

Índice

I.- DISPOSICIONES GENERALES.....	2
II.-CARACTER, CATEGORÍAS, DEDICACIONES Y FUNCIONES DOCENTES.....	3
III.- DEL SISTEMA DE CARRERA DOCENTE.....	14
IV.- REMUNERACIONES.....	15
V - JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE.....	18
VI.- DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES.....	21
VII.- LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS.....	26
VIII.- CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO.....	39
IX.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN.....	46
X.- RELACIONES PROFESIONALES.....	47
XI.- DISPOSICIONES FINALES.....	48

I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1° Por los docentes se presentan CONADU, personería gremial n° 1517/93, con domicilio en Pasco 255, C.A.B.A. y CONADU HISTÓRICA, con personería gremial n°1755/08, con domicilio en Paraná 2666 7° A C.A.B.A. FEDUN, personería gremial n°1686/06, con domicilio en Junín 933 3° B 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 654 C.A.B.A. y FAGDUT personería gremial n° 1527/93, con domicilio en Zeballos 1341, ciudad de Rosario, Pcia de Santa Fe, cada una en los términos y alcance de sus respectivas personerías gremiales y por las Universidades Nacionales el CIN, de conformidad con la normativa vigente celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 2° El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la República Argentina, para todas las Universidades Nacionales respecto de su personal docente.

Artículo 3° Las partes, acuerdan que el presente convenio tendrá vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial y por el término de dos años desde entonces. Transcurrido dicho plazo, las cláusulas acordadas subsistirán vigentes hasta que futuros acuerdos entre las representaciones las reemplacen.

II.-CARACTER, CATEGORÍAS, DEDICACIONES Y FUNCIONES DOCENTES

Artículo 4° Carácter

El personal docente sólo podrá revestir en el carácter de regular u ordinario, interino y suplente. Para su ingreso, y sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente, se requiere cumplir con el examen de aptitud psicofísica correspondiente, condición vigente siempre que la Universidad disponga los medios adecuados para su realización y la haga cumplir, 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, hasta el término previsto para la prescripción de la pena.
- 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.
- e) Haber incurrido y 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.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente artículo, serán nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones. Por lo demás, las condiciones de ingreso, permanencia y promoción de los docentes regulares u ordinarios e interinos se encuentran regulados en el capítulo III de Carrera Docente.

Los docentes suplentes son aquellos que reemplacen a un docente regular u ordinario o a un docente interino ausente. Si se tratara de un docente con carácter de regular u ordinario, o de un docente de carácter interino que se vaya a desempeñar como suplente en forma transitoria de acuerdo a lo establecido en el capítulo III de Carrera Docente, conservará su carácter respecto del cargo de origen, siendo suplente en el cargo

transitorio. Si no hubiera docentes de cargo inferior o convocada la posibilidad de promoción transitoria no hubiera interesados, la institución universitaria 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.

Artículo 5°: Categorías, Dedicaciones y Funciones del Personal Docente Universitario

a- Categorías: Las categorías instituidas para el Personal Docente Universitario de las Instituciones Universitarias son las que se describen a continuación debiendo las entidades universitarias recurrir a la negociación paritaria para crear o modificar estas categorías y su función:

Profesor Titular.

Profesor Asociado.

Profesor Adjunto.

Profesor de Trabajos Prácticos.

Profesor Auxiliar

Se deja constancia que las UUNN pueden designar ayudantes alumnos, quienes no ingresan por ello en carrera docente o el presente convenio colectivo, salvo en lo referente a la remuneración.

b- Dedicaciones: El personal docente universitario prestará sus funciones con:

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

Dedicación Completa: le corresponde una carga horaria de treinta (30) horas semanales.

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

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

c- Funciones:

Profesores Titulares : Ejercen la dirección de la cátedra o área o grupo de trabajo y son responsables a ese nivel de la orientación general del proceso de planeamiento, desarrollo, coordinación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, de formación y perfeccionamiento de los docentes y personal técnico a su cargo y extensión, conforme los lineamientos que establezca la autoridad académica.

Profesores Asociados: Colaboran con el titular en la dirección y el ejercicio de la enseñanza, coordinado con éste el desarrollo de los programas y de las actividades docentes, de investigación, de perfeccionamiento y de extensión.

Profesores Adjuntos: Participan de las actividades de enseñanza aprendizaje, perfeccionamiento y extensión, colaborando con el titular y asociados.

Profesor de Trabajos Prácticos: Participa en la elaboración de los trabajos prácticos y es responsable de la ejecución y evaluación de los mismos. Orienta y coordina la tarea de los Profesores Auxiliares.

Profesor Auxiliar: El Profesor Auxiliar colabora con el Profesor Encargado de Trabajos Prácticos en la implementación y la ejecución de los trabajos prácticos.

Ayudante Alumno: El Ayudante Alumno realiza tareas de asistencia al alumno en su actividad de aprendizaje de los contenidos y prácticas experimentales de la asignatura. De ninguna manera, el mismo podrá desempeñarse como único responsable de la atención de un curso o grupo de alumnos.

Artículo 6º: 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 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 Secundario: Nivel Terciario o Superior

Jefe de Trabajos Prácticos Nivel Superior: Nivel Terciario o Superior

Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento Nivel Superior: 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 cumplimiento 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 actividad 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: 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 específico 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 específico 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.

