

INDICE GENERAL

COMENTARIO A LA PRIMERA EDICIÓN ESCRITA DEL CONVENIO COLECTIVO _____	1
SITUACIÓN EN JUJUY _____	3
LA UNJu Y LOS DOCENTES INICIARON LAS PARITARIAS _____	5
RESOLUCIONES HISTÓRICAS DEL 16 DE DICIEMBRE /14 _____	7
Parte de Prensa: Histórico Avance en las Condiciones Laborales de los Docentes de la UNJu _____	7
<i>Carrera Docente</i> _____	8
<i>Resoluciones Escuela de Minas</i> _____	22
INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO _____	28
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS LABORALES _____	29
BREVE INTRODUCCIÓN HISTÓRICA SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA _____	29
LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO: ENTRE EL DERECHO ADMINISTRATIVO Y EL DERECHO DEL TRABAJO _____	31
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA _____	33
LOS FALLOS DE LA CSJN _____	34
EL DEBATE SOBRE LA “AUTONOMÍA UNIVERSITARIA” _____	35
CONCLUSIÓN _____	36
CCT DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS COMENTADO _____	38
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES _____	39
CAPÍTULO II. DEL PERSONAL DOCENTE _____	41
Situaciones de conflicto entre carácter, categoría y tiempo de dedicación. La mayor función no reconocida. _____	43
CAPÍTULO III. DE LA CARRERA DOCENTE _____	43
Ascenso y promoción. _____	44
CAPÍTULO IV. DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDAD, REGIMEN DISCIPLINARIO _____	46
La construcción de un ambiente de trabajo saludable, libre de violencia y discriminación _____	47
Carácter oneroso de la relación laboral _____	48
El derecho a la carrera profesional _____	48
CAPÍTULO V: DE LAS REMUNERACIONES _____	49
CAPÍTULO VI. JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE _____	50
CAPÍTULO VII: LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS _____	50
CAPÍTULO VIII. DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO _____	51
CAPÍTULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACION _____	53
CAPÍTULO X: RELACIONES PROFESIONALES _____	55
CAPÍTULO XI. NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO _____	55

DISPOSICIÓN TRANSITORIA	56
CONVENIO COLECTIVO PARA LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS NACIONALES	60
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	61
Artículo 1.- Partes contratantes	61
Artículo 2.-Ámbito personal y territorial de aplicación	61
Artículo 3.- Vigencia	61
Artículo 4.- Objetivos generales	62
CAPÍTULO II: DEL PERSONAL DOCENTE	62
Artículo 5.- Requisitos para el ingreso	62
Artículo 6.- Carácter del personal docente.	62
Artículo 7.- Categorías docentes	63
Artículo 8.- Funciones	64
Artículo 9.- Tiempo de Dedicación	64
Artículo 10.- Resolución de diferendos	64
CAPÍTULO III: DE LA CARRERA DOCENTE	65
Artículo 11.- Ingreso a carrera docente	65
Artículo 12.- Permanencia	65
Artículo 13.- Ascenso y Promoción	65
Artículo 14.- Cobertura de vacantes	66
Artículo 15.- Situaciones Especiales	66
CAPÍTULO IV - DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDAD. REGIMEN DISCIPLINARIO	67
Artículo 16.- Principio de la buena fe	67
Artículo 17.- Facultad de dirección	67
Artículo 18.- Derechos políticos	67
Artículo 19.- Prohibición	67
Artículo 20.- Provisión de medios para la realización de sus funciones	67
Artículo 21.- Reintegro de gastos	67
Artículo 22.- Erradicación de toda forma de violencia laboral	68
Artículo 23.- Erradicación de toda forma de discriminación	68
Artículo 24.- Deber de ocupación	68
Artículo 25.- Remuneración	68
Artículo 26.- Perfeccionamiento docente	68
Artículo 27.- Año Sabático	69
Artículo 28: Deberes de los docentes	69
Artículo 29.- Prohibiciones	70
Artículo 30.- Deberes del empleador	70
Artículo 31.- Régimen de incompatibilidades	71
Artículo 32.- Régimen disciplinario	71
CAPÍTULO V: DE LAS REMUNERACIONES	72
Artículo 33.- Retribución mensual	72
Artículo 34.-	73
Artículo 35.-	73
Artículo 36.- Bonificación por antigüedad	74
Artículo 37.- Adicionales	74
Artículo 38.- Adicional por título	74
Artículo 39.- Adicional por Riesgo Laboral	75

Artículo 40.- Adicional por zona desfavorable _____	75
Artículo 41.- Adicional a la efectiva y excluyente dedicación a la docencia universitaria _____	75
CAPÍTULO VI - JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE _____	76
Artículo 42.- Jerarquización de la labor docente _____	76
Artículo 43.- Condiciones funcionales _____	76
CAPÍTULO VII: LICENCIAS JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS _____	77
Artículo 44.- Generalidades _____	77
Artículo 45.- Licencia anual ordinaria _____	77
Artículo 46.- Licencias por enfermedad y accidentes _____	79
Artículo 47.- Acreditación – Junta Médica _____	81
Artículo 48.- Licencias especiales _____	82
Artículo 49.- Licencias extraordinarias _____	85
Artículo 50.- Justificación de inasistencias _____	89
Artículo 51.- Franquicias _____	90
Artículo 52.- Vencimiento por cese _____	91
CAPÍTULO VIII: DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO _____	91
Artículo 53.- De las condiciones y ambiente de trabajo _____	91
Artículo 54.- Obligaciones de las Instituciones Universitarias Nacionales _____	92
Artículo 56.- Objetivo de la Comisión _____	94
Artículo 57.- Funciones de la Comisión _____	95
Artículo 58.- Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP) _____	95
Artículo 59.- Funciones _____	96
Artículo 60.- Participación en la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP) _____	97
Artículo 61.- Decisiones _____	97
CAPÍTULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN _____	97
Artículo 62.-Causales _____	97
Artículo 63.- Jubilación o retiro _____	98
CAPÍTULO X.- RELACIONES PROFESIONALES. _____	98
Artículo 64.- Representación gremial _____	98
Artículo 65.- Licencia gremial _____	98
Artículo 66.- Cuota sindical _____	99
Artículo 67.- Delegados _____	99
Artículo 68.- Cartelera gremial _____	99
CAPÍTULO XI: NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO _____	99
Artículo 69.- Condiciones más favorables _____	99
Artículo 70.- Comisión Negociadora de Nivel Particular (CNP) _____	99
Artículo 71.- Comisión de Seguimiento e Interpretación (CSI) _____	100
Artículo 72.- Concurrencia de normas – Principio de aplicación _____	101
DISPOSICIONES TRANSITORIAS _____	101
Artículo 73.- Docentes Interinos _____	101
Artículo 74.- Programa de fortalecimiento _____	102
Artículo 75.- Previsión presupuestaria _____	102
ANEXO I: DOCENTES PREUNIVERSITARIOS _____	104
Artículo 1.- Aplicación del Convenio Colectivo _____	104

Artículo 2.- Categorías, Niveles y Funciones del Personal Docente de Nivel Preuniversitario _____	105
Artículo 3.- Duración referencial de la hora cátedra _____	111
Artículo 4.- Niveles Preuniversitarios. Categorías: _____	111
Artículo 5.- Relaciones del nomenclador _____	112
Artículo 6.- Aplicación del nomenclador _____	112
Artículo 7.- Aplicación del nomenclador para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector _____	112
Artículo 8.- Aplicación de las denominaciones o categorías _____	113
DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA _____	114
REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS PARA EL PERSONAL DOCENTE, DE INVESTIGACION Y DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY _____	115
ARTICULO 1º _____	115
ARTICULO 2º _____	115
CAPITULO I LICENCIA ORDINARIA POR DESCANSO ANUAL _____	115
ARTICULO 3º _____	115
ARTICULO 4º _____	116
ARTICULO 5º _____	117
ARTICULO 6º _____	117
ARTICULO 7º _____	117
CAPITULO II LICENCIAS ESPECIALES _____	117
ARTICULO 8º _____	117
ARTICULO 9º _____	117
ARTÍCULO 10 _____	118
ARTICULO 11 _____	118
ARTICULO 12 _____	118
ARTICULO 13 _____	118
ARTICULO 14 _____	119
ARTÍCULO 15 _____	119
ARTICULO 16 _____	119
ARTÍCULO 17 _____	120
ARTICULO 18 _____	120
ARTICULO 19 _____	120
ARTICULO 20 _____	120
ARTICULO 21 _____	121
ARTÍCULO 22 _____	122
CAPITULO III LICENCIAS EXTRAORDINARIAS _____	122
ARTÍCULO 23 _____	122
CAPITULO IV JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS _____	125
ARTÍCULO 24 _____	125
ARTÍCULO 25 _____	125
CAPITULO V FRANQUICIAS _____	126
ARTÍCULO 26 _____	126

CAPITULO VI DEL OTORGAMIENTO DE LAS LICENCIAS ESPECIALES, EXTRAORDINARIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS	126
ARTÍCULO 27	126
CAPITULO VII	127
ARTICULO 28	127
ARTICULO 29	127
RESOLUCION C.S. Nº 0141-08: ACTA PARITARIA DE VIÁTICOS	128
ACTA DE DESIGNACIÓN DE PARITARIOS PARA VIÁTICOS	129
ACTA PARITARIA DE VIÁTICOS	130

COMENTARIO A LA PRIMERA EDICIÓN ESCRITA DEL CONVENIO COLECTIVO

Desde ADIUNJu tenemos el orgullo y la inmensa alegría de presentar a los docentes universitarios de la provincia de Jujuy, la edición impresa del primer convenio colectivo de trabajo con ámbito de aplicación nacional.-

Pero la alegría y el orgullo son dobles al poder comunicar que en el ámbito de nuestra Universidad se ha reconocido la vigencia incondicional de nuestro convenio colectivo, cuya aplicación y puesta en práctica en concreto implican el reconocimiento de derechos fundamentales e históricos de nuestros compañeros, como el de **“estabilidad laboral y carrera docente”**.-

Con la aprobación por parte del Consejo Superior de la UNJu del acuerdo paritario local que modificó la Resolución C.S. N° 0162-12, quedó allanado el camino para la inmediata puesta en vigencia de la carrera docente en los términos del convenio colectivo, otorgando estabilidad y seguridad jurídica a los trabajadores.-

Pero más aún, en materia de carrera docente no nos hemos limitado a derogar la norma existente para suplantarla por lo establecido en el convenio colectivo, sino que, hemos acordado mantener lo mejor de aquella e incorporar del convenio colectivo todo lo que implicaba ampliación de derechos laborales, logrando la aprobación de una nueva resolución que contiene lo mejor de cada norma, lo que en derecho se conoce como la norma más favorable y condición más beneficiosa para los trabajadores.-

La puesta en vigencia y aplicación del derecho a la carrera y a la estabilidad de los docentes universitarios de nuestra provincia, es sólo el inicio de un proceso que debe continuar por la modificación del Estatuto de la UNJU, las condiciones de higiene y seguridad en nuestros lugares de trabajo, el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, un salario digno y acorde a las reales necesidades de vida del trabajador y su familia, la jerarquización de la tarea docente, el régimen de licencias, el régimen disciplinario y de cada uno de los institutos que forman parte de nuestro convenio colectivo y hacen a nuestra vida profesional y laboral.-

Párrafo aparte merecen los docentes de la Escuela de Minas “Dr. Horacio Carrillo”. En la negociación se consiguió que mediante tres resoluciones, los mismos logaran la estabilidad definitiva.

La R C.S. N° 0249-14 y la R CS N° 0250–14 designa a docentes estables “titulares” y mediante la R C.S. N° 0251-14 se designa a los docentes “Estables”.

Para alcanzar otros objetivos quizás tengamos que modificar alguna o mucha de la normativa existente e incluso crear nueva, siempre en el entendimiento que la efectivización de nuestros derechos de ninguna manera puede significar atentar contra la autonomía universitaria y seguros que para lograr nuestro objetivo final de la aplicación íntegra de nuestro convenio colectivo deberemos contar con la máxima unidad posible de los docentes universitarios y la coherencia de sus dirigentes.-

Comisión Directiva ADIUNJu

y

Dr. Miguel Fiad

Asesor paritario ADIUNJu

SITUACIÓN EN JUJUY



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
RECTORADO

Av. Bolivia 1239
Tel. (0388) 4221502 - Fax 4221507
(4600) San Salvador de Jujuy - R. Argentina

Expte. C-1190/13

"2014 - Año de Homenaje al Almirante Guillermo Brown, en el Bicentenario del Combate Naval de Montevideo"

NOTA R.º 047/14

S.S. DE JUJUY, 5 de junio de 2014

SEÑOR DIRECTOR GENERAL:

La Universidad Nacional de Jujuy, en fecha 11 de abril de 2014 ha sido debidamente notificada por nota DG N° 232/14 del texto del convenio colectivo de trabajo para los docentes universitarios aprobado por el Comité Ejecutivo del CIN conforme el Ac. Pl. N° 748/10, como asimismo ha tenido un correcto acceso al material adjunto a la mencionada nota.

De acuerdo a lo solicitado en la misma, informo a Usted que, habiendo compulsado el texto del Convenio con el Estatuto de esta Universidad, no se advierte contradicción severa o algún menoscabo a los derechos de los docentes.

Saludo a Usted con atenta consideración.-


CESAR GUILLERMO FARFAN
SECRETARIO GRAL. LEGAL Y TÉCNICO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY


Lic. RODOLFO ALEJANDRO TECCHI
RECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY

CODIGO 636

SEÑOR DIRECTOR GENERAL
CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL
LIC. GUSTAVO LUGONES
SU DESPACHO

LA UNJu Y LOS DOCENTES INICIARON LAS PARITARIAS

Publicado: Domingo, 27 Julio 2014



La Universidad Nacional de Jujuy (UNJu) y la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy (ADIUNJu) dieron inicio, con un primer encuentro desarrollado el viernes 25, al proceso de negociaciones paritarias en el que se tienen previsto discutir diversos aspectos que hacen a las cuestiones laborales que vinculan ambas partes.

Tras la reunión, las autoridades de la ADIUNJU, destacaron la importancia de la misma y señalaron que “hemos marcado la agenda que vamos a transitar en los próximos meses”.

El Secretario Adjunto, sostuvo que “ojalá –este proceso- se pueda dar en otras universidades, porque así avanzaríamos en la estabilidad laboral de los docentes, en las condiciones de seguridad, en las mejores posibilidades de cursada de los alumnos; todos temas que están incorporados en la agenda y esperamos que, en las próximas reuniones previstas para los días miércoles, podamos ir avanzando”.

También señaló que se trabajará en la “modificación del Estatuto de la Universidad, la adecuación de la Escuela de Minas a los nuevos tiempos, y en toda una serie de iniciativas que están planteadas y otros que se puedan agregar a medida que vayan surgiendo”. El referente gremial añadió que “ahora tenemos los paritarios naturales y, seguramente, al participar de las distintas comisiones, se invitará a otros compañeros para que sostengan las posiciones que el sindicato entiende que se deben llevar a esta discusión”.

El encuentro se realizó en instalaciones del rectorado de la UNJu, y contó con la participación del Rector, Rodolfo Tecchi; el Secretario Legal y Técnico, Guillermo Farfán; el Secretario de Asuntos Académicos, César Arrueta, y los Secretarios Académicos de las cuatro Facultades, junto a los representantes de la ADIUNJu, su Secretaria General, María Ester Salas Soler, y el Adjunto, José Del Frari.

DECLARACIÓN

En la Ciudad de San Salvador de Jujuy, a los 25 días del mes de Julio de 2014, se reúnen los representantes paritarios de la Universidad Nacional de Jujuy: Dr. Julio César ARRUETA (Secretario de Asuntos Académico-UNJu.); Mg. Esp. CPN Javier Eduardo MARTINEZ (Facultad de Ciencias Económicas); TPN Ana María LUXARDO (Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales); Esp. Ing. Jorge Daniel MARTINEZ (Facultad de Ciencias Agrarias) y el Ing. Luis Alejandro VARGAS (Facultad de Ingeniería) y la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy, Dra. María Ester Salas Soler y Prof. José Del Frari para dar inicio a la negociación paritaria particular y acordar temarios y modalidad de trabajo.

Los presentes declaran comprometerse a resolver cuestiones vinculadas a las condiciones de trabajo, medio ambiente, reforma de normativas vigentes, conformación de comisiones especiales de trabajo siempre que la temática lo requiera y la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo, independientemente de las problemáticas que pudieran surgir de la reunión.

Se acuerda además que las convocatorias se realizarán a través de la Secretaría Legal y Técnica de la UNJu, mediante notificación fehaciente a todos los representantes paritarios y con la debida anticipación, informando en forma detallada los temas que serán tratados.

De igual forma, se acuerda mantener canales permanentes de información y consulta con distintas áreas administrativas y claustros con el propósito de llegar a acuerdos consensuados y transparentes.



RESOLUCIONES HISTÓRICAS DEL 16 DE DICIEMBRE /14

Parte de Prensa: Histórico Avance en las Condiciones Laborales de los Docentes de la UNJu

En el día de la fecha el honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Jujuy en Sesión Extraordinaria aprobó por unanimidad:

- 1.- La adecuación del Reglamento de Carrera Docente, al texto del Convenio Colectivo de Trabajo Nacional que garantiza la Estabilidad Laboral.
- 2.- La Estabilidad Laboral de toda la planta docente de la Escuela de Minas “Dr. Horacio Carrillo”.

Este importante avance nos permite manifestar que **la lucha sindical docente de tantos años se corono a favor de los trabajadores**. Los que podremos expresar sin ningún tipo de temor que la Universidad de Jujuy adecuó su normativa a los preceptos que establece la Constitución Nacional alcanzando así, un régimen de trabajo con plenos derechos laborales como el resto de los trabajadores argentinos.



San Salvador de Jujuy, 16 de diciembre de 2014.-

Carrera Docente

RESOLUCION C.S. N° 0252-14

SAN SALVADOR DE JUJUY, 16 de diciembre de 2014

VISTO el Expediente S-2183/2014 mediante el cual la Comisión Negociadora de Nivel Particular Docente designada por Resolución C.S. N° 086/14, eleva la propuesta de modificación del REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY, y

CONSIDERANDO:

Que el Reglamento de Carrera Docente de la UNJu., fue aprobado por Resolución C.S. N° 0162/12 el 26 de setiembre de 2012.

Que la Comisión antes mencionada consideró imperioso preservar el concepto de estabilidad laboral del docente concursado y garantizando su evaluación en condiciones de planificación administrativa, realizando modificaciones básicamente operativas y dejar sin efecto algunos artículos e incorporando otros que están en concordancia con lo establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales y lo expresado en Declaración Paritaria de fecha 25 de julio de 2014, de fs.9.

Que se acordó además que el funcionamiento del presente Reglamento será a partir del ciclo lectivo 2015, de acuerdo a los términos operativos previstos en el ANEXO APLICACIÓN.

Que a fs. 10/13 de autos constan las Actas Paritarias Docente N° 1, N° 2, N°3 y N° 4 de fechas 30 de julio, 19 de agosto, 17 de setiembre y 26 de noviembre del 2014 respectivamente.

Que también es necesario dejar sin efecto el ANEXO UNICO de la RESOLUCIÓN C.S. N° 0162/12 a efectos de contar con un solo texto ordenado.

Que a fs.61/62 de autos Secretaría Legal y Técnica ha tomado la intervención que le compete.

Que a fs 63/74 de autos la Comisión de Interpretación y Reglamento aconseja aprobar lo solicitado. DICTAMEN C.I.y R.N°095/14.

Que en la Sesión Extraordinaria realizada en el día de la fecha este Cuerpo Colegiado trata y aprueba en general por unanimidad de los miembros presentes y en particular el articulado del dictamen antes mencionado por el voto de la mayoría de los miembros presentes.

Por ello y en uso de las atribuciones que le son propias.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY RESUELVE:

ARTICULO 1º: Apruébase las modificaciones de los ARTICULOS Nros 2º, 3º, 7º, 9º, 10º,11,12,13,15,17, 18, 20, 22, 25, 34, 35, 36 y 43 del **REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY** vigente, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

ARTÍCULO 2º: Los cargos Docentes que están comprendidos en el presente Reglamento son los de Docentes de carácter concursado e Interino, en sus distintas categorías:

Categoría de Profesor: Titular, Asociado y Adjunto

Categoría de Docente Auxiliar: Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudante de Primera.

ARTÍCULO 3°: Los Docentes Universitarios ingresan y ascienden a la carrera universitaria por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición que se realizarán de acuerdo a la Reglamentación vigente.

El concurso dará derecho al cargo y categoría por el término de SEIS (6) años a los Profesores Ordinarios y CUATRO (4) años a los Docentes Auxiliares concursados. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en la Universidad Nacional de Jujuy, podrá designar un veedor gremial.

ARTÍCULO 3° bis: COBERTURA DE VACANTES: De producirse vacantes en el plantel docente vigente en una cátedra, esta podrá cubrirse en forma transitoria o definitiva, mediante la promoción de un Docente concursado de la cátedra con la categoría inmediata inferior. En caso de pluralidad de candidatos para cubrir vacantes, la cobertura se realizará conforme los procedimientos que se establezcan en la Universidad Nacional de Jujuy.

En el supuesto de ausencia de docentes concursados, subsidiariamente se aplicará el mismo procedimiento con los docentes interinos con una antigüedad no menor a TRES (3) años.

ARTÍCULO 7°: La evaluación de la labor académica de cada docente establecida en el artículo 4° será cada CUATRO (4) años a partir del vencimiento del plazo establecido en el artículo 3° y estará a cargo de una Comisión Evaluadora designada a tal efecto. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en la Universidad Nacional de Jujuy podrá designar un veedor gremial, quien podrá fundar por escrito las observaciones que considere convenientes, las cuales deberán ser agregadas al expediente.

ARTÍCULO 9°: Los Docentes designados en el cargo según el artículo 3° del presente Reglamento serán evaluados por primera vez en el marco del artículo 4° al vencimiento de su designación por concurso. La evaluación será realizada sobre los CUATRO (4) años previos a dicho vencimiento.

ARTÍCULO 10°: El resultado de la evaluación será "favorable" o "desfavorable" con el voto de DOS (2) de los miembros de la Comisión Evaluadora.

ARTÍCULO 11: Si el resultado de la evaluación es "favorable" el Docente adquiere permanencia en el cargo por CUATRO (4) años a partir de aprobado el dictamen por el Consejo Académico de la Facultad.

ARTÍCULO 12: Si el resultado fuera "desfavorable" en DOS (2) evaluaciones consecutivas en los términos del artículo 7° el Docente perderá la permanencia en el cargo debiendo llamarse a concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición para la provisión del cargo dentro de los SESENTA (60) días en que quede firme el resultado de la evaluación continuando el Docente en el cargo hasta la cobertura por concurso. En el caso del nuevo concurso, el Docente en cuestión podrá presentarse nuevamente al cargo de acuerdo a lo que establece el Estatuto de la UNJu. En todas las instancias la Comisión Evaluadora podrá solicitar, si lo considera necesario, una entrevista con el Docente.

ARTÍCULO 13: El Docente que obtenga DOS (2) evaluaciones favorables consecutivas en el mismo cargo, será evaluado en lo sucesivo cada SEIS (6) años siempre que mantenga la calificación de "favorable".

///

2

ARTÍCULO 15: Para realizar la evaluación periódica de los docentes se considerará el desempeño en relación a las funciones y obligaciones del cargo, categoría y dedicación, que involucra: a) Docencia e investigación; b) Extensión y transferencia; c) Formación permanente y gestión institucional; d) Trayecto formativo histórico; e) Proyecto prospectivo.

ARTÍCULO 17: Los Docentes que se desempeñen como Rector, Vicerrector, Decano, Vicedecano y Secretarios no serán evaluados hasta CUATRO (4) años después de concluidas sus funciones, sin que ello implique su exclusión de la Carrera Docente.

