

2da. Edición

**Convenio Colectivo  
para los Docentes  
de la  
Universidad  
de Buenos Aires**

**CCT**

*editorial* **FEDUN**



**CCT**

Convenio Colectivo de Trabajo

2da. Edición

Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de la Universidad de Buenos Aires. Comentarios de Daniel Ricci; coordinación general de Marcelo Bentancour; dirigido por Daniel Ricci; editado por Petridis, Miguel; prólogo de Daniel Ricci. - 1a ed. 1a reimp. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial FEDUN, 2016.

64 p. ; 23 x 15 cm.

ISBN 978-987-3640-08-7

1. Educación Superior. 2. Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial. I. Ricci, Daniel, com. II. Bentancour, Marcelo, coord. III. Ricci, Daniel, dir. IV. Petridis, Miguel, ed. V. Ricci, Daniel, prolog. VI. Título.

CDD 344.0189

#### Equipo Editorial

Director Editorial: Daniel Ricci

Director Ejecutivo: Claudio Di Tocco

Coordinación Editorial: Miguel Petridis

Prensa Editorial: Adrián Cioffi

Asistencia de Producción: Julián Talledo

Asistencia de Administración: Sofía Mauno

Diseño Gráfico y maquetación: Lorena Bufidis

©2016 Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de esta publicación pueden reproducirse, en ninguna forma, ni por ningún medio, sin previa autorización escrita del editor.

©Editorial Fedun

[www.fedun.com.ar/editorial-fedun](http://www.fedun.com.ar/editorial-fedun)