Profesor Horas Cátedra - Nivel Secundario: 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.

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.

III.- DEL SISTEMA DE CARRERA DOCENTE.

Artículo 7° Ingreso: El acceso a la carrera docente será por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición con jurados integrados por pares. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con ámbito de actuación en la Institución Universitaria en la que se lleve adelante el concurso, podrá designar un veedor del mismo.

Artículo 8° Permanencia: La permanencia en el cargo que el docente ordinario o regular hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que las Instituciones Universitarias reglamentarán. Dichas evaluaciones individuales se realizarán, como mínimo, cada cuatro (4) años. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con ámbito de actuación en la Institución Universitaria en la que se lleve adelante la evaluación periódica, podrá designar un veedor.

Artículo 9 ° Promoción o Ascenso: El ascenso en los distintos cargos de la carrera se efectuará por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición. En los casos de los cargos de Jefe de Trabajos Prácticos se efectuará por concurso público, cerrado, de títulos, antecedentes y oposición. En ambos casos salvo disposición Estatutaria o acuerdo paritario local que establezca otro mecanismo más beneficioso para el docente.

Artículo 10° Promoción transitoria: 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 establezca 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 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; de no ser posible, el cargo se cubrirá por el procedimiento previsto para el ingreso de la carrera y, excepcionalmente, podrá cubrirse interinamente, debiendo en el mismo acto efectuarse el llamado a concurso.

IV.- REMUNERACIONES.

Artículo 11° Establécense las siguientes relaciones entre las remuneraciones de las categorías docentes universitarias:

Profesor Titular.	1,8
Profesor Asociado.	1,6
Profesor Adjunto.	1,4
Profesor de Trabajos Prácticos.	1,2
Profesor Auxiliar.	1,0
Ayudante Alumno.	0,8

Artículo 12° Establécense las siguientes relaciones entre las remuneraciones de las dedicaciones docentes universitarias

Dedicación Exclusiva	4,0
Dedicación Completa	3,0
Dedicación Semiexclusiva	2,0
Dedicación Simple	1,0

Artículo 13° Establécense la siguiente relación entre las remuneraciones de las categorías docentes de niveles universitarios y preuniversitarios:

El cargo testigo de 15 horas cátedra ó 10 horas reloj de nivel secundario, equivale a 1,3 veces el salario del Profesor auxiliar con dedicación semiexclusiva.

Artículo 14° Establécense las siguientes relaciones entre las remuneraciones de las categorías docentes de niveles preuniversitarios:

CATEGORIA	HS. DE DEDICACION SEMANAL (en horas reloj)	índice por hora reloj	índice nomenclador s/acta 01/07/13
Preceptor	25	0,48000	1,19997
Subjefe de Preceptores	25	0,53333	1,33333
Jefe de Preceptores	25	0,57599	1,43997
Bibliotecario	25	0,37000	0,92500
Jefe de Biblioteca	25	0,44400	1,11000
Prof. de Equipo de Orientación	20	0,70000	1,40000
Ayudante Equipo de Orientación	12	0,47000	0,56400
Rector / Director	25	1,05000	2,62500
Vicerrector / Vicedirector	25	0,92648	2,31620
Regente	25	0,64049	1,60122
Subregente	25	0,58703	1,46758
Asesor Pedagógico	25	0,83953	2,09882
Secretario	25	0,70411	1,76028
Prosecretario	25	0,64235	1,60588
Maestro Jardín Maternal	20	0,70666	1,41332
Maestro Jardín de Infantes	20	0,68668	1,37336
Maestro Especial Nivel Inicial	20	0,78820	1,57640
Maestro de Grado	20	0,66667	1,33333
Maestro Especial Nivel Primario	20	0,78820	1,57640
Profesor 15 Hs. Cát. Niv. Medio	10	1,00000	1,00000
Maestro Coordinador	25	0,56638	1,41595
Ayud. Clases Práct. N. Medio	12	0,45000	0,54000
Jefe De Trab. Práct. N. Medio	12	0,54000	0,64800
Ayudante Tco. de Trab. Práct.	12	0,47000	0,56400
Maestro de Enseñanza Práctica	16	0,60000	0,96000
Maestro de Ens. Práct. Jefe de S.	16	0,62000	0,99200
Jefe Gral. de Enseñanza Práct.	16	0,83953	1,34325
Profesor 12 Horas Cátedra Nivel Superior	8	1,25000	1,00000
Ayud. Clases Pract. Niv. Sup.	12	0,56250	0,67500
Jefe Trabajos Pract. Niv. Sup.	12	0,67500	0,81000
Jefe/Director/Coordinador de Departamento	15	1,04997	1,57496

(Faltaría el Jefe Gral. de Taller de Enseñanza Práctica y revisar Bibliotecarios)

Artículo 15° Bonificación por Antigüedad

Ese adicional se calcula como un 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 registrará a partir del mes siguiente en que se cumplan los términos fijados para cada período. Antigüedad computable: Para establecer la antigüedad, se computarán los periodos de servicios prestados como docente en todos los niveles y modalidades del sistema educativo en instituciones reconocidas por la autoridad competente.

Artículo 16°: Bonificación por Ubicación Geográfica

La bonificación por ubicación geográfica, aplicada sobre la asignación por cargo, se determinará conforme a los artículos 36 y 43 de la Ley 14.473 (Estatuto del Docente).