ARTÍCULO 18: La evaluación del cumplimiento de las actividades académicas de cada docente se realizará a través de la valoración de:

- a) Informe de actividades, con la documentación respaldatoria del periodo a evaluar, ordenado de acuerdo a la normativa, que se dicte al efecto.*
- b) Curriculum vitae completo y actualizado con carácter de Declaración Jurada*
- c) Informe de Secretaría Administrativa de la Facultad del periodo a evaluar*
- d) Informe basado en las encuestas de los alumnos.*

ARTÍCULO 20. El docente a evaluar deberá presentar antes del plazo establecido y en Secretaría Académica de la Facultad, con carácter obligatorio: Informe cuatrienal de las actividades desarrolladas en el período a evaluar, tomando en cuenta los ejes básicos señalados en el artículo 36° del presente Reglamento; Currículum Vitae completo y actualizado. Todo en original y formato digital. UN (1) juego de la documentación probatoria correspondiente en copia autenticada.

ARTÍCULO 22: Al finalizar el período de cursado de cada asignatura, los alumnos promocionados y regulares en el correspondiente ciclo lectivo, deberán llenar, por cada docente con los cuales hayan desarrollado su proceso de aprendizaje, con carácter anónimo, el Modelo de Encuesta que forma parte del presente Reglamento como ANEXO //- "MODELO DE ENCUESTA PARA ALUMNOS". Cada Facultad podrá adaptar este modelo de encuesta de acuerdo a sus particularidades. En cada Facultad, la Secretaría Académica será responsable de la instrumentación de la encuesta, su procesamiento y elaboración de un breve informe.

ARTÍCULO 25: Cada Comisión Evaluadora estará integrada por TRES (3) Miembros Titulares Docentes Concursados, de igual o mayor categoría que el cargo a evaluar, de la misma área o disciplina, estará además integrada por TRES (3) Suplentes respectivos a cada miembro titular, de igual condición y categoría. Al menos UNO (1) de los TRES (3) evaluadores y el suplente respectivo, deberá proceder de otra Universidad pública. Al menos UNO (1) de los TRES (3) evaluadores y el suplente respectivo, deberá ser a propuesta del Docente a evaluar. La Comisión Evaluadora estará integrada como máximo por UN (1) docente auxiliar y podrá actuar en forma individual o conjunta. Las asociaciones sindicales podrán sugerir un veedor gremial, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7°.

ARTÍCULO 34: Vencidos los plazos para las recusaciones o excusaciones o cuando ellas hubieren quedado resueltas definitivamente, el Decano remitirá a cada miembro de la Comisión Evaluadora en soporte digital:

- a) Informe Cuatrienal de actividades del período a evaluar.*
- b) El Currículum Vitae completo y actualizado.*
- c) El Informe basado en las encuestas de los alumnos.*
- d) Informe de Secretaría Administrativa de la Facultad del período a evaluar.*

ARTÍCULO 35: Los miembros de la Comisión Evaluadora producirán dictamen final dentro de los VEINTICINCO (25) días de haber recibido la documentación establecida en el artículo 34°. Este plazo podrá ser ampliado hasta DIEZ (10) días más, a solicitud fundada de los miembros de la Comisión Evaluadora. La ampliación del plazo, cuando corresponda, será dispuesta por Resolución del Decano.

ARTÍCULO 36: El Dictamen individual o conjunto de los miembros de la Comisión Evaluadora deberá ser explícito y fundado sobre las actividades del docente de acuerdo a su categoría, cargo y dedicación en el período evaluado, según los criterios establecidos en el presente Reglamento:

- a) Docencia e investigación*
- b) Extensión y transferencia*
- c) Formación permanente*
- d) Gestión institucional*
- e) Trayecto formativo histórico*
- f) Proyecto prospectivo*
- g) Informe de Estudiantes*

ARTÍCULO 46: Toda situación no prevista en el presente Reglamento será resuelta por el Consejo Superior.

ARTICULO 2º: Déjase sin efecto los ARTICULOS Nros 45, 46, 47, 48 y 49 del apartado X- **DISPOSICIONES TRANSITORIAS del REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY** vigente.

ARTICULO 3º: Incorpórase un **ARTÍCULO al REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY** en concordancia al CCT y en cuanto a la operatividad un Anexo II de Aplicación, los que a continuación se detallan:

ARTÍCULO 45: DOCENTES INTERINOS: La Universidad Nacional de Jujuy, a través del Consejo Superior dispondrá los mecanismos para la incorporación a Carrera Docente de los docentes que revistan como Interinos, y que al 31 de marzo de 2015 tengan CINCO (5) años o más en tal condición.

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

Para el caso de los docentes que revistan como interinos, y al 31 de marzo de 2015 tengan entre DOS (2) y CINCO (5) años de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la plata estable, se deberá cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 3º de la presente Reglamento. No se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión hasta la cobertura del cargo por concurso público y abierto de título, antecedentes y oposición; a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración.

**ANEXO II
APLICACIÓN**

1. De su organización administrativa

A los efectos de poner en marcha el proceso de evaluación de Carrera Docente, el Decano de cada Facultad propondrá al Consejo Académico la designación de un Coordinador de Carrera Docente, quien actuará bajo dependencia de la Secretaría Académica. El Coordinador de Carrera Docente será designado por mayoría simple.

El Coordinador de Carrera Docente deberá ser Docente concursado de la Facultad, con experiencia en docencia universitaria, podrá ser removido de su cargo a propuesta del Decano con el voto de la mayoría simple del Consejo Académico.

La remuneración del Coordinador de Carrera Docente será la equivalente a un cargo de Profesor Titular, Dedicación Simple, máxima antigüedad que será financiado por Partida Especial de Rectorado.

El Docente que se desempeñe como Coordinador de Carrera Docente no será evaluado hasta DOS (2) años después de concluidas sus funciones, sin que ello implique su exclusión de la Carrera Docente.

Cada Facultad dispondrá de un espacio físico de trabajo para el Coordinador de Carrera Docente, quien deberá contar además con todos los elementos y personal necesarios para el desempeño eficiente de sus funciones.

2. Implementación

Todos los Profesores y Docentes Auxiliares que hayan accedido a sus cargos por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición y cuyos plazos de permanencia ya se hayan vencido, iniciarán la Carrera Docente a partir del ciclo lectivo 2015, siendo evaluados en el ciclo lectivo 2017.

En el ciclo lectivo 2015, el Coordinador de Carrera Docente elevará al Decano la nómina de docentes que en el ciclo lectivo 2017 serán evaluados por primera vez. El Decano notificará fehacientemente a cada docente la situación e informará los términos de la evaluación prevista en el Reglamento de Carrera Docente.

En el ciclo lectivo 2015, el Coordinador de Carrera Docente organizará junto al Departamento Alumnos de cada Facultad, la incorporación en versión digital del modelo de encuesta de alumnos que figura en ANEXO I del Reglamento de Carrera Docente o bien aquel que cada Facultad disponga según lo dispuesto por el artículo 23. La carga del modelo de encuesta deberá realizarse a través del Sistema SIU.

En el ciclo lectivo 2016, el Coordinador de Carrera Docente iniciará el proceso de selección de los miembros que integrarán las Comisiones Evaluadoras, respetando lo establecido por la reglamentación vigente. Concluido ese proceso, elevará al Decano, a través de la Secretaría Académica, una propuesta de constitución de Comisiones Evaluadores para ser considerada por el Consejo Académico. Deberá acompañar también un cronograma de evaluación que será implementado durante el ciclo lectivo 2017, y que deberá figurar en el Calendario Académico respectivo.

En el ciclo lectivo 2016, el Coordinador de Carrera Docente solicitará a Secretaría Administrativa de la Facultad el informe requerido en el artículo 22 del Reglamento de Carrera Docente.

Para la primera evaluación prevista para el año 2017, el Coordinador de Carrera Docente considerará únicamente las encuestas de alumnos cargadas por sistema SIU durante el ciclo lectivo 2016.

Todas las situaciones no previstas en este Anexo de Aplicación serán objeto de resolución en el ámbito del Consejo Académico de cada Facultad.

ARTICULO 4º: Establécese que a los efectos de posibilitar un mejor ordenamiento se incluye como **ANEXO ÚNICO** el Texto Ordenado del **REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY**, con la adecuación del articulado.

ARTICULO 5º: Déjase sin efecto el **ANEXO UNICO** de la **RESOLUCIÓN C.S. N° 0162/12** de fecha 26 de setiembre de 2012.

ARTICULO 6º: Regístrese. Publíquese. Comuníquese a las Áreas de Competencia. Cumplido. ARCHIVASE.

tcb

ANEXO UNICO

**REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY**

TEXTO ORDENADO

ARTÍCULO 1º: La Carrera Docente comprende el ingreso, permanencia y ascenso en los cargos y categorías del personal docente de las distintas Facultades de la Universidad Nacional de Jujuy.

I - ALCANCE

ARTÍCULO 2º: Los cargos Docentes que están comprendidos en el presente Reglamento son los de Docentes de carácter concursado e Interino, en sus distintas categorías:

- Categorías de Profesor: Titular, Asociado y Adjunto.
- Categorías de Docente Auxiliar: Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudante de Primera.

II - DEL INGRESO, PERMANENCIA Y ASCENSO

ARTÍCULO 3º: Los Docentes Universitarios ingresan y ascienden a la carrera universitaria por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición que se realizarán de acuerdo a la Reglamentación vigente.

El concurso dará derecho al cargo y categoría por el término de SEIS (6) años a los Profesores Ordinarios y CUATRO (4) años a los Docentes Auxiliares concursados. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en la Universidad Nacional de Jujuy, podrá designar un veedor gremial.

ARTÍCULO 4º: COBERTURA DE VACANTES: De producirse vacantes en el Plantel Docente vigente en una cátedra, esta podrá cubrirse en forma transitoria o definitiva, mediante la promoción de un Docente concursado de la cátedra con la categoría inmediata inferior. En caso de pluralidad de candidatos para cubrir vacantes, la cobertura se realizará conforme los procedimientos que se establezcan en la Universidad Nacional de Jujuy.

En el supuesto de ausencia de docentes concursados, subsidiariamente se aplicará el mismo procedimiento con los Docentes Interinos con una antigüedad no menor a TRES (3) años.

ARTÍCULO 5º: Vencidos los plazos establecidos en el artículo 3º, el Docente designado gozará de estabilidad en su cargo, categoría, mientras tenga evaluación académica favorable, de acuerdo con el presente Reglamento y cumpla con las condiciones del Estatuto de esta Universidad y sus Reglamentaciones.

ARTÍCULO 6º: Los cambios de dedicación efectuados de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto no afectan la permanencia del Docente en la Carrera Docente.

ARTÍCULO 7º: Cuando surjan necesidades derivadas de cambios de planes de estudios o reorganización de la Facultad, los Consejos Académicos deberán disponer la reubicación de los docentes insertos en la carrera, respetando su categoría y dedicación, considerando su formación académica.

III - DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 8º: La evaluación de la labor académica de cada docente establecida en el Artículo 5º será cada CUATRO (4) años a partir del vencimiento del plazo establecido en el artículo 3º y //

estará a cargo de una Comisión Evaluadora designada a tal efecto. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en la Universidad Nacional de Jujuy podrá designar un veedor gremial, quien podrá fundar por escrito las observaciones que considere convenientes, las cuales deberán ser agregadas al Expediente.

ARTÍCULO 9º: La calificación será conceptual e integral y los dictámenes debidamente fundados según los criterios establecidos en el presente Reglamento. El resultado final será "favorable" o "desfavorable".

ARTÍCULO 10º: Los Docentes designados en el cargo según el artículo 3º del presente Reglamento serán evaluados por primera vez en el marco del Artículo 5º al vencimiento de su designación por concurso. La evaluación será realizada sobre los CUATRO (4) años previos a dicho vencimiento.

ARTÍCULO 11: El resultado de la evaluación será "favorable" o "desfavorable" con el voto de DOS (2) de los miembros de la Comisión Evaluadora.

ARTÍCULO 12: Si el resultado de la evaluación es "favorable" el Docente adquiere permanencia en el cargo por CUATRO (4) años a partir de aprobado el dictamen por el Consejo Académico de la Facultad.

ARTÍCULO 13: Si el resultado fuera "desfavorable" en DOS (2) evaluaciones consecutivas en los términos del artículo 8º el Docente perderá la permanencia en el cargo debiendo llamarse a concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición para la provisión del cargo dentro de los SESENTA (60) días, en que quede firme el resultado de la evaluación continuando el Docente en el cargo hasta la cobertura por concurso. En el caso del nuevo concurso, el Docente en cuestión podrá presentarse nuevamente al cargo de acuerdo a lo que establece el Estatuto de la UNJu. En todas las instancias la Comisión Evaluadora podrá solicitar, si lo considera necesario, una entrevista con el Docente.

ARTÍCULO 14: El Docente que obtenga DOS (2) evaluaciones favorables consecutivas en el mismo cargo, será evaluado en lo sucesivo cada SEIS (6) años siempre que mantenga la calificación de "favorable".

ARTÍCULO 15: El Docente será eximido de las evaluaciones periódicas a que hace referencia este Reglamento y permanecerá en el cargo y categoría a partir de la edad jubilatoria y mientras cumpla las condiciones establecidas en el Estatuto de la Universidad Nacional de Jujuy y sus Reglamentaciones.

ARTÍCULO 16: Para realizar la evaluación periódica de los Docentes se considerará el desempeño en relación a las funciones y obligaciones del cargo, categoría y dedicación, que involucra: a) Docencia e Investigación; b) Extensión y Transferencia; c) Formación permanente y Gestión institucional; d) Trayecto formativo histórico; e) Proyecto prospectivo.

IV – DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 17: Cada Unidad Académica comunicará anualmente la nómina de docentes a ser evaluados y las bases generales de la respectiva convocatoria.

ARTÍCULO 18: Los Docentes que se desempeñen como Rector, Vicerrector, Decano, Vicedecano y Secretarios no serán evaluados hasta CUATRO (4) años después de concluidas sus funciones, sin que ello implique su exclusión de la Carrera Docente.

ARTÍCULO 19: La evaluación del cumplimiento de las actividades académicas de cada Docente se realizará a través de la valoración de:

- a) Informe de actividades, con la documentación respaldatoria del periodo a evaluar, ordenado de acuerdo a la normativa, que se dicte al efecto.
- b) Curriculum vitae completo y actualizado con carácter de Declaración Jurada.
- c) Informe de Secretaría Administrativa de la Facultad del periodo a evaluar.
- d) Informe basado en las encuestas de los alumnos.

ARTÍCULO 20: La fecha de presentación de los informes previstos en el Artículo precedente y la de realización de las encuestas a los alumnos, serán fijadas en el Calendario Académico de cada Facultad, a propuesta de Secretaría de Asuntos Académicos de la Universidad, uniforme para todas las Unidades.

ARTÍCULO 21: El Docente a evaluar deberá presentar dentro del plazo establecido y en Secretaría Académica de la Facultad, con carácter obligatorio: Informe cuatrienal de las actividades desarrolladas en el periodo a evaluar, tomando en cuenta los ejes básicos señalados en el Artículo 37 del presente Reglamento; Curriculum Vitae completo y actualizado. Todo en original y formato digital. UN (1) juego de la documentación probatoria correspondiente en copia autenticada.

ARTÍCULO 22: La Secretaría Administrativa de la Facultad consignará en su informe una síntesis de las novedades producidas en el periodo: inasistencias, licencias, sanciones disciplinarias, etc.

ARTÍCULO 23: Al finalizar el periodo de cursado de cada asignatura, los alumnos promocionados y regulares en el correspondiente ciclo lectivo, deberán llenar, por cada Docente con los cuales hayan desarrollado su proceso de aprendizaje, con carácter anónimo, el Modelo de Encuesta que forma parte del presente Reglamento como ANEXO I "MODELO DE ENCUESTA PARA ALUMNOS". Cada Facultad podrá adaptar este modelo de encuesta de acuerdo a sus particularidades. En cada Facultad, la Secretaría Académica será responsable de la instrumentación de la encuesta, su procesamiento y elaboración de un breve informe.

ARTÍCULO 24: La Secretaría Académica de cada Facultad será responsable de la apertura de un Legajo Académico para cada Docente en el que se registrarán los informes, resultados de encuestas y toda otra actuación que surja del presente Reglamento. Asimismo será la responsable del resguardo de la documentación probatoria correspondiente, la que será reintegrada al docente una vez finalizado el proceso de evaluación.

VI - DE LOS EVALUADORES

ARTÍCULO 25: Los Consejos Académicos de las Facultades designarán las Comisiones Evaluadoras.

ARTÍCULO 26: Cada Comisión Evaluadora estará integrada por TRES (3) Miembros Titulares Docentes Concursados, de igual o mayor categoría que el cargo a evaluar, de la misma área o disciplina, estará además integrada por TRES (3) Suplentes respectivos a cada Miembro Titular, de igual condición y categoría. Al menos UNO (1) de los TRES (3) Evaluadores y el Suplente respectivo, deberá proceder de otra Universidad de gestión pública. Al menos UNO (1) de los TRES (3) Evaluadores y el Suplente respectivo, deberá ser a propuesta del Docente a evaluar. La Comisión Evaluadora estará integrada como máximo por UN (1) Docente Auxiliar y podrá actuar en forma individual o conjunta. Las asociaciones sindicales podrán sugerir un veedor gremial, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8°.

ARTÍCULO 27: En caso de renuncia, incapacidad o fallecimiento de algunos de los Miembros Titulares de la Comisión Evaluadora, el Decano dictará una Resolución designando al Miembro Suplente respectivo. Dicha Resolución deberá ser comunicada a los Docentes que corresponda.

ARTÍCULO 28: Los Docentes que se desempeñen en esta Universidad como Rector, Vicerrector, Decano, Vicedecano o Secretarios de Facultad o Universidad, no podrán integrar Comisiones Evaluadoras hasta UN (1) año después de haber concluido sus funciones.

VII -DE LAS EXCUSACIONES Y/O RECUSACIONES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN EVALUADORA

ARTÍCULO 29: Serán causales de excusación y/o recusación:

- a) Ser o haber sido cónyuge
- b) El parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado y el segundo por afinidad entre evaluador y el evaluado.
- c) Tener el evaluador o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad con el evaluado salvo que la sociedad fuese anónima.
- d) Tener o haber tenido el evaluador pleito con el evaluado.
- e) Ser el evaluador o el evaluado, recíprocamente, acreedor, deudor, fiador, socio, o tener relación laboral extrauniversitaria.
- f) Ser o haber sido el evaluador autor de denuncia o querrela contra el evaluado, o denunciado o querrellado por éste ante los Tribunales de Justicia o Tribunal Académico con anterioridad a la designación de la Comisión Evaluadora.
- g) Haber emitido el evaluador opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuicio acerca del resultado de la evaluación que se tramita.
- h) Tener el evaluador amistad íntima con el evaluado o enemistad o resentimiento que se manifiesten por hechos conocidos en el momento de su designación como evaluador.
- i) Haber recibido el evaluador importantes beneficios del evaluado.
- j) Transgresiones a la ética universitaria por parte del evaluador, debidamente documentadas.

ARTÍCULO 30: Todo miembro de una Comisión Evaluadora que se hallare comprendido en alguna de las causales de recusación mencionadas en el Artículo anterior, está obligado a excusarse, en el plazo de TRES (3) días.

ARTÍCULO 31: Dentro de los TRES (3) días de la presentación de la recusación contra uno o más miembros de la Comisión Evaluadora con causa fundada, acompañada por las pruebas que se hicieran valer, el Decano le dará traslado al recusado para que en el plazo de CINCO (5) días presente su descargo. El Decano procederá a la recepción de las pruebas ofrecidas, en un período que no podrá exceder de CINCO (5) días. En la prueba, el número de testigos no podrá ser más de TRES (3).

ARTÍCULO 32: Las recusaciones y excusaciones de los miembros de la Comisión Evaluadora serán resueltas directamente por el Consejo Académico. A tal fin el Decano elevará las actuaciones dentro de los CINCO (5) días de haberse formulado la excusación o de haberse presentado los descargos en el caso de las recusaciones o de haber concluido la recepción de las pruebas. El Consejo Académico resolverá definitivamente dentro de los QUINCE (15) días de recibidas las actuaciones correspondientes.

ARTÍCULO 33: De aceptarse la recusación o excusación, el miembro de la Comisión Evaluadora será sustituido por el Miembro Suplente correspondiente, respetando lo dispuesto en el Artículo 26 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 34: Los evaluadores y los evaluados podrán hacerse representar en los trámites de las impugnaciones y recusaciones. Para ello será suficiente una carta poder con certificación de la firma por escribano público o por funcionario habilitado al efecto por la Facultad correspondiente. No podrán ejercer la representación de los evaluadores ni de los evaluados las personas enumeradas en el Artículo 18, el personal administrativo de la Universidad Nacional de Jujuy ni los restantes miembros de la Comisión Evaluadora. Si la incompatibilidad surgiera durante el trámite de la impugnación el apoderado deberá ser reemplazado dentro de los TRES (3) días a aquella se produjera, lapso durante el cual quedarán suspendidos los términos.

VIII - DE LA ACTUACION DE LAS COMISIONES EVALUADORAS

ARTÍCULO 35: Vencidos los plazos para las recusaciones o excusaciones o cuando ellas hubieren quedado resueltas definitivamente, el Decano remitirá a cada miembro de la Comisión Evaluadora en soporte digital:

- a) Informe Cuatrianual de actividades del período a evaluar.
- b) El Currículum Vitae completo y actualizado.
- c) El Informe basado en las encuestas de los alumnos.
- d) Informe de Secretaría Administrativa de la Facultad del período a evaluar.

ARTÍCULO 36: Los miembros de la Comisión Evaluadora producirán dictamen final dentro de los VEINTICINCO (25) días de haber recibido la documentación establecida en el artículo 35. Este plazo podrá ser ampliado hasta DIEZ (10) días más, a solicitud fundada de los miembros de la Comisión Evaluadora. La ampliación del plazo, cuando corresponda, será dispuesta por Resolución del Decano.

ARTÍCULO 37: El Dictamen individual o conjunto de los miembros de la Comisión Evaluadora deberá ser explícito y fundado sobre las actividades del docente de acuerdo a su categoría, cargo y dedicación en el período evaluado, según los criterios establecidos en el presente Reglamento:

- a) Docencia e investigación
- b) Extensión y transferencia
- c) Formación permanente
- d) Gestión institucional
- e) Trayecto formativo histórico
- f) Proyecto prospectivo
- g) Informe de Estudiantes

ARTÍCULO 38: Dentro de los TREINTA (30) días de haberse expedido la Comisión Evaluadora, el Consejo Académico basado en la evaluación producida, podrá:

- a) Solicitar a la Comisión Evaluadora, aclaración del dictamen, en cuyo caso ésta deberá expedirse en QUINCE (15) días, a partir de la fecha en la que tome conocimiento de la solicitud.
- b) Aprobar, con el voto de la mayoría simple de los miembros presentes, si la calificación fuera "favorable" por parte de los TRES (3) miembros (unánime) de la Comisión Evaluadora, o con DOS (2) evaluaciones "favorables".
- c) Aprobar, con el voto de la mayoría simple de los miembros presentes, la calificación de "desfavorable" si la evaluación de al menos DOS (2) miembros de la Comisión resulta "desfavorable".
- d) Rechazar, por mayoría absoluta de los miembros del Consejo Académico, la evaluación realizada por algún miembro de la Comisión Evaluadora por vicios de forma, de procedimiento o por arbitrariedad manifiesta.
- e) Si se rechazara la evaluación de DOS (2) de los miembros de la Comisión por las causales previstas en el inciso d) o si se rechazara UNA (1) sola de las evaluaciones y las DOS (2) restantes resultaren contradictorias entre si, el Consejo Académico anulará lo actuado y procederá a una evaluación designando una nueva Comisión Evaluadora.

ARTÍCULO 39: La Resolución del Consejo Académico recaída sobre la Evaluación de los Docentes será, en todos los casos, debidamente fundada y comunicada a los evaluados, quienes dentro de los CINCO (5) días posteriores de su notificación podrán recurrirla ante el mismo Consejo, por defectos de forma o de procedimiento, así como por manifiesta arbitrariedad.

ARTICULO 40: En caso de encontrar procedente la impugnación, el Consejo Académico podrá solicitar a los miembros de la Comisión Evaluadora, aclaración del o de los dictámenes, en el término de CINCO (5) días de notificados, fundamentando tales solicitudes en todos los casos. El Consejo resolverá acerca del rechazo o aceptación de la impugnación con el voto de la mayoría de los miembros del cuerpo en un plazo no mayor de QUINCE (15) días contados a partir del ingreso del expediente respectivo a tratamiento de la/s comisión/es pertinente/s. Si se hiciera lugar a la impugnación, la evaluación quedará anulada y se procederá a una nueva evaluación de inmediato.

