

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS NACIONALES

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes contratantes

Por los docentes se presentan CONADU, personería gremial N° 1517/93, con domicilio en Pasco N° 255, C.A.B.A. y CONADU HISTÓRICA, con personería gremial N° 1755/08, con domicilio en Paraná N° 2666 7° A C.A.B.A. FEDUN, personería gremial N° 1686/06, con domicilio en Junín N° 933 3° B C.A.B.A., UDA personería gremial N° 1477/85, con domicilio en Otamendi 28 C.A.B.A., CTERA personería gremial N° 1515/85, con domicilio en Chile N° 654 C.A.B.A. y FAGDUT personería gremial N° 1527/93, con domicilio en Zeballos N° 1341, 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, las que oportunamente unificaron su personería (Acuerdo Plenario del Consejo Interuniversitario Nacional (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 a las Leyes 23.929, 24.185, 24.447 y 24.521, Decreto Reglamentario N° 1007/95 y Acuerdo Plenario del Consejo Interuniversitario Nacional N° 748/10.

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 todo el personal docente, de nivel universitario de grado y/o postgrado, dependiente de las Instituciones Universitarias Nacionales, que se adhirieron a la Negociación Colectiva según Acuerdo Plenario del CIN N° 748/10-, de las Instituciones Universitarias Nacionales que fueron creadas con posterioridad al Acuerdo CIN N° 748/10, como así también 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.- Obligatoriedad

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación obligatoria para todas las partes intervinientes a partir de su correspondiente adhesión, excepto respecto a las materias y puntos que, cada Institución Universitaria Nacional, en ejercicio de su autonomía consagrada en la Constitución Nacional, deje expresa y fundada reserva de su inaplicabilidad en el ámbito de la misma, por colisión con las normas Estatutarias. Dicha reserva se formalizará a través de anexos que formarán parte del presente. Asimismo, serán de aplicación las normas legales o convencionales de cada Institución Universitaria cuando las mismas establezcan condiciones más favorables al docente.

Artículo 5.- Objetivos generales

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto lograr el reconocimiento efectivo de los derechos y obligaciones laborales básicos, 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 y toda otra actividad considerada sustantiva por los estatutos de las Instituciones Nacionales Universitarias.

CAPITULO II: DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 6.- 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.
- d) Encontrarse inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- e) 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.
- f) Haber incurrido y sido cómplice en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional

y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente artículo, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

Artículo 7.- Carácter del personal docente.

El personal docente podrá revistar 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 que ingresaron a las Instituciones Universitarias Nacionales por concurso público abierto de antecedentes y prueba de oposición, se dan por ingresados y quedan comprendidos por el régimen de carrera docente establecido en el presente convenio colectivo.

b) **DOCENTE INTERINO:** Es el que por razones excepcionales 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 15 del presente convenio colectivo,

c) **DOCENTE SUPLENTE:** 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 15 del presente convenio colectivo, conservará su carácter 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.

Artículo 8.- 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.
- Profesor de Trabajos Prácticos.
- Ayudante de cátedra.

Artículo 9.- Funciones

Los docentes tendrán las funciones que se detallan a continuación:

a) Profesor Titular: Es la máxima categoría del sector académico y por lo mismo responsable y/o corresponsable de la dirección y orientación general en su sector, conforme los lineamientos que establezca la autoridad académica.

b) Profesor Asociado: Colabora con el o los Titulares del sector académico, en el ejercicio de la enseñanza aprendizaje, coordinando actividades docentes, de investigación, formación y perfeccionamiento y de extensión.

c) Profesor Adjunto: Participa de la enseñanza aprendizaje, investigación, formación, perfeccionamiento y extensión, colaborando con los profesores Titulares y Asociados.

d) Profesor de Trabajos Prácticos: Colabora con los Profesores Titulares, Asociados y/o Adjuntos en las actividades de enseñanza aprendizaje, en especial en las actividades prácticas; y en función a su dedicación, podrá desarrollar tareas de investigación, perfeccionamiento y extensión.

e) Ayudante de Cátedra: Colabora con los Profesores en la implementación y la ejecución de los trabajos prácticos. En función a su dedicación podrá desarrollar tareas de investigación, perfeccionamiento y extensión.