Unidades delegadas del radio urbano, 20%

Unidades ubicadas en zonas desfavorables, 40%

Para el resto de los suplementos por zona se aplicarán los previstos en el decreto 993/91.-

Artículo 17°: Bonificación por Riesgo Laboral

El personal docente que desempeñe funciones cuya naturaleza y característica impliquen la realización de tareas que pongan en riesgo su integridad psicofísica, percibirá un adicional del 20% sobre el básico correspondiente a su cargo.

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, tal lo previsto en el inciso f) del art. 48 del presente

Artículo 18° Bonificación por título: Dispónese un adicional sobre el salario básico de los docentes, conforme estos posean los siguientes títulos de postgrado:

Doctorado: 15%; Maestría: 10%; Especialista: 5%.

El mismo será pagadero a partir de que el docente acreditara la obtención del título. La acumulación de títulos no dará lugar a la acumulación de los porcentajes señalados.

Artículo 19°: Adicionales Extraordinarios: Se establecen además los siguientes adicionales:

1-adicional convencional: Dispónese un adicional remunerativo y bonificable del 25% sobre el salario de los docentes: El mismo se irá aplicando en etapas sucesivas y consecutivas anuales y acumulativas del 5%, siendo la primera de ellas aplicable a partir del 1 de julio de 2014 y la última el 1 de julio de 2019.

2- adicional de unificación salarial: Dispónese un adicional remunerativo y bonificable del 10% remunerativo sobre el salario de los docentes. El mismo se aplicará a todos los docentes partir del 1 de julio de 2014 y absorberá todos los adicionales y

remuneraciones de cualquier tipo que no obren en el presente convenio, vigentes a esa fecha, como así también el incentivo a la investigación previsto en el decreto 2427/93.

V - JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE

Artículo 20º: 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 paritarias generales y particulares. Se prevé un número de 30 alumnos por docente y por encima de ese valor y hasta 50 alumnos se considerará curso numeroso. Para los colegios y escuelas la relación máxima es de 1 docente cada 25 estudiantes.

Para una cátedra o asignatura de 500 estudiantes se considera apropiado un equipo mínimo conformado por: 1 Prof. Titular, 1 Profesor Asociado o Adjunto; 4 Profesores de Trabajos Prácticos y 10 Profesores Ayudantes. Para cursos de entre 100 y 500 estudiantes la estructura mínima disminuirá en 1 Profesor de Trabajos Prácticos y 2 Profesores Ayudantes cada 100 alumnos. Para cursos con menos de 100 estudiantes la estructura mínima de cátedra tendrá 1 Profesor Titular, Asociado o Adjunto, 1 Profesor de Trabajos Prácticos y 2 Profesores Ayudantes, pudiendo tener 1 sólo Profesor Ayudante en cursos de menos de 50 estudiantes.

b) Tareas de enseñanza frente a los alumnos en el marco de una sola asignatura anual o dos asignaturas cuatrimestrales por cargo docente, salvo los casos contemplados en el inciso f).

c) 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.

d) Horas exigibles en actividad frente a alumnos: en el nivel universitario y salvo los casos contemplados en el inciso f), se establece que, independientemente de la categoría y dedicación, todos los docentes universitarios desempeñen un mínimo de 3 horas y un máximo de 4 horas, promedio anual, frente a alumnos. El número de horas totales

promedio anual se toma sobre la base de 40 semanas de actividad frente a alumnos lo que implica establecer un mínimo de 120 horas y un máximo de 160 horas anuales.

e) 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: 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; y, actividades frente a alumnos. La función docente “frente a alumnos” comprende la realización de las siguientes actividades: dictado de clases teóricas, prácticas y/o teórico- prácticas en asignaturas y/o seminarios de grado y/o postgrado; tutorías de asignaturas de carreras a distancia; coordinación y/o supervisión de trabajos de campo; asesoramiento o supervisión de actividades de investigación y/o de tesis y/o tesinas de grado, presenciales o a distancia; intervención en exámenes parciales y/o finales y/u otro tipo de evaluación periódica. La participación en el dictado o asistencia a cursos de carrera docente, será considerada actividad de docencia a los efectos del cómputo de las horas afectadas al cumplimiento de la carga docente en cualquiera de las dedicaciones docentes.

f) En función de las particularidades de cada universidad y para las distintas dedicaciones, se establecerán topes horarios máximos en actividades de docencia en general y frente a alumnos. Para permitir la exigencia y realización de actividades de docencia, investigación y/o extensión, las tareas se asignarán con el consentimiento del docente dentro de las siguientes alternativas:

Las dedicaciones semiexclusivas podrán desempeñarse con un 50% o 100% de las 20 horas de trabajo destinadas a docencia. En el primer caso se realizarán simultáneamente tareas de investigación o extensión.

Las dedicaciones completas podrán desempeñarse con un 33%, 66% o 100% de las 30 horas de trabajo destinadas a docencia. En los primeros casos se realizarán simultáneamente tareas de investigación o extensión.

Las dedicaciones exclusivas podrán desempeñarse con un 50%, 75% o 100% de las 40 horas de trabajo destinadas a docencia. En los primeros casos se realizarán simultáneamente tareas de investigación o extensión.