ARTÍCULO 41: Contra la Resolución del Consejo Académico el interesado podrá interponer recurso jerárquico ante la autoridad que dictó el acto impugnado dentro de los CINCO (5) días de notificado y será elevado dentro del término de TRES (3) días y de oficio al Consejo Superior. El plazo para resolver el recurso jerárquico será de VEINTE (20) días contados desde la recepción de las actuaciones por la autoridad competente.

ARTICULO 42: Vencido el plazo establecido en el Artículo 39 para la presentación de impugnaciones sin que se presentara alguna, o habiendo sido rechazados los recursos (de reconsideración y/o jerárquico) que hubieren sido presentados, el Consejo Académico emitirá el correspondiente acto resolutivo.

IX - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 43: Todos los plazos del presente Reglamento se considerarán por días hábiles universitarios.

X - DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 44: El régimen de permanencia tendrá vigencia a partir de su aprobación por el Consejo Superior y su publicación.

ARTÍCULO 45: DOCENTES INTERINOS:

- a) La Universidad Nacional de Jujuy, a través del Consejo Superior dispondrá los mecanismos para la incorporación a Carrera Docente de los docentes que revistan como Interinos y que al 31 de marzo de 2015 tengan CINCO (5) años o más en tal condición. Hasta tanto se resuelva la situación de los mismos no se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión, a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración.
- b) Para el caso de los docentes que revistan como interinos y al 31 de marzo de 2015 tengan entre DOS (2) y CINCO (5) años de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la planta estable, se deberá cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 3° del presente Reglamento. No se podrá modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión hasta la cobertura del cargo por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición; a excepción del caso del docente que se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración.

ARTÍCULO 46: Toda situación no prevista en el presente Reglamento será resuelta por el Consejo Superior.

tcb

ANEXO I

MODELO DE ENCUESTA PARA ALUMNOS

Docente:

Asignatura:

Fecha:

- Esta encuesta es anónima.
- Este cuestionario tiene por objeto emitir opinión sobre el Docente que impartiera la enseñanza prevista en clases teóricas y/o prácticas, de la asignatura desarrollada en el Período Lectivo.
- Conteste con libertad y responsabilidad. Respuestas objetivas contribuirán a mejorar la calidad de la enseñanza que Ud. recibe.

1) Complete los siguientes datos:

Conoce el Plan de Estudios de la carrera que cursa? SI NO Cursa por primera vez esta asignatura? SI NO Conoce el Programa de la asignatura? SI NO

2) Lea atentamente cada ítem antes de contestar y marque con una X el casillero que a su juicio corresponda.

N°	CONCEPTO (OPINIÓN SOBRE EL DOCENTE)		MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	NO SABE / NO CONTESTA
1	Asistencia	Clases					
		Consultas					
2	Puntualidad						
3	Trato con los Alumnos						
4	Claridad de la exposición						
5	La bibliografía de la cátedra es:						
6	La accesibilidad a la bibliografía de la asignatura es:						
7	La correspondencia entre el desarrollo de la asignatura y su evaluación es:						

tcb

ANEXO II
APLICACIÓN

1. DE SU ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

A los efectos de poner en marcha el proceso de evaluación de Carrera Docente, el Decano de cada Facultad propondrá al Consejo Académico la designación de un Coordinador de Carrera Docente, quien actuará bajo dependencia de la Secretaría Académica. El Coordinador de Carrera Docente será designado por mayoría simple.

El Coordinador de Carrera Docente deberá ser Docente concursado de la Facultad, con experiencia en docencia universitaria, podrá ser removido de su cargo a propuesta del Decano con el voto de la mayoría simple del Consejo Académico.

La remuneración del Coordinador de Carrera Docente será la equivalente a un cargo de Profesor Titular, Dedicación Simple, máxima antigüedad que será financiado por Partida Especial de Rectorado.

El Docente que se desempeñe como Coordinador de Carrera Docente no será evaluado hasta DOS (2) años después de concluidas sus funciones, sin que ello implique su exclusión de la Carrera Docente.

Cada Facultad dispondrá de un espacio físico de trabajo para el Coordinador de Carrera Docente, quien deberá contar además con todos los elementos y personal necesarios para el desempeño eficiente de sus funciones.

2. IMPLEMENTACIÓN

Todos los Profesores y Docentes Auxiliares que hayan accedido a sus cargos por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición y cuyos plazos de permanencia ya se hayan vencido, iniciarán la Carrera Docente a partir del ciclo lectivo 2015, siendo evaluados en el ciclo lectivo 2017.

En el ciclo lectivo 2015, el Coordinador de Carrera Docente elevará al Decano la nómina de docentes que en el ciclo lectivo 2017 serán evaluados por primera vez. El Decano notificará fehacientemente a cada docente la situación e informará los términos de la evaluación prevista en el Reglamento de Carrera Docente.

En el ciclo lectivo 2015, el Coordinador de Carrera Docente organizará junto al Departamento Alumnos de cada Facultad, la incorporación en versión digital del modelo de encuesta de alumnos que figura en el ANEXO I del Reglamento de Carrera Docente o bien aquel que cada Facultad disponga según lo dispuesto por el artículo 23. La carga del modelo de encuesta deberá realizarse a través del Sistema SIU.

En el ciclo lectivo 2016, el Coordinador de Carrera Docente iniciará el proceso de selección de los miembros que integrarán las Comisiones Evaluadoras, respetando lo establecido por la reglamentación vigente. Concluido ese proceso, elevará al Decano, a través de la Secretaría Académica, una propuesta de constitución de Comisiones Evaluadores para ser considerada por el Consejo Académico. Deberá acompañar también un cronograma de evaluación que será implementado durante el ciclo lectivo 2017, y que deberá figurar en el Calendario Académico respectivo.

En el ciclo lectivo 2016, el Coordinador de Carrera Docente solicitará a Secretaría Administrativa de la Facultad el informe requerido en el artículo 22 del Reglamento de Carrera Docente.

Para la primera evaluación prevista para el año 2017, el Coordinador de Carrera Docente considerará únicamente las encuestas de alumnos cargadas por sistema SIU durante el ciclo lectivo 2016.

Todas las situaciones no previstas en este Anexo de Aplicación serán objeto de resolución en el ámbito del Consejo Académico de cada Facultad.

tcb

Resoluciones Escuela de Minas



Universidad Nacional de Jujuy
Consejo Superior
Av. Bolivia 1239-Tel. 4221518-(4600)S.S.de Jujuy

RESOLUCION C.S. N° 0249-14

SAN SALVADOR DE JUJUY, 16 de diciembre de 2014

VISTO la Resolución R. N° 1738/14 y la Resolución C.S. N° 013/06 y modificatoria Resolución C. S. N° 044/06 del Expediente D-500-12086/2014, y

CONSIDERANDO:

Que por la Resolución R. N° 1738/14 se remite la conformación de una Comisión Ad-Hoc, en el marco de la Comisión Negociadora de Nivel Particular Docente, que tiene como función analizar la situación de revista del personal docente de la Escuela de Minas "Dr. Horacio Carrillo", la que se constituye con fecha 16/09/2014.

Que por Resolución C.S. N° 013/06 y modificatoria Resolución C. S. N° 044/06 se aprobó el Reglamento de Titularización mediante designación directa y por única vez de la planta docente de los niveles EGB 3 y Medio de la Escuela.

Que posteriormente y por Resolución C. S. N° 283/08 se aprobó la nueva Estructura Curricular de la Escuela, en la que se considera solo Nivel Secundario (desapareciendo el EGB 3) y algunas materias cambian de denominación.

Que en sucesivas reuniones mantenidas por la Comisión Ad-Hoc se acordó la necesidad de regularizar esta situación manteniendo el carácter de docente titular y la carga horaria designada, sin discriminación de asignatura y/o curso y división de los docentes cuya nómina figura a fs 12 vta a 14 vta.

Que la Comisión Ad - Hoc acordó además, revisar el Reglamento de Evaluación y Seguimiento de la Labor Académica y Permanencia del Personal Docente de la Escuela de Minas "Dr. Horacio CARRILLO", una vez regularizada la situación de los docentes.

Que el alcance de la presente incluye exclusivamente a los docentes de la Escuela de Minas "Dr. Horacio Carrillo", no generando derechos derivados en otras Unidades Académicas de la Universidad Nacional de Jujuy.

Que este acuerdo no implica nuevas erogaciones presupuestarias para la Universidad Nacional de Jujuy.

Que a fs. 29 de autos la Secretaría de Asuntos Académicos ha emitido informe favorable al respecto. P.SAA. N° 298/2014.

Que a fs. 30 de autos la Comisión de Asuntos Académicos aconseja aprobar lo solicitado. DICTAMEN C.A.A. N° 119/14.

Que en la Sesión Extraordinaria realizada en el día de la fecha, este Cuerpo Colegiado trata y aprueba el dictamen antes mencionado por unanimidad de los miembros presentes.

Por ello y en ejercicio de las atribuciones que le son propias,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
RESUELVE

ARTICULO 1º: Designase con carácter de **DOCENTES ESTABLES TITULARES** a los Docentes de la Escuela de Minas "**Dr. Horacio CARRILLO**" de la Universidad Nacional de Jujuy, a partir de

ADIUNJU
Recibido
cha: 30.12.14
ra: 939
ma: Jeseo

Dr. JULIO CESAR ARRUETA
Secretario de Asuntos Académicos
Universidad Nacional de Jujuy

Lic. RODOLFO ALEJANDRO TECCHI
RECTOR
Consejo Superior
Universidad Nacional de Jujuy

//

1



Universidad Nacional de Jujuy
Consejo Superior
Av. Bolivia 1239-Tel. 4221518-(4600)S.S.de Jujuy

RESOLUCION C.S. N° 0249-14

la fecha y cuya Nómina figuran como ANEXO ÚNICO de la presente Resolución y por los motivos expuestos precedentemente.

ARTICULO 2º: Regístrese. Notifíquese a los Docentes a través de la Dirección de la Escuela de Minas. Comuníquese a las Áreas de Competencia. Cumplido. ARCHÍVESE.



Dr. JULIO CESAR ARRUETA
Secretario de Asuntos Académicos
Universidad Nacional de Jujuy

Lic. RODOLFO ALEJANDRO TECCHI
RECTOR
Consejo Superior
Universidad Nacional de Jujuy



SAN SALVADOR DE JUJUY, 16 de diciembre de 2014

VISTO la Resolución R. N° 1738/14 del Expediente D-500-12086/2014, y

CONSIDERANDO:

Que por la Resolución R. N° 1738/14 se remite la conformación de una Comisión Ad-Hoc, en el marco de la Comisión Negociadora de Nivel Particular Docente, que tiene como función analizar la situación de revista del personal docente de la Escuela de Minas "Dr. Horacio Carrillo", la que se constituye con fecha 16/09/2014.

Que por Resolución C.S. N° 013/06 y modificatoria Resolución C. S. N° 044/06 se aprobó el Reglamento de Titularización mediante designación directa y por única vez de la planta docente de los niveles EGB 3 y Medio de la Escuela, quedando algunos docentes sin encuadrarse dentro de los requisitos exigidos.

Que por Resolución C. S. N° 283/08 se aprobó la nueva Estructura Curricular de la Escuela, en la que se considera solo Nivel Secundario (desapareciendo el EGB 3) y algunas materias cambian de denominación.

Que por Resolución C.S. N° 0022/09 se aprobó el Régimen de concentración de horas cátedras por grupos de horas de la Escuela de Minas "Dr. Horacio Carrillo", lo que permitió el incremento de horas y la reubicación de la planta docente.

Que en sucesivas reuniones mantenidas por la Comisión Ad-Hoc se acordó la necesidad de regularizar esta situación, permitiendo garantizar estabilidad laboral a los docentes que revisten con carácter de interinos y que posean una antigüedad de CINCO (5) años como mínimo y cuya nómina figura a fs.17 de autos.

Que la Comisión Ad – Hoc acordó además, revisar el Reglamento de Evaluación y Seguimiento de la Labor Académica y Permanencia del Personal Docente de la Escuela de Minas "Dr. Horacio Carrillo", una vez regularizada la situación de los docentes.

Que el alcance de la presente incluye exclusivamente a los docentes de la Escuela de Minas "Dr. Horacio Carrillo", no generando derechos derivados en otras Unidades Académicas de la Universidad Nacional de Jujuy.

Que este acuerdo no implica nuevas erogaciones presupuestarias para la Universidad Nacional de Jujuy.

Que a fs. 29 de autos la Secretaría de Asuntos Académicos ha emitido informe favorable al respecto. P.SAA. N° 298/2014.

Que a fs. 30 de autos la Comisión de Asuntos Académicos aconseja aprobar lo solicitado. DICTAMEN C.A.A. N° 119/14.

Que en la Sesión Extraordinaria realizada en el día de la fecha, este Cuerpo Colegiado trata y aprueba el dictamen antes mencionado por unanimidad de los miembros presentes.


Dr. JULIO CESAR ARRUETA
Secretario de Asuntos Académicos
Universidad Nacional de Jujuy


Lic. RODOLFO ALEJANDRO TECCHI
RECTOR
Consejo Superior
Universidad Nacional de Jujuy

1



Universidad Nacional de Jujuy
Consejo Superior
Av. Bolivia 1239 - Tel. 4221518 - (4600) S.S. de Jujuy

RESOLUCION C.S. N° 0250-14

Por ello y en ejercicio de las atribuciones que le son propias,

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
RESUELVE**

ARTICULO 1º: Designase con carácter de **DOCENTES ESTABLES TITULARES** a los Docentes de la Escuela de Minas "DR. HORACIO CARRILLO" de la Universidad Nacional de Jujuy, cuya Nómina figura como ANEXO ÚNICO y que acrediten CINCO (5) años de antigüedad como mínimo a la fecha de la presente Resolución, por los motivos expuestos precedentemente.

ARTICULO 2º: Regístrese. Notifíquese a los docentes a través de la Escuela de Minas. Comuníquese a las Áreas de Competencia. Cumplido. ARCHÍVESE.



Dr. JULIO CESAR ARRUETA
Secretario de Asuntos Académicos
Universidad Nacional de Jujuy

Lic. RODOLFO ALEJANDRO TECCHI
RECTOR
Consejo Superior
Universidad Nacional de Jujuy



SAN SALVADOR DE JUJUY, 16 de diciembre de 2014

VISTO la Resolución R. N° 1738/14 del Expediente D-500-12086/2014, y

CONSIDERANDO:

Que por la Resolución R. N° 1738/14 se remite la conformación de una Comisión Ad-Hoc, en el marco de la Comisión Negociadora de Nivel Particular Docente, que tiene como función analizar la situación de revista del personal docente de la Escuela de Minas "Dr. Horacio Carrillo", la que se constituye con fecha 16/09/2014.

Que por Resolución C.S. N° 013/06 y modificatoria Resolución C. S. N° 044/06 se aprobó el Reglamento de Titularización mediante designación directa y por única vez de la planta docente de los niveles EGB 3 y Medio de la Escuela, quedando algunos docentes sin encuadrarse dentro de los requisitos exigidos.

Que por Resolución C. S. N° 283/08 se aprobó la nueva Estructura Curricular de la Escuela, en la que se considera solo Nivel Secundario (desapareciendo el EGB 3) y algunas materias cambian de denominación.

Que en sucesivas reuniones mantenidas por la Comisión Ad-Hoc se acordó la necesidad de regularizar esta situación, permitiendo garantizar estabilidad laboral a los docentes que revisten con carácter de interinos y que acreditan menos de CINCO (5) años de antigüedad y cuya nómina figura a fs. 20 de autos.

Que la Comisión Ad – Hoc acordó además, revisar el Reglamento de Evaluación y Seguimiento de la Labor Académica y Permanencia del Personal Docente de la Escuela de Minas "Dr. Horacio Carrillo", una vez regularizada la situación de los docentes.

Que el alcance de la presente incluye exclusivamente a los docentes de la Escuela de Minas "Dr. Horacio Carrillo", no generando derechos derivados en otras Unidades Académicas de la Universidad Nacional de Jujuy.

Que este acuerdo no implica nuevas erogaciones presupuestarias para la Universidad Nacional de Jujuy.

Que a fs. 29 de autos la Secretaría de Asuntos Académicos ha emitido informe favorable al respecto. P.SAA. N° 298/2014.

Que a fs. 30 de autos la Comisión de Asuntos Académicos aconseja aprobar lo solicitado. DICTAMEN C.A.A. N° 119/14.

Que en la Sesión Extraordinaria realizada en el día de la fecha, este Cuerpo Colegiado trata y aprueba el dictamen antes mencionado por unanimidad de los miembros presentes.


Dr. JULIO CESAR ARRUETA
Secretario de Asuntos Académicos
Universidad Nacional de Jujuy


Lic. RODOLFO ALEJANDRO TECCHI
RECTOR
Consejo Superior
Universidad Nacional de Jujuy

//

1



Universidad Nacional de Jujuy
Consejo Superior
Av. Bolivia 1239-Tel. 4221518-(4600)S.S.de Jujuy

RESOLUCION C.S. N° 0251-14

Por ello y en ejercicio de las atribuciones que le son propias,

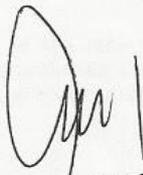
**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
RESUELVE**

ARTÍCULO 1º: Designase con carácter de **DOCENTES ESTABLES** a los Docentes de la Escuela de Minas "DR. HORACIO CARRILLO" de la Universidad Nacional de Jujuy, cuya Nómina figura como ANEXO ÚNICO y que acrediten menos de CINCO (5) años de antigüedad a la fecha de la presente Resolución, por los motivos expuestos precedentemente.

ARTÍCULO 2º: Establécese que en la medida en que los **Docentes Estables** cumplan con el requisito de antigüedad previsto en el artículo anterior, serán incorporados como **Docentes Estables Titulares**.

ARTÍCULO 3º: Regístrese. Notifíquese a los docentes a través de la Escuela de Minas. Comuníquese a las áreas de competencia. Cumplido. ARCHÍVESE.




Dr. JULIO CESAR ARRUETA
Secretario de Asuntos Académicos
Universidad Nacional de Jujuy


Lic. RODOLFO ALEJANDRO TECCHI
RECTOR
Consejo Superior
Universidad Nacional de Jujuy

**INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO
AL CCT
DOCENTE UNIVERSITARIO**

CONADU HISTORICA

Noviembre 2014

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS LABORALES

Antes de ingresar al análisis del CCT consideramos oportuno hacer una breve introducción sobre la evolución histórica de los derechos de los trabajadores y un análisis de la actual coyuntura; para luego explorar la evolución jurídica de las relaciones de empleo público, con el propósito de que sirva de marco teórico para poder realizar una valoración de los alcances, logros y límites del CCT de los docentes universitarios.

BREVE INTRODUCCIÓN HISTÓRICA SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Al comienzo de la era capitalista, los empleadores pretendieron que el Contrato de Trabajo fuera como un contrato civil y se rija por los principios del Derecho Civil. Dichos contratos se fundamenta en el “principio de igualdad y libertad de las partes para contratar”. La finalidad de los empleadores era (y es todavía) que la relación laboral se rija por las leyes de la oferta y la demanda, reduciendo al trabajador a una simple “mercancía”; teniendo un dominio absoluto a la hora de establecer las condiciones de trabajo.

A la subordinación de la relación laboral a criterios economicistas y a la aceptación de que la potestad del empleador impone todas las condiciones de trabajo se le llama “mercantilización” y “unilateralidad” de la relación laboral; que fue el paradigma dominante de la organización del trabajo durante el siglo XIX y que motivo los movimientos de que dieron origen a la organización de la clase trabajadora.

El aumento de la lucha y la organización de los trabajadores y trabajadoras en gremios y asociaciones sindicales forzó entre otras cosas a la creación de una nueva rama jurídica: el “Derecho del Trabajo”; que parte de supuestos diferentes a los del Derecho Civil, donde se destacan el reconocimiento de la “desigualdad” de las partes al contratar, la existencia de un poder “asimétrico” que favorece claramente al empleador; y un estado de necesidad del trabajador, al que le urge obtener un salario para alimentar a su familia.

Con esta dinámica se desarrolló la historia de las relaciones entre empleadores y trabajadores, donde se destacan las disputas por el control de la producción y las condiciones de trabajo; sobre la estabilidad o eventualidad del empleo y sobre el salario.

Como ejemplo de dichas disputas se encuentran las históricas luchas por la jornada de 8 horas, la recepción del “principio de indemnidad” por el cual el trabajador debe salir indemne en su salud de la relación laboral (principio en que se debería fundar la Ley de Riesgos del Trabajo); y también la defensa del salario, estableciendo un Salario Mínimo, Vital y Móvil; la prohibición del pago en especies, la inembargabilidad, etc.

Cada nuevo derecho o conquista fue logrando que el trabajo en relación de dependencia tenga un carácter menos mercantil y más humano. Un hito fundamental en el cambio de las relaciones sociales es el reconocimiento otorgado a los derechos laborales en el siglo XX, que por influencia e importancia cada vez mayor del movimiento obrero; como por el crecimiento en Europa de los partidos “obreros” y “socialistas” imbuidos de los pensadores socialistas y la filosofía marxista, y también por el aporte de la iglesia católica; con su encíclica “rerum novarum”, se les otorgo a los derechos laborales “jerarquía constitucional”; dando lugar a un nuevo modelo de Estado Nacional que tuvo por objeto la protección del trabajador.

En nuestro país la recepción de estos nuevos principios sociales se plasmó, primero en la Constitución Nacional de 1949, y posteriormente con la incorporación del Art. 14 bis en la CN de 1957 que comienza diciendo: “El trabajo en todas sus formas gozara de la protección de las leyes”.

En la actualidad y como consecuencia de la evolución de dichos derechos se reconoce al derecho al trabajo digno como un derecho inalienable de la persona humana, dando lugar a una nueva rama denominada “derechos humanos laborales”.

De esta manera, la respuesta que los trabajadores articularon al calor de más de un siglo de lucha a la imposición de un modelo laboral caracterizado por la “unilateralidad” y “mercantilización” impuesto durante fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, se caracterizo por la conquista de un nuevo conjunto de derechos que conformaron un nuevo plexo normativo, que dieron origen al “Estado Social de Derecho” o “constitucionalismo social”. El mencionado modelo estatal creo e institucionalizo dos herramientas que analizaremos a continuación.

La primera es un régimen legal general que establece condiciones mínimas a las relaciones laborales; en nuestro país el marco jurídico mínimo es la Ley de Contrato de Trabajo y en lo salarial es el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM).

La segunda herramienta es la creación de un sistema de “negociación colectiva”, que establece las condiciones para que empleadores y trabajadores negocien desde las condiciones de labor, salarios y estabilidad en el empleo; con el límite de que ningún acuerdo puede otorgar menos derechos que el régimen general.

La lucha de la clase trabajadora logro producto de la utilización de su poder de negociación, que nace de su organización, que se sancionen leyes y convenios colectivos que avanzan considerablemente en “des-mercantilizar” y “bilateralizar” las relaciones laborales. Sobre esta pelea entre trabajadores y empleadores descansó el modelo social de “Estado de Bienestar” o “Justicia Social” que se construyó, con avances y retrocesos, hasta la década del 90.

En la actualidad la resistencia de los trabajadores que defienden las leyes laborales y los Convenios Colectivos se ha convertido en un escollo importante para el avance del modelo “neo-liberal” o modelo “desregulador” de las relaciones laborales que impulsan con mucha ofensiva los sectores económicos y financieros desde la década del noventa hasta la actualidad.

Es por ello que el nuevo paradigma de los sectores dominantes es la expansión de relaciones laborales de trabajo no registrado, el trabajo precarizado y modelos laborales de trabajo eventual. Donde no existan condiciones mínimas ni negociación colectiva, y donde la relación laboral sea, por la vía de los hechos, completamente “unilateral”. Dicha situación la padecen en nuestro país más de un tercio de los trabajadores y trabajadoras, que victimas de métodos fraudulentos son despojados de sus derechos laborales y sociales.

LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO: ENTRE EL DERECHO ADMINISTRATIVO Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Como es sabido, existe una resistencia de las autoridades universitarias a reconocer a la relación Docente-universidad como una relación laboral. Al igual que el Estado de comienzos del siglo XIX, las Universidades Nacionales en su calidad de organismos públicos, adhirieron a la vieja tradición que consideraba a la relación de empleo público como una relación propia del “derecho administrativo” y no del “derecho del trabajo”.

Dicha “tradición” consiste en negar la condición de “trabajador” al agente público, en nuestro caso al docente universitario, considerándolo un simple “administrado” o

“servidor público”. Es importante señalar que para las universidades en tanto sujeto empleador, la relación administrativa posee como principal característica ser: **legal, unilateral y objetiva**.

Cuando decimos “**legal**” queremos señalar que proviene de una ley sancionada por el Congreso y no es fruto de una negociación o de un acuerdo de partes, por lo que en la elaboración y sanción de la misma no participan los docentes universitarios.

Cuando decimos “**unilateral**” es porque expresa la voluntad del Estado y solo tiene en cuenta sus intereses y ante la cual los “administrados” se deben subordinar.

Y cuando decimos “**objetiva**” es porque dicha relación no admite que se modifique mediante una negociación ya que solo se puede modificar mediante la sanción de otra ley que la reemplace.

La mencionada concepción jurídica que sostiene el “carácter administrativo” de la “relación de empleo público” es por lo tanto altamente desfavorable a los trabajadores, y ha logrado que en muchos ámbitos públicos los trabajadores la acepten de manera “natural”. Es importante mencionar que esta concepción es producto del Estado Liberal de Siglo XIX, de un profundo carácter autoritario y que es un resabio del estado monárquico, donde el rey disponía y los súbditos obedecían. Pero como señale anteriormente, a pesar que existe la sensación de que esto es anacrónico, dicha concepción administrativista continua vigente en nuestros días y se expresa de diversas maneras en diferentes ámbitos estatales.

En oposición a esta concepción surge otra opuesta durante el Siglo XX, que se denominó “Constitucionalismo Social”, por el cual los derechos sociales adquieren jerarquía constitucional. El nuevo derecho del trabajo establece, entre otras cosas, que las principales características de la relación laboral son: **convencional, bilateral y onerosa**.

Cuando decimos “**convencional**” es porque proviene de un acuerdo entre partes y no surge de una ley o de un deber legal. Cuando decimos “**bilateral**” es porque se tienen en cuenta las necesidades y aspiraciones de cada una de las partes intervinientes, esto es empleador y trabajador, donde debe existir un equilibrio económico entre el trabajo realizado y el salario percibido. Y finalmente cuando decimos “**onerosa**” es porque uno de los fines del contrato es que el trabajador perciba un salario para hacer

frente a sus obligaciones familiares, por lo cual la empleadora no puede modificar el salario en perjuicio del trabajador.

A pesar del enorme avance en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, decimos que continua imperando en números estamentos estatales, entre ellos las Universidades Nacionales, la concepción administrativista, importando ello una gran contradicción; ya que mientras se les reconoce a los docentes universitarios el derecho a constituir organizaciones gremiales, el derecho a realizar huelgas y medidas de acción directa, a negociar condiciones de trabajo y cuestiones relativas al salario, etc., las autoridades universitarias se negaban de manera sistemática a reconocer el derecho de dichas organizaciones gremiales a “concertar convenios colectivos de trabajo”.

Es importante señalar que el propósito de mantener el carácter “unilateral” de la relación laboral que une a docentes y universidades, implica desconocer el carácter de trabajador de los docentes universitarios, y en función de ello la finalidad de las autoridades de arrogarse la facultad de modificar todos los elementos de la relación laboral docente; desde la cuestión salarial hasta las condiciones de trabajo.

EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

En el año 1953 se sanciona la ley 14.250, que establece la negociación colectiva en el sector privado. Producto de la concepción estatal autoritaria antes mencionada, los trabajadores del ámbito estatal y sus organizaciones gremiales tuvieron que esperar casi 50 años para que se sancione la primera ley de negociación colectiva que les reconozca el derecho constitucional a “concertar convenciones colectivas de trabajo”. Casualmente fue la Ley 23.929 del año 1991, la que estableció las reglas para la “negociación colectiva para los trabajadores docentes”.

En el año 1995, durante los meses de junio y julio se crean dos normas que van a ser muy importantes para el sector docente universitario. La primera es el Decreto 1007/95, que aunque no es una ley, establece que en virtud de la ley de presupuesto del año 1994 (ley 24.447) que implanta “pautas para la negociación colectiva en las universidades nacionales”, se debe crear la “Comisión Negociadora del Sector Docente y la Conformación de la Comisión Negociadora del Sector No Docente”.

Por primera vez, se crea un marco legal para lograr un Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes universitarios, donde se determina quienes pueden ser partes, que materias están sujetas a negociación, etc.

Un mes después de este decreto se sanciona la Ley 24.521, más conocida como Ley de Educación Superior (LES), que en su Capítulo 2 denominado “De la Autonomía, su alcance y sus garantías”, menciona como atribuciones de las Instituciones Universitarias: “Establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente” (art. 29 inc. H).

De esta manera, casi simultáneamente, y a pesar del impulso a la negociación colectiva que tiene el decreto 1007/95, las Universidades Nacionales contaron, gracias a la LES, de una herramienta legal para esquivar la obligación de negociar Convenios Colectivos de trabajo, y de esta manera continuar estableciendo de manera “unilateral” las condiciones de admisión, permanencia y promoción del personal docente.

LOS FALLOS DE LA CSJN

Pero el retroceso circunstancial que significó la LES en la lucha por lograr un CCT de la docencia universitaria, se dio en un marco de crecimiento de las organizaciones gremiales de base y de la Conadu Historia en la lucha en defensa de la Educación Pública y el reconocimiento de los derechos docentes.

Paralelamente, la negativa de las universidades nacionales a reconocer el derecho a concertar Convenios Colectivos de Trabajo a las organizaciones gremiales docentes, las iba colocando en la ilegalidad.

Decimos esto porque se violaban, además de las disposiciones de la Constitución Nacional y su art. 14 bis, los Convenios N° 151 (Relaciones de trabajo en la Administración Pública) y N° 154 (Promoción de la negociación colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incorporados a la Constitución Nacional en la reforma del año 1994.

Además de ello, la CSJN desde el año 2004, a través de sucesivos fallos, fue modificando la interpretación sobre las leyes que atañen al mundo del trabajo, a la libertad sindical y a los derechos laborales de los agentes públicos. Concretamente el Fallo "*Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas*" establece que el principio protectorio enunciado en el Art.14 bis de la CN (“el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes”) abarca también a los agentes públicos, reconociéndolos por lo tanto, como sujetos portadores de derechos laborales. En dicho sentido dice el Abogado Laboralista Cesar Arese: "*Fluye de esta parte del fallo*

que si hasta ahora había dudas sobre la aplicación de principio protectorio al campo de las relaciones de empleo público, es claro que son incluidas dentro de este criterio. **Un sector administrativista tiende a ver las relaciones de empleo públicos apartadas de las reglas básicas de protección laboral.** La referencia es inclusiva e interpreta que la garantía de “estabilidad del empleado público” no está aislada en su tratamiento dentro del art. 14 bis sino rodeada del principio protectorio liminar y de otros resguardos laborales. En palabras del voto mayoritario del fallo enfatiza que “esto último es así pues, si bien es cierto que el art. 14 bis, comprende al trabajo ‘en sus diversas formas’, **lo cual entraña tanto al que se desarrolla dentro del campo de la actividad privada como de la pública,** no lo es menos que los dos períodos normativos antes destacados encuentran su explicación precisamente en distinguir entre los mentados ámbitos, para los cuales se prevé un diferente grado de estabilidad en el empleo”. El principio y la garantía es la misma; la diferencia la hace la intensidad que implanto el legislador constitucional”.

Dicha extensión de los derechos laborales para los trabajadores del sector público viene a dar la razón a aquellos dirigentes, delegados y activistas que desde hace décadas luchan por el reconocimiento de estos derechos.

Esta situación viene a quitar el manto de confusión sobre la interpretación jurídica de los derechos laborales constitucionales de los trabajadores del ámbito público y abre una nueva etapa en la pelea por la vigencia y aplicación de esos derechos, en ese camino se encuentra el presente CCT.

EL DEBATE SOBRE LA “AUTONOMÍA UNIVERSITARIA”

Uno de los argumentos jurídicos que las autoridades universitarias utilizan es la “autonomía universitaria”, y escudados en ella justifican el hecho de que los docentes universitarios tengan un régimen laboral “diferenciado” y no puedan ejercer el derecho a “concertar convenios colectivos de trabajo”.

A su entender dicha “autonomía” funcionaria como un rango legal superior o una “patente de corso” que les habilita a establecer regímenes de trabajo con menores derechos laborales que al resto de los trabajadores argentinos.

Sin dudas la “autonomía” es un elemento indispensable en la construcción de la identidad universitaria y es uno de los legados más importantes de la Reforma Universitaria del 1918.

Dicha “conquista” política y académica, que constituye uno de los pilares del sistema universitario nacional, tiene como objetivo evitar la injerencia de los poderes de turno, como salvaguarda para poder generar la libertad de cátedra y el pensamiento crítico y para aportar de esta manera en el camino de la construcción de una sociedad más libre, equitativa y democrática; que precisamente reconozca derechos, facilite su vigencia y efectivo ejercicio a aquellos sectores sociales que se ven despojados de ellos.

Precisamente por ello, los docentes universitarios nunca han aceptado que se utilice un logro tan importante como la “autonomía universitaria” para violar derechos laborales. Siendo que los derechos laborales son también derechos humanos, ya que son parte del derecho inalienable de todo ser humano a tener un trabajo digno.

En cuanto a la jerarquía jurídica de la “autonomía” respecto de las leyes laborales y convenios colectivos de trabajo, diremos, en consonancia con la doctrina laboral, que la reforma constitucional de 1994 le otorgó jerarquía “supra legal” a los Convenios de la OIT N° 87, 98, 135, 151 y 154 por intermedio del art. 75 inciso 22 de la CN. Dichas normas completan el conjunto normativo relevante en materia de libertad sindical y negociación colectiva y le otorgan rango de derecho fundamental; situación que hace que la “autonomía” no pueda ser esgrimida, en términos jurídicos, para no reconocer o no cumplir derechos de naturaleza laboral.

Esto es lo que sucede con el CCT 366/06 de los trabajadores universitarios (Trabajadores no docentes), donde ha quedado claro que ninguna resolución de Concejo Superior de una universidad nacional puede modificar a la baja los acuerdos alcanzados en dicha negociación colectiva. Es importante que los docentes sepan que para los trabajadores no docentes rige el mismo marco jurídico que para los docentes, esto es la Ley 23.929, la Ley de Educación Superior, el Decreto 1007/95, etc.

En este sentido, entendemos que la “autonomía” es clave para defenderse del poder económico y político que quiere subordinar el conocimiento y utilizarlo para su exclusivo provecho. Pero también es claro que no debe ser esgrimida para precarizar el trabajo, ni para desconocer los derechos que los docentes poseen en su calidad de trabajadores.

CONCLUSIÓN

Un Convenio Colectivo de Trabajo es la manifestación concreta de la correlación de fuerzas existente entre trabajadores y empleadores en un determinado momento

histórico. Al estar imbuidos en el sistema capitalista que legaliza el despojo y la injusticia hacia los trabajadores, el CCT es siempre una obra inconclusa.

Pero un CCT también es una herramienta legal, que será la base de futuros reclamos colectivos e individuales tanto en el ámbito administrativo como judicial, y por ello vemos necesaria esta introducción o marco teórico para entender el devenir histórico y la evolución jurídica de la lucha de los docentes universitarios.

Logrado el CCT se redobla el protagonismo de los activistas, delegados, dirigentes y organizaciones de base para discutir y reelaborar al calor de la lucha colectiva todos los elementos que los componen, encontrar sus virtudes y sus defectos y dar la disputa por la interpretación más favorable a los derechos de los docentes universitarios.

Se trata de seguir peleando porque la relación laboral que une a docentes y universidades sea cada día más “bilateral” y menos “unilateral”, como lamentablemente lo ha sido hasta ahora.

Como decíamos anteriormente, el CCT cierra una etapa y abre otra, plagada de nuevos desafíos que requerirán del estudio, la preparación, el protagonismo y la audacia de todos los que construyen la CONADU HISTORICA.

CCT DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS COMENTADO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

En este capítulo surgió el primer obstáculo de la negociación paritaria. Las universidades intentaron que el Acuerdo Plenario N°748/10 además de conformar la voluntad unificada de todas las universidades nacionales (con excepción de la UBA), rigiera como norma para las organizaciones gremiales. La intención de las empleadoras era que una vez aprobado el texto del convenio y una vez concluida la negociación paritaria, las universidades pudiera realizar reservas y que el convenio no se apruebe hasta tanto las mismas no sean incorporadas.

El mencionado “mecanismo” impulsado por las UN, de doble aprobación y control por parte de la patronal, es contradictorio con el espíritu y finalidad del mecanismo de negociación colectiva que parte de la igualdad de partes, situación que fue expuesta por la CONADU HISTORICA.

Ante esta maniobra impulsada por los Rectores, las organizaciones gremiales impulsaron que en la redacción del Art. 1 quede claro que solo se toma como valido el Acuerdo Plenario N° 478/10 en cuanto a la conformación unificada de la personería de la parte empleadora. De lo que se deduce que los términos del Acuerdo Plenario no son oponibles a las organizaciones gremiales de los docentes universitarios.

Al final del Art.1 hay un apartado que es muy importante desde lo jurídico ya que viene a ser un reconocimiento de la calidad de “trabajador” del docente universitario y de los derechos que posee, cual es la enumeración de todo el marco jurídico en el que se referencia el CCT; esto es Art. 14 bis de la CN; el Convenio N° 151 de la OIT que establece pautas para la protección de los derechos colectivos e individuales de los empleados públicos y el Convenio N° 154 que intenta *”promover una negociación colectiva libre y voluntaria, para determinar las condiciones de trabajo y para reglamentar las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones”*.

A continuación enumera la ley 23.929 que es la que regula la “Negociación Colectiva de los Trabajadores Docentes”; la Ley 24.185 que establece las reglas de la negociación colectiva en el sector publico; la Ley 24.447 que es la Ley de Presupuesto; la Ley 24.521 que es la Ley de Educación Superior; y los decretos reglamentarios 1007/95, que establece las reglas para constituir las “comisiones negociadoras” entre las universidades nacionales y el sector docente y “No docente”; y el decreto N° 1470/98 que homologa el acuerdo sobre *“obligaciones Docentes,*

Perfeccionamiento Docente, Carga Horaria, Régimen de Incompatibilidades, Planta Docente, Estructura Salarial y Cuota de Solidaridad, arribado por el Consejo Interuniversitario Nacional y los sectores gremiales que representan al personal docente”.

Es decir que reúne todo el marco normativo que rige la actividad docente, mas el reconocimiento de lo establecido en la CN y los Convenios Internacionales, situación por la cual las UN reconocen a los docentes un conjunto de derechos laborales tanto de carácter individual y como de carácter colectivo, siendo ello una situación novedosa que es por si un claro avance.

Un párrafo aparte merece la situación de los docentes de la UBA, ya que dicha universidad no suscribió el Acuerdo Plenario 748/10 por lo que el CCT no es aplicable a ella. Sin embargo, la vigencia del CCT va a significar que los docentes de la UBA van a tener peores condiciones de trabajo que el resto de los docentes de otras universidades del país, situación que “*a priori*” viola derechos constitucionales como “igual remuneración por igual tarea”; la vulneración del derecho a “concertar convenciones colectivas de trabajo” que sufren las organizaciones gremiales de los docentes de la UBA; entre otros. Por lo que se abre para los docentes de esa universidad una etapa en la que la ilegalidad de la UBA será mayor.

El encabezado del Art. 2 sostiene que “el presente convenio será de aplicación obligatoria de todo el territorio de la República Argentina, (...) dependientes de las Universidades Nacionales que se adhieron a la negociación colectiva”. Este artículo encierra en sí una contradicción; por un lado se aplicara en todo el territorio de la república y por otro solo se aplicará a aquellas universidades que adhieron a la negociación, en clara alusión a la UBA; pero además de ello le será aplicada a todas las universidades que se creen en el futuro: siendo ello muy importante porque demuestra la intención del CCT de ser un convenio que rija la actividad profesional de los docentes universitarios y de que su ámbito de actuación sea de nivel general, situación que genera hacia la UBA una mayor presión.

Respecto de la vigencia del CCT, lo que hay que comprender es que la vigencia es por dos años y después de ese lapso continuara vigente hasta que haya un nuevo convenio. Con lo cual las condiciones de trabajo del presente implican un piso de derechos actual, que por el principio de progresividad de los derechos sociales, solo puede ser mejorado en el futuro con la mejora de las condiciones ya establecidas; o

dicho de otra forma: los docentes antes que perder algún derecho ya consagrado por el presente CCT pueden negarse a aceptarlo y ello basta para que este CCT continúe vigente.

Es muy importante el Art. 4, que establece como Objeto del CCT el “reconocimiento efecto de los derechos y obligaciones laborales” cual es un gran avance ya que no se refiere a la relación Docente-Universidad como una relación administrativa, sino como una relación de carácter laboral. Cuando surjan diferencias entre los gremios y las autoridades universitarias sobre la interpretación de los artículos del presente convenio, la definición del Objeto, adquiere vital importancia para que dicha interpretación sea favorable a los docentes.

CAPÍTULO II. DEL PERSONAL DOCENTE

Este capítulo establece el régimen del personal docente con similares características que el Decreto 1470/98, aunque incorpora algunas consideraciones que implican un avance sustancial respecto de aquel.

Al igual que el decreto mencionado distingue entre CARÁCTER, CATEGORIA Y TIEMPO DE DEDICACION. Estando el régimen docente conformado por la combinación de estas tres variantes.

A manera informativa diremos que el “Carácter” establece la forma en que el docente ocupa el cargo que está desempeñando. Si es “Ordinario” lo ha obtenido por Concurso de Antecedentes y Oposición y eso le da derecho a la permanencia mientras mantenga las condiciones de idoneidad. Dicha situación de “permanencia” es lo que más se acerca a la estabilidad del empleo público que establece la CN en el Art. 14 bis. Por lo que podemos decir que el Docente Ordinario es el que goza de todos los elementos que componen su “ciudadanía laboral” y también “ciudadanía universitaria”, ya que puede ser tanto autoridad de la universidad como gozar plenamente de los derechos reconocidos en el presente CCT.

Si en cambio el docente ha accedido al cargo que desempeña mediante una “asignación” o alguna otra figura similar, siempre y cuando existan “razones fundadas”, (que no es otra cosa que los fundamentos de la resolución de designación) el profesor tendrá el carácter de “interino”. El presente CCT viene a mejorar la situación de precariedad e inestabilidad laboral de los docentes interinos, tema que desarrollaremos más adelante.

Respecto de la situación del docente “suplente” el CCT consagra el derecho de este a conservar el carácter de “regular” o “interino” del cargo de origen; además le da cierta preferencia en el caso de la “promoción transitoria” para la cobertura de vacantes si nadie se presenta a la misma.

La segunda clasificación de un docente es la CATEGORIA, que se determina respecto del nivel de jerarquía y responsabilidad reconocida en el cargo que desempeña.

En el art. 8 del CCT se cita expresamente el Decreto 1470/98, las categorías impuestas por este artículo son por lo tanto las mismas. Al igual que el decreto establece que solo los TITULARES, ASOCIADOS Y ADJUNTOS tienen la responsabilidad y obligación del dictado de clases y toma de exámenes. Es importante señalar la diferenciación que existe entre “tener la responsabilidad” y “realizar la tarea” ya que se aplica el axioma: “las tareas se pueden delegar pero las responsabilidades no”.

La tercer y última clasificación para determinar cuál es la situación laboral del docente es el TIEMPO DE DEDICACION.

En este ítem se tiene en cuenta la suma de todas las horas que el docente trabaja tomando todas las cátedras en las que trabaja. Sumándose tanto las horas en carácter de profesor “ordinario o suplente” que tanga en una cátedra, con las horas que pueda tener como “suplente” o “interino” en otra.

Las universidades establecen como objetivo que la dedicación exclusiva es el régimen normal de trabajo del docente universitario y a su vez es considerado como el instrumento óptimo para el logro de los objetivos académicos. La dedicación semiexclusiva está contemplada para aquellos casos que por razones especiales necesiten un régimen menos restrictivo que el de la dedicación exclusiva. En cambio la dedicación simple se reserva para aquellos docentes de quienes las universidades requieren una actividad específica; o para los docentes que pertenezcan a otras instituciones.

Los estatutos universitarios hacen referencia por lo general a las obligaciones del docente y no a sus derechos. Como organización gremial lo que pretendemos proteger es la salud del docente poniendo como piso para lograr la dedicación exclusiva las 40 horas semanales y no las 45 como establecen varias universidades

nacionales. Utilizando de esta manera un mejor criterio al que impone la Ley de Contrato de Trabajo para la actividad privada que es de 44 horas semanales.

Situaciones de conflicto entre carácter, categoría y tiempo de dedicación. La mayor función no reconocida.

En una costumbre bastante arraigada en las UN es que los docentes realicen tareas que no se corresponden con el carácter, categoría y tiempo de dedicación que tienen asignado. Como ejemplo es el caso de Jefes de trabajos prácticos o ayudantes que asumen mayores responsabilidades que las asignadas, como dictar clases.

Sucede también que las universidades demoran en convocar a concurso para cubrir los cargos de TITULAR, ASOCIADO y ADJUNTO y ante la urgencia se provocan situaciones de hecho donde dan clases y corrigen exámenes los JEFES DE TRABAJO PRÁCTICOS, AYUDANTES y ASISTENTES, con la promesa de una futura vacante.

Ante esta situación el CCT, con la incorporación de los elementos que componen la carrera docente y que además son elementos esenciales de la relación laboral; otorgan a los docentes una herramienta más para que reconozcan las mayores funciones o mayores tareas desempeñadas. Se abre de esta manera la posibilidad de que estas mayores funciones que se dan en un marco de colaboración puedan ser reconocidas.

CAPÍTULO III. DE LA CARRERA DOCENTE

El CCT establece como regla, en congruencia con lo que establecen los Estatutos Universitarios, que la forma de ingresar a la carrera docente es mediante Concurso Público de Antecedentes y Oposición.

Como elemento positivo incorpora un veedor gremial como una forma de garantizar la “imparcialidad” del tribunal. Situación que puede ser por propio impulso de la organización gremial o a solicitud del docente concursante.

Como mencionábamos anteriormente el docente que ingresó por concurso obtiene el reconocimiento más amplio del conjunto de derechos laborales. Desatacándose el derecho a la “permanencia” mientras mantenga las condiciones de idoneidad. Como obligación para demostrar su “idoneidad” el docente debe someterse a una “evaluación periódica individual”, que se realizara cada cuatro años como intervalo

mínimo. Con dos evaluaciones negativas, el cargo podrá ser llamado a concurso nuevamente. Es importante destacar que el mecanismo de evaluación no es un nuevo “concurso” o un “concurso abierto”. Si así fuera el CCT debería haberlo estipulado de manera explícita.

Además para que el docente ordinario o regular tenga dos evaluaciones negativas deben transcurrir como mínimo ocho años, ya que textualmente el art. 12 establece que las “evaluaciones” deben realizarse cada cuatro años. Como una garantía accesoria de imparcialidad en dichas evaluaciones, las organizaciones gremiales, al igual que en el “concurso”, pueden designar un veedor gremial.

Un mecanismo tan estricto es para que la remoción en el cargo de un docente regular solo sea posible por objetivas razones de falta de idoneidad y no por razones políticas. Limitando de esta manera el poder o potestad que puedan tener las autoridades universitarias.

Ascenso y promoción.

El CCT establece para los ascensos y promociones el mismo mecanismo que para el ingreso, esto es mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición. Dicho mecanismo se flexibiliza para el cargo de JTP donde el concurso será “cerrado”. Sin embargo se abre una puerta para flexibilizar los ascensos cual es la paritaria particular, donde pueda lograrse una promoción por “permanencia en el cargo”, derecho que es reconocido en otros ámbitos públicos y tiene que ver con el reconocimiento de la experiencia a la hora de otorgar un ascenso en la carrera.