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

Artículo 10. Resolución de diferendos-

En los supuestos que el Estatuto de alguna Institución Universitaria Nacional contemple categorías docentes diferentes a las previstas en el artículo 8, que no puedan ser equiparables a las mismas y/o que estableciera obligaciones que no resultaren compatibles con las establecidas como mínimas en cada caso en el artículo 9, 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, respetando las normas y principios del Estatuto de la Institución Universitaria Nacional que se trate. En caso de no encontrarse una solución por esa vía podrá recurrirse a la Comisión de Interpretación de Convenio y Solución de Conflictos.

Artículo 11.- Tiempo de Dedicación

El personal docente prestará sus funciones con:

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

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

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

En los supuestos que el Estatuto de alguna Institución Universitaria Nacional contemple categorías docentes diferentes a las previstas en el presente Artículo, se seguirá el mismo procedimiento establecido en el Artículo 10.

CAPITULO III: DE LA CARRERA DOCENTE

Artículo 12.- Ingreso a carrera docente

El acceso a la carrera docente será por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición con jurados integrados por pares ordinarios o regulares de las Instituciones Nacionales Universitarias. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con ámbito de actuación en la Institución Universitaria Nacional en la que se lleve adelante el concurso, podrá designar un veedor gremial. En su carácter de veedor participará en las diferentes etapas del proceso, pero no podrá participar ni en la deliberación del jurado, ni en el o los dictámenes del mismo.

Artículo 13.- Permanencia

La permanencia en el cargo que el docente ordinario o regular hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que las Instituciones Universitarias Nacionales reglamentarán. 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, con los mismos alcances establecidos en el Artículo 12.

Artículo 14.- Promoción o Ascenso

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

En el caso del ascenso al cargo de Profesor de Trabajos Prácticos se efectuará por

concurso público de títulos, antecedentes y oposición, cerrado al ámbito de la Institución Universitaria.

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

Artículo 15.- Cobertura de cargos vacantes

La cobertura de cargos 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 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.

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

Artículo 16.- Principio de la buena fe

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

Artículo 17.- Facultad de dirección

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

Artículo 18.- Derechos políticos

Queda garantizado a todos los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales la participación en los órganos de gobierno de éstas.

Artículo 19.- Controles personales

Los sistemas de controles personales deberán salvaguardar la dignidad del trabajador, deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

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

Artículo 20.- Prohibición

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

Artículo 21.- 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 22.- 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 23.- 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 24.- 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 sexo, orientación sexual, identidad de género, 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 25.- Deber de ocupación

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

Artículo 26.- Remuneración

El desarrollo de labores docentes se supone onerosa. Asimismo, la realización de tales tareas se encontrará siempre dentro de las estipulaciones que se precisan en el presente convenio colectivo.

Artículo 27.- 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, adoptará todas las medidas tendientes a garantizar 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 entre sí convenios que permitan ir generalizando en el conjunto del sistema universitario nacional el principio de gratuidad para la realización de estos estudios de perfeccionamiento.

Artículo 28.- Año Sabático

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

Artículo 29: Deberes de los docentes

Sin perjuicio de aquellos que establezca cada Institución Universitaria Nacional, 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 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) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario y/o Juicio académico.
- e) Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.
- f) Excusarse de intervenir en toda actuación que a su juicio pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- g) Observar los deberes de fidelidad y reserva respecto de todo asunto atinente a sus funciones docentes de enseñanza, de investigación, de extensión, de vinculación y transferencia o de gestión.
- h) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- i) Desempeñar los cargos para los que fuese electo, sean de carácter unipersonal o en cuerpos colegiados.

- j) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de equipos de protección personal y de los elementos propios de las máquinas, aparatos, instalaciones, operaciones y procesos de trabajo.
- k) Conocer y cumplir acabadamente las normas de seguridad de la Institución Universitaria Nacional y actuar, al respecto, con criterios de colaboración y solidaridad.
- l) Cumplir con las medidas de seguridad e higiene que prescriban los carteles y avisos colocados al respecto.
- m) Denunciar, conforme las normas legales vigentes los accidentes o enfermedades laborales.