Además, y con el objeto de definir criterios democráticos de asignación de la carga horaria de cada docente, se deberán establecer pautas de aplicación obligatoria para las unidades académicas que impliquen un tratamiento equitativo en la asignación de tareas en cada ámbito de trabajo según tipo de actividad docente frente a alumnos y la relación docente - cantidad de alumnos. La reglamentación deberá contemplar: a- que quien asume tareas docentes en cursos considerados numerosos, tendrá una compensación por considerarse mayor su carga laboral “frente a alumnos” en esa asignatura. En estos casos la tarea frente a alumnos equivaldrá a 1,5 veces la tarea frente a alumnos de cursos no numerosos; b- que el docente tiene un límite de capacidad laboral, que no puede compensarse a través del mecanismo de la “mayor carga laboral”, y se determinará el mecanismo por el que se proveerá el personal adicional requerido para atender a esa situación. c- Se contemplarán además las situaciones que se presentan ante la imprevisión generada por la creación de carreras nuevas de incierta matrícula.

g) Derecho del docente a cambiar de funciones en atención a imposibilidades psico-físicas que le impidan desempeñar las tareas corrientes.

h) Los docentes de colegios y escuelas tendrán asignadas para tareas extra-áulicas, cierta cantidad de horas cátedra, las que no podrán ser inferiores a un treinta (30) % de su carga horaria total. Estas horas serán utilizadas en cursos de perfeccionamiento, atención de consultas individuales de los alumnos, coordinación de tareas especiales, reuniones de departamento, etc.

VI.- DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES.

Artículo 21° Principio de la buena fe: La Universidad y los docentes están obligados a obrar de buena fe, desde la postulación de ingreso, hasta la extinción de la relación.

Artículo 22° Facultad de dirección: Las facultades de dirección que asisten a la Universidad 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 23° Derechos políticos: Queda garantizado a todos los docentes de las UUNN la participación en los órganos de gobierno de ésta.

Artículo 24° Controles personales: No podrán implementarse sistemas de controles personales en la Universidad sin conformidad de la Asociación Gremial con ámbito de actuación en la misma. Dichos controles, deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la planta docente.

Artículo 25° Prohibición: La Universidad no podrá obligar al docente o al aspirante a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales.

Artículo 26° Provisión de medios para la realización de sus funciones: Las UUNN se obligan a proveer los medios adecuados a sus docentes para que estos desarrollen sus tareas.

Artículo 27° Reintegro de gastos y resarcimiento de daños: La Universidad deberá reintegrar al docente los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Artículo 28° 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 Universidad debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o mobbing y/o acoso sexual.

Los docentes que incurran con su accionar en la figura de acoso sexual, quebrantando las prohibiciones serán sancionados con cesantía, de acuerdo a lo normado en el presente.

El docente afectado por el accionar descrito en el párrafo precedente, podrá denunciar los hechos ante el responsable del área de relaciones laborales de la Universidad. Dicho funcionario, luego de verificar la relación jerárquica existente entre denunciante y denunciado procederá a informar de modo confidencial al funcionario con rango no inferior a Subsecretario de la Universidad que tenga competencia en el área de sumarios, a fin de que disponga las instrucciones sumariales pertinentes. Asimismo, la Universidad deberá disponer de los mecanismos para que mientras se sustancie el sumario se garantice al denunciante no continuar padeciendo el acoso sufrido. Los docentes que incurran con su accionar en la figura de acoso moral, serán sancionados con apercibimiento o hasta con cesantía para los casos considerados graves por el tribunal sumariante.

Dada la falta de normas sobre el acoso moral, se prevé la aplicación en el marco de este convenio de aquellas que se dicten en el futuro. Sin perjuicio de ello, las partes constituirán una comisión sobre acoso que se ocupará de crear normativa paritaria en relación a dicha cuestión.

Artículo 29° Deber de ocupación: La Universidad deberá garantizar al docente ocupación efectiva, de acuerdo a su categoría.

Artículo 30° Remuneración: El desarrollo de labores docentes se supone onerosa. Asimismo, la realización de tales tareas se encontrará siempre dentro de las estipulaciones que aquí se precisan.

Artículo 31° Perfeccionamiento docente: Dado que el perfeccionamiento y la actualización del personal docente de las UUNN tiene como objetivo el mejoramiento de la calidad de las actividades de enseñanza, investigación, creación artística y extensión, cada universidad nacional como garantía de la plena aplicación de los

artículos 11 inc. C, 12 inc. C, y 37 de la Ley de Educación Superior y como de previo a examinar a su planta, adoptará todas las medidas para ofrecer gratuitamente los estudios 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 Universidades Nacionales se comprometen a celebrar entre sí convenios que permitan ir generalizando en el conjunto del sistema universitario nacional el principio de gratuidad consagrado en este punto.

Artículo 31° (bis) Año Sabático.

Los docentes universitarios tendrán derecho a la licencia 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. Esta licencia se otorgará por hasta doce (12) meses, por cada período de seis (6) años efectivos cumplidos en el ejercicio activo de las tareas específicas del peticionante y con el goce íntegro de haberes correspondientes a todos los cargos de carácter docente que ocupe el mismo.