Decimos esto porque, hasta la vigencia del presente CCT un docente interino con cinco años o más de antigüedad en el cargo se encontraba expuesto a que la empleadora rompa el vínculo laboral de manera intempestiva sin poder reclamar demasiado. Incluso la universidad, en su rol de empleadora, utilizaba a su favor no haber convocado en tiempo y forma a Concurso para cubrir el cargo, situación que contradice el axioma jurídico: “nadie puede utilizar a su favor su propio acto ilícito”. Dicha situación pone a los docentes en inferioridad de derechos con otros trabajadores, situación que el CCT intenta revertir según los analizaremos mas adelante.

Cobertura de Vacantes

El art. 14 es muy importante porque implica una limitación al poder de gestión y administración que poseen las autoridades universitarias al momento de cubrir las vacantes docentes.

Cualquier cobertura de vacante, ya sea transitoria y definitiva, deberá respetar lo establecido por el CCT. El mecanismo de promoción transitoria da prioridad a los docentes regulares de categoría inferior y si no se presentara ninguno a la cobertura habilita la presentación de los docentes interinos.

La exigencia de que la promoción deba realizarse con “docentes de la categoría inferior” es para garantizar que con cada vacante se abra la posibilidad de un ascenso y evitar que docentes de categoría superior cubran las mismas.

Como una forma de evitar que las UN demoren el llamado a concurso para cubrir cargo, el CCT establece que, si la vacante fuera definitiva y también si fuera un nuevo cargo, en el mismo acto administrativo que se cubra la vacante, se deberá realizar el correspondiente llamado a concurso.

El CCT dispone también que cada institución disponga un procedimiento especial para el caso en que se presenten varios candidatos a la cobertura de vacantes. Situación que cada gremio de base deberá ver en paritaria particular para que en cada procedimiento se garantice la transparencia, la imparcialidad y el control gremial mediante la posibilidad de designar un veedor.

Por último el CCT establece un plazo máximo de tres años para que una vez designado un docente interino, en carreras nuevas de carácter permanente, se convoque a concurso. La expiración de dicho plazo da derecho a un recurso de carácter administrativo al docente interino, con el objeto de que el incumplimiento de las universidades no sirva para perpetuar una situación de precariedad laboral.

Accesoriamente dispone que las carreras de carácter temporal o a término no duren más de tres años; con el propósito de evitar que mediante una “declaración de temporalidad” de ciertas carreras se perpetúe el carácter de interino del docente asignado.

CAPÍTULO IV. DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDAD, REGIMEN DISCIPLINARIO

El Capítulo IV posee 17 artículos; en ellos se enumeran los derechos y obligaciones de cada una de las partes del CCT. De la vasta enumeración profundizaremos aquellas más importantes para los docentes universitarios.

Se entiende por “Principio de Buena Fe” en la negociación colectiva la obligación o deber de las organizaciones representativas de realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones. Esto es muy importante porque seguramente muchas autoridades intentarían evitar la vigencia de los preceptos del CCT, por ello este principio debe ser incorporado por los docentes en sus planteos, tanto individuales como colectivos.

Respecto de la facultad de dirección es importante destacar que a partir del CCT se le imponen límites a las mismas. El primer límite es que dichas facultades se deben ejercer “sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del docente” (art. 17); es decir que estos derechos están por encima de la voluntad de la autoridad y que si desean afectarlos deben dar derecho de defensa al docente involucrado.

La facultad de dirección tampoco puede afectar los derechos políticos de los docentes ni ser utilizados para hacerle manifestar al docente sus opiniones políticas, religiosas, sindicales u orientación sexual (18 y 19).

En segundo término se encuentra enumerado el derecho del docente a percibir su salario de manera íntegra, para ello las UN están obligadas a otorgar todos los elementos para realizar sus tareas, que puede incluir en algunos casos hasta la provisión de ropa de trabajo y elementos de seguridad e higiene. También se debe reintegrar los gastos como viáticos, transporte, traslado, etc. Estos artículos cobran importancia en virtud de que le dan a los docentes la posibilidad de petitionar estos derechos tanto por la vía colectiva como por la vía individual, mediante acciones administrativas y judiciales.

En este marco se encuentra enumerada la obligación de asignar tareas, obligación inherente a la parte empleadora tanto en el régimen privado como público (Art.24).

La construcción de un ambiente de trabajo saludable, libre de violencia y discriminación

Los artículos 22 y 23 receptan la más moderna legislación en cuanto a empoderar a los trabajadores para construir un ámbito laboral saludable, esto es libre de violencia y discriminación. Es importante destacar que la violencia laboral no es solo aquella que se da “en el ámbito de trabajo” sino que es aquella que se produce como producto de una relación con asimetría de poder entre el agresor y el agredido, entre el empleador o superior y el trabajador. Incluye todo tipo de violencias, desde la violencia de género, física, sexual, psicológica, simbólica e institucional.

También se propone erradicar la discriminación y toda acción que menoscabe la igualdad de oportunidades y trato. Es de destacar que en el Sector Público, producto de la Negociación Colectiva en el Estado Nacional ya se constituyeron las Comisiones por la Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) , integrada tanto por la parte empleadora como por las organizaciones gremiales; y que tiene por objetivo velar por el cumplimiento del principio de no discriminación; monitorear, detectar y corregir cualquier acción que menoscabe o vulnere la dignidad de las/os trabajadoras en detrimento del ejercicio pleno de sus derechos; garantizar acciones tendientes a la erradicación de la Violencia Laboral en cualquiera de sus formas; Impulsar y promover el desarrollo de planes de igualdad de oportunidades y de trato en todo el ámbito del Sector Público; etc.

Como una cuestión pendiente del CCT podemos mencionar dos aspectos: una mención explícita a la legislación vigente para la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en el ámbito donde desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N°26.485) y la Ley 24.632 que ratifica la Convención del Belem do Para. Tampoco avanza con la constitución de Comisiones Especiales de Igualdad de oportunidades y trato similares a las del sector público; aclarando que dicha situación puede ser subsanada a futuro con la creación de las mismas mediante paritarias particulares por universidad. Lo importante es que los docentes y los dirigentes gremiales establezcan como prioridad la conquista de un ámbito de trabajo libre de violencia y discriminación, ya que ello impacta en la salud y calidad de vida de los docentes.

Carácter oneroso de la relación laboral

El Art.25 viene a poner fin a la práctica de designar docentes en “cargos ad honorem”. Siendo ello una de las manifestaciones más crueles de la precarización laboral ya que desconoce el carácter alimentario del salario y la finalidad del trabajo en relación de dependencia, cual es procurarse el sustento.

El derecho a la carrera profesional

La ley de educación superior establece en el Art. 11 inciso C, el derecho del Docente a “actualizarse y perfeccionarse de modo continuo a través de su carrera académica”. El goce concreto del derecho mencionado dependía de lo que resolviera cada universidad. Con el propósito de que la carrera profesional y académica sea instrumentada como “derecho” y no solo como una obligación, es que el CCT menciona dos elementos importantes: por un lado las UN se comprometen a ofrecer gratuitamente los estudios de perfeccionamiento docente y por otro se instituye el año sabático con goce de haberes para poder realizar “tareas de perfeccionamiento, investigación o creación artística”. Esto es sin dudas un gran avance que va a repercutir en las prácticas actuales de muchas universidades en donde los estatutos no garantizan estos derechos.

Los artículos siguientes que establecen los deberes de las partes son congruentes con lo que establecen los estatutos universitarios. Como elemento novedoso se incorpora en las obligaciones del “empleador” el obrar de buena fe y el deber de “preservar los derechos del trabajador”. Además de la obligación de garantizar la ocupación efectiva, esto es la asignación de tareas.

Se incorpora también un elemento importante para la preservación del salario docente, como es la obligación de “proveer los medios adecuados para el desarrollo de tareas” y “reintegrar los gastos que haya tenido el docente para el cumplimiento adecuado del trabajo”. Esto sin dudas dará origen a numerosos reclamos reivindicativos de docentes que hasta el presente CCT ponían plata de su bolsillo para realizar sus tareas.

Otro elemento relevante es la obligación de participar de la Comisión Paritaria Nivel Particular; es decir que la universidad “no podrá negarse” a constituir y participar de dicha paritaria, lo que otorga a cada organización de base la posibilidad de poner en

discusión las condiciones de trabajo y avanzar en el reconocimiento de nuevos derechos.

Asimismo en el Art.30 inc. K) las universidades se abstienen de modificar las condiciones o modalidades de trabajo como forma de encubrir sanciones. En sentido contrario se concluye que las universidades tampoco pueden modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo ya que ello puede ser visto como una sanción encubierta y por lo tanto ser impugnada por el trabajador.

CAPÍTULO V: DE LAS REMUNERACIONES

En este capítulo el CCT aborda el complejo tema de las remuneraciones, estableciendo un piso mínimo, que vale la aclaración, puede ser mejorado en cada Paritaria de Nivel Particular.

El art. 35 establece un nomenclador base para todas las universidades que a diferencia del nomenclador histórico “achata” la pirámide. Es importante mencionar que CONADU HISTORICA fue la única Federación Docente que no estuvo de acuerdo con el nomenclador del mencionado artículo, ya que defendió el nomenclador histórico. No obstante esta observación, el CCT viene a aclarar todo lo referido a la remuneración docente, tanto en la determinación de los ítems que hacen a su cálculo como en los adicionales que se reconocen.

Como un déficit señalamos que no está contemplado un “Adicional por bloqueo de título”, que si bien se parece al de “efectiva y excluyente dedicación a la docencia universitaria” no sería para la misma situación. Cuando un docente tiene dedicación exclusiva puede ejercer su profesión de manera no lucrativa. Mientras que en el caso del docente que bloquea su título no puede ejercer su profesión ni siquiera de manera gratuita o ad honorem y por esta razón se debe contar con un adicional específico. Lo que el adicional que proponemos reconoce un sacrificio adicional que el docente hace al renunciar al ejercicio profesional de manera total.

Mas allá de las observaciones realizadas, como el achatamiento de la “nomenclatura” o la no inclusión del “adicional por bloqueo de título”, entendemos que el presente capítulo aporta claridad a la hora de establecer un piso sobre el cual se debe calcular y abonar los salarios docentes.

CAPÍTULO VI. JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE

Este capítulo contiene dos artículos, el primero establece el compromiso de las Universidades y las organizaciones gremiales a impulsar en conjunto ante la Secretaria de políticas universitarias un complemento salarial del 25% que se implementara gradualmente en el lapso de cinco años. Es importante aclarar que dicho compromiso no significa que ya exista el derecho.

El segundo artículo establece la obligación a las Universidades de garantizar determinadas condiciones de trabajo, que van desde el reconocimiento de las múltiples tareas enumeradas en el Art. 62 inciso C, como en un avance en la determinación de la relación numérica docente- alumnos y en que se reconozca formalmente la “dedicación” que el docente realizar en concreto.

El criterio para determinar esgrimido por CONADU HISTORICA es la defensa de la salud del docente y en función de ello no legitimar ni permitir condiciones de trabajo excesivas que la afecten. En esta tesitura es que las universidades deben garantizar condiciones de trabajo que no impliquen para el docente un sobreesfuerzo que le provoque un menoscabo en la salud. Desde esta óptica, los dirigentes y delegados deben procurar que en cada universidad la relación numérica entre docentes y alumnos sea adecuada para la protección de la integridad física y mental del docente.

En segundo lugar. tanto la definición de las actividades que realiza el docente como el compromiso de que se le asigne una “dedicación” que se ajuste a la realidad de sus responsabilidades y jornada de trabajo, tiene como propósito darle a los docentes la facultad de exigir el efectivo reconocimiento de las tareas que realiza. Para evitar de esta manera el “fraude laboral” que implica reconocer solo una parte de las actividades mediante la asignación de una “dedicación inferior” a la real.

CAPÍTULO VII: LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

El presente capítulo consagra derechos por encima de lo que reconoce la ley de contrato de trabajo y estatutos del sector público. Además de ser completo por la cantidad de situaciones que comprende, avanza en la recepción de nuevas situaciones y nuevos derechos.

Entre lo más destacado está el derecho a la postergación o suspensión de licencias por suposición de las mismas (art.45); la recepción de los derechos del padre o madre

no gestante que incorpora los derechos que provienen del matrimonio igualitario; los derechos de los padres o madres adoptantes; etc.

Es destacado el procedimiento establecido para las licencias por enfermedad o accidentes, y para la declaración de incapacidad, ya establece claramente el derecho a una junta médica en caso de que no se acepte el diagnóstico del médico del docente; e incluso dicha junta médica puede contar a pedido del docente con la participación de un médico de la organización gremial, con voz pero sin voto, y como garantía de imparcialidad.

Como un déficit se puede mencionar el no haber incorporado la vigencia del “principio de indemnidad”, principio por el cual el trabajador docente de salir indemne de la relación laboral, debiendo la empleadora indemnizar todo daño, menoscabo o disminución de facultades en el cuerpo o salud del trabajador de manera íntegra, dejando en claro la inconstitucionalidad de los topes que establece el Art. 39 de la Ley de Riesgos de Trabajo. No obstante esta omisión la misma puede y debe ser subsanada en la Comisión de Condiciones y ambiente de Trabajo de Nivel General y en las de nivel particular que analizaremos a continuación.

CAPÍTULO VIII. DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Los trágicos hechos ocurridos en la Universidad Nacional de Río Cuarto con la explosión de la planta piloto, con el saldo de seis personas fallecidas y las consecuencias posteriores, pusieron de manifiesto las falencias en cuanto a la protección de la vida y salud de los docentes y alumnos universitarios.

En la relación laboral el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Al ser el objeto del contrato solamente la fuerza de trabajo, el empleador debe indemnizar el daño que sufra el trabajador en su salud el por causas que tienen que ver con el trabajo.

Este principio jurídico, que ya enunció Bialet Masse a principios del siglo XX, se denomina “principio de Indemnidad” y se entiende por el cual que *“el trabajador o trabajadora debe salir indemne de la relación de trabajo y si así no sucediera tiene derecho a ser reparado en el daño sufrido de manera íntegra”*.

Sobre dicho principio se asienta la responsabilidad del empleador, que es una responsabilidad preventiva en general ámbitos de trabajo sin riesgos, y una

responsabilidad de reparar de manera integral una vez que se ha producido un daño en la vida o salud del trabajador por causa u ocasión del trabajo.

En función de ello adquiere vital importancia el presente capítulo y son las organizaciones gremiales las que deben luchar por hacer efectivo el principio de defensa de la vida y la salud de docentes.

El capítulo posee un parte general muy completa en cuanto al establecimiento conceptual de lo que son condiciones de trabajo, ambiente de trabajo y prevención.

También es muy detallado la descripción de las obligaciones de las instituciones universitarias entre la que se destacan la obligación de “asegurar al personal docente el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas” y la obligación de realizar “una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la representación sindical”.

Podemos decir que el salto cualitativo es la creación de la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo a Nivel General y a Nivel Particular, porque es un avance importante en lograr que ciertos aspectos de la relación laboral adquieran carácter “bilateral”. Cosa que se refleja en su integración con igual cantidad de representantes tanto para la parte patronal como la parte trabajadora.

Debe entenderse que la “bilateralidad” enunciada no es para que la obligación de las universidades en su rol patronal se diluya, por el contrario parte del principio que son los trabajadores quienes mejor cuidan los aspectos de seguridad e higiene, ay que ellos son los que arriesgan su salud.

Las comisiones son por ende importante porque habilitan espacios institucionales para que los docentes pueden incidir en las decisiones, en los controles y en el diseño de las políticas de seguridad. Así queda expresado en el art. 56 que determina como objetivo de la comisión: *“Constituir un ámbito paritario de todo lo concerniente a la higiene, seguridad, salud en el lugar de trabajo, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que 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”*.

Entre las facultades más importantes de estas comisiones se encuentra sugerir normas de seguridad e higiene y la de aconsejar la abstención de realizar tareas

laborales. En el caso de la Comisión de Nivel Particular tiene incluso la facultad de “oponerse a la realización de las tareas laborales cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores”.

Esto muestra que la actividad de dichas comisiones será un ámbito de lucha gremial muy importante donde colisionaran intereses contrapuestos. Por un lado la defensa de la vida y la salud de los docentes y por el otro el objetivo permanente de achicar y recortar gastos presupuestarios en materia de seguridad e higiene, situación que comparten todos los empleadores.

Dicho enunciado desafía a todos los activistas, delegados y dirigentes a comprometerse con la temática, a acumular experiencia en dicho sentido para enarbolar la bandera de la defensa de la vida y la salud del docente y la vigencia plena de las políticas de prevención y del “principio de indemnidad”.

Como un déficit se puede mencionar el no haber dejado clara la inconstitucionalidad de los topes que establece el Art. 39 de la Ley de Riesgos de Trabajo, ya que limita la responsabilidad del empleador en claro perjuicio del trabajador, situación que además opera como un incentivo para no invertir en medidas de higiene y seguridad. No obstante esta omisión la misma puede y debe ser subsanada en la Comisión de Condiciones y ambiente de Trabajo de Nivel General y en las de nivel particular.

CAPÍTULO IX: EXTINCION DE LA RELACION

El presente capítulo habla de la extinción de la relación laboral. Enumera las causas por las cuales se puede dar y hay una en particular que es la que puede afectar derechos laborales de los docentes.

Nos referimos concretamente a la cláusula E que sostiene: *“conclusión o vencimiento del plazo determinado por el cual se hubiese designado al docente interino”*.

CONADU HISTÓRICA entiende que dicha cláusula ubica al docente en una situación de menores derechos que un trabajador del ámbito privado o del ámbito público. Decimos esto porque el trabajador del ámbito privado, pasados los tres meses de prueba, tiene derecho a una indemnización por despido sin causa; mientras que el trabajador del ámbito público goza de estabilidad en el empleo. En este aspecto el fallo CSJN del año 2010 *“Ramos, José Luis c/ Estado Nacional (Ministerio de Defensa*

- A.R.A.) *s/Indemnización por despido*” da claridad sobre aspectos que hacen al “abuso de las formas legales” que hacen las autoridades de los organismos públicos.

Concretamente este caso trata sobre un trabajador que fue contratado para trabajar - mediante sucesivas renovaciones- durante veintiún años, hasta que el Estado decidió poner fin a la vinculación con fundamento en restricciones presupuestarias. Al igual que sucede con los docentes interinos, el organismo que contrato a “Ramos” solo lo podía contratar por un periodo máximo de cinco años (el periodo de los interinos varía según el estatuto de cada universidad siendo el más común dos años). Aquí la CSJN sostuvo que *“el Estado había utilizado figuras jurídicas autorizadas para casos jurídicos excepcionales, con una evidente desviación de poder que tuvo como objetivo encubrir una designación permanente bajo apariencia de un contrato por tiempo determinado”*.

El fallo resolvió que dicha “desviación de poder”, realizada por las autoridades origina una responsabilidad del Estado, da derecho al trabajador a una reparación económica de acuerdo al Art. 11 de la ley 25.164 (un salario por año de antigüedad, similar a la establecida en la LCT).

Es por ello que este fallo debe servir para que dicho criterio se aplique a los docentes interinos. La “desviación de poder” se define como un acto ilegal cometido por las autoridades que no respeta el espíritu de las normas. Situación que se da con las asignaciones de docentes interinos y la renovación “in eternum” de las mismas, siendo además que las Universidades tienen el deber y la responsabilidad de convocar a concurso y no lo hacen, y que el concurso constituye el único camino que los estatutos establecen para que el docente puede ingresar a la carrera. El incumplimiento de las universidades no puede por tanto generar un perjuicio al docente y un beneficio a la universidad.

Es por ello que el CCT intenta proteger al docente interino en el resto del articulado, con el propósito de que la situación prevista en el Art. 62 inc. E. no se produzca.

Sin dudas esta situación es parte de las reivindicaciones históricas de los docentes y el CCT intenta que la misma se resuelva hacia el futuro. Es por ello que la situación de los interinos se aborda nuevamente en el art. 73 del presente convenio que analizaremos más adelante.

Como organización gremial nunca aceptaremos que un trabajador o trabajadora tenga menos derechos por el solo hecho de ser docente universitario y por ello entendemos que los docentes interinos son titulares de derechos laborales más amplios que los reconocidos por los estatutos universitarios e incluso el presente CCT.

Respecto de la intimación a jubilarse del docente prevista en el art. 63, el mismo no deja dudas en cuanto a que el docente debe reunir “antes de la intimación” todos los requisitos exigidos para jubilarse.

CAPÍTULO X: RELACIONES PROFESIONALES

Este capítulo es de vital importancia para los activistas, delegados y dirigentes de los gremios de base.

Incluye aspectos que hacen al funcionamiento de gremios con un criterio democrático como por ejemplo el hecho de solo descontar cuota sindical sobre los afiliados (En la Universidad Nacional de Córdoba el gremio de ADIUC, al igual que la burocracia sindical impulso el cobro compulsivo a todos los docentes estén afiliados o no).

Otro aspecto importante en este capítulo es que se consagra el derecho a elegir delegados de base y comisiones internas, elemento fundacional de un sindicalismo libre y democrático que desde CONADU HISTORICA y la CTA siempre impulsamos. Es importante destacar que el derecho a elegir delegados y comisiones internas le corresponde tanto a los gremios con personería gremial como a los que cuentan con simple inscripción, tal cual lo manifestó la CSJN en el fallo “*Ate c/ Ministerio de Trabajo de la Nación*”. Situación que además protege al delegado electo con la tutela gremial respectiva.

Por último está el derecho a disponer de la cartelera gremial en las instituciones, derecho que también está reconocido a todas las organizaciones gremiales.

CAPÍTULO XI. NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

El Art. 69 consagra uno de los principios más importantes del derecho del trabajo, cual es el de progresividad de los derechos sociales, por el cual una norma no puede eliminar derechos adquiridos ni disminuir los derechos ya conquistados.

En concreto implica que la aplicación del presente CCT no va a derogar ni disminuir ningún derecho que los docentes hayan adquirido mediante paritaria particular o estén consagrados en algún estatuto universitario.

El art. 70 le da un impulso a las Comisiones Negociadoras de Nivel Particular, conocidas también como paritarias particulares. Este artículo le da un amplio marco de actuación ya que puede tratar todo lo no tratado a nivel general. Además este artículo se complementa con el Art. 30 inciso H que obliga a las universidades a participar en dichas paritarias.

El art. 71 crea un organismo muy importante de cara al futuro, cual es la Comisión de Seguimiento e Interpretación (CSI) del presente convenio. Dicha comisión estará compuesta por representante del CIN y de las Organizaciones Gremiales y deberá tratar todo lo referente a la interpretación como a la aplicación del CCT y de las leyes que regulan la relación docente-trabajador, teniendo la facultad de resolver diferencias que surgan.

Además de esto le da un poder a la organización gremial cual es *“informar a la autoridad administrativa del trabajo (Ministerio de Trabajo de la Nación y sus delegaciones) (...) si se registraran incumplimientos, pudiendo incluso informar las causas”*.

De manera similar que le art. 69, el art. 72 consagra otro principio fundamental del derecho del trabajo cual es el de “aplicación de la norma más favorable al docente”, Estos principios crean un marco más que favorable para que las organizaciones gremiales encaren con éxito la nueva etapa de la lucha docente universitaria, cual es el de la efectiva aplicación del CCT, luchando por una interpretación y aplicación favorable a los docentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El artículo 73 viene a abordar la situación de los docentes interinos, que como adelantamos, no pueden ingresar de manera regular a su carrera docente por exclusiva responsabilidad de las universidades nacionales.

El artículo establece tres situaciones diferentes que vamos a analizar a continuación:

- A) Docentes interinos con menos de dos años de antigüedad: se rige por lo establecido en su designación, pudiendo la universidad o facultad no renovarla ante lo cual quedaría desvinculado, tal cual lo establece el Art. 62 inc. E.
- B) Docentes interinos que tengan entre de dos y cinco años de antigüedad: Las universidades NO podrán modificar su situación de revista o condiciones de trabajo hasta la cobertura del cargo por concurso público y abierto de antecedentes y oposición. Es decir que tendrán estabilidad en su cargo hasta el concurso.
- C) Docentes interinos con más de cinco años de antigüedad: Las universidades dispondrán de los mecanismos para la incorporación a la carrera docente; NO pudiendo modificar en detrimento del docente las condiciones de revista y/o condiciones de trabajo. Es decir que el docente adquiere el derecho de ingresar a la carrera docente, siendo esto un desafío en cuanto a la forma en que se realizara ya que se debe convocar a un concurso para ello.