Azcuénaga 770, CABA. Tel. (011) 4961-9132/5834

Impreso en Argentina. Hecho el depósito que establece la ley 11.723

**Convenio Colectivo de Trabajo  
para los Docentes  
de la  
Universidad de Buenos Aires**

2da. Edición

*editorial* **FEDUN**



**Comisión Directiva**  
**ADUBA**

**Secretario General**

Daniel Ricci

**Secretario Adjunto**

Horacio Fernández

**Secretaria Gremial**

Zulema Beltrami

**Secretario de Administración**

Oscar Muñiz

**Secretario de Prensa**

Jorge Goldenberg

**Secretario de Derechos Humanos**

Andrés Guevara

**Secretario de Capacitación**

Luis Liberman

**Secretario de Acción Social**

Mario Vilaltella

**Secretaria de Organización**

Vanesa Celestino

**Secretaria de Relaciones Institucionales, Género  
e Igualdad de Oportunidades**

Betsabe Ollivier

**Vocal Titular**

Alberto Cyngiser

**Vocal Titular**

Juan Guillermo Barberis

**Vocal Suplente**

Conrado Beretta

**Vocal Suplente**

Malena González Magnasco

**Vocal Suplente**

Graciela Hernández

**Vocal Suplente**

Juan Seguí

**Vocal Suplente**

Emiliano Cagnacci

**Comisión Revisora de cuentas**

**Revisor de Cuenta Titular**

Claudio Elli

**Revisor de Cuenta Titular**

Marcelo Horacio Fiscina

**Revisor de Cuenta Titular**

Hugo Castro Pueyredón

**Revisor de Cuenta Suplente**

Claudio Di Tocco

**Revisor de Cuenta Suplente**

Miguel Petridis

**Delegados Congresales a FEDUN**

**Delegado Congresal Titular**

Daniel Ricci

**Delegado Congresal Titular**

Horacio Fernández

**Delegado Congresal Titular**

Marcelo Di Ciano

**Delegado Congresal Titular**

Graciela Hernandez

**Delegado Congresal Titular**

Pablo Qualina

**Delegado Congresal Titular**

Julio Azcurra

**Delegado Congresal Titular**

Sergio Chifaldi

**Delegado Congresal Suplente**

Zulema Beltrami

**Delegado Congresal Suplente**

Andrés Guevara

**Delegado Congresal Suplente**

Emilio Bay

**Delegado Congresal Suplente**

Pablo Calaudi

**Delegado Congresal Suplente**

Nicolás Puente

**Delegado Congresal Suplente**

Verónica Pastori

**Delegado Congresal Suplente**

Pablo Suárez





# Índice

## **EDITORIAL**

Más Derechos para Todos los Docentes de la UBA *11*

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES**

**Capítulo I:** Disposiciones Generales *19*

**Capítulo II:** del Personal Docente *21*

**Capítulo III:** Derechos, Deberes, Prohibiciones e Incompatibilidades.  
Régimen Disciplinario *25*

**Capítulo IV:** de las Remuneraciones *32*

**Capítulo V:** Jerarquización y Funcionalidad de la Labor Docente *35*

**Capítulo VI:** Licencias, Justificaciones y Franquicias *36*

**Capítulo VII:** de las Condiciones y Ambiente de Trabajo *50*

**Capítulo VIII:** Extinción de la Relación *56*

**Capítulo IX:** Relaciones Profesionales *57*

**Capítulo X:** Normas de Aplicación del Convenio Colectivo *59*

**Disposiciones Transitorias** *61*





## Más Derechos para Todos los Docentes de la UBA

Luego de muchos años de luchas y reclamos sindicales hemos logrado acordar el **primer Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de la UBA**.

Este es el corolario de una década que permitió que lográramos, año tras año, un mejoramiento salarial en paritarias con un **incremento total de más del 1.700** por ciento; la jubilación del 82 % móvil; el plus por formación por títulos de especialización, maestría y doctorado; la eliminación de los pagos en negro y otras importantes conquistas para los trabajadores docentes universitarios.

La firma del Convenio Colectivo constituye un hecho histórico dado que durante años los docentes universitarios fuimos uno de los pocos sectores de trabajadores de nuestro país que no contaban con uno. A partir de su firma, la relación laboral y los derechos de los docentes no dependen de una resolución de las autoridades sino que son fijadas por el convenio.

El 1 de julio del 2015, la Presidenta de la Nación homologó el convenio colectivo para todas las Universidades en un acuerdo firmado por la Federación de Docentes de la Universidades (FEDUN), a la cual se encuentra adherida ADUBA, los demás gremios y, por los rectores, el Consejo Interuniversitario Nacional. **La UBA se había autoexcluido de dicha negociación** con lo cual se afectó la validez del mismo para los docentes de la UBA, quienes podrían quedar al margen de este logro histórico, obligándonos a una serie de acciones que no nos permitían entrever resultados positivos en el corto o mediano plazo.

Por ello desde ADUBA iniciamos una negociación con las autoridades de la UBA, en paralelo a la negociación nacional, para que los docentes de la UBA pudieran tener los mismos o más derechos que los de las demás Universidades Públicas.

De esta manera arribamos a un convenio para todos los docentes de la UBA que contienen los mismos derechos que para los demás docentes de las otras Universidades Públicas.

Con relación al ingreso para los docentes de la UBA, además del salario fijado por la paritaria nacional –pauta para los docentes de todas las universidades– cobramos la ayuda social y, a fines de cada año desde 2002, cobramos nuestra paritaria local con lo cual percibimos el mayor ingreso de todas las Universidades Nacionales. A su vez, todos los docentes de la UBA ingresarán cobrando el 20 % de antigüedad, a diferencia del convenio nacional por el cual esto se obtiene recién a los 2 años.

El convenio colectivo de trabajo fija un piso de derechos:

- Un régimen de licencias de avanzada: Incluye entre otras, licencias por matrimonio igualitario y de 180 días por maternidad, y un régimen de licencias por estudios.
- Un capítulo específico para mejorar las condiciones de medio ambiente de trabajo: La institución Universitaria tendrá la obligación de 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.

