e idoneidad para el cargo de que se trate, lo que se acreditará a través de los mecanismos que se establezcan, cumplir satisfactoriamente con el examen de aptitud psicofísica correspondiente y no estar incurso en alguna de las circunstancias que se detallan a continuación:a) Haber sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.b) Haber sido condenado por delito en perjuicio de cualquier institución universitaria nacional o de la Administración pública nacional, provincial o municipal.c) Estar inhabilitado para el ejercicio de cargos público.d) Haber sido sancionado con exoneración o cesantía en cualquier institución universitaria nacional o en la Administración pública nacional, provincial o municipal.e) Haber incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el art. 36 de la Constitución Nacional y el tít. X del Código Penal , aún cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.**Art. 22.**? La relación de empleo del agente con la institución universitaria concluye por las siguientes causas:a) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.b) Jubilación ordinaria o por invalidez.c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.d) Retiro voluntario, en los casos que excepcionalmente se establezca.e) Fallecimiento.f) Por vencimiento del plazo previsto en el inc. b) del art. 109 , o ejercicio de la opción otorgada por su inc. c).g) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal no permanente.**Art. 23.**? La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia.**TÍTULO 4: RÉGIMEN DE CONCURSOS Art. 24.**? El presente título regula las pautas generales de los procedimientos de selección de personal no docente para la cobertura de puestos de trabajo, tanto para el ingreso como para la promoción. La reglamentación respectiva se acordará en el ámbito de las paritarias particulares.**Art. 25.**? Los llamados a concurso serán dispuestos por resolución de la autoridad facultada para efectuar designaciones, estableciéndose en el mismo acto quienes se desempeñarán como jurados.**Art. 26.**? Clases de concursos: Los concursos podrán ser cerrados o abiertos. Los concursos cerrados serán a su vez internos o generales, según participen el personal de planta permanente de la dependencia solamente o el de toda la institución universitaria, cualquiera fuera la dependencia. Será concurso abierto aquel en el que puede participar cualquier persona que reúna los requisitos para el puesto de trabajo a cubrir.**Art. 27.**? El llamado a concurso se publicará en todas las dependencias de la institución universitaria con una antelación mínima de quince (15) días hábiles a la fecha de apertura de la inscripción; en el caso

de que sea abierto o general se deberá contar con la máxima difusión posible, mediante la utilización de medios masivos de comunicación apropiado al lugar de asiento de la institución universitaria, lo que incluirá al menos un diario local. Tratándose de concursos internos, deberá utilizarse avisos, murales, carteles y los transparentes habilitados a tal electo. La inscripción se recibirá durante cinco (5) días hábiles.**Art. 28.º** En los llamados a concurso deberá especificarse como mínimo lo siguiente:a) Clase de concurso, dependencia y jerarquía del cargo a cubrir.b) Cantidad de cargos a cubrir, horario previsto, remuneración, y bonificaciones especiales que correspondieren al cargo, si existieran.c) Requisitos, condiciones generales y particulares exigibles para cubrir el cargo, con indicación del lugar donde se podrá obtener mayor información.d) Lugar, fecha de apertura y cierre de inscripción y entrega de los antecedentes.e) Lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la prueba de oposición, la que deberá tomarse al menos tres (3) días después del cierre de la inscripción.f) Temario general.g) Nombre de los integrantes del jurado.Cada institución universitaria determinará cuáles aspectos deberán ser incluidos en la publicidad.**Art. 29.º** La asociación gremial del personal no docente de la institución universitaria o cualquier interesado con interés legítimo, podrá formular observaciones e impugnar el llamado a concurso, dentro del plazo fijado para la inscripción (art. 27), cuando éste no se ajuste a las normas del convenio colectivo y a las del presente régimen, debiendo observar a tal fin las normativas que rigen el procedimiento administrativo y que resultaren aplicables conforme a la naturaleza de la cuestión.**Art. 30.º** Jurados: Los jurados se constituirán como máximo por cinco miembros y por no menos de tres. Su integración será resuelta en paritarias particulares.**Art. 31.