Lo importante aquí es que la antigüedad del docente interino, más la omisión antijurídica de las Universidades que no convocaron a concurso en tiempo y forma, otorga al docente el derecho a una estabilidad en su cargo, que limita el poder de la universidad de suspender, dar de baja o no renovar la asignación.

Como un gran avance en el reconocimiento de derechos, dicho art. 73 recepta en parte la doctrina establecida por la CSJN en el Fallo “Ramos”, en donde hace nacer la responsabilidad del Estado ante la “desviación de poder” que constituye un abuso en la utilización de las formas legales; conducta que se manifiesta en la renovación sucesiva de las asignaciones de docentes interinos más allá del plazo previsto en los estatutos y la consecuente no convocatoria al concurso respectivo para cubrir dicho cargo.

Por último es importante señalar que para calcular la antigüedad del docente interino el CCT solo toma en cuenta la condición de interino independientemente del cargo. Esto seguramente será un terreno de discusión ya que el CCT NO contempla que sea en el mismo cargo.

Llama la atención el Art. 75 sobre el que podemos decir que es “una contradicción andante” ya que pone como condición para la aplicación de las modificaciones remunerativas a que exista la asignación presupuestaria específica. Creemos que las universidades nacionales y sus autoridades debían prever el tema presupuestario

antes de la ratificación del CCT, ya que casualmente se obligaron como patronal a “cumplir el presente CCT”, que establece entre otras cosas procurar los medios para que los docentes realicen sus tareas, abonar las remuneraciones de manera completa y reintegrar los gastos, etc.

Además la aplicación de este artículo no puede ser utilizada para no cumplir con lo establecido por el CCT, ya que es inoperante en función del principio de “interpretación más favorable al docente” (art. 69) y de “aplicación de la norma más favorable” (art. 72).

Dr. Juan Pablo Ruiz

Mesa Ejecutiva Nacional

CONADU HISTÓRICA

	<u>Titular</u>	<u>Suplente</u>
Secretaría General	Rita Mabel Villegas	
Secretaría Adjunta	Claudia María Baigorria	
Secretaría de Finanzas	José Del Frari	Mariana Carminatti
Secretaría Gremial	Luis Tiscornia	Walter Díaz
Sec. Técnica de Perfeccionamiento y Actualización Docente	Carlos Molina	Martín Rosso
Sec. Relaciones Internacionales	Antonio Rosello	Mario Coutone
Sec. Organización	Cristina Romagnoli	José Mini
Secretaría de Prensa y Difusión	Elena Gonzalez	Jorge Ramirez
Sec. Acción Social	Armando Lehmann	Fernando Morales
Sec. Derechos Humanos	Ileana Celotto	Juan Cappa
Sec. Niveles Preuniversitarios	Sergio Zaninelli	Marcela Belardo

COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS

Titulares	Marcelo Gonzalez
	Juan Cosentino
	Víctor Montaña
Suplentes	Marta Reinoso
	Néstor Correa
	Rodolfo Figueroa

**CONVENIO COLECTIVO PARA LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
UNIVERSITARIAS NACIONALES**

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes contratantes

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

Artículo 2.-Ámbito personal y territorial de aplicación

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

Artículo 3.- Vigencia

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

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

Artículo 4.- Objetivos generales

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

CAPÍTULO II: DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 5.- Requisitos para el ingreso

Para el ingreso como docente a una Institución Universitaria Nacional, y sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente, se requiere cumplir con el examen de aptitud psicofísica correspondiente y no estar incurso en alguna de las circunstancias que se detallan a continuación:

- a) Haber sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) Haber sido condenado por delito en perjuicio de cualquier Institución Universitaria Nacional o de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) Encontrarse inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- d) Haber sido sancionado con exoneración o cesantía en cualquier Institución Universitaria Nacional o en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en los tiempos establecidos por la legislación vigente que resulte aplicable; con excepción de los exonerados o cesanteados por la dictadura militar.
- e) Haber incurrido y/o sido cómplice en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Artículo 6.- Carácter del personal docente.

El personal docente podrá revistar sólo en carácter de:

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

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

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

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

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

Artículo 7.- Categorías docentes

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

- Profesor Titular.
- Profesor Asociado.
- Profesor Adjunto.

- Jefe de Trabajos Prácticos o Profesor Jefe de Trabajos.
- Ayudante o Profesor Ayudante.

Artículo 8.- Funciones

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

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

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

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

Artículo 9.- Tiempo de Dedicación

El personal docente prestará sus funciones con:

- a) Dedicación Exclusiva: le corresponde una carga horaria de cuarenta (40) horas semanales.
- b) Dedicación Semiexclusiva: le corresponde una carga horaria de veinte (20) horas semanales.
- c) Dedicación Simple: le corresponde una carga horaria de diez (10) horas semanales.

Artículo 10.- Resolución de diferendos

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

CAPÍTULO III: DE LA CARRERA DOCENTE

Artículo 11.- Ingreso a carrera docente

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

Artículo 12.- Permanencia

La permanencia en el cargo que el docente ordinario o regular hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que se establezca en las Instituciones Universitarias Nacionales. Dichas evaluaciones individuales se realizarán cada cuatro años o en un tiempo mayor según lo establecido en la reglamentación de cada Institución Universitaria Nacional.

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

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

Artículo 13.- Ascenso y Promoción

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

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

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

Artículo 14.- Cobertura de vacantes

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

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

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

Artículo 15.- Situaciones Especiales

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

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

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

Artículo 16.- Principio de la buena fe

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

Artículo 17.- Facultad de dirección

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

Artículo 18.- Derechos políticos

Queda garantizado a los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales el derecho a participar en la elección y/o a integrar los órganos de gobierno de conformidad a lo establecido en la Ley de Educación Superior N° 24.521 o la norma legal que la sustituya.

Artículo 19.- Prohibición

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

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

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

Artículo 21.- Reintegro de gastos

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

Artículo 22.- Erradicación de toda forma de violencia laboral

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

Artículo 23.- Erradicación de toda forma de discriminación

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

Artículo 24.- Deber de ocupación

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

Artículo 25.- Remuneración

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

Artículo 26.- Perfeccionamiento docente

Dado que el perfeccionamiento y la actualización del personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales tiene como objetivo propender a la excelencia académica en todas sus manifestaciones, cada Institución Universitaria Nacional como garantía de la plena aplicación de los artículos 11 inc. C, 12 inc. C, y 37 de la Ley de Educación Superior N° 24.521, adoptará todas las medidas para ofrecer gratuitamente los estudios de perfeccionamiento para todo su personal docente, en tanto y en cuanto esos cursos contribuyan a su formación específicamente en el área

en que desempeñan las actividades para las que fueron designados. Las Instituciones Universitarias Nacionales se comprometen a celebrar convenios entre sí y a gestionar con otras Instituciones Públicas del Estado Nacional, que permitan ir generalizando en el conjunto del sistema universitario nacional el principio de gratuidad consagrado en el Decreto N° 1470/98.

Artículo 27.- Año Sabático

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

Artículo 28: Deberes de los docentes

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

- a) Prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de sus tareas, funciones y a los medios que se le provean para desarrollarla.
- b) Observar las normas legales y reglamentarias que regulan el funcionamiento de la institución a la que pertenecen, así como la función docente;
- c) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios éticos, de responsabilidad y rendimiento.
- d) Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.
- e) Observar el deber de reserva respecto de todo asunto atinente a sus funciones docentes de enseñanza, de investigación, de extensión, de vinculación y transferencia o de gestión.
- f) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- g) Cumplir las normas de seguridad e higiene.
- h) Denunciar, conforme las normas legales vigentes los accidentes o enfermedades laborales.

Artículo 29.- Prohibiciones

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

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros, que se vinculen con sus funciones en la Institución Universitaria.
- b) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones en la Institución Universitaria para fines ajenos a dicha función.
- c) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones en la Institución Universitaria.
- d) Representar, patrocinar o intervenir en gestiones judiciales y/o extrajudiciales para terceros contra la Institución Universitaria Nacional en que se desempeñen, con excepción de aquellos docentes que realicen tales funciones en la asociación sindical actuando en forma individual o colectiva en defensa de los docentes.
- e) Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, étnica, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- f) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio de la Institución Universitaria Nacional a la que pertenezcan.

Artículo 30.- Deberes del empleador

Son deberes de las Instituciones Universitarias Nacionales:

- a) Obrar de buena fe durante el tiempo que dure la relación laboral.
- b) Ejercer la facultad de dirección de conformidad con las disposiciones estatutarias y convencionales, tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador.
- c) Garantizar a los trabajadores igualdad de trato y oportunidades en idénticas situaciones, quedando prohibido cualquier forma de discriminación de conformidad a lo establecido en el artículo 23.
- d) Garantizar al docente la ocupación efectiva, de acuerdo a su categoría.
- e) Cumplir y hacer cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo como así también las disposiciones contenidas sobre el tema en el presente convenio.

- f) Proveer los medios adecuados a los docentes para que estos puedan desarrollar sus tareas.
- g) Reintegrar los gastos que haya tenido el docente para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridades competentes.
- h) Participar en la Comisión Paritaria de Nivel Particular que se establezca para el seguimiento del presente Convenio.
- i) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este convenio colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- j) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- k) Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.
- l) Informar mensualmente a los organismos sindicales signatarios, en forma fehaciente, las alteraciones en la situación de revista que se operen respecto de su padrón de afiliados, y que incidan en sus derechos y obligaciones sindicales.

Artículo 31.- Régimen de incompatibilidades

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

Artículo 32.- Régimen disciplinario

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

- a) apercibimiento;
- b) suspensión de hasta treinta (30) días;

- c) cesantía;
- d) exoneración.

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

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

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

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

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

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

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

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

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

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

CAPÍTULO V: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 33.- Retribución mensual

El personal docente de todas las Instituciones Universitarias Nacionales percibirá una retribución mensual determinada en base a la escala salarial, que se compone del

suelo básico y su bonificación por antigüedad correspondiente a cada cargo, con más los adicionales que quedarán sujetos al cumplimiento de las condiciones y recaudos que en cada caso se establezcan.

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

Artículo 34.-

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

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

Artículo 35.-

Establécense las siguientes relaciones entre las remuneraciones de las dedicaciones docentes universitarias

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

Artículo 36.- Bonificación por antigüedad

El trabajador docente percibirá la bonificación por antigüedad, que se calculará según porcentaje del sueldo básico según la siguiente escala:

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

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

Artículo 37.- Adicionales

Se establecen los siguientes adicionales remunerativos:

- a) adicional por título de posgrado (especialización, maestría y doctorado)
- b) adicional por riesgo laboral
- c) adicional por zona desfavorable

Artículo 38.- Adicional por título

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

20 % para el título de doctorado

12,5 % para el título de maestría

5 % para el título de especialización

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

El pago del adicional se efectuará a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de presentación de las certificaciones respectivas, resultando válidas aquellas que

determinen fehacientemente que el trabajador ha finalizado sus estudios de posgrado en instituciones académicas nacionales y/o extranjeras debidamente acreditadas y que tiene en trámite el título, el cual deberá ser exigido cuando sea extendido.

Artículo 39.- Adicional por Riesgo Laboral

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

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

Artículo 40.- Adicional por zona desfavorable

El trabajador docente percibirá el adicional por zona desfavorable en los casos, montos y condiciones que establezca la normativa general pertinente.

Teniendo en cuenta la naturaleza del presente adicional, previsto con el fin de compensar los mayores costos de vida originados por distintos factores determinados por la ubicación geográfica, que inciden directamente en la canasta familiar, las partes en forma conjunta impulsarán acciones tendientes a lograr la exención del impuesto a las ganancias sobre el adicional por zona desfavorable.

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

A fin de reconocer la dedicación efectiva y excluyente a la docencia en una Institución Universitaria Nacional, se implementará el pago del adicional para aquellos docentes que opten voluntariamente por desempeñarse en forma efectiva y excluyente en la misma Institución. La carga horaria total deberá ser igual o mayor a 40 horas semanales con un tope de 50 horas semanales. Los docentes que ejerzan la opción voluntariamente y perciban el presente adicional no podrán ejercer la actividad profesional con fines de lucro o comercial, como así tampoco trabajar en relación de dependencia ni en el sector público ni en el sector privado, ni ejercer cargo no docente o de gestión, ni percibir jubilación o pensión. Los docentes que perciben este

adicional podrán participar del dictado de cursos de posgrado dentro de su carga horaria total.

El porcentaje será el que resulte de los acuerdos que ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias, a fin de su previsión e inclusión en el presupuesto de las Instituciones Nacionales Universitarias.

CAPÍTULO VI - JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE

Artículo 42.- Jerarquización de la labor docente

A fin de jerarquizar la labor docente de nivel universitario, se implementará un complemento salarial a todas las categorías y dedicaciones, remunerativo y bonificable del 25 %, en el marco de los acuerdos que ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias, a fin de su previsión e inclusión en el presupuesto de las Instituciones Nacionales Universitarias.

El mismo se abonará en forma gradual, incorporándose al sueldo básico en etapas consecutivas, anuales y acumulativas, siendo la primera de ellas aplicable en el año 2014 y la última a más tardar en el año 2019.

Artículo 43.- Condiciones funcionales

La Universidad garantizará a sus docentes, las adecuadas condiciones funcionales que posibiliten el normal desarrollo de la labor académica; las mismas deberán abarcar al menos los siguientes aspectos:

- a) Relación numérica docente - alumno apropiada al tipo de actividad, disciplina o área que contemple la constitución de equipos mínimos de trabajo a reglamentar en cada Institución Universitaria Nacional.
- b) Dedicaciones adecuadas al tipo de función para quienes sean responsables, coordinadores o equivalente de asignatura y/o cátedra y/o área y/o departamento o cualquier otra denominación que tuviere la unidad.
- c) Definición de actividades. La función docente se realiza en la modalidad “frente a alumnos” y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos. A los fines del presente convenio, se enumeran de modo no taxativo las actividades comprensivas de docencia: planificación de actividades en función de cargo y categoría, preparación

de programas y/o materiales de asignatura o cátedra, preparación de clases, corrección de parciales, evaluaciones periódicas, trabajos prácticos, gestiones administrativas vinculadas a la asignatura o a la carrera, reuniones de cátedra, área o departamento, presentación de informes, actividades frente a alumno, investigación, extensión y gestión.

CAPÍTULO VII: LICENCIAS JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Artículo 44.- Generalidades

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

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

Artículo 45.- Licencia anual ordinaria

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

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

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

2 - Más de quince (15) años de antigüedad: cuarenta y cinco (45)

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

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

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

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

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

d) Liquidación: Los docentes que durante el año, hubieran ingresado o accedido a una categoría docente y/o dedicación superior, que hubieran reducido su dedicación y/o accedido a una categoría inferior, o los que hubieran cesado y/o se encuentren con licencia sin goce de haberes al momento de iniciarse el período de licencia, percibirán un haber por vacaciones proporcional al tiempo desempeñado en cada cargo, el cual se calculará tomando el sueldo vigente para cada cargo en el mes previo de licencia. En caso de extinción de la relación laboral se liquidará tomando como base el haber del mes del cese.

e) Postergación o suspensión de licencias: El docente que se viere impedido, total o parcialmente, de gozar de la licencia anual ordinaria en razón de tener que iniciar licencias por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad/adopción/parental, matrimonio, licencias por afecciones o lesión de corto tratamiento de más de cinco (5) días, fallecimiento de familiar, atención de hijos menores, atención de

enfermos en el grupo familiar, nacimiento/tenencia con fines de adopción o razones de servicio, deberá hacer uso de la misma a partir del momento en que cese la causal que impidió o suspendió el goce.

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

Artículo 46.- Licencias por enfermedad y accidentes

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

a) Afecciones o lesiones inculpables de corto tratamiento:

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

b) Padecimiento de Enfermedades inculpables en horas de labor:

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

c) Afecciones o lesiones inculpables de largo tratamiento:

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

haber; un (1) año con el cincuenta por ciento (50%) y un (1) año sin goce de haber.

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

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

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

d) Incapacidad:

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

e) Accidente de trabajo:

En los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuya cobertura deba asumir la Aseguradora de Riesgos de Trabajo

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

Artículo 47.- Acreditación - Junta Médica

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

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

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

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

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

CONTINUIDAD: Hasta tanto sea emitido el dictamen de la Junta Médica, se entenderá vigente la prescripción médica que el trabajador presente, resultado justificadas y con goce de haberes las inasistencias que deriven de las afecciones denunciadas. Emitido el dictamen, las inasistencias se tendrán por justificadas o no, de acuerdo y en la medida de lo dictaminado por la Junta Médica.

Artículo 48.- Licencias especiales

a) Maternidad ~~Parental~~:

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

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

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

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

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

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

7. El padre o la madre no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días, a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él. Solicitada esta licencia deberá ser concedida incluso en el supuesto que la madre gestante se desempeñe en el ámbito universitario nacional y se le hubiere otorgado la licencia prevista en el punto dos (2) del presente inciso.

b) Licencia post maternidad:

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

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

c) Licencia por adopción:

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

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

d) Licencia post adopción:

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

e) Interrupción del embarazo:

Cuando ocurriere una interrupción del embarazo de la docente, debidamente

acreditado por certificado médico pertinente le corresponderá una licencia de veinte (20) días corridos, a partir de ocurrido el hecho.-

f) Atención de hijos menores:

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

g) Atención de enfermos en el grupo familiar:

Para la atención de miembros de su grupo familiar (de parientes consanguíneos hasta el segundo grado, afines y afines en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil) que se encuentren enfermos o accidentados y requieran la atención personal del docente, le corresponderá una licencia de hasta treinta (30) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes. Este plazo podrá prorrogarse con goce de sueldo hasta un máximo de seis (6) meses, previa justificación de autoridad competente, sólo en caso de tratarse de parientes consanguíneos en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil. En el certificado, la autoridad que la extienda deberá consignar la identidad del paciente, tipo de tratamiento a seguir y la necesidad de la atención personal por parte del docente. La composición del grupo familiar será declarada por el agente a su ingreso, estando obligado a comunicar toda modificación que se produzca al respecto.

h) Fallecimiento:

Corresponderá el otorgamiento de licencia en los siguientes casos:

- 1 - Del cónyuge o parientes consanguíneos de primer grado, siete (7) días corridos.
- 2 - De parientes consanguíneos en segundo grado y afines de primer y segundo grado, cinco (5) días corridos.

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

Artículo 49.- Licencias extraordinarias

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

I.- CON GOCE DE HABERES.

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

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

c) Actividades deportivas o artísticas: El docente ordinario podrá solicitar licencia para participar en eventos deportivos o artísticos que no posean el alcance previsto en la Ley 20.596 (Licencia especial deportiva) a título personal o como integrante de una delegación. La licencia se acordará por un plazo máximo de cinco (5) días hábiles por año. El docente deberá acreditar la constancia que acredite su participación y las fechas respectivas, expedida por autoridad competente. Esta licencia podrá ser denegada por razones de servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. LICENCIA SIN GOCE DE HABERES

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

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

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

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

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

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

Se reconoce igual derecho al docente ordinario que fuera electo o designado para cumplir funciones de autoridad Superior en la misma o en otra

Institución Universitaria Nacional de carácter público o que fuera designado en un cargo docente interino de mayor jerarquía o dedicación, en el ámbito de aquella en la que se desempeña, de conformidad a lo que pudieran contemplar los Estatutos de cada Institución Universitaria Nacional y sin perjuicio de lo que en beneficio del docente pudiera resultar de la normativa vigente a dicho momento.

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

b) Razones particulares:

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

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

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

c) Unidad Familiar:

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

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

d) Estado de excedencia:

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

Artículo 50.- Justificación de inasistencias

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

1.- Con goce de haberes:

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

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

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

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

e) Otras: Cuando el docente deba actuar como jurado en defensa de tesis de grado o posgrado o integrar mesas examinadoras o comisiones evaluadoras a requerimiento de otras Instituciones Universitarias Nacionales, órganos de

coordinación del sistema u organismos del sistema científico tecnológico y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán tales inasistencias. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el docente.

2.- Sin goce de haberes:

a) Excesos de inasistencia: Las inasistencias que no se encuadren en ninguno de los incisos anteriores, pero que obedezcan a razones atendibles para la Institución Universitaria, podrán justificarse por la misma sin goce de sueldo hasta un máximo de seis (6) días por año calendario y no más de dos (2) por mes.

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

Artículo 51.- Franquicias

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

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

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

c) Participación en Consejos Directivos y/o Consejo Superior: Todo docente

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

Artículo 52. - Vencimiento por cese

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

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

CAPÍTULO VIII: DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 53.- De las condiciones y ambiente de trabajo

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

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

a) **CONDICIONES DE TRABAJO:** las particularidades o características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidos en este concepto: 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas. 2) La existencia de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos presente en el ambiente de trabajo con sus correspondientes factores. 3) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos Gorganizativos 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 54.- Obligaciones de las Instituciones Universitarias Nacionales

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

a) Realizar un examen preocupacional, gratuito, confidencial y obligatorio, para todos los docentes que ingresen a ellas, el cual tendrá como objetivo la adecuación digna del trabajador a su puesto de trabajo. El resultado de los exámenes médicos preocupacionales deberá ser comunicado al agente en forma personal y escrita dentro de los sesenta días de su realización.

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

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

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

e) Implementar, en sus edificios, los planes de contingencia y evacuación elaborados y aprobados por profesionales universitarios competentes en la materia, con carácter de prevención, protección y mitigación de situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente, para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados hasta tanto concurren los especialistas, para emitir el informe

técnico correspondiente, y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida. A tal efecto se aplicará lo dispuesto por la normativa vigente al respecto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 56.- Objetivo de la Comisión

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

Artículo 57.- Funciones de la Comisión

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

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

Las Comisiones de Nivel Particular (CCyATNP) actuarán en forma coordinada con la Comisión de Nivel General (CCyATNG), de manera tal que la distribución de las funciones y tareas se lleve a cabo de la forma más operativa y eficiente. La conformación de las Comisiones de Nivel Particular (CCyATNP) tiene como principal objetivo el conocimiento y relevamiento de las condiciones de trabajo de cada

Institución Universitaria Nacional, a los efectos de lograr una unificación en la política preventiva, tendiente a alcanzar los objetivos y principios expuestos precedentemente. También, constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el ambiente de trabajo en la Institución, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales, así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de cada institución una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en los trabajadores, así como tender al mejoramiento continuo de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo de trabajadores.

Artículo 59.- Funciones

Estas Comisiones tendrán las siguientes atribuciones: **a.- Difundir** conceptos relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades laborales. **b.- Contribuir** al mantenimiento de una conciencia de seguridad, a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores en cada unidad operativa. **c.- Asesorar** en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a todos los lugares de trabajo en cualquier horario, al efecto. **d.- Recepcionar** las denuncias efectuadas por los trabajadores docentes, que versen sobre incumplimientos de la normativa vigente en materia de seguridad, higiene y salud laborales; así como aquellas de accidentes, incidentes y enfermedades del trabajo y ponerlas en conocimiento del Servicio de Seguridad e Higiene de la Institución Universitaria y de la Comisión de Nivel General, en todos los casos. Ello a los efectos de que la parte empleadora adopte los mecanismos necesarios para corregir y mejorar las condiciones de trabajo, y sin perjuicio de su responsabilidad y obligaciones legales. **e.- Requerir** a los servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo los informes que se consideren pertinentes, referentes a la política preventiva en materia de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales. **f.- Implementar** las vías de comunicación eficientes a los efectos de poner en conocimiento a los trabajadores las acciones llevadas a cabo por la CCyATNP. **g.- Informar** a la Comisión de Nivel General acerca de los incidentes, accidentes y

enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión del trabajo ocurridos en la Institución. **h- Sugerir** normas de seguridad e higiene que se considere deban figurar en las reglamentaciones internas, así como del uso de elementos de protección personal. **i.-** En caso que se suscite un conflicto en torno a la interpretación, aplicación o cumplimiento de la normativa en materia de higiene, seguridad y salud laborales por divergencias de criterios en el ámbito de la Comisión de Nivel Particular ésta podrá elevar un informe a la Comisión de Nivel General, solicitando su dictamen, conforme lo dispuesto en el Artículo 57 "f" del presente. **J.- Oponerse** a la realización de las tareas laborales cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores, comunicando tal decisión a la CCyATNG.