- La constitución de una Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo, compuesta por representantes de la UBA y ADUBA.
- La eliminación de todo tipo de discriminaciones por género, raza, etc.
- La creación del programa de jerarquización de la labor docente por el cual se incrementa el salario en cada negociación paritaria más allá de los aumentos anuales.
- La recomposición del nomenclador salarial.
- El año sabático para todos los docentes.
- La gratuidad de la formación docente, para que todos puedan acceder a los posgrados.
- Se crea un programa de fortalecimiento de la docencia para incrementar la cantidad de cargos de profesores.

Un párrafo aparte merece la implementación de la carrera docente. Ante el alto grado de heterogeneidad en las designaciones y funciones que deben cumplir los docentes en cada Unidad Académica, el Convenio Colectivo busca que la carrera docente se unifique construyendo un sistema mixto de estabilidad laboral y de mérito a través de los concursos.

El ingreso 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 y con un veedor gremial para garantizar su transparencia.

A partir de la entrada en vigencia del convenio se terminará con una de las mayores injusticias del sistema universitario, la de miles de docentes que desde años se encuentran en calidad de interinos, en un estado de precariedad laboral absoluta.

Para ello se ha constituido una comisión con representantes de la UBA y de ADUBA que en un plazo máximo de 3 años deberá regularizar la totalidad de la planta docente.

A partir de ahora, en los concursos para los docentes auxiliares los antecedentes docentes representarán al menos el 50 % del puntaje a asignarse en el mismo. A su vez, los docentes auxiliares actuales, accederán a un concurso especial de pase a la regularidad, por lo que en su llamado a concurso la evaluación de los antecedentes docentes deberá ser al menos el 50% y se contemplará, especialmente, a quienes tengan más de 3 años de antigüedad.

En síntesis este convenio viene a otorgar mayores derechos para todos los docentes de la UBA. Podrá necesitar correcciones y mejoras, habrá temas que aún quedan pendientes -como la imprescindible necesidad de reformar el estatuto de la Universidad- pero este **Convenio Colectivo de Trabajo** representa un claro avance en la construcción de una profesión docente digna.

**Daniel Ricci**

Secretario General ADUBA

*Asociación de Docentes de la UBA*









**Convenio Colectivo  
para los Docentes  
de la Universidad de Buenos Aires**



# **CAPÍTULO I**

## **DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.- Partes contratantes**

La Asociación de Docentes de la UBA, ADUBA, personería gremial N° 1632, con domicilio en Azcuénaga N° 770, C.A.B.A., en adelante la PARTE TRABAJADORA; y la Universidad de Buenos Aires, con domicilio en Viamonte 430, Planta Baja, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Dirección de Mesa de Entradas, Salidas y Archivo del Rectorado y Consejo Superior a los efectos de la validez de toda notificación judicial y administrativa, en adelante la UNIVERSIDAD, convienen en celebrar el presente convenio colectivo, de acuerdo con los Artículos 14 bis y 75 inc. 19 de la Constitución Nacional, Convenio 151 de la OIT, el Estatuto de la Universidad de Buenos Aires, toda la normativa aplicable a la Universidad y a su comunidad docente, el artículo 19 de la ley 24.447 en los términos y con el alcance del artículo 4° del Acuerdo Plenario del Consejo Interuniversitario Nacional N° 748/10 del 13/09/10 y de la Nota del Consejo Interuniversitario Nacional (P) N°0720003 del 23 de mayo de 2014.

### **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 grado dependientes de la Universidad de Buenos Aires.

### **Artículo 3.- Vigencia**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial y por el término de dos (2) 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 enseñanza impartida en el ámbito de la Universidad de Buenos Aires.

## **CAPÍTULO II**

### **DEL PERSONAL DOCENTE**

#### **Artículo 5.- Requisitos para el ingreso**

Para el ingreso como docente a la Universidad de Buenos Aires y sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto Universitario 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 esta Universidad o 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 comprendido en el presente convenio colectivo, podrá revistar en carácter de:

a) PROFESOR: Conforme el Título II, Capítulo II artículo 34 punto 1 del Estatuto Universitario y su reglamentación.

b) AUXILIAR: El que ingresa mediante la carrera docente definida en el Título II, Capítulo III del Estatuto Universitario y su reglamentación.

c) 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.

d) DOCENTE EXTRAORDINARIO: Es el que no se encuentra incluido en los incisos anteriores y que revisten carácter excepcional.