º** Veeduría: En la oportunidad prevista en el art. 25 serán convocadas las organizaciones gremiales a participar en carácter de veedores, designando a un representante. La apertura del concurso deberá ser notificada en forma fehaciente y tendrán derecho a participar de todos los actos concursales. Siendo esta participación voluntaria, su falta no inhabilitará la prosecución del proceso. Podrán observar solamente cuestiones atinentes a la regularidad del procedimiento.**Art. 32.º** Operado el cierre de la inscripción, y una vez verificado el cumplimiento por parte de los presentados de los requisitos exigidos, se hará pública la nómina de aspirantes en toda la institución universitaria a través de las carteleras, y especialmente en la dependencia a la que corresponda el puesto a concursar, durante cinco (5) días hábiles. Durante ese lapso, se correrá vista de la documentación presentada por los otros aspirantes, pudiendo observarla o impugnarla, durante el mismo lapso. En ese período podrán recusar a los integrantes del Jurado, y éstos excusarse.**Art. 33.º** Sólo se admitirán recusaciones o excusaciones con expresión de alguna de las causas enumeradas a continuación:a) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge entre un jurado y algún aspirante.b) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes.c) Tener el Jurado causa judicial pendiente con el aspirante.d) Ser el jurado o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.e) Ser o haber sido el jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querellado por éste ante los tribunales de justicia o autoridades universitarias, con anterioridad a su designación como jurado.f) Haber emitido el Jurado opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejujuicio acerca del resultado del concurso que se tramita.g) Tener el Jurado amistad o enemistad con alguno de los aspirantes que se manifieste por hechos conocidos en el momento de su designación.h) Transgresión por parte del Jurado a la ética universitaria o profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.Se aplicará subsidiariamente lo dispuesto respecto de recusaciones y excusaciones en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. La resolución que se dicte será irrecurrible.**Art. 34.º** Dentro del mismo plazo fijado en el art. 32 , los aspirantes y los miembros de la comunidad universitaria tendrán derecho a objetar ante la autoridad que formuló el llamado a los postulantes inscriptos debido a su carencia de integridad moral, rectitud cívica, ética universitaria o profesional, o por haber tenido participación directa en actos o gestiones que afecten el respeto a instituciones, de la República y a los principios democráticos consagrados por la Constitución. Estas carencias no podrán ser reemplazadas por méritos inherentes a las funciones. Serán también causas de objeción, aquellas que se encuentren comprendidas en las causales de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos.**Art. 35.º** Cualquier objeción formulada a los aspirantes o al jurado deberá estar explícitamente fundada y acompañada de las pruebas que pretendiera hacerse valer, y especialmente en el caso del artículo anterior con el fin de eliminar toda discriminación ideológica o política, de creencia, sociales y culturales.**Art. 36.º** Dentro de los dos (2) días hábiles de presentada una observación, recusación, o impugnación la autoridad competente correrá traslado al involucrado, quien tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para formular el pertinente descargo, y ofrecer la prueba de que intente valerse, lo que deberá hacerse por escrito.**Art. 37.º** Efectuado su respectivo descargo o vencido el plazo para hacerlo, y producida la prueba que hubiere resultado admitida, la autoridad que efectuara el llamado a concurso tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para dictar la resolución pertinente, la que será notificada dentro de los dos días hábiles a las partes. Esta resolución será irrecurrible. En igual plazo admitirá las excusaciones.**Art. 38.º** Si la causal de impugnación, recusación, excusación u observación fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, podrá hacerse valer antes de que el jurado se expida.**EVALUACIÓN****Art. 39.º** Principios: Los sistemas de evaluación se sujetarán a los siguientes principios:a) Objetividad y confiabilidad,b) Validez de los instrumentos a utilizar,c) Distribución

razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente los desempeños inferiores, medios y superiores.**Art. 40.**? Del puntaje máximo posible, los antecedentes no podrán importar más del 50%, quedando el resto para la prueba de oposición, proporciones que deberán ser establecidas en la resolución que llame a concurso, tomando en cuenta las características del cargo a cubrir. En la evaluación de los antecedentes, la antigüedad podrá valorarse con hasta un 20% del total del porcentaje asignado a los antecedentes. Si hubiera habido evaluaciones de desempeño, la merituación de la antigüedad estará en función de su resultado, asignándose a la par un año con un punto solamente cuando la evaluación de ese año haya sido igual o superior a 5 puntos sobre 10 posibles. El porcentaje restante de los antecedentes, deberá otorgar una mayor valoración para los títulos de grado, como así también para el título de la tecnicatura en gestión universitaria o los cursos de formación profesional que el aspirante haya presentado, correspondientes a la función que se evalúa; debiendo aplicarse idéntico criterio al ser considerados los antecedentes de la función específica; siendo, por último, considerados los afines. En todos los casos, las paritarias particulares reglamentarán de acuerdo a los criterios locales los puntajes correspondientes, los que luego serán utilizados en todos los casos.**Art. 41.**? El jurado deberá dejar constancia de lo actuado en un acta, que incluirá la consideración de las observaciones o impugnaciones a los antecedentes efectuadas por los otros aspirantes, el dictamen debidamente fundado, indicando el orden de mérito de quienes se encuentren en condiciones de ocupar el puesto concursado, y el listado de los participantes que no reúnan las condiciones mínimas para ello. Se considerará en esta situación el aspirante que no reúna el 50% del total de puntos posibles. El orden de mérito no podrá consignar empate en una misma posición y grado. Todas las decisiones del jurado, incluido el orden de mérito, se tomarán por mayoría simple de los miembros integrantes del Jurado. El orden de mérito establecido tendrá un plazo de vigencia de un año, a contar desde la fecha del dictamen del Jurado.**Art. 42.**? Recibido el dictamen del Jurado, la autoridad competente podrá, dentro de los diez (10) días: a) Aprobar el dictamen. b) Pedir ampliación de los fundamentos del dictamen. c) Anular el concurso por defecto de forma o de procedimiento, o por manifiesta arbitrariedad. En el mismo acto considerará las observaciones a las que se refiere el artículo anterior.**Art. 43.**? Los concursos serán declarados desiertos en caso de no haber inscriptos o de insuficiencia de méritos de los candidatos presentados, lo que dará lugar a un nuevo llamado a concurso.**DESIGNACIONES Art. 44.**? Una vez cumplidos los pasos establecidos en los artículos anteriores, y dentro de los quince (15) días hábiles de la última actuación, la autoridad que corresponda procederá a la designación de los aspirantes que hubieran ganado el concurso.**Art. 45.**? El postulante designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los quince (15) días hábiles de la notificación del respectivo acto resolutorio, salvo causas justificadas que evaluará la autoridad que lo designó. En este caso deberán tenerse en cuenta las razones expresadas, el plazo por el cual se postergará la toma de posesión, y si ello no entorpece el trabajo para el que se lo hubiera convocado. Si se tratase de un concurso de ingreso a la institución universitaria, para tomar posesión del cargo deberá haber completado el examen de aptitud psicofísica.**Art. 46.**? Vencido aquel término sin haberse efectivizado la toma de posesión, o no habiéndose aceptado la causal de la demora, la designación quedará sin efecto, quedando inhabilitado el concursante para presentarse a un nuevo concurso en la misma institución universitaria, por el plazo de un año. Será designado en este caso el concursante que siga en el orden de méritos.**TÍTULO 5: AGRUPAMIENTOS Y RETRIBUCIONES AGRUPAMIENTOS Art. 47.**? La estructura salarial del presente convenio colectivo de trabajo está constituido por cuatro (4) agrupamientos, los que estarán divididos en tramos y un total de siete (7) categorías. El alcance y contenido de lo precedentemente detallado será de acuerdo a las siguientes definiciones: 1) Agrupamientos: Es el conjunto de categorías, divididas en tramos, abarcativos de funciones programadas para el logro de un objetivo común, dentro del cual se desarrolla una carrera administrativa. Los agrupamientos son: a) Administrativo. b) Mantenimiento, producción y servicios generales. c) Técnico-Profesional. d) Asistencial. 2) Tramos: Son las partes en que está dividido cada agrupamiento, de acuerdo a la jerarquía de las funciones cumplidas. Los tramos serán mayor, intermedio e inicial, con la especificación de funciones que en cada agrupamiento se establece, y podrá incluir cada uno las categorías que se indican a continuación: a) Tramo mayor: Categorías 1, 2 y 3. b) Tramo intermedio: Categorías 4 y 5. c) Tramo inicial: Categorías 6 y 7. 