CONVENIOS

Decreto 1246/2015

Homológase Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.

Bs. As., 01/07/2015

VISTO el Expediente N° 1.619.697/14 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes Nros. 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014), 23.929 y 24.938, y el Decreto N° 1.007 del 7 de julio de 1995, y

CONSIDERANDO:

Que por la Ley N° 23.929, se instituyó el régimen jurídico vigente en materia de negociación colectiva para los trabajadores docentes.

Que con el fin de la adecuación del referido régimen a las características del sector universitario, el artículo 152 de la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014), estableció las pautas de procedimiento para la negociación colectiva en las Universidades Nacionales.

Que dicha norma establece que las Universidades Nacionales asumirán la representación que le corresponde al sector empleador, con arreglo al principio de autonomía y autarquía que recepta el artículo 75, inciso 19), de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Que, por su parte, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 153 de la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014), “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...”.

Que por el Decreto N° 1.007 del 7 de julio de 1995, se establecieron las normas de aplicación para el procedimiento de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido por la Ley N° 23.929 y el Decreto N° 1.007/95, se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del Nivel General para el Personal Docente Universitario de las Instituciones Nacionales.

Que en el citado marco, las partes colectivas en el ámbito de la actividad docente de las Universidades Nacionales han concertado el primer Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, conjuntamente con su Anexo correspondiente a los Docentes Preuniversitarios.

Que a fojas 18/54 y a fojas 9/17, del Expediente citado en el Visto, obran el texto acordado del referido Convenio Colectivo de Trabajo General y de su Anexo, celebrado entre la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU), la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (CONADU HISTORICA), la FEDERACION DE DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES (FEDUN), la UNION DOCENTES ARGENTINOS (UDA), la CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE

LA EDUCACION DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CTERA) y la ASOCIACION GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA NACIONAL (FAGDUT) y por el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (CIN), quien se encuentra legitimado para representar a las instituciones universitarias nacionales en forma unificada, conforme lo establecido por el artículo 152 de la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014), y el Decreto N° 1.007/95.

Que con la intervención del MINISTERIO DE EDUCACION, prevista por el artículo 22 de la Ley N° 24.938, corresponde tener por cumplimentada la condición impuesta por el artículo 153 de la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014), para el dictado del acto administrativo que lo instrumente, sin perjuicio de la obligación de las partes de continuar profundizando los puntos tratados y dar cumplimiento inmediato a aquellos que han sido definidos en el Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.

Que con relación a la vigencia temporal, el Convenio regirá a partir del día siguiente al de su publicación, conforme lo establecido por los artículos 12 de la Ley N° 23.929 y del Decreto N° 1.007/95 respectivamente, en los términos acordados por las partes signatarias.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha asumido la participación asignada por la Ley N° 23.929 y el Decreto N° 1.007/95.

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 ejercicio de las atribuciones emergentes de los artículos 99, inciso 1, de la CONSTITUCION NACIONAL, 11 de la Ley N° 23.929 y 10 del Decreto N° 1.007/95.

Por ello,

LA PRESIDENTA DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1° — Homológase el Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, conjuntamente con el Anexo de Docentes Preuniversitarios, concertado entre el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (CIN), por el sector empleador y la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU), la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (CONADU HISTORICA), la FEDERACION DE DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES (FEDUN), la UNION DOCENTES ARGENTINOS (UDA), la CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CTERA) y la ASOCIACION GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA NACIONAL (FAGDUT), por el sector gremial que representa al personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, cuya copia autenticada se incorpora como Anexo y forma parte integrante del presente decreto.

Art. 2° — El presente decreto entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto por los artículos 12 de la Ley N° 23.929 y del Decreto N° 1.007/95 respectivamente, en los términos acordados por las partes signatarias.

Art. 3° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — FERNÁNDEZ DE KIRCHNER. — Aníbal D. Fernández. — Carlos A. Tomada. — Alberto E.

Sileoni.

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Decreto se publican en la edición web del BORA — www.boletinoficial.gov.ar— y también podrán ser consultados en la Sede Central de esta Dirección Nacional (Suipacha 767 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

1246

FOLIO 158

FOLIO 137

"2015 - Año de del Bicentenario del Congreso de los Pueblos Libres"

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dra. SILVIA SQUIRE de PUIG
Directora Nacional de Relaciones
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg.

EXPEDIENTE Nº 1619697/14

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 21 días del mes de mayo de 2015, siendo las 14.30 horas, comparecen en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, ante la Sra. Secretaria de Trabajo, Dra. Noemí RIAL, la Sra. Directora Nacional de Relaciones del Trabajo, Dra. Silvia SQUIRE, asistidos por la Lic. Natalia VILLALBA LASTRA; en representación de las entidades sindicales, comparecen: en representación de la **FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU)**, la Sra. Verónica BETHENCOURT y el Sr. Pedro SANLLORENTI; por la **CONADU HISTORICA,** las Sras. Rita VILLEGAS y Claudia BAIGORRIA y el Sr. Luis TISCORNIA; por la **FEDERACIÓN DE DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES (FEDUN)**, los Sres. Daniel RICCI y Miguel BRISCAS; en representación de la **ASOCIACIÓN GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL (FAGDUT),** los Sres. David Martín RINCÓN, Ricardo MOZZI y Norberto Emilio HEYACA; por la **UNIÓN DOCENTES ARGENTINOS (UDA)**; los Sres. Norberto CABANAS y Julio CONDORI BARRIOS; por la **CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CTERA)**, los Sres. Marcelo CRETA y Héctor GOMEZ MASTROGIOVANNI; y en representación de las **INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS NACIONALES REPRESENTADAS EN FORMA UNIFICADA POR LOS PARITARIOS DESIGNADOS POR EL CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL** las Sras. Eugenia MARQUEZ y Sandra TORLUCCI. ----------

Dra. NOEMI RIAL
SECRETARIA DE TRABAJO

Las partes firmantes del acuerdo que obra a fojas 9/17 (ANEXO I) y a fojas 18/54 (ANEXO II), acuerdan modificar el texto del art. 42 del mismo en los siguientes términos **"A fin de propender al desarrollo del sistema universitario y al mejoramiento de la calidad de la labor académica, se implementará un programa de jerarquización de la función docente. El alcance de este programa se acordará en el ámbito de las negociaciones salariales."**

En este estado, solicitan el inmediato dictado del acto administrativo correspondiente del acuerdo celebrado.----------

Se deja constancia que la representación de la CONADU HISTÓRICA ha realizado sus manifestaciones y observaciones a la modificación del Art. 42 de Convenio Colectivo, y por no encontrarse de acuerdo con la modificación, no suscribirán la misma. ----------

FOLIO 159

FOLIO 138

Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

EXPEDIENTE Nº 1619697/14

Oído lo manifestado precedentemente, la Secretaria de Trabajo RESUELVE:

1. Téngase por reemplazado el art. 42 del Convenio Colectivo de Trabajo que obra a fojas 9/17 (ANEXO I) y a fojas 18/54 (ANEXO II);
2. Solicitar a ambas partes acompañen el texto ordenado de las fojas 30/31;
3. Cumplido, pasen las actuaciones para la elaboración del proyecto del acto administrativo correspondiente.

En este estado, y no siendo para más a las 17.00 horas, se da por finalizado el acto, firmando los comparecientes al pie de la presente, previa lectura, para constancia y ratificación de su manifestación, CONSTE. ----------

Dra. NOEMI RIAL
SECRETARIA DE TRABAJO

Ing. R. Mozzi

CTERA

M CASTA

Hector Gimenez MASTRAGOSTINO
CTERA

David Rinco
FA GPUT

Dra. SILVIA SQUIRE de PUIG MORE
Directora Nacional de Relaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

197

9

ANEXO I: DOCENTES PREUNIVERSITARIOS

Artículo 1.- Aplicación del Convenio Colectivo

Se aplicarán a todos los/las docentes (en adelante "docentes"), de nivel preuniversitario, dependientes de las Instituciones Universitarias Nacionales que tengan nivel Preuniversitario; todas las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo suscripto para los Docentes Universitarios, con las siguientes consideraciones:

a) Del Capítulo II: No resultan aplicables los artículos 7, 8, 9 en su totalidad y el artículo 10 en lo referente a dichos artículos excluidos.

b) Del Capítulo III: Respecto del artículo 13, excepto los cargos que son por elección directa o indirecta, los ascensos y promociones se efectuaran por concurso de acuerdo a la normativa vigente en cada Institución Universitaria Nacional. Respecto del artículo 14, en caso de no poder cumplir con los supuestos establecidos en el mismo, la cobertura de vacantes se realizará mediante los mecanismos establecidos en cada Institución Universitaria Nacional. No podrán ingresar a carrera docente los cargos de Director y Vicedirector o equivalentes, respetándose las normas establecidas en cada Institución Universitaria Nacional.

c) Del Capítulo IV: Respecto el artículo 18, los derechos políticos serán ejercidos de conformidad a las condiciones establecidas en las Instituciones Universitarias Nacionales, promoviendo la participación política de los docentes preuniversitarios.

d) Del Capítulo V, no resultan aplicables los artículos 34 y 35. Respecto a los porcentajes de los adicionales serán los que surjan de los acuerdos paritarios generales.

e) Del Capítulo VI no resulta aplicable el inc c) del Artículo 43, con la salvedad que resulta coincidente que la función docente se realiza "frente a alumnos" y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos, conforme surge de las funciones establecidas en el Artículo 2 b) del presente.

f) De las Disposiciones Transitorias no resulta aplicable el Artículo 74.

Artículo 2.- Categorías, Niveles y Funciones del Personal Docente de Nivel Preuniversitario

a- Categorías: Las categorías instituidas para el Personal Docente de nivel preuniversitario de las Instituciones Universitarias son las que se describen a continuación, junto al nivel en que desempeñan sus funciones:

Rector/Director: Todos los niveles

Vicerrector/Vicedirector: Todos los niveles

Secretario: Todos los niveles

Prosecretario: Todos los niveles

Profesional de Equipo de Orientación: Todos los niveles

Ayudante de Equipo de Orientación: Todos los niveles

Asesor Pedagógico: Todos los niveles

Jefe de Biblioteca: Todos los niveles

Bibliotecario: Todos los niveles

Regente: Todos los niveles

Subregente: Todos los niveles

Jefe de Preceptores: Nivel Secundario, Terciario o Superior

Subjefe de Preceptores: Nivel Secundario, Terciario o Superior

Preceptor: Nivel Secundario, Terciario o Superior

Maestro Jardín Maternal: Nivel Inicial

Maestro Jardín de Infantes: Nivel Inicial

Maestro de espacios curriculares especiales: Nivel Inicial y Primario

Maestro de Grado: Nivel Primario

Jefe/Coordinador/Director de Departamento: Nivel Terciario, Secundario o Superior

Profesor Horas Cátedra: Nivel Secundario

Maestro- Coordinador: Nivel Secundario

Jefe de Trabajos Prácticos: Nivel Secundario

Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento/Ayudante técnico de Trabajos Prácticos: Nivel Secundario

Jefe General de Taller de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario

Jefe General de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario

Maestro de Enseñanza Práctica Jefe de Sección: Nivel Secundario

Maestro de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario

Profesor Horas Cátedra: Nivel Terciario o Superior

Jefe de Trabajos Prácticos: Nivel Terciario o Superior

Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento: Nivel Terciario o Superior

b.-Funciones:

Rector/Director: Dirige, organiza, orienta, coordina, supervisa y evalúa la actividad académica y administrativa, propiciando la convivencia democrática a través de espacios de participación que contribuyan a un trabajo solidario y cooperativo entre los

distintos integrantes de la comunidad educativa. Coordina el equipo de conducción, planifica y coordina el proyecto educativo de la institución, vela por el cumplimiento de la normativa disciplinaria y de convivencia, coordina las acciones de autoevaluación institucional.