Artículo 32° Igualdad de trato y oportunidades:

- A) La Universidad debe dispensar a todos los docentes igual trato y oportunidades, en identidad de situaciones.
- B) Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias, apartándose de criterios objetivos de evaluación.
- C) Para garantizar la efectiva igualdad de oportunidades el Empleador deberá facilitar el acceso de todos los trabajadores a los programas de capacitación que se dicten para nuevas competencias laborales.
- D) Comisión Asesora: Las partes convienen en propiciar la constitución de una comisión asesora para garantizar la igualdad de oportunidades y trato, integrada por especialistas en la materia, designados en igual número a propuesta de ambas partes. Dicha comisión tendrá como finalidad esencial orientar las políticas de información, capacitación y divulgación, de los principios de no discriminación. Asimismo este organismo asesorará a toda persona que considere haber padecido algún episodio de discriminación en su empleo público, a fin de posibilitar el ejercicio de sus derechos en las instancias administrativas y judiciales pertinentes y, de considerarlo, podrá instar que se investiguen las denuncias que lleguen a su

conocimiento. Asimismo, podrá proponer la adopción de medidas especiales de carácter temporal, destinadas a acelerar la igualdad efectiva entre los docentes pertenecientes a cualquier minoría. Dichas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. Podrá, asimismo, analizar las que puedan existir al tiempo de su integración y analizar la conveniencia de su cese o persistencia.

- E) Las partes adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar a la mujer trabajadora: Las mismas condiciones de orientación en materia de carrera profesional y de capacitación, teniéndose especial cuidado en el adiestramiento en técnicas, metodologías, procedimientos o procesos nuevos que se incorporen al trabajo. Acceso a los mismos programas de estudio y a las mismas oportunidades para la obtención de becas u otras subvenciones para cursar estudios. La aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. La igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de su desempeño. La igualdad de oportunidades para ocupar cargos públicos gerenciales y participar en la formulación de políticas públicas y de su ejecución. La eliminación de toda restricción de la licencia por maternidad en el desempeño de sus cargos. La prestación de protección especial durante el embarazo en los puestos de trabajo que puedan resultar comprobadamente perjudiciales para la mujer trabajadora. Las mismas oportunidades de licencias para participar en actividades deportivas y culturales. Ningún convenio sectorial podrá contener disposiciones que indirectamente limiten, restrinjan o condicionen el usufructo de los institutos del régimen de licencias, justificaciones y franquicias por la mujer trabajadora, cualquiera sea su categoría escalafonaria o la jerarquía de su función.

Artículo 33° Deberes docentes: El docente debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de sus tareas y a los medios que se le provean para desarrollarla.

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

- a) Observar las normas legales y reglamentarias que regulan el funcionamiento de la institución a la que pertenecen, así como la función docente;
- b) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios éticos, de responsabilidad y rendimiento.
- c) Cumplir toda disposición legítima emanada de autoridad competente.

- d) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario y/o Juicio académico.
- e) Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.
- f) Observar los deberes de fidelidad y reserva respecto de todo asunto atinente a sus funciones docentes, de investigación, de extensión o de gestión.
- g) Cumplir las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- h) El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

Artículo 34° 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.
- b) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- c) Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- d) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio de la Institución Universitaria Nacional a la que pertenezcan.

Artículo 35° Responsabilidad por daños: El docente es responsable ante el empleador por los daños que cause a los bienes de éste por dolo, todo ello, sin perjuicio de las sanciones que, previo sumario administrativo, pudieran corresponderle.

Artículo 36° Régimen de Incompatibilidades: Cada Universidad lo fijará de acuerdo a lo que establezcan los Estatutos, pero en ningún caso las tareas académicas a cumplir en todo el sistema universitario superarán las 50 horas de labor semanal, lo que deberá tener su debido correlato en la asignación de cargos que se le haga al docente.

Las 50 horas de labor semanal previstas en el régimen de incompatibilidades podrán desarrollarse dentro de una única universidad, acumulando cargos exclusivos, completos, semiexclusivos, simples, horas cátedra, en todos los niveles de actividad docente, en cualquiera de sus combinaciones.

VII.- LICENCIAS , JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Artículo 37° 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 ítem:

- Licencia anual ordinaria.
- Licencias por enfermedad y accidentes
- Licencias especiales.
- Licencias extraordinarias.
- Justificación de inasistencias.
- Franquicias.

Artículo 38° Licencia anual ordinaria: La licencia anual ordinaria corresponderá a todos los docentes por año vencido, comenzando a partir del primer día hábil del mes de enero del año siguiente. 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 en que le corresponda el beneficio y de acuerdo con la siguiente escala:

1 - Hasta quince (15) años de antigüedad: treinta (30) días corridos.

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 cuáles el primero será de al menos treinta (30) días corridos. El docente comunicará antes del 15 de diciembre del año anterior, la extensión del primer período

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

En ningún caso se computará como días a cuenta de licencia anual ordinaria el receso invernal, ni cualquier otro receso o suspensión de actividades que pudiera establecer la autoridad universitaria.

b) Antigüedad computable: Para establecer la antigüedad, se computarán los periodos de servicios prestados como docente en todos los niveles y modalidades del sistema educativo en instituciones 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 superior o mayor dedicación, que hubieran reducido su dedicación y/o accedido a una categoría inferior, 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 al de la 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 afección o lesión de largo tratamiento, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad /adopción/parental, matrimonio, licencias por afección 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 o continuar con la misma a partir del momento en que cese la causal que impidió o suspendió su 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 los incisos c) y d) del presente artículo.