3) Categorías: Es cada uno de los niveles jerárquicos de cada agrupamiento. A cada categoría le corresponden funciones específicas. 4) Cargo: Es la posición concreta del agente en la planta no docente de la institución universitaria, que importa un conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades, conforme a lo previsto en las respectivas estructuras orgánico funcionales y que corresponde a cada trabajador según su categoría de revista.**AGRUPAMIENTOS Art. 48.**? Agrupamiento Administrativo: Este agrupamiento incluirá al personal que desempeñe funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento y ejecución de tareas administrativas, con exclusión de las propias de otros agrupamientos. Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de siete (7) categorías: a) Tramo mayor: Incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación y control de programas y proyectos destinados a concretar aquéllas. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3. b) Tramo intermedio: Incluirá a los trabajadores que desarrollen funciones de colaboración y apoyo al

personal del tramo mayor, así como la supervisión directa de tareas propias del personal del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.c) Tramo inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental, estará constituido por las categorías 6 y 7.**Art. 49.**? Agrupamiento mantenimiento, producción y servicios generales: Este agrupamiento incluirá al personal que tenga a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público.Comprenderá tres (3) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de seis (6) categorías:a) Tramo mayor: Incluirá a los trabajadores que administren, programen y controlen actividades sectoriales. Se integrará con las categorías 2 y 3.b) Tramo intermedio: Incluirá a los trabajadores que ejerzan funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo inicial; o realicen funciones específicas o especializadas. Se integrará con las categorías 4 y 5.c) Tramo inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental. Se integrará con las categorías 6 y 7.**Art. 50.**? Agrupamiento técnico - profesional: Este agrupamiento incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de las siguientes características:A. Profesionales, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título universitario, y que consistan específicamente en el ejercicio de sus incumbencias profesionales.Comprenderá dos (2) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de cinco (5) categorías:a) Tramo mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación profesional, jefatura, administración, control del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.b) Tramo intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo profesional especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.B. Técnicas, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título habilitante. En casos en que en la especialidad requerida no se otorguen títulos específicos, o no hubiera en el lugar alguien que lo posea, este requisito podrá ser reemplazado por la demostración de la idoneidad adecuada para el desempeño de las funciones técnicas requeridas.Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de seis (6) categorías:a) Tramo mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación técnica, jefatura, administración, control técnico del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.b) Tramo intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo técnico especializadas, así como la supervisión directas de tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.c) Tramo inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas de carácter técnico operativo, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por las categorías 6 y 7.**Art. 51.**? Agrupamiento Asistencial: Este agrupamiento incluirá a los trabajadores que presten servicio en unidades hospitalarias, académicas-asistenciales, y laboratorios que contribuyan al tratamiento de la salud.Estará subdividido en cuatro (4) subgrupos de acuerdo con las funciones que desempeñen y en cada uno de ellos se establecen, con un total de tres (3) tramos y hasta siete (7) categorías:Subgrupo "A": Incluirá a los trabajadores que posean título universitario y desempeñen funciones propias de su incumbencia profesional, en tareas de dirección, coordinación, planeamiento y organización hospitalaria, académica, sanitaria o asistenciales y de atención directa al paciente. Abarcará a los médicos, odontólogos, bioquímicos, farmacéuticos, profesionales equivalentes, kinesiólogos, técnicos de laboratorios, equivalentes y funciones auxiliares. Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de cinco (5) categorías:a) Tramo mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación técnicas y/o profesionales, jefatura, administración, control técnico del área de su competencia, y ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.b) Tramo intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo técnico y/o profesional especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo básico. Estará constituido por las categorías 4 y 5.c) Tramo inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas de carácter técnico y/o profesional, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por la categoría 6.Subgrupo "B": Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de enfermería en tareas de dirección, organización, jefatura, supervisión, ejecución o auxiliar. Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de seis (6) categorías:a) Tramo mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de dirección, programación, jefatura, administración, control del área de su competencia. Ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.b) Tramo intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y tareas especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo básico. Estará constituido por las categorías 4 y 5.c) Tramo inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por las categorías 6 y 7.Subgrupo "C": Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento, ejecución de tareas administrativas, con

exclusión de las propias de otros subgrupos. Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de siete (7) categorías: a) Tramo mayor: Incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización, control o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar aquellas. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3. b) Tramo intermedio: Incluirá a los trabajadores que desarrollen funciones de colaboración y apoyo al personal de dirección, así como la supervisión directa de tareas propias del personal de ejecución. Estará constituido por las categorías 4 y 5. c) Tramo inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental, estará constituido por las categorías 6 y 7. Subgrupo "D": Incluirá a los trabajadores que tengan a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público. Comprenderá tres (3) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de cinco (5) categorías: a) Tramo mayor: Incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización, control o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar aquellas. Estará constituido por la categoría 3. b) Tramo intermedio: Incluirá a los trabajadores que ejerzan funciones de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo básico y la realización de funciones específicas o especializadas. Se integrará con las categorías 4 y 5. c) Tramo inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, en relación de dependencia con las jerarquías del tramo medio se integrará con las categorías 6 y 7.

RETRIBUCIONES

Art. 52.? La retribución del trabajador no docente se compone del sueldo básico correspondiente a su categoría; los adicionales particulares y los suplementos que correspondan a su situación de revista y condiciones generales. **Art. 53.?** El sueldo básico que hace a la asignación de la Categoría consistirá en el importe resultante de la aplicación de los índices expresados, teniendo en cuenta los coeficientes que a continuación se detallan, y cuyo monto testigo es el coeficiente 1.00 = a la categoría 7. Categorías]]>

Categorías	Básicos	Tramos	7	1.00	Inicial	6	1.20	5	1.44	Intermedio	4	1.73	3	2.08
Mayor	2	2.50	1	3.00	ADICIONALES									

Art. 54.? Establécense los siguientes adicionales: a) Por antigüedad. b) Por título. c) Por permanencia en la categoría. d) Por tarea asistencial. **Art. 55.?** Adicional por antigüedad: A partir del 1 de enero de cada año, el trabajador comprendido en este convenio percibirá en concepto de "adicional por antigüedad" la suma equivalente al uno por ciento (1%) de la asignación de la categoría de revista por cada año de servicio o fracción mayor de seis (6) meses que registre al 31 de diciembre inmediato anterior. **Art. 56.?** La antigüedad de cada trabajador no docente se determinará sobre la base de los servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada en organismos nacionales, provinciales o municipales, inclusive los siguientes: 1) Los prestados en calidad de contratado, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican: a) Que sean servicios prestados en relación de dependencia. b) Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un adecuado contralor. 