Artículo 30.- 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 afiliados.
- e) Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, étnica, nacionalidad, opinión, sexo 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 31.- Deberes del empleador

Sin perjuicio de aquellos que establezca cada Institución Universitaria Nacional, son deberes de las mismas:

- 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 en idénticas situaciones, quedando prohibido cualquier forma de discriminación por motivo de raza, sexo, religión, nacionalidad, político, gremial o de edad.
- d) Garantizar al docente la ocupación efectiva, de acuerdo a su categoría.
- e) Observar 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.

Artículo 32.- 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 33.- 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.

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

Artículo 34.- Juicio Académico

La responsabilidad disciplinaria por incumplimiento de los deberes y obligaciones académicas, en los que por acción u omisión pudieran haber incurrido los docentes ordinarios de las Instituciones Universitarias Nacionales, será determinada por el Tribunal Universitario a través del procedimiento del Juicio Académico establecido o a establecer en cada una de ellas. Para el caso de los docentes interinos y suplentes el procedimiento será el sumario administrativo conforme los procedimientos establecidos o que se establezcan en cada Institución Universitaria Nacional.

Artículos 35.- Causales de Juicio Académico

Se establecen como causales para la promoción y sustanciación del procedimiento del Juicio Académico al que se encuentran sometidos los docentes ordinarios de las Instituciones Universitarias Nacionales, las siguientes:

a) Incumplimiento o mal desempeño de las obligaciones y deberes académicos propios de la situación de revista del docente y que resultan de la Ley 24.521 o la que en el futuro la reemplace y/o de los Estatutos y/o de este Convenio Colectivo y normativa particular de cada Institución Universitaria Nacional.

b) Falta de ética, integridad moral u honestidad intelectual del docente en el ámbito universitario profesional o personal, cuando tales causales se proyecten sobre su función en la Institución Universitaria.

c) Incurrir en plagio o utilización de una obra, publicación, investigación, producción o material cuya autoría se atribuye de modo infundado en beneficio personal.

d) Haber sido pasible de sanciones penales, cuando tales sanciones pudieran revelar falta de ética, integridad moral u honestidad intelectual.

Artículo 36.- Excepciones al Juicio Académico

No será necesaria la sustanciación de juicio académico previo para disponer las sanciones que en cada caso se determinan, cuando el docente incurra en las siguientes conductas:

a) Apercibimiento: en caso de incumplimiento injustificado y reiterado del horario de trabajo.

b) Suspensión: en caso de:

1. inasistencias injustificadas alternadas, que alcancen el diez por ciento (10%) de los días en que debe prestar servicios, en el lapso de doce (12) meses inmediatos anteriores, siempre que no configuren abandono de servicio;

2. reincidencia, reiteración o agravación de la causal de apercibimiento del inciso anterior.

c) Cesantía: en caso de:

1. abandono del servicio, que se configurará cuando las inasistencias injustificadas continuas alcancen el diez por ciento (10%) o más de los días en que debe prestar servicios en el lapso de doce (12) meses inmediatos anteriores, y se haya cursado intimación fehaciente a retomar el servicio, emanada de autoridad competente, sin que ello se hubiera producido dentro de los dos días subsiguientes a la intimación;

2. acumulación de treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses inmediatos anteriores;

3. sentencia condenatoria firme con pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo.

d) Exoneración: en caso de:

1. sentencia condenatoria firme cuya pena principal o accesoria sea la inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos.

2. sentencia condenatoria firme por delito en perjuicio de cualquier Institución Universitaria Nacional o de la Administración pública nacional, provincial o municipal.

En estos casos, la sanción la resolverá directamente la autoridad competente, sobre la base de la prueba documental expedida.

Cada Institución Universitaria Nacional, por vía reglamentaria, determinará el procedimiento, las autoridades con atribuciones para aplicar estas sanciones y la graduación de la sanción según el incumplimiento.

CAPITULO V: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 37.- Retribución mensual

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

El valor del sueldo básico se actualizará anualmente mediante acuerdo paritario general.

La relación entre las remuneraciones de las categorías docentes y la relación entre las remuneraciones de las dedicaciones docentes se establecerán mediante acuerdo paritario general.