### **Artículo 7.- Categorías docentes**

Las categorías instituidas para el personal docente universitario comprendido en el presente Convenio Colectivo, son las que se describen a continuación, sin perjuicio de las establecidas en el Estatuto Universitario:

1º. Profesores:

- a) Titulares plenarios, titulares y asociados.
- b) Adjuntos.

2º Auxiliares:

- a) Jefe de Trabajos Prácticos.
- b) Ayudante Primero.
- c) Ayudante Segundo.

3º Docentes extraordinarios:

- a) Profesores consultos.
- b) Profesores contratados e invitados.
- c) Profesores eméritos y honorarios.
- d) Docentes autorizados.
- e) Docentes libres.

### **Artículo 8.- Funciones**

Los docentes cumplirán sus funciones de conformidad a las obligaciones establecidas en el Estatuto Universitario y demás normas dicta-

das por la Universidad, propendiendo a la calidad y excelencia académica en los procesos de enseñanza, investigación y formación.

En todos los casos los docentes desarrollarán las tareas de acuerdo al tiempo de dedicación o carga horaria que les correspondiera.

Asimismo, se impulsará la denominación de profesor para todos los docentes, sin que ello implique modificar el carácter, la categoría y/o sus funciones.

### **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.-** Ingreso

El ingreso del personal docente previsto en el apartado a) del artículo 6 del presente convenio será por concurso público y abierto de antecedentes y oposición de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto Universitario, con jurados integrados con profesores regulares de esta u otras Universidades Nacionales o del extranjero, 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. La asociación gremial podrá designar un veedor gremial.

El ingreso del personal docente previsto en el apartado b) del artículo 6 del presente convenio será por concurso.



### **Artículo 11.- Permanencia**

La permanencia en el cargo regular estará sujeta a los plazos y condiciones determinados en las disposiciones del Estatuto Universitario y normas reglamentarias.

### **Artículo 12.- Cobertura de Vacantes**

La cobertura de vacantes ya sea transitoria o definitiva, deberá realizarse mediante promoción transitoria de aquellos docentes regulares, de la categoría inmediata inferior, conforme lo dicte la reglamentación de la Universidad.

### **CAPÍTULO III**

## **DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 13.-** Principio de la buena fe

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

#### **Artículo 14.-** Facultad de dirección

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

#### **Artículo 15.-** Derechos políticos

Queda garantizado a los docentes de la Universidad el derecho a participar en la elección y/o a integrar los órganos de gobierno de conformidad a lo establecido por el artículo 119 del Estatuto Universitario y su reglamentación.

#### **Artículo 16.-** Prohibición

La Universidad no podrá obligar al docente o al aspirante a manifestar sus opiniones políticas, religiosas, sindicales u orientación sexual.

### **Artículo 17.-** Provisión de medios para la realización de sus funciones

La Universidad se obliga a proveer los medios adecuados a sus docentes para que estos desarrollen sus tareas.

### **Artículo 18.-** Reintegro de gastos

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

### **Artículo 19.-** Erradicación de toda forma de violencia laboral

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

### **Artículo 20.-** 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, físicas, lugar de residencia, cuestiones referidas a la salud, como así también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato.

## **Artículo 21.- Remuneración**

El desarrollo de labores docentes es de carácter oneroso, con excepción de los casos previstos en el Estatuto y su reglamentación. Asimismo, la realización de tales tareas se encontrará siempre dentro de las estipulaciones que se precisan en el presente convenio colectivo.

## **Artículo 22.- Perfeccionamiento docente**

Dado que el perfeccionamiento y la actualización del personal docente tiene como objetivo propender a la excelencia académica en todas sus manifestaciones, la Universidad 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. La Universidad se compromete a gestionar y celebrar convenios con otras Instituciones Públicas del Estado Nacional.