Vicerrector/Vicedirector: Asiste al rector/director en el cumplimiento de sus deberes y desempeña todas las funciones que le sean delegadas por el rector/director. Recibe y comunica las disposiciones. Participa y colabora en la supervisión y evaluación del desarrollo del proyecto institucional. Integra el equipo directivo.

Secretario: Garantiza el cumplimiento de los aspectos legales, administrativos y académicos de la institución educativa. Asegura el cumplimento de todos los requisitos y normas emanadas desde la Universidad. Participa del equipo directivo en calidad de asesor.

Prosecretario: Asiste al secretario en el cumplimiento de sus deberes y desempeña todas las funciones, atinentes a su cargo que le sean delegadas.

Profesional de Equipo de Orientación: Brinda apoyo técnico, orienta y asesora a la comunidad educativa en relación con las diversas problemáticas de los estudiantes. Asesora en materia de regímenes de convivencia y de integración. Desarrolla tareas relacionadas con la orientación del estudiante.

Ayudante de Equipo de Orientación: Asiste, apoya y acompaña en las tareas específicas a los Profesionales del Equipo de Orientación.

Asesor Pedagógico: Asesora técnicamente al personal directivo y docente, en los aspectos pedagógicos y didácticos. Realiza el seguimiento de planificaciones docentes y sus ajustes, favoreciendo las relaciones institucionales y el trabajo cooperativo. Propone pautas o modelos que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje en todos sus aspectos y evalúa su puesta en práctica e impacto.

Jefe de Biblioteca: Tiene a su cargo la supervisión de todo lo que concierne al funcionamiento de la o las bibliotecas y ordena las tareas de los bibliotecarios y/o personal que se desempeñe en ellas. Elabora el listado de necesidades bibliográficas. Facilita a los docentes, los recursos existentes para el desarrollo de la tarea áulica. Genera vínculos de intercambio con otras bibliotecas y organismos afines.

Bibliotecario: Clasifica, cuida, cataloga, recibe, ordena, inventaría y preserva el material bibliográfico y didáctico; facilita el uso de herramientas tecnológicas a su cargo; lleva una estadística; atiende y orienta a los lectores, estimulando el respeto mutuo y buenos hábitos de los mismos. Expone novedades que llegan a la biblioteca.

Regente: Autoriza y supervisa la organización y distribución de actividades administrativas y docentes; hace cumplir las normas vigentes y de convivencia; administra los recursos de infraestructura, horarios, actividades de acuerdo con los requerimientos académicos-administrativos establecidos por el equipo directivo; organiza y coordina los recursos técnicos para la implementación del calendario escolar y las mesas de exámenes; auxilia a las autoridades en sus tareas; orienta y supervisa las actividades de los subregentes y de los jefes de preceptores. Coordina actividades con los jefes de departamentos y áreas correspondientes y las relaciones entre la Institución y los padres de los estudiantes.

Subregente: Asiste al Regente en el cumplimiento de sus deberes y desempeña todas las funciones que le sean delegadas por él. Recibe y comunica las disposiciones que le sean delegadas, atinentes al cargo.

Jefe de Preceptores: Organiza la tarea del cuerpo de preceptores de acuerdo con las indicaciones de las autoridades correspondientes, actúa como nexo entre las autoridades, los preceptores, los profesores, alumnos y padres, con el objeto de lograr la correcta interacción de los miembros comprometidos en la actividad educativa. Coordina y controla la tarea de los Preceptores. Colabora con el personal directivo en la elaboración de propuestas de formación y/o capacitación para los preceptores. Colabora en la elaboración de proyectos institucionales formativos para desarrollar durante las horas libres de los alumnos y en actividades extra-áulicas. Responsable de hacer cumplir las normas de convivencia.

Subjefe de Preceptores: Depende directamente del Jefe de Preceptores, y lo asiste en sus tareas específicas. Colabora y participa en el desarrollo de los proyectos institucionales formativos que se lleven a cabo en las horas libres de los alumnos y en actividades extra-áulicas. Hace cumplir las normas de convivencia.

Preceptor: Atiende a los distintos aspectos que hacen a la vida escolar del estudiante en lo concerniente a la formación de los hábitos de convivencia y comportamiento social, procurando la integración de los alumnos al grupo y a la escuela; confecciona y actualiza el registro general de asistencia; evalúa la responsabilidad y convivencia de los estudiantes; verifica las comunicaciones entre la institución y los padres; atiende las necesidades de material y útiles del aula y actividades correlativas de registro y planillas de calificación y exámenes y de toda documentación relativa a su función (partes diarios, libros de tema, legajos, etc.); supervisa la ejecución de las tareas programadas para las horas libres. Hace cumplir las normas de convivencia.

Maestro Jardín Maternal: Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades, de acuerdo con el plan de estudio o de formación, planificaciones y programas vigentes. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

Maestro Jardín de Infantes: Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y programas vigentes. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

Maestro de espacios curriculares especiales: Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y programas vigentes, en su especialidad. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

Maestro de Grado: Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y programas vigentes, en su especialidad. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

Jefe/Coordinador/Director de Departamento: Atiende lo relativo a la organización del Departamento a su cargo y propone a la Dirección las medidas correspondientes a tal fin. Dirige y coordina las actividades docentes de su área departamental. Participa de la evaluación de la activad académica y administrativa del Departamento. Confecciona el cuadro de Profesores por curso y división y eleva la planificación de actividades y una lista de sus necesidades.

Profesor Horas Cátedra (Nivel Medio/Nivel Superior): Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje, de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y programas vigentes, en el marco del proyecto educativo institucional. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos. Promueve actividades interdisciplinarias e interinstitucionales.

Maestro- Coordinador: Acompaña al profesor durante la jornada escolar, a fin de realizar la observación y seguimiento del proceso de enseñanza y de aprendizaje. Media y

facilita la comunicación entre el Departamento de Orientación Escolar, profesores, padres, alumnos del curso a su cargo a fin de articular acciones que favorezcan la integración del ingresante a la Escuela y contribuyan a optimizar su desempeño académico. Realiza la observación y seguimiento actitudinal y de la convivencia del grupo áulico, así como asistencia y orientación personalizada del alumno. Planifica, lleva a cabo y evalúa las actividades del espacio de "Orientación, Tutoría y Proyectos". Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

Jefe de Trabajos Prácticos: Organiza y conduce la labor del equipo de Ayudantes de clases prácticas. Es responsable de organizar y ordenar las tareas del personal de los laboratorios, gabinetes y de todos los materiales, modelos, aparatos, instrumentos, etc. con que estén dotados, como también de la eficacia del funcionamiento de las clases prácticas.

Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento/Ayudante técnico de Trabajos Prácticos: Asiste y colabora con el profesor en los trabajos prácticos. Asiste a los alumnos en las prácticas individuales y grupales. Procura y prepara el material necesario para el desarrollo de la clase. Participa en la evaluación de los trabajos prácticos. Presta apoyo a los alumnos para el mejor entendimiento y desarrollo del programa. Colabora con el mantenimiento, conservación y/o la restauración del material utilizado.

Jefe General de Taller de Enseñanza Práctica: Dirige, organiza, orienta, asesora, coordina, supervisa y evalúa la actividad académica y administrativa, en el desarrollo especifico de la actividad educativa y de la producción de todas las áreas, secciones, talleres, laboratorios, depósitos de materiales y sectores de la oficina técnica. Coordina la actualización de material didáctico. Es responsable de la aplicación general de las normas de mantenimiento y seguridad e higiene a todo el personal a su cargo. Auxilia y asesora al equipo directivo en sus tareas y los reemplaza en caso de ausencia o impedimento.

Jefe General de Enseñanza Práctica: Organiza, orienta, asesora, coordina, supervisa y evalúa el desarrollo especifico de la actividad educativa y de la producción de todos los talleres, laboratorios y sectores de la oficina técnica, el depósito de materiales y actualización de material didáctico, de mantenimiento general de las normas de seguridad e higiene y de los correspondientes administrativos.

Maestro de Enseñanza Práctica Jefe de Sección: Tiene a su cargo la orientación, asesoramiento, coordinación y/o evaluación del desarrollo de la enseñanza y trabajos de

producción o conexos, asignados a las respectivas secciones de taller. Coordina la labor de los Maestros de Enseñanza Práctica. Tiene a su cargo la enseñanza práctica a los alumnos bajo su supervisión. Es responsable de la enseñanza y de la conservación y uso de todos los elementos, como herramientas y máquinas de sección.

Maestro de Enseñanza Práctica: Es responsable de la enseñanza práctica y de la conservación y uso de todos los elementos, como herramientas y máquinas de sección. Colabora en la orientación, asesoramiento y evaluación del desarrollo de la enseñanza y trabajos de producción o conexos, asignados a las respectivas secciones de taller.

Jefe de Trabajos Prácticos - Nivel Superior: Organiza y conduce la labor del equipo de Ayudantes de clases prácticas. Es responsable de organizar y ordenar las tareas del personal de los laboratorios, gabinetes y de todos los materiales, modelos, aparatos, instrumentos, etc. con que estén dotados, como también de la eficacia del funcionamiento de las clases prácticas.

Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento: Asiste y colabora con el profesor en los trabajos prácticos. Asiste a los alumnos en las prácticas individuales y grupales. Procura y prepara el material necesario para el desarrollo de la clase. Participa en la evaluación de los trabajos prácticos. Presta apoyo a los alumnos para el mejor entendimiento y desarrollo del programa. Colabora con el mantenimiento, conservación y/o la restauración del material utilizado.

Aclaraciones:

Profesional de Equipo de Orientación: Incluye psicopedagogos, psicólogos, asistentes profesionales y otros profesionales.

Jefe de Trabajos Prácticos: Incluye Jefe de Laboratorio, Jefe de Trabajos Prácticos de Laboratorio y Profesor Jefe de Trabajos Prácticos.

Maestro de Enseñanza Práctica: incluye Maestro de Enseñanza General y Maestro de Taller.

Artículo 3.- Duración referencial de la hora cátedra

La duración referencial establecida para la hora cátedra de nivel medio, terciario y/o superior será de 40 minutos. La equivalencia entre la hora reloj y la hora cátedra será de 1 hora cátedra = 0,6667 hora reloj; 1 hora reloj = 1,5 horas cátedra

La liquidación salarial deberá efectuarse siguiendo las cargas horarias establecidas en cada Institución Universitaria Nacional, abonándose las proporcionalidades que surjan.