Artículo 38.- Adicionales

Se establecen los siguientes adicionales:

a) adicional por antigüedad

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

c) adicional por actividad crítica asistencial

d) adicional por zona desfavorable

Artículo 39.- Adicional por antigüedad

El trabajador docente percibirá el adicional por antigüedad, que se calculará según porcentaje del sueldo básico establecido por acuerdo paritario general.

Este adicional se determina teniendo en cuenta la antigüedad total en la docencia de nivel universitario en el ámbito de las Instituciones Universitarias Nacionales y Provinciales y regirá a partir del mes siguiente en que se cumplan los términos fijados para cada período.

Artículo 40.- 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 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 41.- 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.

Este adicional solo se abonará en aquellos casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse. Para tal determinación se requerirá informe y dictamen previo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, tal lo previsto en el inc f) del Artículo 55 del presente Convenio.

Artículo 42.- 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.

VI - JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE

Artículo 43.- Jerarquización de la labor docente

A fin de restablecer la jerarquía e importancia de la labor docente se acuerda la recomposición del escalafón salarial, en forma gradual, que se aplicará en etapas sucesivas y consecutivas anuales y acumulativas, siendo la primera de ellas aplicable a partir del 1 de julio de 2014 y la última el 1 de julio de 2019, en el marco de los acuerdos que ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias.

Artículo 44.- 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 paritarias generales y particulares.
- 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; y, actividades frente a alumnos, investigación, extensión y gestión.
- d) En función de las particularidades de cada Institución Universitaria Nacional y para las distintas dedicaciones, cada una reglamentará la cantidad de horas en actividades obligatorias de docencia en general y frente a alumnos en particular.

CAPITULO VII: LICENCIAS JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Artículo 45.- 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 46.- 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.

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 en la docencia de nivel universitario en el ámbito de las Instituciones Universitarias Nacionales y Provinciales.

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 47.- 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 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.

Teniendo presente el concepto de periodicidad, 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 una junta médica del organismo que establezca la Institución Universitaria Nacional 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 48.

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 48.- 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 49 inc e) 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 49.- Licencias especiales

a) Maternidad :

1. La docente deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Administración de la Institución Universitaria, 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 50.- 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, 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 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 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, 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 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 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 ordinario 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 ordinario 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.

Artículo 51.- Justificación de inasistencias

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

1.- Con goce de haberes:

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

b) Reconocimientos médicos obligatorios ordenados por la Institución Universitaria: 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 52.- 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.

Artículo 53. - 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 49 a) 2, que deberá serle abonada.

CAPITULO VIII: DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 54.- De las condiciones y ambiente de trabajo

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

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

considerarán:

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

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

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

Artículo 55.- Obligaciones de las Instituciones Universitaria Nacionales

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

a) Solicitar examen preocupacional, 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.

b) Propiciar la realización 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 56.- 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 57.- 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 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 58.- 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 60, dando intervención a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, en aquellos casos en que lo considere necesario, a los efectos que ésta determine la solución correspondiente.- **g.- Aconsejar** la abstención de la realización de las tareas laborales en dichas condiciones y podrá solicitar la intervención de la S.R.T. cuando se observen condiciones de riesgo Inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores. **h.- Dictaminar**, a pedido de cualquier Comisión de Nivel Particular (CCyATNP), acerca de la introducción de nuevas tecnologías o modificación o cambios en la organización del trabajo o sus modalidades, que puedan comprometer las condiciones y ambiente de trabajo. **í.- Dictar** su propio reglamento interno.-

Artículo 59.- 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 60.- 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 58 "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 61.- 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 62.- Decisiones

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

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

CAPITULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN

Artículo 63.-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) Retiro voluntario, en los casos que excepcionalmente se establezca.
- e) Fallecimiento.
- f) Conclusión o vencimiento del plazo determinado por el cual se hubiese designado al docente interino.
- g) Reintegro del docente regular por el cual se hubiese designado al docente suplente.

Artículo 64. Jubilación o retiro

La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se registrarán 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, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por el período de un (1) año partir de la intimación respectiva. Igual previsión regirá para el docente que solicitare voluntariamente su jubilación o retiro.

