

VISTO:

La solicitud formulada por el Vicerrectorado de Economía para que se apruebe la **POLÍTICA DE JUBILACIONES** de la Universidad Católica de Córdoba; y

CONSIDERANDO:

Que resulta pertinente establecer criterios que permitan acompañar a los colaboradores que están concluyendo su paso por la institución, garantizando en todo momento el cuidado personal;

Que el retiro de personas por acogerse a la jubilación es una ocasión que habilita una adecuada reorganización de los puestos laborales, de modo que se orienten a una mejora en la relación entre el tamaño de las cohortes, las horas cátedras requeridas y las dedicaciones docentes a asignar;

Que el art. 38 del Estatuto Académico establece que “los Profesores ordinarios cesarán en sus cargos el último día de febrero siguiente, o coincidente, a la fecha en que cumplan sesenta y cinco años de edad, o, anteriormente, cuando se acogieren a los beneficios de la jubilación”;

Que, dado el cambio en la legislación previsional nacional a través de la sanción de la Ley 27.426 en diciembre de 2017, la mencionada edad se modificó a los setenta años;

Que el Honorable Directorio dio su visto bueno a la implementación de la presente normativa;

Que la Comisión de Estatuto, Reglamentos, Títulos, Premios y Publicaciones del Honorable Consejo Académico emitió dictamen favorable respecto de la propuesta;

Que el Honorable Consejo Académico aprobó la normativa en su sesión del día 09 de abril de 2025 (Acta N.º 1079);

Por todo ello,

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º) APROBAR la **POLÍTICA DE JUBILACIONES** de esta universidad, conforme lo expresado en el anexo de la presente.

ARTÍCULO 2º) NOTIFICAR la presente Resolución a los organismos que correspondiere y, una vez cumplido, **PROCEDER** a su archivo.

P. Lic. Andrés Aguerre, S.J.
Rector

Lic. Lucas Blangino
Secretario Académico

POLÍTICA DE JUBILACIONES

I. Objetivo

La Política de Jubilaciones tiene como propósito principal ofrecer un marco de referencia para la toma de decisiones respecto de la situación laboral de colaboradores actuales y potenciales. En este sentido, se focaliza en la población de personas empleadas que están en condiciones de jubilarse obligatoriamente.

II. Espíritu

La presente política se presenta como una herramienta para la toma de decisiones en el proceso de reorganización de los puestos y las funciones dentro de la universidad, en vistas a la optimización de la dedicación de los docentes activos a partir de la consideración del tamaño de las cohortes y la estructura de las cátedras.

Así, frente a las situaciones de jubilación, las decisiones a tomar se regirán por los siguientes preceptos:

El proceso de reorganización de los puestos y las funciones no debe implicar costos incrementales prospectivos.

Las horas cátedra que queden vacantes deben ser cubiertas preferentemente por docentes que ya estén en ejercicio en dicha función dentro de la universidad.

Ante el reordenamiento de horas cátedra, en todo momento, se debe velar por cohortes de 60 estudiantes como máximo, en función a las características de cada área disciplinar y a factores restrictivos que estas poseen.

III. Alcance

Esta política alcanza a todos los colaboradores en relación de dependencia que se encuentren en la edad jubilatoria establecida por la ley previsional. A sus efectos, se considera "edad jubilatoria" a la edad establecida por la legislación nacional a partir de la cual una mujer o un hombre pueden voluntariamente iniciar su proceso de jubilación.

IV. Definiciones iniciales

A los efectos de la presente política, se segmenta a toda la población de colaboradores actuales de la universidad conforme a los siguientes criterios:

a. Tipologías de colaboradores

Se definen las siguientes tipologías de colaboradores:

- **Docente:** se entiende por "docente" a aquel colaborador que se desempeña en un aula desarrollando actividad de docencia propiamente dicha.
- **No docente:** por exclusión, se entiende por "no docente" a aquel colaborador que no se desempeña en un aula desarrollando actividad de docencia propiamente dicha. Esta tipología comprende, entre otros, a directores de carrera, personal de gestión, personal administrativo.

b. Categorías de colaboradores

De acuerdo al régimen en el cual el colaborador está encuadrado en los sistemas de seguridad social, es decir, su condición previsional, se definen las siguientes categorías:

- **No jubilado:** se entiende por "no jubilado" a aquel colaborador que no está adherido a ninguno de los regímenes previsionales vigentes.

- **Jubilado:** se entiende por “jubilado” a aquel colaborador que se encuentra registrado como jubilado. Esta condición tenderá a desaparecer por el espíritu mismo de la presente política.

c. Estratificación etaria

Según la edad, se definen los siguientes rangos de colaboradores:

1. **Activo:** femenino: igual o menor a 58 años. Masculino: igual o menor a 63 años.
2. **En observación:** femenino: igual a 59 años. Masculino: igual a 64 años.
3. **Con opción de jubilación:** femenino: entre 60 y 69 años. Masculino: entre 65 y 69 años.
4. **Alcanzado por jubilación:** femenino y masculino: igual o mayor a 70 años.

En función de las categorías y los rangos antes definidos, se delimitan 8 grupos que resultan de utilidad a los efectos del abordaje analítico de los distintos tipos de población. A medida que se implemente la presente política, la representación de los grupos 7 y 8 se reducirá progresivamente.