Artículo 4.- Niveles Preuniversitarios. Categorías:

Establécense las siguientes relaciones entre las remuneraciones de las categorías docentes de niveles preuniversitarios:

CATEGORIA	DEDICACION SEMANAL (en horas reloj)	INDICE (por hora reloj)
Preceptor	25	0,4800
Subjefe de Preceptores	25	0,5333
Jefe de Preceptores	25	0,5760
Bibliotecario	25	0,4800
Jefe de Biblioteca	25	0,5760
Prof. de Equipo de Orientación	20	0,7000
Ayudante Equipo de Orientación	12	0,5833
Rector / Director	25	1,3500
Vicerrector / Vicedirector	25	1,1921
Regente	25	0,8000
Subregente	25	0,6800
Asesor Pedagógico	25	0,8395
Secretario	25	0,8000
Prosecretario	25	0,6800
Maestro Jardín Maternal	20	0,7066
Maestro Jardín de Infantes	20	0,6867
Maestro Especial Nivel Inicial	20	0,7882
Maestro de Grado	20	0,6667
Maestro Especial Nivel Primario	20	0,7882
Profesor 15 Hs. Cát. Niv. Medio	10	1,0000
Maestro Coordinador	25	0,5664
Ayud. Clases Práct. N. Medio	12	0,5320
Jefe De Trab. Práct. N. Medio	12	0,6384
Ayudante Tco. de Trab. Práct.	12	0,5320
Maestro de Enseñanza Práctica	16	0,7000
Maestro de Ens. Práct. Jefe de S.	16	0,7700
Jefe Gral. de Enseñanza Práct.	16	0,8400
Jefe Gral. Taller de Enseñanza Práct.	16	0,9100
Profesor 12 Hs. Cátedra Nivel Superior	8	1,2500
Ayud. Clases Pract. Niv. Sup.	12	0,6650
Jefe Trabajos Pract. Niv. Sup	12	0,7980
Jefe/Director/Coordinador de Depto.	15	1,0500

FOLIO 17

205

Artículo 5.- Relaciones del nomenclador

Los porcentajes de incrementos salariales producidos en el cargo testigo (15 horas Nivel Medio Índice 1) aplicables al nomenclador del artículo 4 del presente Anexo, serán equivalentes a los porcentajes de incrementos que se produzcan en el cargo de Profesor Adjunto (previsto en el Art. 7 del Convenio Colectivo de Trabajo).

Artículo 6.- Aplicación del nomenclador

La aplicación del nomenclador del artículo 4 no implicará modificación de las condiciones laborales, ni de la carga horaria, ni reducción salarial alguna.

Artículo 7.- Aplicación del nomenclador para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector

La obligatoriedad de la aplicación del nomenclador del artículo 4 estará a consideración de cada Institución Universitaria Nacional para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector en los casos en que el salario de los mencionados cargos de autoridades preuniversitarias estén vinculados a los salarios de cargos de autoridades universitarias u otras equiparaciones con cargos de nivel universitario.

Artículo 8.- Aplicación de las denominaciones o categorías

A fin de facilitar la implementación de las etapas que se acuerden mediante negociaciones paritarias futuras, las Instituciones Universitarias Nacionales deberán abstenerse de crear denominaciones o categorías que no se encuadren en las definidas en el artículo 2.

FOLIO 160 ANEXO

FOLIO 18

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS NACIONALES

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes contratantes

Por los docentes se presentan CONADU, personería gremial N° 1517/93, con domicilio en Pasco N° 255, C.A.B.A. y CONADU HISTÓRICA, con personería gremial N° 1755/08, con domicilio en Sarandí N° 1226 C.A.B.A. FEDUN, personería gremial N° 1686/06, con domicilio en Azcuénaga N° 770 C.A.B.A., UDA personería gremial N° 1477/85, con domicilio en Otamendi 28 C.A.B.A., CTERA personería gremial N° 1515/85, con domicilio en Chile N° 654 C.A.B.A. y FAGDUT personería gremial N° 1527/93, con domicilio en Zeballos N° 1360/64, ciudad de Rosario, Pcia de Santa Fe, cada una en los términos y alcance de sus respectivas personerías gremiales en adelante la PARTE TRABAJADORA; y las Instituciones Universitarias Nacionales, representadas en forma unificada por los Paritarios designados por el Consejo Interuniversitario Nacional en virtud del Acuerdo Plenario del CIN N 748/10, constituyendo domicilio a los efectos legales en calle Pacheco de Melo N° 2084, C.A.B.A., en adelante la PARTE EMPLEADORA, convienen en celebrar el presente convenio colectivo, de acuerdo al art. 14 bis de la Constitución Nacional, los Convenios 151 y 154 de la OIT, las Leyes 23.929, 24.185, 24.447, 24.521, el Decreto Reglamentario N° 1007/95 y el Dcto. N° 1470/98.

Artículo 2.-Ámbito personal y territorial de aplicación

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la República Argentina, y comprende a todos los/las docentes (en adelante "docentes"), de nivel universitario de pregrado y/o grado dependientes, de las Instituciones Universitarias Nacionales que se adhirieron a la Negociación Colectiva unificando su personería, de las Instituciones Universitarias Nacionales que fueron creadas con posterioridad a dicho acuerdo, como así también las que se creen luego de la suscripción del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial y por el término de dos años.

Transcurrido el término de vigencia, se mantendrán subsistentes las condiciones acordadas en el presente, hasta tanto el nuevo Convenio Colectivo entre en vigor.

Artículo 4.- Objetivos generales

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto lograr el reconocimiento efectivo de los derechos y obligaciones laborales, en aras del mejoramiento de la calidad de la enseñanza, la inclusión educativa, la investigación, la extensión, la vinculación tecnológica, la transferencia de conocimiento, el voluntariado universitario, el compromiso social universitario y toda otra actividad considerada sustantiva por los estatutos de las Instituciones Universitarias Nacionales.

CAPITULO II: DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 5.- Requisitos para el ingreso

Para el ingreso como docente a una Institución Universitaria Nacional, y sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente, se requiere cumplir 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) Encontrarse inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.

d) Haber sido sancionado con exoneración o cesantía en cualquier Institución Universitaria Nacional o en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en los tiempos establecidos por la legislación vigente que resulte aplicable; con excepción de los exonerados o cesanteados por la dictadura militar.

e) Haber incurrido y/o sido cómplice en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Artículo 6.- Carácter del personal docente.

El personal docente podrá revistar sólo en carácter de:

a) DOCENTE ORDINARIO o REGULAR: Es el que ingresa a carrera docente mediante concurso público abierto de antecedentes y prueba de oposición, goza de la permanencia mientras mantenga las condiciones de idoneidad según procedimiento que regule el régimen de carrera docente.

Todos los docentes ordinarios o regulares de las Instituciones Universitarias Nacionales, quedan comprendidos por el régimen de carrera docente establecido en el presente convenio colectivo.

b) DOCENTE INTERINO: Es el que por razones debidamente fundadas, fuera designado sin que se hubiera sustanciado y participado en un concurso público abierto de antecedentes y prueba de oposición; de conformidad a lo establecido en el Artículo 14 y 15 del presente convenio colectivo.

c) DOCENTES SUPLENTES : Es aquel que reemplaza a un docente regular u ordinario o a un docente interino ausente. Si el suplente se tratara de un docente con carácter regular u ordinario, o de un interino que se vaya a desempeñar como suplente en forma transitoria de acuerdo a lo establecido en el Artículo 14 del presente convenio colectivo, conservará su carácter de regular o interino respecto del cargo de origen, siendo suplente en el cargo transitorio. Si no hubiere docentes de cargo inferior, o convocada la promoción transitoria no hubiera interesados, la Institución Universitaria Nacional arbitrará el modo de designar al docente suplente. En todos los casos, en el acto de designación de quien realice la suplencia deberá consignarse el nombre del docente que resulta reemplazado.

d) DOCENTES EXTRAORDINARIOS: Las Instituciones Universitarias Nacionales, podrán preveer con carácter excepcional la designación de Profesores Consultos, Eméritos, Honorarios, Visitantes e Invitados.

Artículo 7.- Categorías docentes

Las categorías instituidas para el Personal Docente Universitario de las Instituciones Universitarias son las que se describen a continuación, o aquellas que resulten equiparables en cada Estatuto Universitario.

- Profesor Titular.
- Profesor Asociado.
- Profesor Adjunto.
- Jefe de Trabajos Prácticos o Profesor Jefe de Trabajos.
- Ayudante o Profesor Ayudante.

Artículo 8.- Funciones

Los docentes cumplirán sus funciones de conformidad a las obligaciones establecidas en el Decreto 1470/98, propendiendo a la calidad y excelencia académica en los procesos de enseñanza, investigación, extensión y formación.

Los Profesores Titulares, Asociados y Adjuntos son los que tienen la responsabilidad y obligación del dictado de las clases y la toma de exámenes.

En todos los casos los docentes desarrollarán las tareas docentes en relación al tiempo de dedicación o carga horaria.

Asimismo, se impulsará la denominación de profesor para todas las categorías docentes, sin que ello implique modificar las funciones inherentes a cada una de ellas.

Artículo 9.- Tiempo de Dedicación

El personal docente prestará sus funciones con:

a) Dedicación Exclusiva: le corresponde una carga horaria de cuarenta (40) horas semanales.

b) Dedicación Semiexclusiva: le corresponde una carga horaria de veinte (20) horas semanales.

c) Dedicación Simple: le corresponde una carga horaria de diez (10) horas semanales.

Artículo 10.- Resolución de diferendos

En los supuestos que el Estatuto de alguna Institución Universitaria Nacional contemple diferencias a los supuestos vistos en los artículos 6, 7, 8 y 9, que no puedan ser equiparables a las mismas, podrá efectuarse una presentación ante la Comisión Negociadora del Nivel Particular (Paritaria de Nivel Particular), a los efectos de analizar la cuestión y proponer la solución al caso. En caso de no encontrarse una solución por esa vía podrá recurrirse a la Comisión de Interpretación de Convenio y Solución de Conflictos, a los fines establecidos en el Artículo 71.

CAPITULO III: DE LA CARRERA DOCENTE

Artículo 11.- Ingreso a carrera docente

El acceso a la carrera docente será por concurso público y abierto de antecedentes y oposición con jurados integrados por pares ordinarios o regulares de las Instituciones Nacionales Universitarias de categoría no inferior al cargo concursado, o excepcionalmente por personas de idoneidad indiscutible que no reúnan esa condición, que garanticen la mayor imparcialidad y el máximo nivel académico. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en la Institución Universitaria Nacional en la que se lleve adelante el concurso, podrá designar un veedor gremial.

Artículo 12.- Permanencia

La permanencia en el cargo que el docente ordinario o regular hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que se establezca en las

Instituciones Universitarias Nacionales. Dichas evaluaciones individuales se realizarán cada cuatro años o en un tiempo mayor según lo establecido en la reglamentación de cada Institución Universitaria Nacional.

Cada una de las asociaciones sindicales docentes con ámbito de actuación en la Institución Universitaria Nacional en la que se lleve adelante la evaluación periódica, podrá designar un veedor gremial.

En caso de obtener como mínimo dos evaluaciones negativas, el cargo será llamado a concurso público y abierto de antecedentes y oposición de conformidad a lo establecido en el art 11, continuando el docente en el cargo hasta la cobertura por concurso.

Artículo 13.- Ascenso y Promoción

El ascenso en los distintos cargos de la carrera se efectuará por concurso público y abierto de antecedentes y oposición.

La promoción al cargo de Jefe de Trabajos Prácticos se efectuará por concurso público, cerrado, de antecedentes y oposición.

En ambos casos, salvo disposición estatutaria o acuerdo paritario local que establezca otro mecanismo más beneficioso para el docente.

Artículo 14.- Cobertura de vacantes

La cobertura de vacantes ya sea transitoria o definitiva, deberá realizarse mediante promoción transitoria de aquellos docentes ordinarios o regulares, de la categoría inmediata inferior. En caso de pluralidad de candidatos a cubrir la vacante, la cobertura se realizará conforme los procedimientos que se establezcan en cada Institución Universitaria. En el supuesto de ausencia de docentes ordinarios o regulares, subsidiariamente se aplicará el mismo procedimiento con docentes interinos.