## **Artículo 23.- Año Sabático**

Los profesores del artículo 6 inciso a) del presente, en el carácter, categorías y condiciones que se establezca en la reglamentación de la Universidad, tendrán derecho a 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 24.- 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) Obrar de buena fe.
- c) Observar las normas legales y reglamentarias que regulan el funcionamiento de la institución a la que pertenecen, así como la función docente;
- d) Prestar su función en forma personal, encuadrando su cumplimiento en principios éticos, de responsabilidad y rendimiento.
- e) Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.
- f) Observar el deber de reserva respecto de todo asunto atinente a sus funciones docentes.
- g) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- h) Cumplir las normas de seguridad e higiene.
- i) Denunciar, conforme las normas legales vigentes los accidentes o enfermedades laborales.

### **Artículo 25.- Prohibiciones**

Sin perjuicio de las establecidas por la propia normativa de la Universidad de Buenos Aires, 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 Universidad.
- b) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones en la Universidad 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 Universidad.
- d) Representar, patrocinar o intervenir en gestiones judiciales y/o extrajudiciales para terceros contra la Universidad, 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 Universidad.

### **Artículo 26.- Deberes del empleador**

Son deberes de la Universidad:

- a) Obrar de buena fe.
- b) Ejercer la facultad de dirección de conformidad con las disposiciones estatutarias y convencionales, tomando en cuenta la preservación de los derechos del docente.
- c) Garantizar a los docentes igualdad de trato y oportunidades en idénticas situaciones, quedando prohibido cualquier forma de discriminación de conformidad a lo establecido en el artículo 20.
- d) 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.
- e) Proveer los medios adecuados a los docentes para que estos puedan desarrollar sus tareas.
- f) Reintegrar los gastos que haya tenido el docente para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridades competentes.

- g) 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.
- h) 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.
- i) Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.
- j) Informar a la asociación gremial, 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 27.- Régimen de incompatibilidades**

En ningún caso las tareas 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. En caso de contar con un cargo no docente, la acumulación horaria se extenderá hasta cincuenta y cinco (55) horas de labor semanal.

### **Artículo 28.- Régimen disciplinario**

Por el incumplimiento a las obligaciones, deberes, prohibiciones y responsabilidades académicas y administrativas previstas en el capítulo precedente, los docentes de la Universidad podrán ser pasibles de las siguientes medidas disciplinarias, en el modo y según las pautas reglamentarias de la Universidad:

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

### **Artículo 29.- Prescripción**

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 la categoría docente, causales que lo originen y/o de conformidad con lo que establezca la Universidad, garantizándose el debido proceso.



## **CAPÍTULO IV**

### **DE LAS REMUNERACIONES**

#### **Artículo 30.-** Retribución mensual

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

El valor del sueldo básico y sus adicionales son los que se determinen periódicamente mediante acuerdo paritario general.

#### **Artículo 31.-**

Las relaciones entre las remuneraciones de las categorías docentes universitarias son las que se encuentran vigentes por acuerdo paritario general.

#### **Artículo 32.-**

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 33.-** Bonificación por antigüedad

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

Año										
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>24</b>
Porcentaje										
<b>20</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>110</b>	<b>120</b>

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

### **Artículo 34.-** Adicionales

Se establecen los siguientes adicionales remunerativos:

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

### **Artículo 35.-** 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.

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

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 docente 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 presentado cuando sea extendido.

### **Artículo 36.-** 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.

## **CAPÍTULO V**

### **JERARQUIZACIÓN Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE**

#### **Artículo 37.- Jerarquización de la labor docente**

A fin de propender al desarrollo y mejoramiento de la calidad de la labor académica, se implementará un programa de jerarquización de la función docente. El alcance de este programa se acordará en el ámbito de las negociaciones salariales.

#### **Artículo 38.- 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.

b) Dedicaciones adecuadas al tipo de función.

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 y gestión.