<p>Grupo 1 Categoría: No Jubilado</p> <p>Rango: 1. Activo</p>	<p>Grupo 2 Categoría: No Jubilado</p> <p>Rango: 2. En Observación</p>	<p>Grupo 3 Categoría: No Jubilado</p> <p>Rango: 3. Con Opción de Jubilación</p>	<p>Grupo 4 Categoría: No Jubilado</p> <p>Rango: 4. Alcanzado por Jubilación</p>
<p>Grupo 5 Categoría: Jubilado</p> <p>Rango: 1. Activo</p>	<p>Grupo 6 Categoría: Jubilado</p> <p>Rango: 2. En Observación</p>	<p>Grupo 7 Categoría: Jubilado</p> <p>Rango: 3. Con Opción de Jubilación</p>	<p>Grupo 8 Categoría: Jubilado</p> <p>Rango: 4. Alcanzado por Jubilación</p>

V. Notificación periódica

Como herramienta para el seguimiento de casos, la presente política establece el monitoreo de la situación laboral de los colaboradores por parte del Área de Recursos Humanos dependiente del Vicerrectorado de Economía de la universidad. A partir de ello, con una frecuencia semestral, se notificará a las autoridades de la unidad académica o de apoyo correspondiente la nómina de colaboradores que integran los grupos sujetos a análisis, específicamente los grupos 4 a 8.

VI. Plan de acción a seguir luego de la notificación, según el agrupamiento

a. Grupo 4

Respecto del grupo 4, la unidad académica o de apoyo no dispone de decisión alguna sobre la situación de los colaboradores en su relación contractual con la universidad, en tanto se trata de colaboradores que no estando jubilados han alcanzado la edad máxima a partir de la cual la legislación previsional vigente faculta al empleador a emplazar a jubilarse. En virtud de ello, el Área de Recursos Humanos solicitará al colaborador que inicie los trámites para su jubilación (artículo 252, Ley de Contrato de Trabajo).

Cabe mencionar que, al obtener el beneficio jubilatorio o transcurrido un año desde la intimación fehaciente, la relación laboral se extingue de forma natural de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo, sin derecho a indemnizaciones ni a pago por concepto alguno.

En ningún caso estos colaboradores podrán volver a ser contratados por la universidad bajo la modalidad prevista por la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, bajo relación de dependencia. No obstante y de manera excepcional, podrán desarrollar actividad de tipo académica, tal como disertaciones, charlas o, incluso, impartir clases puntuales en el marco de programas curriculares, como profesores invitados o profesores consultos, actuando en todo momento como prestadores de servicios y percibiendo honorarios bajo la modalidad de facturación.

b. Grupos 5, 6, 7, 8

En tanto, los colaboradores en relación de dependencia que pertenecen a estos grupos tienen como característica común que ya se encuentran jubilados bajo algún régimen previsional con anterioridad a la existencia de la presente política institucional, la unidad académica o de apoyo podrá decidir sobre su continuidad en la institución o no. De esta manera, los cursos de acción posibles serán:

- Si decide que el colaborador continúe en sus funciones, desde el Área de Recursos Humanos se notificará periódicamente a la unidad académica o de apoyo hasta tanto el colaborador cambie de grupo o la unidad académica o de apoyo tome otra decisión.
- En los casos en que la unidad académica o de apoyo avale la desvinculación laboral del colaborador, se procederá a indemnizar. El Área de Recursos Humanos proveerá a la autoridad de la unidad académica o de apoyo el monto correspondiente a la indemnización e iniciará el proceso de desvinculación en función de los protocolos habituales de la universidad.

Los colaboradores que se retiren de la institución bajo este formato no podrán volver a prestar servicios a la universidad en relación de dependencia ni bajo la modalidad de facturación.

Cabe mencionar que, independientemente de los planes de acción hasta aquí descriptos, al momento de la aplicación de la presente política institucional, se evaluará cada caso de manera particular. A tales fines, el Vicerrectorado de Economía guarda la posibilidad de implementar procedimientos específicos.

VII. Consideraciones

a. Criterio de designación para el reemplazo de los colaboradores afectados

Frente a la jubilación de un colaborador, la autoridad máxima de la unidad académica o de apoyo deberá definir si es necesario el reemplazo del colaborador jubilado. En el caso de que así lo considere, deberá coordinar con el Área de Recursos Humanos los mecanismos para la designación de un nuevo colaborador.

Si el colaborador se desempeñaba en horas cátedra, se deberá seleccionar un reemplazo conforme al estándar establecido en cuanto a la cantidad de horas teóricas y prácticas definidas por el plan de estudio, atendiendo al criterio de velar por un máximo de 60 estudiantes por cohorte.

Si el colaborador solo se desempeñaba en tareas no docentes, se deberá evaluar si se requiere un reemplazo. Si se opta por reemplazar con algún colaborador ya existente en la institución, se deberá verificar que los candidatos a ocupar el puesto vacante pertenezcan al grupo activo, evitando, en la medida de lo posible, asignar una mayor carga horaria a personas que, debido a su edad, se encuentren en los grupos “en observación” o “con opción de jubilación”.

b. Docentes con designaciones en más de una unidad académica

En los casos de docentes con designaciones en más de una unidad académica o de apoyo, las autoridades de cada unidad académica o de apoyo involucrada deben estar al tanto y de acuerdo con la posible salida del docente, a los fines de acordar el momento adecuado en que debe ocurrir la desvinculación y prever los reemplazos de acuerdo a los “criterios de designación para el reemplazo de los colaboradores afectados”.

c. Docentes con cargos de investigación

En los casos de docentes con cargos de investigación, la Secretaría de Investigación en conjunto con las autoridades de la unidad académica o de apoyo deben acordar el momento oportuno de salida previendo los reemplazos pertinentes. El docente desafectado de la unidad académica o de apoyo se verá imposibilitado de continuar ligado a la actividad de investigación.