2) Los prestados con carácter ad honorem, siempre que los mismos sean fehacientemente comprobados. 3) Los prestados en entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, provincia o municipio, sólo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas. 4) Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad. **Art. 57.?** No se computarán a los efectos del adicional por antigüedad: 1) Los servicios que hubieran originado jubilación, retiro o pensión cuando el trabajador perciba la correspondiente prestación de pasividad en forma total o parcial. 2) Los lapsos correspondientes a suspensiones o licencias sin goce de sueldo, superiores a treinta (30) días continuos o discontinuos. **Art. 58.?** Cuando el trabajador no docente desempeñare más de un empleo en organismos comprendidos en este convenio, el cómputo se hará mediante el siguiente procedimiento: a) En los distintos empleos se computarán exclusivamente los años de servicio cumplidos en cada uno de ellos. b) La antigüedad restante que el trabajador no docente tuviere acreditada por otras prestaciones, se considerará en el empleo donde éste tenga mayor antigüedad. c) Cuando el trabajador cesare en uno de sus empleos, podrá trasladar al más antiguo de los que mantuviere las prestaciones acreditadas en el que deja vacante, siempre que no se tratare de servicios simultáneos. **Art. 59.?** Cuando el trabajador desempeñare más de un empleo y alguno de ellos fuere cumplido en organismos excluidos de este escalafón que tuvieran implementado un régimen de bonificaciones por antigüedad, sólo se le reconocerán a los efectos de las presentes normas, los servicios que no sean ya bonificados en sus otros empleos. En caso de cesar en éstos, manteniendo únicamente el empleo comprendido en este Escalafón, se le reconocerá la antigüedad total que acredite. Los reconocimientos de servicios serán considerados en todos los casos a partir del día 1 del mes siguiente al de la presentación de sus respectivas certificaciones. **Art. 60.?** Adicional por título: El trabajador no docente de las U.U.N.N., percibirá el adicional por título de conformidad con las siguientes normas: a) Títulos universitarios de carreras de postgrado, el treinta por ciento (30%) de la asignación de la categoría de revista. b) Títulos universitarios de carreras de grado, veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la categoría de revista. c) Tecnicatura en gestión universitaria, veinte por ciento (20%) de la asignación de la categoría de revista. d)

Títulos universitarios de pregrado o de estudios superiores, que demanden de uno (1) a tres (3) años de estudio de tercer nivel: Diez por ciento (10%) de la asignación de la categoría de revista.e) Títulos secundarios en sus distintas especialidades y del polimodal y los similares expedidos por la Dirección Nacional de Educación del adulto: Diecisiete con cincuenta por ciento (17,50%) de la asignación de la categoría 7.**Art. 61.**? Los títulos universitarios de estudios superiores que acrediten una misma incumbencia profesional se bonificarán en igual forma, aún cuando hubieran sido obtenidos con arreglo a planes de estudios de distinta duración, teniendo en cuenta la máxima prevista para la carrera.**Art. 62.**? Los títulos cuya posesión se invoque serán reconocidos a partir del 1 del mes siguiente a la fecha de presentación de las certificaciones respectivas.A tales efectos resultarán válidas las certificaciones extendidas por los correspondientes establecimientos educacionales, por las que se acredite que el trabajador ha finalizado sus estudios correspondientes al plan de la carrera y que tiene en trámite el título que así lo acredita. Sin perjuicio de ello, deberá exigirse al interesado su presentación en la oportunidad en que aquellos sean extendidos.**Art. 63.**? No podrá bonificarse más de un título por empleo, reconociéndose en todos los casos aquel al que le corresponda un adicional mayor.**Art. 64.**? Adicional por permanencia en la categoría: Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán un adicional a partir de los dos (2) años de permanencia en la categoría, de hasta un máximo del setenta por ciento (70%) de la diferencia entre la asignación básica de la categoría de revista y la de la inmediata superior, de acuerdo con el siguiente detalle: Años de permanencia en la categoría]]>

Años de permanencia en la categoría	% de la diferencia con la categoría inmediata superior
2	10
4	25
6	45
8	70