Artículo 39° 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 intervenciones 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 necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes, salvo las previsiones del inciso 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.

c) Afecciones o lesiones inculpables de largo tratamiento: Para la atención 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 conceder hasta un máximo de cuatro (4) años de licencia; dos (2) años 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 de 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 días a los que se refiere el inciso a), salvo que se certifique 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 el normal desempeño laboral del docente o pudieran afectar su integridad psicofísica, el afectado será reconocido por el servicio médico de la Institución Universitaria, a los efectos de determinar: a) el índice de incapacidad psicofísica en relación a las leyes previsionales vigentes; b) determinar, en función de dicho índice el tipo de funciones que podrá desempeñar sin agravar su estado.-En caso de discordancia se aplicará lo dispuesto en el artículo 4

2.- Cuando las lesiones o enfermedades inculpables, provoquen una incapacidad laboral transitoria parcial, el docente podrá solicitar la readecuación de sus funciones, cuando ello fuere posible, finalizando la licencia, hasta el cese de aquella. En tal caso, el docente afectado será reconocido por el servicio médico de la Institución Universitaria, a los efectos de determinar el tipo de funciones que podrá desempeñar sin agravar su estado. En caso de discordancia se aplicará lo dispuesto en el artículo 4.

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 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 40° 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 expedido por profesional con competencia en la materia. Su otorgamiento se efectuará previa intervención del servicio médico de salud de la Institución Universitaria.

En caso de rechazo total o parcial del certificado médico presentado por el docente, el servicio médico de salud de la Institución Universitaria extenderá una constancia al docente y comunicará la situación a la Institución Universitaria para que tome intervención una Junta Médica. Dicha Junta Médica se compondrá de manera tripartita por: a) un representante del Servicio Médico de la Universidad; b) por el médico personal del trabajador o de su familiar en los casos del artículo 5 inciso g) o a instancias de este último, el que le asigne la representación sindical; y c) un médico,

ajeno a las partes, dependiente del Hospital Público propuesto por la paritaria particular, con el cual tenga convenio la Institución Universitaria.

El docente está obligado a concurrir a dicha Junta, salvo debida justificación.

El dictamen se adoptará por simple mayoría.

En el 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 Médica 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 quien 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, resultando 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 41° Licencias especiales

a) Licencia por maternidad / adopción/ parental.

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

2. A la docente deberá otorgársele licencia con goce de haberes por el término de 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 45 días corridos posteriores a su ocurrencia.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, la docente expresamente podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, la cual por ninguna razón podrá ser inferior a 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 el caso de nacimiento pre –término, se acumulará a la licencia posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto y en el 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 difiere 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 ambas licencias supere los 180 días.

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

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

b) Licencia post maternidad: La madre gestante tendrá derecho a utilizar 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 un menor, con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de 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 licencia, en los términos previstos en el inciso a), apartado 6, en el supuesto que ambos docentes se desempeñen en el ámbito de las Universidades Nacionales.

d) Licencia post adopción: Al docente que encuadre en la situación prevista en el ítem anterior, primer párrafo, le corresponderá igual derecho que el previsto como licencia post maternidad.

e) Interrupción de embarazo: Cuando ocurriere una interrupción no punible del embarazo de la docente, debidamente acreditado por el 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 a usufructuar hasta seis (6) meses corridos de licencia con goce de haberes, 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 (parientes consanguíneos hasta el segundo grado y afines en primer grado, cónyuge, conviviente o con quien se encontrase ligado por una 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 haberes hasta un máximo de seis meses, previa justificación de autoridad competente, sólo en caso de tratarse de parientes consanguíneos en primer grado, del cónyuge, conviviente o ligado por unión civil. En el certificado, la autoridad que lo extienda deberá consignar la identidad del paciente, el 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 docente a su ingreso a la actividad, estando obligado a comunicar a la Institución Universitaria 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 primero 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 su toma de conocimiento o de las exequias, a opción del docente.

Artículo 42° 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 o celebración de unión civil del docente o de sus hijos: Corresponderá licencia por el término de diez (10) días hábiles al docente que contraiga matrimonio o celebre unión civil. Se concederán dos (2) días hábiles al docente con motivo del matrimonio o unión civil de sus hijos.

b) Candidatos a cargos electivos: Los docentes postulados como candidatos para cargos electivos en elecciones nacionales, provinciales, municipales o comunales, 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 podrá solicitar licencia para participar en eventos deportivos o artísticos que no posean el alcances previstos 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 acompañar 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 en la Institución Universitaria y corridos, incluido el día del examen, por año calendario, para rendir exámenes generales, parciales y de ingreso, siempre que lo sea en Instituciones de Educación Superior reconocidas legalmente en el país o en el extranjero, no pudiendo extenderse por más de cinco días por cada examen final y de tres 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 para la cobertura de cargos por concurso en el ámbito universitario público.

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

e) Por razones de estudio: Los docentes que cuenten con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en la Institución Universitaria, podrán solicitar licencia con goce de haberes para realizar estudios en el país o en el extranjero, la que se concederá mediante 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 título de postgrado, el plazo de licencia antes establecido incluirá 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 hiciera uso de esta licencia con goce de haberes, está obligado a prestar servicios en la Institución Universitaria 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 por el que gozara del beneficio

4- El docente que no acredite la obtención del título de posgrado o no cumpliera el término de permanencia obligatoria, deberá reintegrar el importe 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.- Sin Goce de Haberes

a) Licencias por ejercicio transitorio de cargos de mayor jerarquía

1.- El docente 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 y, en virtud de tal nombramiento, quedare incurso en alguna de las situaciones que pudiera contemplar el régimen de incompatibilidad, solicitará: a) licencia sin percepción de haberes, o b) la adecuación de su dedicación horaria en la Institución Universitaria, a los efectos de evitar quedar incurso en tal causal.