Si la vacante fuera definitiva, en forma simultanea o en el mismo acto en que se dispone la promoción transitoria deberá efectuarse el llamado a concurso.

Igual procedimiento se seguirá en caso de creación de un nuevo cargo para carreras permanentes existentes cuando no sea posible cubrir por el procedimiento previsto para el ingreso a carrera docente en el artículo 11; debiendo en forma simultanea o en el mismo acto en que se dispone la promoción transitoria efectuarse el llamado a concurso.

Artículo 15.- Situaciones Especiales

Cuando la cobertura de vacantes en las carreras a término, carreras dependientes de programas temporales y/u otras situaciones que impliquen la temporalidad de las mismas, se realice a través de designaciones interinas, no resulta necesario disponer en dicho acto el llamado a concurso, siempre y cuando la temporalidad de los supuestos enunciados no

se prolongue por más de tres años.

Cuando la cobertura de vacantes para las carreras nuevas permanentes, se realice a través de designaciones interinas, la Institución Universitaria Nacional tendrá un plazo máximo de tres años para el correspondiente llamado a concurso.

CAPITULO IV – DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDAD. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 16.- Principio de la buena fe

Las Instituciones Universitarias Nacionales y los docentes están obligados a obrar de buena fe, desde la postulación de ingreso, hasta la extinción de la relación.

Artículo 17.- Facultad de dirección

Las facultades de dirección que asisten a las Instituciones Universitarias Nacionales deberán ejercerse de conformidad con las disposiciones estatutarias y convencionales, así como con carácter funcional y sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del docente.

Artículo 18.- Derechos políticos.

Queda garantizado a los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales el derecho a participar en la elección y/o a integrar los órganos de gobierno de conformidad a lo establecido en la Ley de Educación Superior Nº 24.521 o la norma legal que la sustituya.

Artículo 19.- Prohibición

Las Instituciones Universitarias Nacionales no podrán obligar al docente o al aspirante a manifestar sus opiniones políticas, religiosas, sindicales u orientación sexual.

Artículo 20.- Provisión de medios para la realización de sus funciones

Las Instituciones Universitarias Nacionales se obligan a proveer los medios adecuados a sus docentes para que estos desarrollen sus tareas.

Artículo 21.- Reintegro de gastos

La Institución Universitaria Nacional deberá reintegrar al docente los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, previamente autorizados por autoridades competentes.

Artículo 22.- Erradicación de toda forma de violencia laboral

Los signatarios se comprometen a instrumentar toda medida tendiente a evitar cualquier situación de violencia laboral. A tal fin, la Institución Universitaria Nacional debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o mobbing y/o acoso

166
FOLIO
24

sexual.

Artículo 23.- Erradicación de toda forma de discriminación

Los signatarios se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, personas viviendo con VIH, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Artículo 24.- Deber de ocupación

La Universidad deberá garantizar al docente ocupación efectiva, de acuerdo a su categoría.

Artículo 25.- Remuneración

El desarrollo de labores docentes es de carácter oneroso, con excepción de los casos establecidos en el inc d) del art. 6 cuando así se establezca. Asimismo, la realización de tales tareas se encontrará siempre dentro de las estipulaciones que se precisan en el presente convenio colectivo.

Artículo 26.- Perfeccionamiento docente

Dado que el perfeccionamiento y la actualización del personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales tiene como objetivo propender a la excelencia académica en todas sus manifestaciones, cada Institución Universitaria Nacional como garantía de la plena aplicación de los artículos 11 inc. C, 12 inc. C, y 37 de la Ley de Educación Superior N° 24.521, adoptará todas las medidas para ofrecer gratuitamente los estudios de perfeccionamiento para todo su personal docente, en tanto y en cuanto esos cursos contribuyan a su formación específicamente en el área en que desempeñan las actividades para las que fueron designados. Las Instituciones Universitarias Nacionales se comprometen a celebrar convenios entre sí y a gestionar con otras Instituciones Públicas del Estado Nacional, que permitan ir generalizando en el conjunto del sistema universitario nacional el principio de gratuidad consagrado en el Decreto N° 1470/98.

Artículo 27.- Año Sabático

Los docentes universitarios, en el carácter, categorías y condiciones que se establezca en la Institución Universitaria Nacional, tendrán derecho a la licencia con goce de haberes denominada año sabático; con el objeto de realizar tareas de perfeccionamiento, investigación, o creación artística, para ejercer la docencia en Universidades Nacionales o extranjeras o realizar cualquier otra actividad de características universitarias.

Artículo 28: Deberes de los docentes

Son deberes de los docentes alcanzados por el presente Convenio Colectivo:

a) Prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de sus tareas, funciones y a los medios que se le provean para desarrollarla.

b) Observar las normas legales y reglamentarias que regulan el funcionamiento de la institución a la que pertenecen, así como la función docente;

c) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios éticos, de responsabilidad y rendimiento.

d) Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.

e) Observar el deber de reserva respecto de todo asunto atinente a sus funciones docentes de enseñanza, de investigación, de extensión, de vinculación y transferencia o de gestión.

f) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

g) Cumplir las normas de seguridad e higiene.

h) Denunciar, conforme las normas legales vigentes los accidentes o enfermedades laborales.

Artículo 29.- Prohibiciones

Sin perjuicio de las que cada Institución Universitaria Nacional establezca, los docentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros, que se vinculen con sus funciones en la Institución Universitaria.

b) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones en la Institución Universitaria para fines ajenos a dicha función.

c) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones en la Institución Universitaria.

d) Representar, patrocinar o intervenir en gestiones judiciales y/o extrajudiciales para terceros contra la Institución Universitaria Nacional en que se desempeñen, con excepción de aquellos docentes que realicen tales funciones en la asociación sindical actuando en forma individual o colectiva en defensa de los docentes.

e) Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, étnica, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

f) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio de la Institución Universitaria Nacional a la que pertenezcan.

Artículo 30.- Deberes del empleador

Son deberes de las Instituciones Universitarias Nacionales:

a) Obrar de buena fe durante el tiempo que dure la relación laboral.

b) Ejercer la facultad de dirección de conformidad con las disposiciones estatutarias y convencionales, tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador.

c) Garantizar a los trabajadores igualdad de trato y oportunidades en idénticas situaciones, quedando prohibido cualquier forma de discriminación de conformidad a lo establecido en el artículo 23.

d) Garantizar al docente la ocupación efectiva, de acuerdo a su categoría.

e) Cumplir y hacer cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo como así también las disposiciones contenidas sobre el tema en el presente convenio.

f) Proveer los medios adecuados a los docentes para que estos puedan desarrollar sus tareas.

g) Reintegrar los gastos que haya tenido el docente para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridades competentes.

h) Participar en la Comisión Paritaria de Nivel Particular que se establezca para el seguimiento del presente Convenio.

i) 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.

j) 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.

k) Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.

l) 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.

Artículo 31.- Régimen de incompatibilidades

Cada Institución Universitaria Nacional establecerá su régimen de incompatibilidades para el personal docente que presta servicios en el nivel universitario, pero en ningún caso las tareas académicas a cumplir en todo el sistema universitario superarán las cincuenta (50) horas de labor semanal, lo que deberá tener su debido correlato en la asignación de cargos que se le haga al docente.

Artículo 32.- Régimen disciplinario

Por el incumplimiento a las obligaciones, deberes, prohibiciones y responsabilidades académicas y administrativas previstas en el capítulo precedente, los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales podrán ser pasibles de las siguientes medidas disciplinarias:

a) apercibimiento;

b) suspensión de hasta treinta (30) días;

c) cesantía;

d) exoneración.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades patrimoniales, civiles y penales que pudieran ser impuestas.

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios, ni percepción de haberes, en la forma y términos que determine la reglamentación que dicte cada Institución.

El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

En ningún caso el docente podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo ser contemporánea a la falta imputada.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del docente y los perjuicios causados.

Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:

a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.

b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.

c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta o desde que se haya tomado conocimiento de la misma; y se interrumpe con el inicio del proceso.

170

FOLIO 28

A los fines de la aplicación de las sanciones se requerirá la sustanciación de Juicio Académico y/o Procedimiento Administrativo, según las causales que lo originen y/o de conformidad con lo que establezca cada Institución Universitaria Nacional, garantizándose el debido proceso.

Se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el Capítulo Séptimo y Octavo de la Ley 25164, su decreto reglamentario y el procedimiento de sumario administrativo establecido mediante Dcto. 467/99.

CAPITULO V: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 33.- Retribución mensual

El personal docente de todas las Instituciones Universitarias Nacionales percibirá una retribución mensual determinada en base a la escala salarial, que se compone del sueldo básico y su bonificación por antigüedad correspondiente a cada cargo, con más los adicionales que quedarán sujetos al cumplimiento de las condiciones y recaudos que en cada caso se establezcan.

El valor del sueldo básico es el que se determina periódicamente mediante acuerdo paritario general.

Artículo 34.- Las relaciones entre las remuneraciones de las categorías docentes universitarias son las que se encuentran vigentes por acuerdo paritario general, pretendiendo alcanzar la siguiente escala:

Profesor Titular	1,8
Profesor Asociado	1,6
Profesor Adjunto	1,4
Jefe de Trabajos Prácticos	1,2
Ayudante	1,0

Artículo 35.- Establécense las siguientes relaciones entre las remuneraciones de las dedicaciones docentes universitarias

Dedicación Exclusiva	4,0
Dedicación Semiexclusiva	2,0
Dedicación Simple	1,0

Artículo 36.- Bonificación por antigüedad

El trabajador docente percibirá la bonificación por antigüedad, que se calculará según

porcentaje del sueldo básico según la siguiente escala:

AÑO	1	2	5	7	10	12	15	17	20	22	24
PORCENTAJE	10	20	30	40	50	60	70	80	100	110	120

Esta bonificación se determina teniendo en cuenta la antigüedad total en la docencia y regirá a partir del mes siguiente en que se cumplan los términos fijados para cada período. Para establecer la antigüedad se computarán todos los años de servicios prestados como docente en todos los niveles y modalidades en instituciones educativas reconocidas por la autoridad competente.

Artículo 37.- Adicionales

Se establecen los siguientes adicionales remunerativos:

a) adicional por título de posgrado (especialización, maestría y doctorado)

b) adicional por riesgo laboral

c) adicional por zona desfavorable

Artículo 38.- Adicional por título

El trabajador docente percibirá el adicional por título de posgrado (especialización, maestría y doctorado) según porcentajes del sueldo básico establecidos por acuerdo paritario general, pretendiendo alcanzar la siguiente escala:

20 % para el título de doctorado

12,5 % para el título de maestría

5 % para el título de especialización

La acumulación de títulos no dará lugar a la acumulación de los porcentajes señalados.

El pago del adicional se efectuará a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de presentación de las certificaciones respectivas, resultando válidas aquellas que determinen fehacientemente que el trabajador ha finalizado sus estudios de posgrado en instituciones académicas nacionales y/o extranjeras debidamente acreditadas y que tiene en trámite el título, el cual deberá ser exigido cuando sea extendido.

Artículo 39.- Adicional por Riesgo Laboral

El trabajador docente percibirá el adicional cuando la naturaleza y característica impliquen la realización de tareas que pongan en riesgo su integridad psicofísica, según porcentajes del sueldo básico establecidos por acuerdo paritario general, que en ningún caso podrá superar el 10 % del mismo.

Este adicional solo se abonará en aquellos casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse. Para tal determinación se requerirá informe y dictamen previo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, conforme lo previsto en el inc f) del Artículo 54 del presente Convenio.