## **CAPÍTULO VI**

### **LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS**

#### **Artículo 39.- Generalidades**

El personal docente 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 40.- 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 la Universidad.

**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 Universidad, 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:** En caso de extinción de la relación laboral se liquidará tomando como base el haber del mes del cese. Si por cualquier circunstancia el docente deja la actividad rentada en la Universidad, tendrá derecho al pago de los días de licencia ordinaria no gozada, con inclusión del proporcional correspondiente al año calendario de su cesación.

**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.

**g) Cuando el docente se desempeña en más de una unidad académica o dependencia de esta Universidad,** tendrá derecho a unificar el momento del goce de las respectivas licencias.

**h) El docente tendrá derecho y obligación al goce de la licencia cada año,** habiendo prestado servicio como mínimo durante la mitad del total de los días hábiles del ciclo lectivo. Cuando el docente no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente para computársele el año completo, gozará de una licencia de un (1) día por cada veinte (20) de trabajo efectivamente realizado.

### **Artículo 41.-** 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

y mientras conserve el cargo; dos (2) con goce íntegro de haberes; un (1) año con el cincuenta por ciento (50%) y un (1) año sin goce de haberes.

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

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

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

#### **d) Incapacidad:**

1. Cuando conforme los procedimientos que resulten aplicables, se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia con arreglo a lo previsto en los incisos anteriores, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, impidiendo o dificultando su normal desempeño laboral y/o pudieran afectar su integridad psicofísica, el docente afectado será evaluado por el Servicio Médico de la Universidad 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) establecer, 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 42.

#### **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 Universidad 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 el Servicio Médico de la Universidad, conforme la normativa vigente.

### **Artículo 42.-** 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 Universidad según procedimiento establecido.

En caso de rechazo total o parcial del certificado médico presentado por el docente el servicio médico de salud extenderá una constancia al docente quien podrá solicitar la conformación de una Junta Médica conforme al procedimiento que se establezca al efecto.

### **Artículo 43.-** Licencias especiales

#### **a) Maternidad/Parental:**

1. La docente deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Universidad, 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

cuarenta y cinco (45) días, el cual no podrá superar los sesenta (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 ciento ochenta (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 docente de la misma Universidad, la madre gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción en forma fehaciente a la Universidad.

#### **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 inciso a) punto 7 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 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 del servicio de salud de la Universidad, sólo en caso de tratarse de parientes consanguíneos en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil.

En el certificado, el médico que lo 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 docente.

### **Artículo 44.-** Licencias extraordinarias

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

#### I. LICENCIA 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 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 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 Universitarias 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.

Este lapso de hasta veintiocho (28) días laborales por año calendario será de aplicación para los docentes con dedicación exclusiva, adecuándose proporcionalmente al resto de los docentes (con dedicaciones semixclusivas y simples) de acuerdo a sus cargas horarias.

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 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 que cuenten con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en la Universidad, 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 Universidad, 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 hiciera uso de licencia con goce de haberes, está obligado a prestar servicios en la Universidad, si ésta lo requiriere, 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 Universidad 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 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 Universidad, solicitará: a) licencia sin percepción de haberes, o b) la adecuación de su dedicación horaria en la Universidad, 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 Universidad, 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 Universidad, deberá conceder la licencia solicitada por el docente.

Se reconoce igual derecho al docente que fuera electo o designado para cumplir funciones de autoridad superior en la Universidad 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 pudiera contemplar el Estatuto de la Universidad 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 regular 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 Universidad podrá conceder, en función de las necesidades del servicio. Asimismo en tales supuestos el docente regular 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 Universidad 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) por mes.

Este lapso de hasta treinta (30) días laborales por año calendario será de aplicación para los docentes con dedicación exclusiva, adecuándose

proporcionalmente al resto de los docentes (con dedicaciones semiexclusivas y simples) de acuerdo a sus cargas horarias.

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 debida antelación para su evaluación por parte de la Universidad.