X.- RELACIONES PROFESIONALES.

Artículo 65.- 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 66.- 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, siempre que el sindicato o federación goce de Personería Gremial en el ámbito de la Universidad en cuestión. El gozo de licencia gremial implica que el tiempo transcurrido durante la misma no será computado a los efectos de las evaluaciones, salvo expresa comunicación del docente.

Artículo 67.- Cuota sindical

Las Instituciones Universitarias Nacionales practicarán los correspondientes 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 68.- 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 69.- Cartelera gremial

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

CAPITULO XI: NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 70.- Condiciones más favorables

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

Artículo 71.- Solución de controversias

Las partes que componen la relación de trabajo, se comprometen a respetar y cumplir lo estipulado en el presente convenio, en los términos del artículo 4 del presente y a dirimir toda diferencia que al respecto surgiera, en primera instancia, en el ámbito

de la negociación colectiva general.

Artículo 72.- 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.

La misma será integrada con una representación gremial, proporcional a la cantidad de afiliados que posea y una del CIN. Cuando deba analizar alguna cuestión relativa a una Universidad en particular, esta 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, asimismo, tendrá las siguientes funciones:

- a) interpretar el presente Convenio Colectivo a pedido de cualquiera de las partes, conforme lo establece el art. 14° del Decreto 1007/95.
- b) interpretar los acuerdos particulares que las propias Comisiones Negociadoras de Nivel particular le sometán.
- c) resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes, ya sea con motivo de la aplicación del Convenio Colectivo del sector o por cualquier otra causa que esté vinculada con la relación laboral.

Esta Comisión estará compuesta por dieciséis miembros, ocho a propuesta de cada una de las partes, los que durarán en sus funciones y serán reemplazados en la forma y con las modalidades que resuelva la parte que haya conferido la representación. Seguirá en su funcionamiento los siguientes pasos:

- 1) las situaciones requeridas deberán ser consideradas por la Comisión en un plazo máximo de cinco días hábiles de presentada la solicitud por ambas o cualquiera de las partes. Para el caso en que la presentación no haya sido conjunta, se dará traslado a la otra, dentro de los cinco días, y por un plazo igual.
- 2) con ambos elementos la Comisión deberá expedirse dentro de los cinco días de vencido el último plazo del inciso anterior.
- 3) mientras se estén substanciendo 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 73.- Concurrencia de normas – Principio de aplicación: En caso de duda sobre la aplicación de normas de origen autónomo o heterónomo, incluyendo las provenientes del presente convenio, sean las mismas de aplicación en el ámbito de alcance general o particular de cada Institución Universitaria; considerándose la debida satisfacción del servicio, **se aplicará la norma más favorable al docente.**

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

ANEXO DE RESERVAS

La (nombre de la Institución Universitaria Nacional), representada en este acto por (nombre y apellido), en su carácter de Rector (o Presidente), en ejercicio de la Autonomía garantizada por el artículo 75 inciso 19 de la Constitución Nacional y artículo 29 de la Ley 24.521, deja constancia que la Institución que representa ha resuelto, a través de la Resolución C.S. N°....., expresar su reserva respecto a la inaplicabilidad del artículo..... del Convenio Colectivo del cual este Anexo forma parte, por considerar que el mismo vulnera los términos del artículo..... del Estatuto vigente, que se transcribe a continuación:.....

En virtud de lo expuesto la cuestión que hace a la materia del artículo del que se hace reserva, quedará sometida al ámbito de la negociación colectiva de nivel particular.

En la ciudad de..... a los..... días de mes de..... de 2.013.

TEMAS PENDIENTES DE TRABAJO Y TRATAMIENTO

- * Transición de los docentes interinos
- * Docentes Preuniversitarios
- * Ayudantes Alumnos
- * Composición y relación numérica docente – alumno
- * Máximos y mínimos de horas frente a alumnos
- * Otros adicionales remunerativos
- * Pago de Incentivo a la Investigación que hoy es no remunerativo ni bonificable
- * Por paritaria general se fijarían los básicos, porcentual de adicionales y la relación proporcional entre las remuneraciones de las categorías docentes y entre las remuneraciones de las dedicaciones docentes