Artículo 40.- Adicional por zona desfavorable

El trabajador docente percibirá el adicional por zona desfavorable en los casos, montos y condiciones que establezca la normativa general pertinente.
Teniendo en cuenta la naturaleza del presente adicional, previsto con el fin de compensar los mayores costos de vida originados por distintos factores determinados por la ubicación geográfica, que inciden directamente en la canasta familiar, las partes en forma conjunta impulsarán acciones tendientes a lograr la exención del impuesto a las ganancias sobre el adicional por zona desfavorable.

Artículo 41.- Adicional a la efectiva y excluyente dedicación a la docencia universitaria

A fin de reconocer la dedicación efectiva y excluyente a la docencia en una Institución Universitaria Nacional, se implementará el pago del adicional para aquellos docentes que opten voluntariamente por desempeñarse en forma efectiva y excluyente en la misma Institución. La carga horaria total deberá ser igual o mayor a 40 horas semanales con un tope de 50 horas semanales. Los docentes que ejerzan la opción voluntariamente y perciban el presente adicional no podrán ejercer la actividad profesional con fines de lucro o comercial, como así tampoco trabajar en relación de dependencia ni en el sector público ni en el sector privado, ni ejercer cargo no docente o de gestión, ni percibir jubilación o pensión. Los docentes que perciben este adicional podrán participar del dictado de cursos de posgrado dentro de su carga horaria total.
El porcentaje será el que resulte de los acuerdos que ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias, a fin de su previsión e inclusión en el presupuesto de las Instituciones Nacionales Universitarias.

VI - JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE

Artículo 42.- Jerarquización de la labor docente

A fin de propender al desarrollo del sistema universitario y al mejoramiento de

Negociación Colectiva D.N.R.T. FOLIO 31

la calidad de la labor académica, se implementará un programa de jerarquización de la función docente. El alcance de este programa se acordará en el ámbito de las negociaciones salariales.

Artículo 43.- Condiciones funcionales

La Universidad garantizará a sus docentes, las adecuadas condiciones funcionales que posibiliten el normal desarrollo de la labor académica; las mismas deberán abarcar al menos los siguientes aspectos:
a) Relación numérica docente - alumno apropiada al tipo de actividad, disciplina o área que contemple la constitución de equipos mínimos de trabajo a reglamentar en cada Institución Universitaria Nacional.
b) Dedicaciones adecuadas al tipo de función para quienes sean responsables, coordinadores o equivalente de asignatura y/o cátedra y/o área y/o departamento o cualquier otra denominación que tuviere la unidad.
c) Definición de actividades. La función docente se realiza en la modalidad "frente a alumnos" y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos. A los fines del presente convenio, se enumeran de modo no taxativo las actividades comprensivas de docencia: planificación de actividades en función de cargo y categoría, preparación de programas y/o materiales de asignatura o cátedra, preparación de clases, corrección de parciales, evaluaciones periódicas, trabajos prácticos, gestiones administrativas vinculadas a la asignatura o a la carrera, reuniones de cátedra, área o departamento, presentación de informes, actividades frente a alumno, investigación, extensión y gestión.

CAPITULO VII: LICENCIAS JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Artículo 44.- Generalidades

El personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales tendrá derecho a las licencias, justificaciones y franquicias que se enuncian seguidamente, con arreglo a las normas que para cada caso se establezcan en los siguientes ítems:

I. Licencia anual ordinaria.
II. Licencias por enfermedad y accidentes.
III. Licencias especiales
IV. Licencias extraordinarias.
V. Justificación de inasistencias.

VI. Franquicias.

Artículo 45.- Licencia anual ordinaria

La licencia anual ordinaria se acordará a todos los docentes por año vencido. El período de licencia se otorgará con goce íntegro de haberes de acuerdo a las siguientes normas:

a) Términos: El término de esta licencia será fijado de acuerdo a la antigüedad que registra el docente al 31 de diciembre del año al que le corresponda el beneficio y de acuerdo con la siguiente escala:

1 - Hasta quince (15) años de antigüedad: treinta (30) días corridos, que coincidirán con el período de receso estival anual que establezca cada Institución Universitaria Nacional.

2 - Más de quince (15) años de antigüedad: cuarenta y cinco (45) días corridos. En este caso la licencia podrá ser fraccionada en dos períodos, de los cuales el primero coincidirá con el período de receso estival anual establecido por la Institución Universitaria, no pudiendo ser menor a treinta (30) días corridos. El resto de la licencia anual ordinaria, el docente la tomará de acuerdo a su planificación anual y de modo de no afectar el normal desenvolvimiento de la actividad académica.

El período de licencia no gozada no podrá ser acumulado con la licencia anual siguiente, debiendo gozarse hasta el 30 de noviembre de cada año; su comunicación deberá realizarse con cuarenta y cinco (45) días de anticipación.-

En ningún caso se computarán como días a cuenta de licencia anual ordinaria el receso invernal, ni otro receso –distinto del receso estival anual- que pudiera establecer la autoridad universitaria.

b) Antigüedad computable: Para establecer la antigüedad del docente se computarán los años de servicios prestados como docente en todos los niveles y modalidades del sistema educativo en instituciones educativas reconocidas por la autoridad competente.

c) Vacaciones pagas: A los efectos del cálculo de la remuneración mensual que corresponde al agente en el período de licencia anual, ésta se liquidará de la misma manera que si estuviera en actividad.

d) Liquidación: Los docentes que durante el año, hubieran ingresado o accedido a una categoría docente y/o dedicación superior, que hubieran reducido su dedicación y/o accedido a una categoría inferior, o los que hubieran cesado y/o se encuentren con licencia sin goce de haberes al momento de iniciarse el período de

licencia, percibirán un haber por vacaciones proporcional al tiempo desempeñado en cada cargo, el cual se calculará tomando el sueldo vigente para cada cargo en el mes previo de licencia. En caso de extinción de la relación laboral se liquidará tomando como base el haber del mes del cese.

e) Postergación o suspensión de licencias: El docente que se viere impedido, total o parcialmente, de gozar de la licencia anual ordinaria en razón de tener que iniciar licencias por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad/adopción/parental, matrimonio, licencias por afecciones o lesión de corto tratamiento de más de cinco (5) días, fallecimiento de familiar, atención de hijos menores, atención de enfermos en el grupo familiar, nacimiento/tenencia con fines de adopción o razones de servicio, deberá hacer uso de la misma a partir del momento en que cese la causal que impidió o suspendió el goce.

f) Derechohabientes: En caso de fallecimiento del docente las personas que acrediten su carácter de derechohabientes, en los términos de la normativa previsional vigente, tendrán derecho a reclamar el pago de las sumas que pudieran corresponder al causante por licencias anuales ordinarias no utilizadas, según el procedimiento previsto en el inciso c) y d) del presente artículo.

Artículo 46.- Licencias por enfermedad y accidentes

Se acordarán por los motivos que se consignan, conforme a las siguientes normas y a lo previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo o sus modificatorias.

a) Afecciones o lesiones inculpables de corto tratamiento:

Por la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento de naturaleza inculpable, que inhabiliten al docente para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se concederá hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes, salvo las previsiones del Inc. c).

b) Padecimiento de Enfermedades inculpables en horas de labor:

Si por enfermedad inculpable el docente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiera transcurrido menos de media jornada de labor y se le considerará permiso de salida, sin reposición horaria, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

FOLIO 176
FOLIO 34

c) Afecciones o lesiones inculpables de largo tratamiento:

Para la licencia de afecciones o lesiones de largo tratamiento de naturaleza inculpable que inhabiliten al docente para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el inciso a) corresponderá hasta un máximo de cuatro (4) años; dos (2) con goce íntegro de haberes; un (1) año con el cincuenta por ciento (50%) y un (1) año sin goce de haberes.

Se efectuará una excepción al cómputo del plazo de dos (2) años con goce íntegro de haberes en el caso que la docente hubiese utilizado parte de ese tiempo en una licencia provocada por embarazo de riesgo; el que se descontará a los fines del cómputo de dicho plazo.

Para el otorgamiento de esta licencia es necesario agotar previamente los cuarenta y cinco (45) días a los que se refiere el inciso a), salvo que justificare que la dolencia se extenderá por mayor tiempo que el allí indicado o se trate de la excepción prevista en el párrafo precedente.

Cuando el docente se reintegre al servicio agotado el término máximo de esta licencia, no podrá utilizar una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos tres (3) años. Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de tres (3) años sin haber hecho uso de licencias de este tipo, de darse este supuesto, aquéllos no serán considerados y el docente tendrá derecho a la licencia con un nuevo cómputo.

d) Incapacidad:

1.- Cuando conforme los procedimientos que resulten aplicables, se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia con arreglo a lo previsto en los incisos anteriores, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, impidiendo o dificultando su normal desempeño laboral y/o pudieran afectar su integridad psicofísica, el docente afectado será reconocido por el Servicio Médico de la Institución Universitaria Nacional o quien esta designe para el caso de no contar con dicho Servicio, a los efectos de determinar: 1) índice de incapacidad psicofísica en relación a las leyes previsionales vigentes , 2) determinar, en función a dicho índice, el tipo de funciones que podrá desempeñar sin agravar su estado o el acogimiento a los beneficios jubilatorios. En caso de discordancia se aplicará lo dispuesto en el Artículo 47.

e) Accidente de trabajo:

En los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuya cobertura deba asumir la Aseguradora de Riesgos de Trabajo contratada o la propia Institución Universitaria Nacional autoasegurada conforme las previsiones de la Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo o norma legal que la sustituya, se considerará que el docente está en uso de licencia por la presente causal desde la fecha en que el daño padecido por la contingencia sufrida le impida la realización de sus tareas habituales y hasta que se autorice su reintegro mediante alta médica firme expedida por la instancia competente, conforme la normativa vigente.

Artículo 47.- Acreditación – Junta Médica

Las licencias relacionadas con la salud, ya sea del titular o su grupo familiar, deberán ser solicitadas por el interesado y acreditadas por certificado médico expedido por profesional con competencia en la materia. Su otorgamiento se efectuará previa intervención del servicio médico de salud de la Institución Universitaria Nacional según procedimiento establecido por cada una de ellas.

En caso de rechazo total o parcial del certificado médico presentado por el docente el servicio médico de salud extenderá una constancia al docente y comunicará a la misma para que tome intervención una Junta Médica. Dicha Junta Médica se compondrá de manera tripartita por: a) un representante del servicio médico de salud de la Institución Universitaria Nacional, b) por el médico personal del trabajador o de su familiar para el caso de la Licencia prevista en Artículo 48 inc g) del presente; o a instancias de este último, el que le designe la representación sindical; y c) un médico, ajeno a las partes, dependiente del Hospital Público propuesto por la paritaria particular.

El docente estará obligado a concurrir a dicha Junta, salvo debida justificación. El dictamen se adoptará por simple mayoría. En caso que el docente se presente con su médico particular, podrá solicitar además, la presencia, de un médico designado por el sindicato, que actuará en la Junta con voz pero sin voto.

ESPECIALIDAD: El facultativo correspondiente al Hospital Público que conforme la Junta Médica, deberá ser especialista, o en su defecto, afín a la afección denunciada.

CARGOS: Todos los cargos y gastos que se generaren en virtud de la celebración de la Junta Médica serán soportados por quién haya sostenido la posición contraria a lo dictaminado por la Junta.