**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 43 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 45.-** 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 dicte la Universidad:

### **I. 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 Universidad:** 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 por año calendario y no más de dos (2) días 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, y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán tales inasistencias. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el docente.

## II. 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 Universidad 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.

## III. ASISTENCIA A REUNIONES DE CARÁCTER ACADÉMICO:

Quando el docente concurra a conferencias, congresos, simposios, cursos, que se celebren en el país o en el extranjero, previa autorización de la Universidad se justificará o no la inasistencia, con o sin goce de haberes.

### **Artículo 46.- 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 la entidad sindical 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 establezca la Universidad.

#### **Artículo 47.- 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 43 a) 2, que deberá serle abonada.

## **CAPÍTULO VII**

### **DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO**

#### **Artículo 48.-** 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 replacen, 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 docente. Quedan específicamente incluidos en este concepto: 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas. 2) La existencia de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos presente en el ambiente de trabajo con sus correspondientes factores. 3) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales, los métodos, sistemas, procedimientos y mecanismos que se empleen para el manejo de los mismos en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el docente.

**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 la Universidad. 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral afectando la calidad de vida de los docentes.

**c) Prevención:** Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de la Universidad,

con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

### **Artículo 49.-** Obligaciones de la Universidad

Respecto a las condiciones y ambiente en el trabajo, la Universidad queda sujeta 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 docente en forma personal y escrita dentro de los sesenta (60) días de su realización.

b) Realizar, si el docente lo solicita, exámenes médicos cada dos años, gratuitos y confidenciales para todos los docentes de la Universidad, 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 podrá ser comunicada a la representación sindical.

d) Organizar y mantener 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 docentes. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente, para la integridad física de los docentes, 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 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 por el servicio de higiene y seguridad 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 Universidad 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.

g) Respetar y cumplir toda conducta establecida en las leyes, normas reglamentarias, complementarias o modificatorias.

### **Artículo 50.-** Compromiso del docente

Respecto a las condiciones y ambiente en el trabajo, los docentes quedan sujetos al cumplimiento de los siguientes compromisos:

a) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de equipos de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo así como del espacio físico de desarrollo de tareas.

b) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la Universidad, con un criterio de colaboración y seguridad por ambas partes.

c) Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la Universidad.

d) Cuidar la conservación de los carteles y avisos que señalan medidas de seguridad e higiene, y observar sus prescripciones.

e) Colaborar en la elaboración del Programa de formación y educación en materia de higiene y seguridad, y asistir a los cursos que se dicten durante la jornada de trabajo.

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

### **Artículo 51.- Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo**

Las partes constituirán una Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo (CCyAT), la que estará integrada por tres representantes titulares y tres suplentes por parte de la Universidad y tres representantes titulares y tres suplentes por la parte trabajadora; 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 y tendrá intervención en el estudio y asesoramiento de los temas que tengan relación con las condiciones y ambiente de trabajo de la Universidad.

### **Artículo 52.- Objetivo de la Comisión**

La Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo (CCyAT) 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 la Universidad 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 53.-** Funciones de la Comisión

Atendiendo al objetivo precedente, la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo, 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, prevención 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, proponiendo medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes. **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.-** 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. **g.-** Dictar su propio reglamento interno.

## **Artículo 54.- Decisiones**

Las decisiones a adoptar en el seno de la CCyAT, serán tomadas por acuerdo de partes.

Las funciones de esta Comisión se acuerdan teniendo en mira los objetivos para los cuales fue instituida, por lo cual en ningún caso se exime a las partes de las obligaciones y responsabilidades legales exclusivas en materia de higiene, seguridad y salud laborales.



## **CAPÍTULO VIII**

### **EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN**

#### **Artículo 55.- Causales**

La relación del docente con la Universidad concluye por las siguientes causas, sin perjuicio de las establecidas por el Estatuto Universitario:

- a) Renuncia
- b) Jubilación cuando la normativa así lo disponga.
- c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- d) Fallecimiento.
- e) Conclusión o vencimiento del plazo de designación.
- f) Hallarse incurso en violación a las circunstancias descritas en el artículo 5.