Esta licencia deberá ser solicitada por el docente con la debida antelación; comenzando desde la fecha de la 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 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 deberá conceder la licencia solicitada por el docente.

Se le reconoce igual derecho al docente que fuera electo o designado para cumplir funciones de Autoridad Superior en la misma o en otra Institución Universitaria 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 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 podrá conceder, en función de las necesidades del servicio.

Asimismo, en tales supuestos, el docente 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 corresponda, serán de aplicación las previsiones del punto 1 del presente inciso.

b) Razones particulares: El docente que contare con dos (2) años de antigüedad ininterrumpida en la Institución Universitaria 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 acumulado 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.

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 y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los sesenta (60) días y por el término que demande la misma.

Artículo 43° Justificación de inasistencias: Los docentes tienen derecho a la justificación de las inasistencias en que incurren por las siguientes causas y conforme 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 que se realizó.

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

c) Razones particulares: Se justificará automáticamente 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. De no mediar preaviso, la autoridad competente en base a las razones invocadas, podrá:

*Justificarlas con goce de haberes

* Justificarlas sin goce de haberes.

* No justificarlas.

Las inasistencias justificadas sin goce de haberes, se encuadrarán hasta su agotamiento en las prescripciones del punto 2 del presente artículo, mientras que las que no se justifiquen, darán lugar a las sanciones, conforme las previsiones contenidas en el presente convenio.

d) Razones de fuerza mayor: Se justificarán las inasistencias motivadas por razones de fuerza mayor, de público conocimiento o debidamente justificadas, que impidan 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 dependencias integrantes del sistema educativo de carácter público, órganos de coordinación, evaluación y acreditación 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: Las inasistencias que no se encuadren en ninguno de los incisos anteriores, pero que obedezcan a razones atendibles para la Institución Universitaria, podrán justificarse sin goce de haberes 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 eventos de carácter científico o académico, que se celebren en el país o en el extranjero la Institución Universitaria, podrá justificar las inasistencias con o sin goce de haberes. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el docente.

Artículo 44º 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 previa presentación de certificado médico 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. Previa certificación médica que lo justifique, se podrá prorrogar hasta cumplir el año.

b) Actividades gremiales: Todo docente que ejerza funciones en representación de las entidades sindicales firmantes del presente o de sus Asociaciones de Base tendrá derecho a una franquicia de hasta el veinte por ciento (20%) de su dedicación horaria.

Artículo 45° Vencimiento por cese: Las licencias, justificaciones y franquicias reconocidas en el presente Convenio Colectivo, caducarán al cese 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 y la prevista en el artículo 5 inciso a) punto 2 no utilizadas al tiempo del vencimiento de la designación, que deberá serle abonada.

VIII.- CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO.

Artículo 46° 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.

Artículo 47°: 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 la 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 la 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 presentes 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) **PREVENCIÓN:** 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 48° 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).- efectuar exámenes bianuales, gratuitos, confidenciales y obligatorios, para todos los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Es obligación de la Institución comunicar en forma personal, escrita y reservada al trabajador los resultados dentro del plazo de 60 días.
- c). Confección de 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 aplicarán reducciones a la jornada laboral hasta límites admisibles, 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 específicas así lo requieran.-

- En los casos en 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 del Riesgo y la imposibilidad de disminuirlo.-

g) Las Instituciones Universitarias Nacionales serán responsables, en los términos de la Ley de Riesgos del Trabajo, cuando existan daños psicofísicos sufridos por sus trabajadores por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo en que éstos estuvieren a disposición de aquellas, en y para la ejecución del trabajo, sin otro requisito para el trabajador que la acreditación del daño padecido y su relación de causalidad con las tareas desempeñadas, por las condiciones en que las tareas se realizaron o por la conjunción de ambos factores. Igualmente, responderán en los términos de la ley de Riesgos del Trabajo por los accidentes In Itinere.-

h) 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) y aquellas específicamente adoptadas por las Comisiones de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General y del Nivel Particular.-

Artículo 49°: 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 50°: La Comisión 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 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 51°: Atendiendo al objetivo precedente, la Comisión 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 prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a los lugares de trabajo de cualquier Institución Universitaria en cualquier horario, a tales fines.- **d.- Elaborar un registro** de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión del 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. K del artículo 8, 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.R.T. 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. **i.- Dictar** su propio reglamento interno.-

Artículo 52°: 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.-

Artículo 53°: 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 de tender al mejoramiento continuo de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo de trabajadores. 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 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 comunicar 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.
- j.- Sugerir normas de seguridad e higiene que se considere deban figurar en las reglamentaciones internas, así como del uso de elementos de protección personal.
- k.- 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 6 “f” del presente.
- l.- Oponerse 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 54°: 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 55°: 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.

Artículo 56°: Las funciones de estas Comisiones (y de sus Delegaciones) se acuerdan teniendo en miras los objetivos para los cuales fueron instituidas, por lo cual en ningún caso se exime a la parte empleadora de sus obligaciones y responsabilidades legales exclusivas en materia de higiene, seguridad y salud laborales.