CONTINUIDAD: Hasta tanto sea emitido el dictamen de la Junta Médica, se entenderá vigente la prescripción médica que el trabajador presente, resultado justificadas y con goce de haberes las inasistencias que deriven de las afecciones denunciadas. Emitido el

dictamen, las inasistencias se tendrán por justificadas o no, de acuerdo y en la medida de lo dictaminado por la Junta Médica.

Artículo 48.- Licencias especiales

a) Maternidad/Parental:

1. La docente deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Administración de la Institución Universitaria Nacional, acompañando el certificado médico en el que conste dicha circunstancia y la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación a la Institución en la que se desempeña.

2. A la docente deberá otorgársele licencia con goce de haberes cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha en la que, según resulte del certificado y/o comprobación, estimativamente se producirá el parto y de hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores a su ocurrencia.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, la interesada podrá optar expresamente por que se le reduzca la licencia anterior al parto, la cual por ninguna razón podrá ser inferior a treinta (30) días corridos previos a la fecha estimativa prevista para el alumbramiento. En tal supuesto, los días reducidos se acumulan al período posterior de 45 días, el cual no podrá superar los 60 días posteriores a los de la fecha presumible del nacimiento, salvo lo previsto en el punto 4 del presente inciso.

4. En caso de nacimiento pre-término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. En caso que el nacimiento se hubiera producido con posterioridad a la fecha prevista, se procederá a la adecuación de la licencia por maternidad adicionándose la cantidad de días en que difirió la fecha prevista a la del parto efectivo. Tales días se deducirán de la licencia postmaternidad de forma tal que en ningún caso la acumulación de ambas licencias supere los 180 días.

5. En caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del período de licencia posparto, la docente gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días de licencia, a contar desde la fecha del parto.

6. En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

7. El padre o la madre no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días, a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él. Solicitada esta licencia deberá ser concedida incluso en el supuesto que la madre gestante

se desempeñe en el ámbito universitario nacional y se le hubiere otorgado la licencia prevista en el punto dos (2) del presente inciso.

b) Licencia post maternidad:

La madre gestante tendrá derecho a utilizar la licencia con goce de haberes por noventa días a partir del día siguiente al que venciere su licencia posterior al parto, salvo lo previsto en los puntos 3 y 4 del inciso a).

Si ambos integrantes de la pareja prestaren servicio en el ámbito de la misma Institución Universitaria, la madre gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción en forma fehaciente a la Institución Universitaria.

c) Licencia por adopción:

Al docente que acredite que se le ha otorgado la guarda de uno o más niños con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de sesenta (60) días corridos a partir del día siguiente a aquel en que se hiciera efectiva la decisión judicial por la que se confiere la guarda.

Al cónyuge le corresponderá el derecho a pedir la licencia, en los términos previstos en el punto 7. inc a) del presente artículo.

d) Licencia post adopción:

El docente que se encuadre en la situación prevista en el ítem anterior, primer párrafo, le corresponderá igual derecho que el previsto como licencia post maternidad.

e) Interrupción del embarazo:

Cuando ocurriere una interrupción del embarazo de la docente, debidamente acreditado por certificado médico pertinente le corresponderá una licencia de veinte (20) días corridos, a partir de ocurrido el hecho.-

f) Atención de hijos menores:

El docente cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos menores de hasta doce (12) años de edad o discapacitados, tendrá derecho hasta seis (6) meses corridos de licencia con goce de sueldo sin perjuicio de la que le corresponda por duelo. Dicha licencia deberá solicitarse dentro de los treinta (30) días corridos de ocurrido el fallecimiento.

g) Atención de enfermos en el grupo familiar:

Para la atención de miembros de su grupo familiar (de parientes consanguíneos hasta el segundo grado, afines y afines en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil) que se encuentren enfermos o accidentados y requieran la atención personal del docente, le corresponderá una licencia de hasta treinta (30) días corridos por

año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes. Este plazo podrá prorrogarse con goce de sueldo hasta un máximo de seis (6) meses, previa justificación de autoridad competente, sólo en caso de tratarse de parientes consanguíneos en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil. En el certificado, la autoridad que la extienda deberá consignar la identidad del paciente, tipo de tratamiento a seguir y la necesidad de la atención personal por parte del docente. La composición del grupo familiar será declarada por el agente a su ingreso, estando obligado a comunicar toda modificación que se produzca al respecto.

h) Fallecimiento:

Corresponderá el otorgamiento de licencia en los siguientes casos:

1 - Del cónyuge o parientes consanguíneos de primer grado, siete (7) días corridos.

2 - De parientes consanguíneos en segundo grado y afines de primer y segundo grado, cinco (5) días corridos.

Los términos previstos en este inciso comenzarán a partir del primer día hábil posterior al del fallecimiento, de la toma de conocimiento del mismo o de las exequias, a opción del agente.

Artículo 49.- Licencias extraordinarias

Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

I.- CON GOCE DE HABERES.

a) Matrimonio del docente o de sus hijos o unión civil: Corresponderá licencia por el término de diez (10) días hábiles al docente que contraiga matrimonio o celebrare unión civil. Se concederán dos (2) días hábiles al docente con motivo del matrimonio o unión civil de cada uno de sus hijos.

b) Candidatos a cargos electivos: Los docentes ordinarios postulados candidatos para cargos electivos en elecciones nacionales, provinciales o municipales, tendrán derecho a licencia por un término máximo de treinta (30) días corridos anteriores a la fecha de la elección respectiva. A los efectos de esta licencia, se consideran candidatos a aquellas personas que, postuladas para un cargo electivo, hayan recibido la correspondiente oficialización por parte de la justicia electoral.

c) Actividades deportivas o artísticas: El docente ordinario podrá solicitar licencia para participar en eventos deportivos o artísticos que no posean el alcance previsto en la Ley 20.596 (Licencia especial deportiva) a título personal o como integrante de una delegación. La licencia se acordará por un plazo máximo de cinco (5) días hábiles por

año. El docente deberá acreditar la constancia que acredite su participación y las fechas respectivas, expedida por autoridad competente. Esta licencia podrá ser denegada por razones de servicio.

d) Para rendir exámenes: esta licencia se concederá por un lapso de hasta veintiocho (28) días laborales por año calendario, incluido el día de examen, para rendir exámenes generales y parciales de nivel de grado o de postgrado, incluidos los ingresos, siempre que los mismos se rindan en Instituciones de Educación Superior reconocidas legalmente en el país o en el extranjero, no pudiendo extenderse por más de cinco (5) días por examen final y de tres (3) días por cada examen parcial.

También podrán hacer uso de esta licencia, por el plazo máximo de tres (3) días, los docentes que se presenten a rendir pruebas de oposición en concursos para la cobertura de cargos ordinarios en el ámbito universitario nacional.

El docente deberá acreditar la circunstancia invocada como causal dentro de los CINCO (5) días hábiles posteriores.

e) Licencia por razones de estudio: Los docentes regulares que cuenten con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en la Institución Universitaria Nacional, podrán solicitar licencia con goce de haberes para realizar estudios en el país o en el extranjero, la que podrá ser concedida previa resolución debidamente fundada por parte de la Institución Universitaria, de acuerdo con las siguientes pautas:

1 - Los estudios deberán ser previamente declarados de interés institucional por el cuerpo colegiado correspondiente.

2 - La licencia se otorgará como máximo por un (1) año pudiendo, según la naturaleza de los estudios, ser renovada por un período adicional de hasta un (1) año más. Cuando los estudios tengan por objeto la obtención de un postgrado, estos períodos, incluyen el plazo para la elaboración y presentación de la tesis correspondiente.

El docente deberá acreditar entre otros datos, el período de duración de la carrera o curso. Cuando razones de fuerza mayor impidan al docente concluir sus estudios en el plazo asignado, la autoridad podrá otorgar un período de gracia de hasta un (1) año más. Vencido aquel, el docente deberá reasumir las funciones inherentes a su cargo y acreditar la obtención del título de posgrado.

3 - El docente que hiciere uso de licencia con goce de haberes, está obligado a prestar servicios en la Institución Universitaria Nacional en un cargo de categoría y dedicación igual o superior al de revista en el momento de solicitar la licencia, por un período igual al tiempo total que gozara del beneficio.

FOLIO 182
FOLIO 40

4- El docente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria en la Institución Universitaria Nacional con posterioridad a su licencia por estudio previsto en el punto anterior, o no acreditare la obtención del título de posgrado deberá, reintegrar el importe actualizado de los haberes percibidos durante el período de licencia o la parte proporcional correspondiente en caso de cumplimiento parcial del período de permanencia obligatoria.

II. LICENCIA SIN GOCE DE HABERES

a) Licencia por ejercicio transitorio de cargos de mayor jerarquía:

1.- El docente ordinario que fuera electo o designado en un cargo transitorio y sin estabilidad, para cumplir funciones de mayor jerarquía en un organismo público centralizado o descentralizado, nacional, regional, provincial o municipal o en un organismo internacional de naturaleza bilateral o multilateral en el que participe el Estado Nacional en carácter de representante de éste, y en virtud del nombramiento, quedare incurso en alguna de las situaciones que pudiera contemplar el régimen de incompatibilidades de la Institución Universitaria Nacional en la que se desempeña como docente, solicitará: a) licencia sin percepción de haberes, o b) la adecuación de su dedicación horaria en la Institución Universitaria, a los efectos de no quedar incurso en tal causal.

Esta licencia deberá ser solicitada por el docente con la debida antelación; comenzando desde la fecha de toma de posesión del cargo correspondiente a la designación o desde la fecha en que se verifique la situación de incompatibilidad que la motiva y tendrá vigencia hasta el fin del desempeño en el cargo de mayor jerarquía, cese de la situación de incompatibilidad o conclusión de la designación docente en la Institución Universitaria, cualquiera sea la causa que la motive.

Habilitan a solicitar la presente licencia, las designaciones en cargos electivos, con un mandato temporal y legalmente determinado, y las designaciones por nombramiento en cargos no electivos extra- escalafonarios, sin estabilidad, que tienen asignadas funciones de conducción..

Cuando no resulte factible su concreta determinación, a los efectos del presente artículo, se atribuirá carácter de "mayor jerarquía", al cargo del que resulte la mayor remuneración neta mensual por unidad de tiempo equivalente, considerada al momento de solicitar la licencia.

Acreditados los presupuestos establecidos en el presente inciso, la Institución Universitaria Nacional deberá conceder la licencia solicitada por el docente.

Se reconoce igual derecho al docente ordinario que fuera electo o designado para cumplir funciones de autoridad Superior en la misma o en otra Institución Universitaria Nacional de carácter público o que fuera designado en un cargo docente interino de mayor jerarquía o dedicación, en el ámbito de aquella en la que se desempeña, de conformidad a lo que pudieran contemplar los Estatutos de cada Institución Universitaria Nacional y sin perjuicio de lo que en beneficio del docente pudiera resultar de la normativa vigente a dicho momento.

2.- Cuando no se encuentre incurso en alguna de las causales de incompatibilidad que pudiera contemplar el régimen vigente sobre la materia, el docente ordinario tendrá derecho a solicitar licencia sin percepción de haberes por haber sido electo o designado en un cargo transitorio y sin estabilidad, para cumplir funciones de mayor jerarquía en un organismo público centralizado o descentralizado, nacional, regional, provincial o municipal o en un organismo internacional de naturaleza bilateral o multilateral en el que participe el Estado Nacional, que la Institución Universitaria Nacional podrá conceder, en función de las necesidades del servicio. Asimismo en tales supuestos el docente ordinario tendrá derecho a solicitar la adecuación de su dedicación horaria. Esta licencia no podrá ser concedida más de una vez por la misma designación que le dio origen. En cuanto correspondan serán de aplicación las previsiones del punto 1 del presente inciso.

b) Razones particulares:

El docente que cuente con dos (2) años de antigüedad ininterrumpida en la Institución Universitaria Nacional en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, podrá hacer uso de licencia por razones particulares por treinta (30) días por año de servicio. Podrán ser utilizados en forma continua o fraccionada y serán acumulables hasta un máximo de seis (6) meses por vez.