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

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

Artículo 61.- Decisiones

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

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

CAPÍTULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN

Artículo 62.-Causales

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

- a) Renuncia
- b) Jubilación ordinaria o por invalidez.

- c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- d) Fallecimiento.
- e) Conclusión o vencimiento del plazo determinado por el cual se hubiese designado al docente interino.
- f) Reintegro del docente regular por el cual se hubiese designado al docente suplente.
- g) Hallarse incurso en violación a las circunstancias descriptas en el Artículo 5.-

Artículo 63. Jubilación o retiro

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

CAPÍTULO X.- RELACIONES PROFESIONALES.

Artículo 64.- Representación gremial

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

Artículo 65.- Licencia gremial

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

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

Artículo 66.- Cuota sindical

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

Artículo 67.- Delegados

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

Artículo 68.- Cartelera gremial

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

CAPÍTULO XI: NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 69.- Condiciones más favorables

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

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

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

- a) el tratamiento de las cuestiones que han sido encomendadas en el presente convenio a las Instituciones Universitarias Nacionales;
- b) la interpretación y negociación de las materias no tratadas en el nivel general.
- c) Las materias que respondan a las necesidades y particularidades específicas de cada universidad.

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

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

Esta comisión, asimismo, tendrá las siguientes funciones:

- a) interpretar el presente Convenio Colectivo a pedido de cualquiera de las partes, conforme lo establece el art. 14º 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.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 72.- Concurrencia de normas - Principio de aplicación

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

El presente convenio salvaguarda los acuerdos más favorables a las asociaciones sindicales que pudieran existir a la firma del presente.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 73.- Docentes Interinos

Las Instituciones Universitarias Nacionales, a través de la Comisión Negociadora de Nivel Particular, dispondrán los mecanismos para la incorporación a carrera docente de los docentes que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio

tengan cinco años o más de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la planta estable.

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

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

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

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

Artículo 74.- Programa de fortalecimiento

A fin de profundizar el proceso de jerarquización laboral, ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias, un programa tendiente a mejorar la situación de revista de los docentes, aumentando el número de cargos de Profesores Titulares, Asociados y Adjuntos, con el objeto de establecer las condiciones necesarias para la formación de recursos humanos y el desarrollo de la investigación, potenciando las capacidades para el cumplimiento de las actividades sustantivas de las Instituciones Universitarias Nacionales.

Artículo 75.- Previsión presupuestaria

La efectiva aplicación de las modificaciones remunerativas pretendidas en el presente convenio que tengan impacto en el presupuesto de cada una de las Instituciones

Universitarias Nacionales está sujeta a la existencia de la asignación presupuestaria específica para tales rubros.

ANEXO I: DOCENTES PREUNIVERSITARIOS

Resol. CE N° 928/14 – anexo

Artículo 1.- Aplicación del Convenio Colectivo

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

- a) Del Capítulo II: No resultan aplicables los artículos 7, 8, 9 en su totalidad y el artículo 10 en lo referente a dichos artículos excluidos.
- b) Del Capítulo III: Respecto del artículo 13, excepto los cargos que son por elección directa o indirecta, los ascensos y promociones se efectuaran por concurso de acuerdo a la normativa vigente en cada Institución Universitaria Nacional. Respecto del artículo 14, en caso de no poder cumplir con los supuestos establecidos en el mismo, la cobertura de vacantes se realizará mediante los mecanismos establecidos en cada Institución Universitaria Nacional. No podrán ingresar a carrera docente los cargos de Director y Vicedirector o equivalentes, respetándose las normas establecidas en cada Institución Universitaria Nacional.
- c) Del Capítulo IV: Respecto el artículo 18, los derechos políticos serán ejercidos de conformidad a las condiciones establecidas en las Instituciones Universitarias Nacionales, promoviendo la participación política de los docentes preuniversitarios.
- d) Del Capítulo V, no resultan aplicables los artículos 34 y 35. Respecto a los porcentajes de los adicionales serán los que surjan de los acuerdos paritarios generales.
- e) Del Capítulo VI no resulta aplicable el inc c) del Artículo 43, con la salvedad que resulta coincidente que la función docente se realiza “frente a alumnos” y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos, conforme surge de las funciones establecidas en el Artículo 2 b) del presente.
- f) De las Disposiciones Transitorias no resulta aplicable el Artículo 74.

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

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

- Rector/Director: Todos los niveles
- Vicerrector/Vicedirector: Todos los niveles
- Secretario: Todos los niveles
- Prosecretario: Todos los niveles
- Profesional de Equipo de Orientación: Todos los niveles
- Ayudante de Equipo de Orientación: Todos los niveles
- Asesor Pedagógico: Todos los niveles
- Jefe de Biblioteca: Todos los niveles
- Bibliotecario: Todos los niveles
- Regente: Todos los niveles
- Subregente: Todos los niveles
- Jefe de Preceptores: Nivel Secundario, Terciario o Superior
- Subjefe de Preceptores: Nivel Secundario, Terciario o Superior
- Preceptor: Nivel Secundario, Terciario o Superior
- Maestro Jardín Maternal: Nivel Inicial
- Maestro Jardín de Infantes: Nivel Inicial
- Maestro de espacios curriculares especiales: Nivel Inicial y Primario
- Maestro de Grado: Nivel Primario
- Jefe/Coordinador/Director de Departamento: Nivel Terciario, Secundario o Superior
- Profesor Horas Cátedra: Nivel Secundario
- Maestro- Coordinador: Nivel Secundario
- Jefe de Trabajos Prácticos: Nivel Secundario
- Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento/Ayudante técnico de Trabajos Prácticos: Nivel Secundario
- Jefe General de Taller de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario
- Jefe General de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario
- Maestro de Enseñanza Práctica Jefe de Sección: Nivel Secundario
- Maestro de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario

- Profesor Horas Cátedra: Nivel Terciario o Superior
- Jefe de Trabajos Prácticos: Nivel Terciario o Superior
- Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento: Nivel Terciario o Superior

b- **Funciones:**

Rector/Director: Dirige, organiza, orienta, coordina, supervisa y evalúa la actividad académica y administrativa, propiciando la convivencia democrática a través de espacios de participación que contribuyan a un trabajo solidario y cooperativo entre los distintos integrantes de la comunidad educativa. Coordina el equipo de conducción, planifica y coordina el proyecto educativo de la institución, vela por el cumplimiento de la normativa disciplinaria y de convivencia, coordina las acciones de autoevaluación institucional.

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

Secretario: Garantiza el cumplimiento de los aspectos legales, administrativos y académicos de la institución educativa. Asegura el 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 37 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 (Nivel Medio/Nivel Superior): Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje, de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y programas vigentes, en el marco del proyecto educativo institucional. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos. Promueve actividades interdisciplinarias e interinstitucionales.

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

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

Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento/Ayudante técnico de Trabajos Prácticos: Asiste y colabora con el profesor en los trabajos prácticos. Asiste a los alumnos en las prácticas individuales y grupales. Procura y prepara el

material necesario para el desarrollo de la clase. Participa en la evaluación de los trabajos prácticos. Presta apoyo a los alumnos para el mejor entendimiento y desarrollo del programa. Colabora con el mantenimiento, conservación y/o la restauración del material utilizado.

Jefe General de Taller de Enseñanza Práctica: Dirige, organiza, orienta, asesora, coordina, supervisa y evalúa la actividad académica y administrativa, en el desarrollo 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.

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

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

Aclaraciones:

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

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

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

Artículo 3.- Duración referencial de la hora cátedra

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

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

Artículo 4.- Niveles Preuniversitarios. Categorías:

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

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

Artículo 5.- Relaciones del nomenclador

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

Artículo 6.- Aplicación del nomenclador

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

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

La obligatoriedad de la aplicación del nomenclador del artículo 4 estará a consideración de cada Institución Universitaria Nacional para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector en los casos en que el salario de los mencionados

cargos de autoridades preuniversitarias estén vinculados a los salarios de cargos de autoridades universitarias u otras equiparaciones con cargos de nivel universitario.

Artículo 8.- Aplicación de las denominaciones o categorías

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

DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA

REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS PARA EL PERSONAL DOCENTE, DE INVESTIGACION Y DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY

Res.319-09

TEXTO ORDENADO

ARTICULO 1º

Fijase el presente Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias para el Personal Docente comprendidos en los Artículos 50 y 78 del Estatuto, de Investigación, Directivo y a la totalidad del personal docente de la Escuela de Minas “Dr. Horacio CARRILLO”, que se desempeñen en dependencias de la Universidad Nacional de Jujuy.

ARTICULO 2º

El personal comprendido en esta reglamentación tiene derecho a:

- A- Licencia Ordinaria por Descanso Anual.
- B- Licencias Especiales.
- C- Licencias Extraordinarias.
- D- Justificación de Inasistencias.
- E- Franquicias.

CAPITULO I LICENCIA ORDINARIA POR DESCANSO ANUAL

ARTICULO 3º

Todo el personal docente con desempeño en el ámbito de la Universidad Nacional de Jujuy, gozará de un período de Descanso Anual remunerado, a partir del primer día hábil del mes de enero, y en los siguientes periodos:

PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACION DE LAS UNIDADES ACADEMICAS E INSTITUTOS

- TREINTA (30) días corridos cuando la antigüedad no exceda de QUINCE (15) años de servicio.

- TREINTA Y CINCO (35) días corridos cuando la antigüedad no exceda de VEINTE (20) años de servicio.
- CUARENTA Y CINCO (45) días corridos cuando la antigüedad no exceda de VEINTICINCO (25) años de servicio.
- CINCUENTA (50) días corridos cuando la antigüedad exceda de VEINTICINCO (25) años de servicio.

PERSONAL DOCENTE CON DESEMPEÑO EN LA ESCUELA DE MINAS “DR. HORACIO CARRILLO”

Para los docentes de la Escuela de Minas la licencia será de 45 días corridos a partir del 1 de enero del periodo siguiente al trabajado o el primer día hábil siguiente. Esta licencia podrá ser fraccionada hasta en dos períodos anuales, cuando razones de servicio así lo requieran.-

El agente deberá hacer uso de la licencia ordinaria por descanso anual, durante el período de receso universitario, pudiendo contemplarse excepciones fundadas en razones de investigación o extensión que por su naturaleza no puedan ser interrumpidas, las que serán otorgadas por los Consejos Académicos o el Rector en el caso que corresponda. Si por la antigüedad el plazo de descanso anual excediera los TREINTA (30) días corridos, la licencia podrá solicitarse a partir del 20 de Diciembre, si no afectase tareas académicas. Concluido el periodo de descanso anual, el agente estará a disposición de la Universidad para atender sus tareas específicas.

En ningún caso se computa el receso invernal ni otro que pueda establecer la autoridad universitaria.

ARTICULO 4º

El uso de la licencia anual es obligatorio durante el período en el que se concede y sólo puede interrumpirse por:

- a) Razones imperiosas e imprescindibles de servicios, establecidas por autoridad competente.
- b) Enfermedad de corto tratamiento.
- c) Maternidad.
- d) Duelo.

En el supuesto del Inciso a) la autoridad que disponga la interrupción, fijará nueva fecha para la continuación de la licencia dentro del mismo año calendario. En los casos de los Incisos b), c) y d), desaparecida la causa de la interrupción, el agente deberá continuar el uso de licencia anual en forma inmediata a aquellas circunstancias.

ARTICULO 5º

Cuando por cualquier causa se extinguiera la relación de empleo con la Universidad, se liquidará de inmediato el monto equivalente a la retribución correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajado. En caso de fallecimiento del agente, sus derechohabientes percibirán las sumas que pudieran corresponder por licencias no utilizadas en los términos de este Artículo.

ARTICULO 6º

A los efectos de establecer la antigüedad del agente para el otorgamiento de la licencia anual, se computarán los años de servicios docentes, de investigación y no docentes desempeñados en organismos nacionales, provinciales o municipales y entidades privadas reconocidas por el Ministerio de Educación, como asimismo los servicios ad-honorem cuando se haya hecho el cómputo de los mismos en la Caja de Previsión Social correspondiente. En caso de docentes jubilados se computará la totalidad de los años de servicios prestados. En todos los casos deberá acreditarse fehacientemente la antigüedad mediante la presentación de las certificaciones respectivas.

ARTICULO 7º

Cuando un agente se desempeñe en más de una dependencia de la Universidad Nacional de Jujuy, se unificará el período de goce de licencia ordinaria por descanso anual.

CAPITULO II LICENCIAS ESPECIALES

a) RAZONES DE SALUD.

1.- Enfermedades de corto tratamiento.

ARTICULO 8º

Por causas de afecciones comunes que por su naturaleza o evolución no requieran un tratamiento de larga duración e imposibiliten al agente para el normal desempeño de sus funciones, se concederá licencia de hasta CUARENTA Y CINCO (45) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por la causa mencionada, será sin goce de haberes, en tanto no encuadre en las disposiciones del Artículo 9.

ARTICULO 9º

El agente que, una vez agotado el lapso de CUARENTA Y CINCO (45) días de licencia, no pueda reintegrarse a sus tareas por continuar enfermo, deberá someterse al examen del Servicio de Medicina, interno o externo, existente en el ámbito de la

Universidad Nacional de Jujuy, el que determinará si el caso puede ser considerado con licencia por enfermedad de largo tratamiento.

ARTÍCULO 10

Para hacer uso de la licencia por enfermedad de corto tratamiento, el agente deberá dar aviso de la enfermedad y del lugar en que encuentre a la oficina de Recursos Humanos correspondiente, dentro de las DOS (2) primeras horas de la jornada de trabajo respecto de la cual estuviera imposibilitado de concurrir.

Si por enfermedad el agente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiera transcurrido menos de MEDIA (½) jornada de labor y se le concederá permiso de salida, sin reposición horaria, cuando hubiere trabajado más de MEDIA (½) jornada.

2.-Enfermedad de largo tratamiento.

ARTICULO 11

Por causa de enfermedad que por su evolución requiera un tratamiento de larga duración, se concederá licencia por el término de hasta DOS (2) años con goce íntegro de haberes, por UN (1) año más con el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la remuneración y de UN (1) año adicional sin goce de haberes.

Cuando el agente se reintegre a sus tareas habiendo agotado el término máximo de licencia establecido por este Artículo, no podrá utilizar una nueva licencia por idéntica causa hasta transcurrido TRES (3) años a contar de la fecha de vencimiento de la anterior.

Este plazo podrá reducirse excepcionalmente y por única vez de acuerdo con la afección que padezca el agente y según dictamen fundado del Servicio de Medicina, interno o externo, existente en el ámbito de la Universidad Nacional de Jujuy.

ARTICULO 12

Vencidos los términos de la licencia establecidos en el Artículo anterior, el agente será reconocido nuevamente por la Junta Médica, la que aconsejará el alta, las funciones que podrá desempeñar, o la reducción del horario de trabajo, de acuerdo con la capacidad laboral de aquél.

ARTICULO 13

Cuando la Junta Médica comprobare la existencia de una incapacidad permanente, que alcance el límite de la capacidad laboral prevista por la Ley Previsional para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, el agente revistará con goce íntegro de haberes o con el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la remuneración hasta el vencimiento de los plazos pagos previstos en el Artículo 11.

3.-Enfermedad profesional o accidente de trabajo.

ARTICULO 14

Se concederá licencia por el término de hasta DOS (2) años con goce íntegro de haberes, UN (1) año con el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la remuneración y UN (1) año sin goce de haberes, por causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo producidos por el hecho o en ocasión del trabajo, o producidos mientras el docente e investigador se encuentre en el ámbito de la Universidad Nacional de Jujuy, y que no se encuentre encuadrado en los casos mencionados anteriormente. Vencidos estos plazos, se seguirá el procedimiento indicado en los artículos 11, 12 y 13 del presente reglamento.

De todo accidente acaecido al agente, por el hecho o en ocasión del trabajo, se levantará un acta por duplicado. Un ejemplar será agregado al legajo personal del agente y el otro enviado al Servicio de Medicina, interno o externo, existente en el ámbito de la Universidad Nacional de Jujuy, debiendo el acta ser firmada por el jefe inmediato y dos testigos.

Si el accidente se hubiera producido in itinere y hubiese intervenido autoridad de seguridad, se procurará una copia de la exposición y se procederá como se establece anteriormente.

ARTÍCULO 15

Cuando las licencias a que se refieren los artículos 11 y 14 se otorgaren por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados en dichas normas, siempre que entre los períodos otorgados no medie un plazo de TRES (3) años sin haber hecho uso de licencias de este tipo. Si hubiese mediado dicho lapso, el agente tendrá derecho a las licencias totales a las que se refieren dichos artículos.

ARTICULO 16

Si al tiempo de producirse la causal por licencia el agente se encontrare fuera del lugar de su residencia habitual, deberá dar aviso a la oficina de personal correspondiente mediante carta documento, telegrama colacionado o medio jurídicamente equivalente y además, deberá presentar un certificado médico con indicación de fecha de alta, cuando correspondiere, extendido por médico de organismo oficial del lugar; si no lo hubiere, de médico particular refrendado por la autoridad policial local, al que se adjuntará historia clínica y demás elementos de juicio médico que permitan certificar la existencia real de la causa invocada.

Cuando el agente se encontrare en el extranjero, acreditará la enfermedad y fecha de alta del mismo modo, con certificado extendido por autoridad médica oficial del país donde se encuentre, visado por el Consulado de la República Argentina. Los períodos de licencia por enfermedad del agente que se encuentre en el extranjero serán

acordados con carácter provisorio hasta tanto se expida el Servicio de Medicina, interno o externo, existente en la UNJu sobre la procedencia de la causal invocada.

b) MATERNIDAD.

ARTÍCULO 17

Por maternidad se acordará licencia remunerada de NOVENTA (90) días corridos, divididos en DOS (2) períodos consecutivos de TREINTA – SESENTA (30-60) ó CUARENTA Y CINCO – CUARENTA Y CINCO (45-45) cada uno a opción de la interesada. Los días no utilizados en el primer período serán acumulados al segundo período.

Para su otorgamiento deberá acreditarse, mediante certificado médico, la fecha prevista para el parto. El Servicio de Medicina, interno o externo, existente en la UNJu podrá efectuar las comprobaciones del caso.

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

En casos anormales, cuando la fecha de nacimiento se retrase o cuando fuera necesario acordar un número de días superior al estipulado, el exceso se imputará a las licencias contempladas en los Artículos 10 y 11 de este Reglamento.

c) TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN.

ARTICULO 18

El agente femenino que acredite habersele otorgado la tenencia de uno o más niños con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por los siguientes términos: si el niño tiene menos de UN (1) año, NOVENTA (90) días corridos y si tiene UNO (1) a SIETE (7) años, SESENTA (60) días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la tenencia.

d) ATENCIÓN DE HIJOS MENORES O DISCAPACITADOS.

ARTICULO 19

El agente que tenga hijos de hasta DOCE (12) años de edad o discapacitados, en caso de fallecer el cónyuge, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que pudiera corresponder por fallecimiento.

e) ATENCIÓN DE FAMILIAR ENFERMO.

ARTICULO 20

Para atención de persona que integra el grupo familiar, que se encuentre enferma o accidentada y requiera la atención personal del agente, éste gozará del derecho a

licencia con goce de haberes por el término de hasta VEINTE (20) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos.

Este plazo podrá prorrogarse sin goce de sueldo hasta un máximo de NOVENTA (90) días más.

En el certificado de enfermedad respectivo, la autoridad que lo extienda deberá consignar la identidad del paciente.

f) DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 21

a) Toda licencia no gozada o en curso de utilización quedará extinguida de pleno derecho el día en que cesare la relación laboral del agente con la Universidad Nacional de Jujuy, sin perjuicio de los haberes que pudieran corresponderle en virtud de lo establecido en el Artículo 5º.

b) Certificado de aptitud psicofísica: Para hacer uso de las licencias establecidas en el presente capítulo no se requiere una determinada antigüedad, debiendo registrarse la posesión del certificado de aptitud psicofísica, otorgado por autoridad sanitaria competente.

c) Incompatibilidad: Las licencias comprendidas en este capítulo son incompatibles con el desempeño simultáneo de cualquier función pública o privada, excepto las que fueren certificadas por la autoridad médica correspondiente. Las incompatibilidades de este orden darán lugar al descuento de los haberes devengados durante el período de licencia usufructuado, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

d) Gastos de Asistencia: En el caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, los gastos de asistencia médica y los elementos terapéuticos necesarios para la atención del agente, estarán a cargo de la Universidad, en todos los aspectos que no sean solventados por los respectivos servicios sociales.

e) Prohibición de ausentarse: Los agentes en uso de las licencias previstas en los artículos 8º, 11, 14 y 20, no podrán ausentarse del lugar de residencia, o en su caso, de la del familiar enfermo, sin autorización del servicio médico que hubiere acordado la respectiva licencia, salvo cuando la ausencia se deba a razones estrictamente médicas o farmacéuticas, comprobadas debidamente. De no cumplir con ese requisito, la misma le será considerada sin goce de sueldo a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondieren.

f) Cancelación por restablecimiento: Las licencias concedidas por causa de enfermedad o accidente, podrán ser canceladas si las autoridades médicas respectivas estimaren que se ha operado el restablecimiento total antes de lo previsto, pudiendo mediar un pedido de revisión de la decisión médica por parte del agente.

El agente que antes de vencido el término de la licencia, se considere en condiciones de prestar servicios, deberá solicitar el alta respectiva en el Servicio de Medicina, interno o externo, existente en la UNJu.

ARTÍCULO 22

SANCIONES: Se considera falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencias. El agente incurso en estas faltas o en las de incompatibilidad prevista en el Artículo 21, Inciso c) será sancionado conforme al régimen disciplinario vigente.

CAPITULO III LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 23

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

a) PARA REALIZAR ESTUDIOS O INVESTIGACIONES: El agente que se desempeñe en un cargo docente y/o de investigación y/o directivo, podrá solicitar licencia con goce de haberes por un término no mayor de DOS (2) años, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos, culturales o actividades similares, en el país o en el extranjero, como así mismo mejorar su preparación técnica o profesional, siempre que las razones sean debidamente justificadas e importen un real beneficio para la institución.

Sólo se acordará esta licencia cuando por razones debidamente acreditadas la concurrencia a dichos eventos cree incompatibilidad horaria con el desempeño del cargo.

Cuando se tratare de cursos de capacitación o de posgrado que requieran más de DOS (2) años, el agente deberá informar dicha situación al presentar su solicitud. Previa certificación del estado de avance logrado, podrá solicitar ampliación de la licencia con goce de haberes otorgada, por DOS (2) períodos renovables no mayores de UN (1) año hasta culminar, dentro de lo previsto, el estudio iniciado, siempre que medie, en todos los casos, constancia oficial de la entidad en donde se realiza la capacitación.

Agotados los plazos precedentemente establecidos, el agente tendrá derecho a solicitar licencia por estas razones, sin goce de haberes, por el término de UN (1) año, prorrogable por UN (1) año más, siempre que se considere que dicha prórroga es imprescindible para lograr el perfeccionamiento u objetivo.

Para el otorgamiento de estas licencias el agente deberá acreditar una antigüedad académica en la UNJu no inferior a UN (1) año. Cuando supere los SESENTA (60) días, previa resolución favorable de la unidad académica o de investigación en donde se desempeñe el solicitante.

Las licencias de más de TRES (3) años a que se refiere el presente Inciso, podrán usufructuarse solamente una vez cada decenio.

Al término de toda licencia acordada por este Inciso, incluyendo las prórrogas, el beneficiario deberá presentar ante la autoridad otorgante un informe relativo a las investigaciones, estudios y otras actividades realizadas, además de las constancias del grado académico obtenido, si correspondiere.

El agente que haga uso de esta licencia con goce de haberes deberá aceptar el compromiso por escrito de prestar a sus tareas en esta Universidad, la misma o mayor dedicación que la que acreditaba en el momento de concedérsela, por un lapso no menor al período de la licencia otorgada.