#### **Artículo 56.- Jubilación o retiro**

La jubilación, la intimación a jubilarse y la renuncia se registrarán por la normativa vigente en la materia.

## **CAPÍTULO IX**

### **RELACIONES PROFESIONALES**

#### **Artículo 57.- Representación gremial**

Toda instancia que requiera una representación de los trabajadores docentes, será designada por la asociación gremial con ámbito de actuación en la Universidad, de conformidad con la normativa vigente.

#### **Artículo 58.- Licencia gremial**

Más allá de lo previsto en la legislación nacional, la Universidad abonará el salario del docente únicamente para el caso de ser elegido Secretario General o en su caso el miembro de la Comisión Directiva que el Sindicato designe.

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

#### **Artículo 59.- Cuota sindical**

La Universidad practicará los descuentos de cuota sindical sobre el salario de aquellos docentes que se encuentren afiliados a requerimiento de la asociación sindical a la que éstos se encuentren afiliados.

#### **Artículo 60.- Delegados**

La asociación sindical podrá 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 esta Universidad se pueda pactar.

### **Artículo 61.-** Cartelera gremial

La asociación sindical podrá disponer de una cartelera en cada establecimiento y de un espacio en las páginas de Internet de la Universidad y de las Unidades Académicas.

## **CAPÍTULO X**

### **NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

#### **Artículo 62.-** Condiciones más favorables

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

#### **Artículo 63.-** 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. Esta comisión, asimismo, tendrá las siguientes funciones:

- a) interpretar el presente Convenio Colectivo a pedido de cualquiera de las partes.
- b) resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes con motivo de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros, tres a propuesta de la parte trabajadora y tres a propuesta de la Universidad, 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 (5) 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 (5) días, y por un plazo igual.

2) con ambos elementos la Comisión deberá expedirse dentro de los cinco (5) 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 64.- Concurrencia de normas – Principio de aplicación**

En caso de duda sobre la aplicación de normas reglamentarias, incluyendo las provenientes del presente convenio, considerándose la debida satisfacción del servicio, se aplicará la norma más favorable al docente.

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



## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Disposición Transitoria Primera**

#### 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 la Universidad.

### **Disposición Transitoria Segunda**

#### Previsión presupuestaria

La efectiva aplicación de las modificaciones remunerativas pretendidas en el presente convenio que tengan impacto en el presupuesto de la Universidad está sujeta a la existencia de la asignación presupuestaria específica para tales rubros por parte del Estado Nacional.

### **Disposición Transitoria Tercera**

#### Valoración antecedentes concursos de auxiliares

La valoración de los antecedentes docentes del personal previsto en el apartado b) del artículo 6 del presente convenio deberá representar al menos el cincuenta por ciento (50 %) del puntaje a asignarse. Dentro de esta valoración se deberá dar especial consideración a aquellos docentes que cuenten con una antigüedad docente mayor de tres años en esta Universidad.

## **Disposición Transitoria Cuarta**

### Docentes interinos

La Universidad dispondrá, en un plazo de tres (3) años, los mecanismos para la sustanciación de concursos en los cargos cubiertos por docentes interinos. A tal efecto, se formará una comisión que estará integrada por tres (3) representantes de la parte trabajadora y tres (3) por la Universidad, la que evaluará y sugerirá las condiciones de su implementación.

## **Disposición Transitoria Quinta**

### Auxiliares Año Sabático

La Universidad se compromete a analizar la solicitud de la parte trabajadora sobre la viabilidad y condiciones de otorgamiento del año sabático para los docentes que revisten como auxiliares. A tal efecto, se formará una comisión que estará integrada por dos (2) representantes de la parte trabajadora y dos (2) por la Universidad la que evaluará las solicitudes de los docentes.



Impreso en los talleres gráficos  
de la Imprenta de la Universidad  
Nacional de La Pampa.  
Quintana N° 249,  
Santa Rosa, La Pampa.