El término de la licencia no utilizada no puede ser acumulada en los nuevos períodos que pudiere acceder.

El docente que quisiera reintegrarse antes del vencimiento del término de su licencia, deberá elevar la solicitud con treinta (30) días de anticipación para su evaluación por parte de la Institución Universitaria Nacional.

c) Unidad Familiar:

Se otorgará licencia al docente que deba cambiar de residencia o domicilio en virtud de que su cónyuge o persona con quien hubiere celebrado unión civil, sea nombrado en una función oficial en el extranjero o en la Argentina en lugar distante a más de cien (100)

kilómetros del lugar donde presta servicios, siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los sesenta (60) días, por el término que demande la misma.

d) Estado de excedencia:

El docente que haya gozado de la licencia prevista en el art 48 b) o d) según el caso, tendrá derecho a optar por gozar de una licencia sin goce de haberes por el lapso de tres meses.

Artículo 50.- Justificación de inasistencias

Los docentes tienen derecho a la justificación de las inasistencias en que incurren por las siguientes causas y conforme a la reglamentación que en cada Institución Universitaria se establezca:

1.- Con goce de haberes:

a) Donación de sangre: El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica extendida por el establecimiento en el que se realizó.

b) Reconocimientos médicos obligatorios ordenados por la Institución Universitaria Nacional: Las justificaciones estarán condicionadas a la presentación de las certificaciones o constancias pertinentes.

c) Razones particulares: Se justificará automáticamente con goce de haberes la inasistencia por razones particulares, de seis (6) días laborales o doce (12) medias jornadas laborales por año calendario y no más de dos (2) días o cuatro (4) medias jornadas por mes. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el docente.

d) Razones de fuerza mayor: Se justificarán las inasistencias motivadas por razones de fuerza mayor, de público conocimiento o debidamente justificadas, que impiden al docente la concurrencia para la prestación de los servicios a su cargo, por el término que persista la imposibilidad.

e) Otras: Cuando el docente deba actuar como jurado en defensa de tesis de grado o posgrado o integrar mesas examinadoras o comisiones evaluadoras a requerimiento de otras Instituciones Universitarias Nacionales, órganos de coordinación del sistema u organismos del sistema científico tecnológico y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán tales inasistencias. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el docente.

2.- Sin goce de haberes:

a) Excesos de inasistencia: Las inasistencias que no se encuadren en ninguno de los incisos anteriores, pero que obedezcan a razones atendibles para la Institución Universitaria, podrán justificarse por la misma sin goce de sueldo hasta un

máximo de seis (6) días por año calendario y no más de dos (2) por mes.

3.- Asistencia a reuniones de carácter académico: Cuando el docente concurra a conferencias, congresos, simposios, cursos, que se celebren en el país o en el extranjero, previa autorización de la Institución Universitaria, se justificará o no la inasistencia, con o sin goce de haberes.

Artículo 51.- Franquicias

Se acordarán franquicias con goce de haberes en el cumplimiento de la jornada de labor, en los casos y condiciones que seguidamente se establecen:

a) Reducción horaria para madres de lactantes: Las docentes madres de lactantes tendrán derecho a una reducción de una (1) hora por cada cinco (5) horas de jornada laboral para atención de su hijo, pudiendo tomarlas de manera integral o fraccionada. Esta franquicia se otorgará por espacio de doscientos cuarenta (240) días corridos, contados a partir de la fecha de nacimiento del niño. Dicho plazo podrá ampliarse en casos especiales y previo examen médico del niño que justifique la extensión, hasta trescientos sesenta y cinco (365) días corridos contados desde idéntica fecha. En caso de tenencia con fines de adopción, se concederá la misma y cesará el derecho al cumplir el niño ocho (8) meses de vida. Previo examen médico, se podrá prorrogar hasta cumplir el año en casos especiales.

b) Actividades gremiales: Todo docente que ejerza cargos en el ámbito de las entidades sindicales firmantes del presente y/o en el de sus Asociaciones de Base tendrá derecho, mientras dure su mandato, a una franquicia de hasta el veinte por ciento (20%) de su dedicación horaria.

c) Participación en Consejos Directivos y/o Consejo Superior: Todo docente que resulte electo y participe en las Comisiones y/o Sesiones de los Consejos Directivos y/o Consejo Superior, tendrá derecho, mientras dure su mandato, a una franquicia en su dedicación horaria conforme la reglamentación que al respecto establezcan las Instituciones Universitarias Nacionales.

Artículo 52. - Vencimiento por cese

Las licencias, justificaciones y franquicias reconocidas en el presente Convenio Colectivo, caducarán automáticamente al vencimiento de la designación.

La caducidad comprende las licencias no utilizadas o las que se estuvieran utilizando al momento de producirse el referido supuesto, excepto la licencia anual ordinaria no utilizada al tiempo del vencimiento de la designación y la prevista en el artículo 48 a) 2, que deberá serle abonada.

CAPITULO VIII: DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 53.- De las condiciones y ambiente de trabajo

Ambas partes acuerdan estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones y ambiente de trabajo, reguladas por las leyes vigentes en la materia, o las que en su momento las reemplacen, se considerarán:

a) CONDICIONES DE TRABAJO: las particularidades o características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidos en este concepto: 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas. 2) La existencia de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos presente en el ambiente de trabajo con sus correspondientes factores. 3) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales, los métodos, sistemas, procedimientos y mecanismos que se empleen para el manejo de los mismos en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b) AMBIENTE DE TRABAJO: Se entiende específicamente incluido en este concepto: 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen funciones propias de las Instituciones Universitarias Nacionales. 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores.

c) PREVENCION: Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las Instituciones Universitarias Nacionales, con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 54.- Obligaciones de las Instituciones Universitarias Nacionales

Respecto a las condiciones y ambiente en el trabajo, las Instituciones Universitarias Nacionales quedan sujetas al cumplimiento de las siguientes Obligaciones:

a) Realizar un examen preocupacional, gratuito, confidencial y obligatorio, para todos los docentes que ingresen a ellas, el cual tendrá como objetivo la adecuación digna del trabajador a su puesto de trabajo. El resultado de los exámenes médicos preocupacionales

deberá ser comunicado al agente en forma personal y escrita dentro de los sesenta días de su realización.

b) Realizar, si el docente lo solicita, exámenes médicos cada dos años, gratuitos y confidenciales para todos los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, a fin de detectar, anticipar y reducir los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

c) Confeccionar una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la representación sindical.

d) Organizar y mantener en cada Institución Universitaria Nacional el servicio de Higiene y Seguridad del trabajo tal como lo establece la normativa nacional vigente sobre la materia.

e) Implementar, en sus edificios, los planes de contingencia y evacuación elaborados y aprobados por profesionales universitarios competentes en la materia, con carácter de prevención, protección y mitigación de situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente, para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados hasta tanto concurran los especialistas, para emitir el informe técnico correspondiente, y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida. A tal efecto se aplicará lo dispuesto por la normativa vigente al respecto.

f) Asegurar al personal docente el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas, promoviendo la accesibilidad, en un todo de acuerdo con las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida. A tal efecto, adoptará las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá proveer como mínimo los siguientes aspectos:

- Condiciones físico – ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/u olores, gases, fluidos o vapores potencialmente peligrosos para la salud del trabajador, con instalaciones, iluminación y ventilación - general y/o localizada - apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta, o de la materia que se emplee para realizarla.

-Reducción de la jornada de trabajo: cuando se deban realizar tareas en lugares considerados insalubres o peligrosos – ya sea por las condiciones físico ambientales, o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminantes, etc. se requerirá el informe y dictamen previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con intervención del servicio respectivo, a fin de que determine la necesidad y

límite de reducción de la jornada laboral, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

- Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La Institución Universitaria Nacional proveerá periódicamente al personal docente la ropa especial y elementos de seguridad individual (v.g. guardapolvos, guantes, máscaras de protección biológica, delantal contra radiaciones, botas, etc) cuando las condiciones en que se desarrollen sus tareas especificas así lo requieran.

- En los casos que el riesgo laboral no pueda disminuirse, a pesar de haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá el informe y dictamen previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con intervención del servicio respectivo, que acredite la existencia de Riesgo y la imposibilidad de disminuirlo.

g) Respetar y cumplir toda conducta establecida en las leyes, normas reglamentarias, complementarias o modificatorias (actualmente, leyes 19587 de Higiene y Seguridad y 24557 de Riesgos del Trabajo y decreto 351/79).

Artículo 55.- Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General

Créase la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG), la que estará integrada por tres representantes titulares y tres suplentes por parte del sector empleador y tres representantes titulares y tres suplentes por la parte gremial; debiendo, al menos uno de ellos por cada parte, ser especialista en seguridad e higiene del trabajo. Esta comisión podrá incrementar el número de integrantes por acuerdo de ambas partes. Esta Comisión tendrá intervención en el estudio y asesoramiento de los temas que tengan relación con las condiciones y ambiente de trabajo de Instituciones Universitarias Nacionales. Ambas partes deberán unificar su representación.

En cada Institución Universitaria se constituirá una Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP), en el ámbito de la Comisión Paritaria de Nivel Particular, que funcionará en forma coordinada con la de Nivel General, a los efectos de tomar conocimiento de las condiciones de trabajo y de llevar adelante mecanismos para el mejoramiento de las mismas en forma integral y uniforme. La integración de estas Comisiones será decidida en la Comisión Paritaria del Nivel Particular debiendo incluir al menos un especialista en seguridad e higiene del trabajo, por cada parte. En aquellas Instituciones Universitarias que, a criterio de esta Comisión de nivel Particular, se justifique, podrán crearse Delegaciones de la misma.

Artículo 56.- Objetivo de la Comisión

La Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG) tiene como objetivo principal constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el lugar de trabajo, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de las Instituciones Universitarias Nacionales una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en el de los trabajadores, así como de tender al mejoramiento absoluto de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo docente.

Artículo 57.- Funciones de la Comisión

Atendiendo al objetivo precedente, la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG), tendrá las siguientes funciones: **a.- Difundir** conceptos de higiene, seguridad y salud laborales relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo. **b.- Contribuir** al mantenimiento de una conciencia de seguridad a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores docentes. **c.- Asesorar en el cumplimiento de la normativa** en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas practicas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a los lugares de trabajo de cualquier Institución Universitaria Nacional en cualquier horario, a tales fines. **d.- Elaborar un registro** de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión de trabajo, y las medidas que se adoptaron para prevenirlos a los efectos de difundir dicha información y lograr la prevención de hechos similares. **e.- Sugerir normas de seguridad e higiene** que se considere que deban figurar en las reglamentaciones internas; así como del uso de elementos de protección personal. **f.- Emitir** dictamen en el caso previsto en el Inc. i.- del Artículo 59, dando intervención a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, en aquellos casos en que lo considere necesario, a los efectos que ésta determine la solución correspondiente.- **g.- Aconsejar** la abstención de la realización de las tareas laborales en dichas condiciones y podrá solicitar la intervención de la S.RT. cuando se observen condiciones de riesgo Inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores.- **h.- Dictaminar**, a pedido de cualquier Comisión de Nivel Particular (CCyATNP), acerca de la introducción de nuevas tecnologías o modificación o cambios en la organización del

trabajo o sus modalidades, que puedan comprometer las condiciones y ambiente de trabajo. **í.- Dictar** su propio reglamento interno.-

Artículo 58.- Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP)

Las Comisiones de Nivel Particular (CCyATNP) actuarán en forma coordinada con la Comisión de Nivel General (CCyATNG), de manera tal que la distribución de las funciones y tareas se lleve a cabo de la forma más operativa y eficiente. La conformación de las Comisiones de Nivel Particular (CCyATNP) tiene como principal objetivo el conocimiento y relevamiento de las condiciones de trabajo de cada Institución Universitaria Nacional, a los efectos de lograr una unificación en la política preventiva, tendiente a alcanzar los objetivos y principios expuestos precedentemente. También, constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el ambiente de trabajo en la Institución, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales, así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de cada institución una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en los trabajadores, así como tender al mejoramiento continuo de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo de trabajadores.