El agente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria deberá reintegrar el importe de los sueldos correspondientes al período de licencia gozado. En caso de que el período de permanencia se cumpliera en forma parcial, los reintegros se ajustarán proporcionalmente. En todos los casos dichos reintegros se efectuarán de acuerdo con la Ley.

Todo agente podrá optar por hacer uso de esta licencia, sin goce de haberes, con las mismas finalidades indicadas en el párrafo 1º, cuando las condiciones en que se realizaren sus estudios e investigaciones así lo justifiquen.

b) POR AÑO SABÁTICO: El Profesor Titular podrá solicitar licencia según lo establece el Artículo 55 del Estatuto, en función del Reglamento por Año Sabático aprobado por el Consejo Superior.

A los efectos de este Inciso, no se computará como interrupción de la efectiva prestación de servicios las licencias que se hubieren otorgado por aplicación de los Artículos incluidos en los Capítulos I y II y los Incisos a) y c) del Artículo 23, siempre que sumados no excedan de SEIS (6) meses y las concedidas por designación en cargos de Rector, Vicerrector, Decano, Vicedecano y Secretario de Universidad o Facultad.

Esta licencia solo podrá ser concedida por el Consejo Superior cuando, con aval del respectivo Consejo Académico, la tarea a realizar por el Profesor así lo justifique y su ausencia no altere el normal desarrollo de las tareas académicas de la Cátedra a su cargo. La misma no podrá ser ampliada por ningún motivo. El Consejo Superior, a su vez, resolverá la situación que pudiera plantearse por el vencimiento del período de designación de los Profesores Ordinarios, que establece el Artículo 51 del Estatuto.

Los docentes de la Escuela de Minas accederán a esta licencia en virtud de una resolución del Sr. Rector, con opinión favorable de la Dirección de la Escuela de Minas. Esta Licencia entrará en vigencia, a partir de la aprobación de su reglamentación, por parte del Consejo Superior.-

c) MATRIMONIO: El agente que contraiga matrimonio tendrá derecho a licencia remunerada por el término de DIEZ (10) días hábiles. Esta licencia podrá ampliarse por igual período sin goce de haberes.

En el caso de matrimonio de un hijo del agente, éste tendrá derecho a licencia remunerada por el término de DOS (2) días hábiles.

Estas licencias deben solicitarse de modo que la fecha de matrimonio quede comprendida en el período de aquellas, debiendo el agente presentar en la oficina de Recursos Humanos de la dependencia respectiva, al reintegrarse a sus tareas, el comprobante del matrimonio.

d) **CARGO DE MAYOR JERARQUÍA:** El agente designado para ocupar un cargo de mayor jerarquía no estable, en el orden nacional, provincial o municipal, cuando exceda el máximo de acumulación de horas o se produzca superposición horaria, podrá solicitar licencia sin goce de haberes hasta tanto dure ese desempeño, y por un plazo no mayor a CUATRO (4) años, debiendo contar para ello con una antigüedad en la Universidad no menor a UN (1) año de servicio. Cuando el orden jerárquico no pueda determinarse, deberá tratarse de un cargo de mayor remuneración.

e) **PARA ACOMPAÑAR AL CÓNYUGE:** El agente cuyo cónyuge fuera designado para cumplir una misión oficial en el extranjero o en el país, a más de TRESCIENTOS (300) kilómetros del asiento habitual de sus tareas y por el término que demande la misma, podrá solicitar licencia sin goce de haberes.

f) **RAZONES PARTICULARES:** En el transcurso de cada decenio el agente podrá solicitar licencia por razones particulares, sin goce de haberes, por el término de UN (1) año, fraccionable como máximo en TRES (3) períodos.

Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de DOS (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra y el término de la licencia no utilizada en un decenio no podrá ser acumulada en los decenios siguientes.

Para hacer uso de esta licencia se requiere una antigüedad mínima de UN (1) año, no pudiendo ser adicionada a las licencias previstas en este reglamento por razones de estudio o incompatibilidad por desempeño de cargo público o de mayor jerarquía.

g) **EL PERSONAL DOCENTE QUE FUERA DESIGNADO PARA DESEMPEÑAR CARGOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA** en el orden Nacional, Provincial o Municipal o cuando resultare elegido miembro de los poderes Ejecutivos y Legislativos de la Nación, de la Provincia o de la Municipalidad, queda obligado a solicitar licencia sin goce de haberes mientras dure su mandato, debiendo contar para ello con una antigüedad no menor a UN (1) año de servicio.

h) **CUANDO UN AGENTE FUERA DESIGNADO O ELEGIDO PARA DESEMPEÑAR CARGOS DE REPRESENTACIÓN GREMIAL O SINDICAL** tendrá derecho a licencia con goce de haberes. Las licencias de este carácter quedan condicionadas a aquellos agentes que ocupen cargos directivos hasta la categoría de Tesoreros o su equivalente y los créditos respectivos se acordaran en paritarias locales.

CAPITULO IV JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS

ARTÍCULO 24

Los agentes tienen derecho a la justificación, con goce de haberes, de las inasistencias en que ocurrieren por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establecen:

- a) NACIMIENTO: Al agente varón, por nacimiento de hijo, TRES (3) días hábiles.
- b) FALLECIMIENTO: Por fallecimiento de un familiar con arreglo a la siguiente escala:
1.-Del cónyuge o parientes consanguíneos en primer grado, DIEZ (10) días hábiles. Si el deceso que justificase estas licencias fuera del cónyuge y el agente supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por QUINCE (15) días más.-
2.-De parientes consanguíneos en segundo grado y afines de primero y segundo grado, TRES (3) días hábiles.

Los días de viaje por traslado no serán incluidos en los términos fijados en este Artículo.

- c) INTEGRACIÓN DE MESAS EXAMINADORAS: Para la integración de mesas examinadoras en establecimientos educacionales oficiales o incorporados, reconocidos por el gobierno nacional o provincial y cuando se creara conflicto de horarios, se le justificarán hasta DOCE (12) días hábiles en el año calendario.
- d) ASISTENCIA A CONGRESOS Y OTROS: Las inasistencias en que incurra el personal con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos o simposios o a participar en comisiones de servicio de organismos oficiales, que se celebren en el país o en el extranjero, con auspicio oficial o declarado de interés nacional o provincial, serán justificadas con goce de haberes.
- e) RAZONES PARTICULARES: Por razones particulares se justificarán hasta SEIS (6) días hábiles por año calendario y no más de DOS (2) por mes.
- f) RAZONES ESPECIALES: Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos y causas de fuerza mayor debidamente justificadas.
- g) PARA RENDIR EXAMEN DE ENSEÑANZA SUPERIOR, VEINTIOCHO (28) días hábiles por año calendario, hasta un máximo de SEIS (6) días por cada examen, el que deberá estar acreditado en cada oportunidad.-

ARTÍCULO 25

Exceso de inasistencias:

Las inasistencias que excedan los términos fijados en los incisos c) e) y g) del Artículo 24 o aquellas en que incurra el personal por causas no previstas en dicho Artículo,

pero que obedezcan a razones atendibles, se podrán justificar sin goce de sueldo hasta un máximo de SEIS (6) días por año calendario y no más de DOS (2) por mes.

CAPITULO V FRANQUICIAS

ARTÍCULO 26

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

a) LAS DOCENTES MADRES: tendrán derecho a una reducción de DOS (2) horas de jornada laboral por cada CINCO (5), para atención de su hijo; pudiendo tomar las mismas en forma fraccionada o no. Esta franquicia se otorgará por un espacio de DOSCIENTOS CUARENTA (240) días corridos contados a partir de la fecha de nacimiento del niño. Dicho Plazo podrá ampliarse en casos especiales y previo examen de junta médica y hasta un máximo de TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días.

b) ACTIVIDADES GREMIALES. Los docentes que ejerzan cargos en el ámbito de una Asociación Sindical de 2° grado y/o en el de sus asociaciones de base tendrán derecho mientras dure su mandato, a gozar de adecuados créditos horarios para el desarrollo de sus tareas gremiales, los que se acordaran en el marco de la paritaria local.

CAPITULO VI DEL OTORGAMIENTO DE LAS LICENCIAS ESPECIALES, EXTRAORDINARIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

ARTÍCULO 27

Los beneficios establecidos en el presente Reglamento serán concedidos en la siguiente forma:

a) Las Licencias Especiales, las Extraordinarias normadas en el Artículo 23, Inciso a),c),d) e) f) g) y h), las Justificaciones que establece el Artículo 24 y las Franquicias normadas por el Artículo 26 inc. a) y b), serán otorgadas directamente por el Rector, los Decanos de Facultades o Directores de Institutos y Dirección de la Escuela de Minas, según corresponda. Cuando las mismas requieran expresa Resolución éstas serán emitidas por el Rector o los Decanos, según corresponda.

b) El otorgamiento de las licencias extraordinarias por parte de los Decanos, Directores de Institutos, correspondientes a Profesores Titulares o responsables de cátedra se tramitará ante Decanato de Facultad y tomaran intervención las Secretarías Académicas y Administrativas respectivas. Los pedidos de licencia del restante personal docente integrante de cátedra se gestionaran ante el Profesor Titular responsable para su expresa conformidad, previa elevación de las correspondientes actuaciones al Decano para la continuidad del trámite.

c) De las Resoluciones de otorgamiento de las licencias deberá tomar razón la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad en el término de CUARENTA Y OCHO (48) horas de recibido el Expediente. En el caso de que no se tome razón en el plazo indicado se considerará cumplido con tal requisito sin perjuicio de las responsabilidades que pudieren corresponder.

CAPITULO VII

ARTICULO 28

Todo lo no previsto en el presente Reglamento, será resuelto por el Consejo Superior.

ARTICULO 29

Todas aquellas normas existentes con vigencia a la fecha y que se contrapongan a la presente reglamentación quedan derogadas expresamente.-

RESOLUCION C.S. N° 0141-08: ACTA PARITARIA DE VIÁTICOS

SAN SALVADOR DE JUJUY, 13 de agosto de 2008

VISTO el Expediente S-850/08 mediante el cual la Rectorado de esta Universidad eleva el ACTA suscripta en el día 8 de mayo de 2008, entre los representantes de la Paritaria Particular por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY, el Ing. Federico CARRIZO, Sra. Ana María VASQUEZ LUC, el Dr. Fernando ZURUETA y por la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy ADIUNJU, la SECRETARIA GENERAL DE ADIUNJU Dra María Ester SALAS SOLER, EL Sr. SECRETARIO ADJUNTO DE ADIUNJU Prof. José DEL FRARI y la Lic. Benita Lirompeya FERNÁNDEZ y acuerdan dar por iniciadas las negociaciones paritarias particulares para el sector docente de la Universidad Nacional de Jujuy, teniendo en consideración para ello lo establecido en el Decreto N° 1007/1995, y

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Nacional de Jujuy, como la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy, han emitido los instrumentos de designación de sus representantes para integrar las Paritarias Particulares.

Que a fs. 9/10 de autos por ACTA PARITARIA se acordó la metodología de trabajo, constituyen domicilios las partes, formas de las citaciones y temario que se proponga.

Que a fs. 1 a 4 de autos por ACTA PARITARIA DE VIÁTICOS suscripta el día 8 de mayo de 2008 entre los representantes de la Paritaria Particular por UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY y la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy ADIUNJU, acordaron un régimen de compensación por viáticos, gastos de movilidad, órdenes de pasaje y carga, el que será de aplicación para el personal docente e investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy.

Que a fs. 14/15 de autos la Comisión de Presupuesto y Hacienda mediante Dictamen C.P. y H. N° 0077/08 aconseja aprobar las Actas suscriptas.

Que en la Sesión Ordinaria realizada en el día de la fecha, este Cuerpo Colegiado aprueba el dictamen antes mencionado por unanimidad de los miembros presentes.

Por ello, y ejercicio de las atribuciones que le son propias,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY

RESUELVE

ARTICULO 1º: Apruébase el ACTA PARITARIA y el ACTA PARITARIA DE VIÁTICOS suscriptas el día 8 de mayo de 2008 entre los representantes de la Universidad Nacional de Jujuy y la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy ADIUNJU, que figuran como ANEXO ÚNICO de la presente y por los motivos expuestos precedentemente.

ARTICULO 2º Regístrese. Comuníquese a las Áreas de Competencia. Cumplido. ARCHÍVESE.

tcb

ACTA DE DESIGNACIÓN DE PARITARIOS PARA VIÁTICOS

----En la ciudad de San Salvador de Jujuy, a los 08 días del mes de Mayo de 2008, se reúnen los representantes de la Paritaria Particular por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY, el ING. FEDERICO CARRIZO, la SRA. ANA MARIA VÁSQUEZ LUC, el Dr. FERNANDO ZURUETA y por la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy ADIUNJU la SECRETARIA GENERAL DE ADIUNJU DRA. MARIA ESTER SALAS SOLER, el Sr. SECRETARIO ADJUNTO PROF. JOSE DEL FRARI y la Lic. BENITA LIROMPEYA FERNÁNDEZ, y acuerdan dar por iniciadas las negociaciones paritarias particulares para el sector docente de la Universidad Nacional de Jujuy, teniendo en consideración para ello lo establecido en el Decreto Nº 1007/1995.--

----Que la Universidad Nacional de Jujuy, como la Asociación de Docentes Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy, han emitido los instrumentos de designación de sus representantes para integrar las Paritarias Particulares, los que a continuación se detallan:-----

1) La Universidad Nacional de Jujuy mediante Resolución Consejo Superior Nº 0378/2007 ha designado MIEMBROS TITULARES a: DR. FERNANDO RAÚL MANUEL ZURUETA, ING. FEDERICO ANTONIO CARRIZO y LIC. ANA MARIA VÁSQUEZ LUC. Como MIEMBROS SUPLENTEs a: LIC. MARTA EUGENIA CORRO, CR. JUAN GILBERTO LJUNGBERG.-----

2) La Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy, mediante Nota de fecha 06 de diciembre de 2007 ha comunicado la designación de sus MIEMBROS TITULARES a: DRA. MARIA ESTER SALAS SOLER, PROF. JOSÉ ALBERTO DEL FRARI y PROF. BENITA LIROMPEYA FERNÁNDEZ. Como MIEMBROS SUPLENTEs a: PROF. MARIO RAFAEL ALBORNOZ, ING. ENRIQUE JUAN HAMITY e ING. ROBERTO JORGE BOCCARDO.-----

Se acuerda como metodología de trabajo que los Miembros Suplentes podrán ser citados a sólo requerimiento de la parte que representa, en caso de ausencia de sus miembros titulares.-----

----Que a esos efectos las partes constituyen domicilio en: los representantes de la Universidad Nacional de Jujuy: Avenida Bolivia Nº 1239; y los representantes de la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy (ADIUNJU) en calle Independencia Nº 188, ambos de la ciudad de San Salvador de Jujuy, donde serán válidas todas las comunicaciones.-----

----Que por éste acto se acuerda que las solicitudes de las citaciones para reunirse en Paritarias así como el temario que se proponga, podrá ser canalizado a través de la Secretaría General Legal y Técnica de la Universidad Nacional de Jujuy.-----

----Se deja constancia que por Resolución Consejo Superior Nº 218/1995 corresponde al Consejo Superior intervenir en la aprobación de toda Acta Paritaria suscripta en el ámbito de la Universidad Nacional de Jujuy.-----

----En prueba de conformidad se suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.-----

tcb

ACTA PARITARIA DE VIÁTICOS

----En la ciudad de San Salvador de Jujuy, a los 08 días del mes de Mayo de 2008, se reúnen los representantes de la Paritaria Particular por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY, el ING. FEDERICO CARRIZO, la SRA. ANA MARIA VÁSQUEZ LUC, el Dr. FERNANDO ZURUETA y por la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy ADIUNJU la SECRETARIA GENERAL DE ADIUNJU DRA. MARIA ESTER SALAS SOLER, el Sr. SECRETARIO ADJUNTO PROF. JOSÉ DEL FRARI y la Lic. BENITA LIROMPEYA FERNÁNDEZ, a efectos de acordar un régimen de compensación por viáticos, gastos de movilidad, órdenes de pasaje y carga, el que será de aplicación para el personal docente e investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy.-----

----Que como antecedente de la cuestión a analizar, se adjunta Acta suscripta por CONADUH donde se establecieron los viáticos en la suma de PESOS DOSCIENTOS (\$200).-

----Que mediante Acta de fecha 1º de noviembre de 2007, las paritarias No Docentes acordaron un régimen de viáticos, compensación de gastos, etc., para ser aplicable a su ámbito de actividad.-

----Que por ello, y a los efectos de garantizar la adecuada articulación y coordinación de la negociación colectiva particular, en todas las Unidades Académicas, Institutos y Escuela de Minas, se suscribe la presente acta la que quedará sujeta a las siguientes cláusulas:-

ARTICULO 1º.- El presente régimen alcanza al personal docente e Investigador de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY designados bajo cualquier modalidad y carácter.-

ARTICULO 2º.- No procede liquidar las diferencias de asignaciones en concepto de viáticos, movilidad, indemnización por traslado o cualquier otro tipo de compensaciones de los fijados en el presente acuerdo, que habiendo devengado o percibido los mismos obtengan posteriormente y con carácter retroactivo, cualquier tipo de aumento en sus remuneraciones que pueda incidir sobre los importes de aquellos conceptos.-

ARTICULO 3º: La Gastos de Movilidad son aquellos que deba realizar el docente para trasladarse de un punto a otro en cumplimiento de tareas encomendadas previa y expresamente por autoridad competente, y no sea posible la entrega por parte de la Universidad de órdenes de pasajes o movilidad, deberán ser reintegrados al docente en su totalidad.-

No corresponde el reintegro de gastos de movilidad cuando se utilicen vehículos de la Universidad.-

Emitida la Resolución que autoriza la Comisión de Servicio, se deberá dejar establecido el medio de movilidad a utilizar para su cumplimiento, el monto a liquidar por éste concepto o el derecho al reintegro de los gastos de movilidad, los que se liquidarán de acuerdo a la escala siguiente:

Automotor	Escala Porcentual
Categoría I (De hasta 800 kg.)	25% del valor para el litro de nafta
Categoría II (De 801 a 1.150 kg.)	30% del valor para el litro de nafta
Categoría III (De más de 1.151 kg.)	35% del valor para el litro de nafta

COMPENSACIÓN POR VIÁTICOS

ARTICULO 4º.- Los viáticos se liquidarán sin distinción de jerarquías de manera que resulten suficientes para cubrir las erogaciones comprendidas, por un monto equivalente al 10% del salario básico de un Profesor Titular Dedicación Exclusiva.

En el supuesto que el monto establecido resultara insuficiente para atender los gastos en la localidad específica, el personal docente tendrá derecho al reintegro de los gastos efectivamente

realizados mediante la rendición documentada del total de los mismos. En ningún caso se superará el VEINTE POR CIENTO (20%).-

ARTICULO 5º.- El otorgamiento del viático se ajustará a las siguientes normas:

a) Comenzará a devengarse desde el día en que el personal sale de su asiento habitual para desempeñar la comisión del servicio, hasta el día que regresa de ella, ambos inclusive.

b) Se liquidará viático completo por el día de salida y el de regreso, siempre que la comisión de servicio que lo origine tenga comienzo antes de las DOCE (12) horas del día de la partida y finalice después de la misma hora del día de regreso.

Si la comisión de servicio no pudiera ajustarse al párrafo precedente, se liquidará el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del viático.

c) Corresponde el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del viático, al personal que en el desempeño de una comisión permanezca alejado a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su asiento habitual, por la mañana y por la tarde, sin regresar al mediodía.

d) El personal designado en comisión tiene derecho a que se le anticipe el importe de los viáticos correspondientes, hasta un máximo de TREINTA (30) días;

e) El personal deberá rendir el saldo pendiente de los fondos percibidos en concepto de anticipo de viáticos dentro de las SETENTA Y DOS (72) horas del regreso a su lugar de asiento habitual, haciendo constar el tiempo de duración, las fechas y horas de salidas y de arribos, junto con los pasajes y demás documentaciones que permitan acreditar esas circunstancias.

El personal deberá presentar las rendiciones ante el titular del servicio administrativo de la dependencia a la que perteneciere.

ARTICULO 6º.- Los Gastos de Movilidad serán reintegrados:

a) al personal comisionado en la zona de asiento habitual que incurra en esa clase de gastos, una vez que presentara el pedido de reintegro y éste sea conformado por superior jerárquico competente.

b) al personal que deba desplazarse fuera de un centro urbano en el que se encuentre desempeñando sus funciones, una vez que, solicitado el reintegro, éste sea conformado por superior jerárquico competente, sin perjuicio de la asignación que corresponda liquidar en concepto de Viáticos.

c) al personal que tenga afectado su vehículo particular al servicio oficial, en las condiciones establecidas por la Universidad, se le liquidará por cada kilómetro de recorrido efectuado en una comisión de servicio, según distancias oficiales determinadas por la Dirección Nacional de Vialidad, los importes resultantes de aplicar la escala porcentual del artículo 5º.

A este último efecto se computará el valor del litro de la nafta de OCHENTA Y CINCO (85) octanos en la Casa Central del Automóvil Club Argentino.

d) Al personal cuyo vehículo se encuentre inmovilizado por accidente ocurrido en el cumplimiento de la comisión, se le liquidará una suma diaria igual a la que resulte de aplicar el coeficiente 0.01 al valor que corresponda según lo establecido en el artículo 3º del presente régimen, en concepto de compensación de gastos fijos del automóvil y mientras dure su reparación. Esta compensación se liquidará hasta un máximo de TREINTA (30) días.

e) Al personal que cumpla comisión de servicio fuera de su asiento habitual utilizando automotor particular de su propiedad no afectado al servicio oficial, sólo se le abonará en concepto de gastos de movilidad, el importe del pasaje de ida y vuelta, con o sin cama según sea la duración del viaje entre los puntos que abarque la comisión encomendada, por el medio de transporte más idóneo que hubiere.

El reintegro de gastos de movilidad a que se refiere esta cláusula alcanza única y exclusivamente al propietario responsable a cargo del automotor, quedando por lo tanto excluidos sus eventuales acompañantes.

REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO DE PERSONAL FALLECIDO EN ACTO DE SERVICIO

ARTICULO 7º.- Corresponde liquidar el reintegro de gastos originados por el Sepelio a favor los derechohabientes del personal fallecido en acto de servicio por hasta un monto de Pesos TRESCIENTOS (\$ 300.-).

a) Procede el reintegro de gastos por el traslado de los restos del personal fallecido en el cumplimiento de una comisión de servicio fuera de su asiento habitual, hasta la localidad de dicho asiento o pedido, hasta la localidad donde esté fijado el domicilio de residencia habitual de sus familiares directos, entendidos éstos en los términos adoptados en el artículo 11 del presente, dentro del territorio nacional de acuerdo con los aranceles que fijan para esta clase de servicios las empresas de transportes público;

b) Los montos previstos en el presente artículo serán abonados dentro de los TREINTA (30) días de solicitados. Transcurrido UN (1) año de ocurrido el deceso sin habérselos solicitados, se perderá derecho a su percepción.

ORDENES DE PASAJE Y CARGA

ARTÍCULO 8º.- Al personal docente de la Universidad que deba desplazarse en cumplimiento de comisiones de servicios se les otorgarán las correspondientes órdenes de pasaje de ida y regreso.-

Cuando no sea posible utilizar órdenes de pasaje oficiales, el reintegro de los gastos producidos por tal causa, se hará contra presentación de los pasajes utilizados. -

ARTICULO 9º.- El personal que durante el desempeño de una comisión de servicio en lugares alejados a más de cincuenta (50) kilómetros de su residencia habitual, contrajera una enfermedad y la naturaleza de ésta, debidamente certificada por autoridad sanitaria oficial, hiciera necesario el traslado de aquél al lugar de su residencia habitual, tendrá derecho a las órdenes oficiales para su pasaje, siempre que el traslado pudiera cumplirse por los medios normales de transporte, o bien, en caso contrario, al reintegro de los gastos correspondientes al medio utilizado, siempre que, en ambos casos, el traslado no pudiera ser atendido por los organismos asistenciales del personal.

Asimismo se otorgará orden oficial de pasaje para la ida y regreso de un miembro del grupo familiar del personal.

---- Sin más que tratar, se da por terminado el acto, firmándose para constancia dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.-----