Artículo 57°: El personal Docente comprendido en el presente CCT. Se obliga a:

- a) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de equipos de protección personal y de los elementos propios de las máquinas, aparatos, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Conocer y cumplir acabadamente las normas de seguridad de la Institución Universitaria y actuar, al respecto, con criterio de colaboración y solidaridad.
- c) Someterse a los exámenes médicos establecidos en el presente.
- d) Cumplir con las medidas de seguridad e higiene que prescriban los carteles y avisos colocados al respecto.
- e) Denunciar, conforme las normas legales vigentes, los accidentes o enfermedades laborales.

IX.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN.

Artículo 58°. La relación del docente con la Institución Universitaria Nacional puede concluir por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Renuncia del docente.
- b) Jubilación ordinaria o por invalidez.
- c) Fallecimiento del docente.
- d) Conclusión o vencimiento del plazo o acontecimiento determinado por el cual se hubiese designado al docente suplente o interino, respectivamente, siempre que este no posea o haya alcanzado un cargo ordinario.

X.- RELACIONES PROFESIONALES.

Artículo 59° Representación gremial: Toda instancia que requiera una representación de los trabajadores docentes, será designada por la/las asociaciones con ámbito de actuación en la Universidad Nacional de la que se trate, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 60° Solución de controversias: Las partes que componen la relación de trabajo, se comprometen a respetar y cumplir lo estipulado en el presente convenio y a dirimir toda diferencia que respecto a su interpretación surgiera en el ámbito de la negociación colectiva general.

Artículo 61° Licencia gremial: Más allá de lo previsto en la legislación nacional, las Universidades Nacionales abonarán el salario del docente cuando este goce de licencia gremial en las siguientes proporciones y condiciones: una licencia paga a los 100 afiliados, otra a los 300, otra a los 1000 y una más cada 1000 afiliados más, al Sindicato y la Federación, y siempre que esta goce de Personería Gremial en el ámbito de la Universidad en cuestión. 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.

Artículo 62° Cuota sindical: Las Universidades Nacionales practicarán los correspondientes descuentos sobre el salario de los docentes correspondientes a la cuota de afiliación, a requerimiento de las asociaciones sindicales a las que estos se encuentren afiliados.

Artículo 63° 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 Universidad se pueda pactar.

Artículo 64° Cartelera gremial: Las asociaciones sindicales con ámbito de actuación en las respectivas Universidades Nacionales podrán disponer de una cartelera en cada establecimiento y de un espacio en las páginas de Internet que las Universidades dispongan.

X.- DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 65° El presente Convenio Colectivo de Trabajo no podrá afectar las condiciones más favorables que tengan actualmente los trabajadores docentes.

Artículo 66° Comisión de seguimiento e interpretación: 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 incumplimiento, pudiendo incluso informar las causas.

La misma será integrada con una representación gremial, proporcional a la cantidad de afiliados que posea y una del CIN. Cuando deba analizar alguna cuestión relativa a una Universidad en particular, esta podrá integrarla a los efectos del mismo. A tales efectos, también, se incrementará la representación del sindicato con personería gremial en dicho instituto.

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 sometán.
- c) resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes, ya sea con motivo de la aplicación del Convenio Colectivo del sector o por cualquier otra causa que esté vinculada con la relación laboral.

Esta Comisión estará compuesta por dieciséis miembros, ocho a propuesta de cada una de las partes, 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 67° 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.**

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.

Artículo 68° Cláusula transitoria sobre cargos a término: Se le aplicará lo dispuesto en el capítulo sobre carrera docente a todos aquellos docentes que posean una designación a término.

En virtud de lo expuesto, queda sin efecto el plazo de vigencia que dispusiera la designación del docente, quien se encontrará sujeto a las evaluaciones correspondientes, de conformidad con lo dispuesto en el presente.

Artículo 69° Cláusula transitoria sobre interinatos: Teniendo presente que a la fecha las Universidades Nacionales poseen una gran cantidad de docentes con designaciones “interinas”, y a fin de regular esta situación de cara a que a partir de la vigencia del

presente esta situación no se reproducirá toda vez que se encuentran restringidas las posibilidades de designación de docentes interinos, se dispone la presente, con el fin de regularizar la misma.

A tal efecto, las Universidades Nacionales tienen un plazo de un año para llamar a concurso los cargos que sean ocupados por docentes con menos de cinco años de antigüedad en tal condición. Si no lo llevaran adelante, se entenderá que el tiempo en que se desempeñen ha sido suficientemente demostrativo de su idoneidad y pasarán a desempeñarse en dichos cargos como docentes ordinarios, siéndoles de inmediata aplicación lo dispuesto en el capítulo de “Carrera Docente”.

Los docentes que tuvieran más de cinco años de antigüedad, entendiéndose que el tiempo que se desempeñaron en sus cargos resultan demostrativos de su idoneidad, pasarán a desempeñarse como docentes ordinarios, siéndoles de inmediata aplicación lo dispuesto en el capítulo de “Carrera Docente”, a partir de la firma de la presente.

Queda prohibida la designación de docentes interinos a partir de la firma del presente y hasta su publicación en el Boletín Oficial, salvo que la misma se efectúe de conformidad con lo dispuesto en el capítulo de “Carrera Docente”. El incumplimiento a lo dispuesto será considerado falta grave y deberá ser informado por la comisión de seguimiento que aquí se crea a la autoridad administrativa del trabajo y de educación.