Artículo 59.- Funciones

Estas Comisiones tendrán las siguientes atribuciones: **a.- Difundir** conceptos relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades laborales. **b.- Contribuir** al mantenimiento de una conciencia de seguridad, a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores en cada unidad operativa. **c.- Asesorar** en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a todos los lugares de trabajo en cualquier horario, al efecto. **d.- Recepcionar** las denuncias efectuadas por los trabajadores docentes, que versen sobre incumplimientos de la normativa vigente en materia de seguridad, higiene y salud laborales; así como aquellas de accidentes, incidentes y enfermedades del trabajo y ponerlas en conocimiento del Servicio de Seguridad e Higiene de la Institución Universitaria y de la Comisión de Nivel General, en todos los casos. Ello a los efectos de que la parte empleadora adopte los mecanismos

necesarios para corregir y mejorar las condiciones de trabajo, y sin perjuicio de su responsabilidad y obligaciones legales. **e.- Requerir** a los servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo los informes que se consideren pertinentes, referentes a la política preventiva en materia de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales. **f.- Implementar** las vías de comunicación eficientes a los efectos de poner en conocimiento a los trabajadores las acciones llevadas a cabo por la CCyATNP. **g.- Informar** a la Comisión de Nivel General acerca de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión del trabajo ocurridos en la Institución. **h- Sugerir** normas de seguridad e higiene que se considere deban figurar en las reglamentaciones internas, así como del uso de elementos de protección personal. **i.-** En caso que se suscite un conflicto en torno a la interpretación, aplicación o cumplimiento de la normativa en materia de higiene, seguridad y salud laborales por divergencias de criterios en el ámbito de la Comisión de Nivel Particular ésta podrá elevar un informe a la Comisión de Nivel General, solicitando su dictamen, conforme lo dispuesto en el Artículo 57 "f" del presente. **J.- Oponerse** a la realización de las tareas laborales cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores, comunicando tal decisión a la CCyATNG.

Artículo 60.- Participación en la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP)

Las Comisiones de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular podrán pedir que en sus reuniones participen un representante de la máxima autoridad de la Institución, y de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento, Servicio Médico, Servicio de Higiene y Seguridad.

Artículo 61.- Decisiones

Las decisiones a adoptar en el seno de la CCyATNG, de la CCyATNP y sus Delegaciones, en caso de existir, serán tomadas por acuerdo de partes.

Las funciones de estas Comisiones (y de sus Delegaciones) se acuerdan teniendo en mira los objetivos para los cuales fueron instituidas, por lo cual en ningún caso se exime a la parte empleadora obligaciones y responsabilidades legales exclusivas en materia de higiene, seguridad y salud laborales.

CAPITULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN

Artículo 62.-Causales

La relación del docente con la Institución Universitaria Nacional concluye por las

siguientes causas:

a) Renuncia

b) Jubilación ordinaria o por invalidez.

c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.

d) Fallecimiento.

e) Conclusión o vencimiento del plazo determinado por el cual se hubiese designado al docente interino.

f) Reintegro del docente regular por el cual se hubiese designado al docente suplente.

g) Hallarse incurso en violación a las circunstancias descriptas en el Artículo 5.-

Artículo 63. Jubilación o retiro

La jubilación, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia. El docente podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria.

X.- RELACIONES PROFESIONALES.

Artículo 64.- Representación gremial

Toda instancia que requiera una representación de los trabajadores docentes, será designada por la/las asociaciones con ámbito de actuación en la Institución Universitaria Nacional de la que se trate, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 65.- Licencia gremial

Más allá de lo previsto en la legislación nacional, las Instituciones Universitarias Nacionales abonarán el salario del docente únicamente para el caso de ser elegido Secretario General de los gremios con personería gremial y/o que cuenten con inscripción gremial, o en su caso el miembro de la Comisión Directiva que el gremio designe. El gozo de licencia gremial implica que el tiempo transcurrido durante la misma no será computado a los efectos de las evaluaciones, salvo expresa comunicación del docente.

El presente no importa alteración sobre los acuerdos más favorables que pudieran existir al tiempo de su suscripción.

Artículo 66.- Cuota sindical

Las Instituciones Universitarias Nacionales practicarán los descuentos sobre el salario de aquellos docentes que se encuentren afiliados correspondientes a la cuota de afiliación, a requerimiento de las asociaciones sindicales a las que estos se encuentren afiliados.

Artículo 67.- Delegados

Las asociaciones sindicales podrán elegir delegados y comisiones internas en la proporción y de conformidad con lo dispuesto por la normativa vigente, sin perjuicio de lo que en el ámbito de cada Institución Universitaria Nacional se pueda pactar.

Artículo 68.- Cartelera gremial

Las asociaciones sindicales con ámbito de actuación en las respectivas Instituciones Universitarias Nacionales podrán disponer de una cartelera en cada establecimiento y de un espacio en las páginas de Internet que las Universidades dispongan.

CAPITULO XI: NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 69.- Condiciones más favorables

El presente Convenio Colectivo de Trabajo no podrá afectar las condiciones más favorables que tengan actualmente los trabajadores docentes.

Artículo 70.- Comisión Negociadora de Nivel Particular (CNNP)

La Comisión Negociadora de Nivel Particular, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 1007/95, entenderá en:

a) el tratamiento de las cuestiones que han sido encomendadas en el presente convenio a las Instituciones Universitarias Nacionales;

b) la interpretación y negociación de las materias no tratadas en el nivel general.

c) Las materias que respondan a las necesidades y particularidades específicas de cada universidad.

Artículo 71.- Comisión de Seguimiento e Interpretación (CSI)

Dispóngase la creación de una Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo, que tendrá como primera finalidad efectuar un control y evaluación sobre el cumplimiento del presente, informando las dificultades que se encuentren y con facultades de sugerir modificaciones a ser tratadas en el futuro. Dicha comisión podrá también instar al cumplimiento del mismo y hasta informar a la autoridad administrativa del trabajo, a requerimiento de una asociación sindical con ámbito de actuación en la Universidad Nacional de la que se trate o de esta, si se registraran incumplimientos, pudiendo incluso informar las causas.

Esta comisión, asimismo, tendrá las siguientes funciones:

a) interpretar el presente Convenio Colectivo a pedido de cualquiera de las partes, conforme lo establece el art. 14° del Decreto 1007/95.

b) interpretar los acuerdos particulares que las propias Comisiones Negociadoras de Nivel particular le sometan.

c) resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes, ya sea con motivo de la aplicación del Convenio Colectivo del sector.

La misma será integrada con una representación gremial, y una del CIN. Cuando deba analizar alguna cuestión relativa a una Universidad en particular, esta Institución Universitaria podrá integrarla a los efectos del tratamiento específico de dicha cuestión. A tales efectos, también, se incrementará la representación del sindicato con personería gremial en dicho instituto.

Esta Comisión estará compuesta por doce miembros, seis a propuesta de cada representación gremial y seis a propuesta del Consejo Interuniversitario Nacional, los que durarán en sus funciones y serán reemplazados en la forma y con las modalidades que resuelva la parte que haya conferido la representación. Seguirá en su funcionamiento los siguientes pasos:

1) las situaciones requeridas deberán ser consideradas por la Comisión en un plazo máximo de cinco días hábiles de presentada la solicitud por ambas o cualquiera de las partes. Para el caso en que la presentación no haya sido conjunta, se dará traslado a la otra, dentro de los cinco días, y por un plazo igual.

2) con ambos elementos la Comisión deberá expedirse dentro de los cinco días de vencido el último plazo del inciso anterior.

3) mientras se estén substanciando las causas en cuestión, las partes se abstendrán de realizar medidas de cualquier tipo que afecten el normal funcionamiento del servicio, dejándose aclarado que durante ese lapso quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que hayan sido adoptadas con anterioridad por cualquiera de las partes.

4) agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación, solicitando la apertura de la negociación correspondiente.

5) quedará sujeto a análisis y resolución de esta Comisión determinar el alcance de las modificaciones legislativas que se puedan producir con relación aspectos contemplados en el presente convenio.

Artículo 72.- Concurrencia de normas – Principio de aplicación.-

En caso de duda sobre la aplicación de normas de origen autónomo o heterónomo, incluyendo las provenientes del presente convenio, sean las mismas de aplicación en el ámbito de alcance general o particular de cada Institución Universitaria; considerándose la debida satisfacción del servicio, **se aplicará la norma más favorable al docente.**

El presente convenio salvaguarda los acuerdos más favorables a las asociaciones

sindicales que pudieran existir a la firma del presente.

En el supuesto que pudieren resultar diferentes criterios respecto a la aplicación del principio consagrado precedentemente, podrá solicitar la intervención de la Comisión prevista en el artículo precedente.

DISPOSICION TRANSITORIA

Artículo 73.- Docentes Interinos

Las Instituciones Universitarias Nacionales, a través de la Comisión Negociadora de Nivel Particular, dispondrán los mecanismos para la incorporación a carrera docente de los docentes que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio tengan cinco años o más de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la planta estable.

Hasta tanto se resuelva la situación de los mismos, no se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión, a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración.

Para el caso de los docentes que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio tengan entre dos a cinco años de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la planta estable, las Instituciones Universitarias Nacionales deberán cumplir con el procedimiento establecido en el art. 11 del presente Convenio. No se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión hasta la cobertura del cargo por concurso público y abierto de antecedentes y oposición; a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración.

Quedan excluidos del presente artículo los docentes que se encuentren en la situación establecida en el artículo 6 inc c (independientemente de su denominación) y en el artículo 15 del presente Convenio.

En caso que la Comisión Negociadora de Nivel Particular no se encuentre constituida en la Institución Universitaria Nacional, se podrá requerir la intervención de la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Artículo 74.- Programa de fortalecimiento

A fin de profundizar el proceso de jerarquización laboral, ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias, un programa tendiente a mejorar la situación de revista de los docentes, aumentando el número de cargos de

Profesores Titulares, Asociados y Adjuntos, con el objeto de establecer las condiciones necesarias para la formación de recursos humanos y el desarrollo de la investigación, potenciando las capacidades para el cumplimiento de las actividades sustantivas de las Instituciones Universitarias Nacionales.

Artículo 75.- Previsión presupuestaria

La efectiva aplicación de las modificaciones remunerativas pretendidas en el presente convenio que tengan impacto en el presupuesto de cada una de las Instituciones Universitarias Nacionales está sujeta a la existencia de la asignación presupuestaria específica para tales rubros.

