

CONVENIO COLECTIVO DOCENTES PREUNIVERSITARIOS

CAPITULO 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, CABA, y CTERA, personería gremial N° 1515 con domicilio en Chile N° 654 CABA, en adelante la PARTE TRABAJADORA; y la Universidad de Buenos Aires, con domicilio en Viamonte N° 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 4º del Acuerdo Plenario del Consejo Interuniversitario Nacional N° 748 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 de nivel preuniversitario dependientes de la Universidad (en adelante “docentes”).

Artículo 3.- Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia a partir de su aprobación por parte del Consejo Superior de la Universidad 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 la enseñanza impartida y la inclusión educativa en el ámbito de la Universidad, la investigación, la extensión, la vinculación tecnológica, la transferencia de conocimiento, el compromiso social universitario y toda otra actividad considerada sustantiva por el Estatuto de la Universidad.

CAPITULO II: DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 5.- Requisitos para el ingreso

Para el ingreso como docente al ámbito de la Universidad, 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 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 sólo en carácter de:

a) **DOCENTE REGULAR:** Es el que ingresa al régimen 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 docente.

b) **DOCENTE INTERINO:** Es el que por razones debidamente fundadas, y en virtud de la normativa vigente, fuera designado sin que se hubiera sustanciado y participado en un concurso público abierto de antecedentes y prueba de oposición.

c) **DOCENTES SUPLENTE:** Es aquel que reemplaza a un docente regular o a un docente interino en uso de licencia. Si el suplente se tratara de un docente con carácter regular, o de un interino que se vaya a desempeñar como suplente en forma transitoria de acuerdo a lo establecido en el Artículo 11 del presente convenio colectivo, conservará su carácter de regular o interino respecto del cargo de origen, siendo suplente en el cargo transitorio. Si no hubiere docentes de cargo inferior, o convocada la promoción transitoria no hubiera interesados, la Universidad arbitrará el modo de designar al docente suplente. En todos los casos, en el acto de designación de quien realice la suplencia deberá consignarse el nombre del docente que resulta reemplazado.

d) **DOCENTES EXTRAORDINARIOS:** Es aquel que no se encuentra incluido en los incisos anteriores y reviste carácter excepcional, conforme lo dicte la reglamentación de la Universidad.

Artículo 7.- Categorías, Niveles y Funciones del Personal Docente de Nivel Preuniversitario

a- Categorías: Las categorías instituidas para el Personal Docente de Nivel Preuniversitario de la Universidad son las que se describen a continuación, junto al nivel en que desempeñan sus funciones:

- Rector/Director
- Vicerrector/Vicedirector
- Secretario
- Prosecretario

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

b- Funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

actividades extra-áulicas. Responsable de hacer cumplir las normas de convivencia.

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

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

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

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

Maestro de espacios curriculares especiales: Planifica, conduce, orienta y evalúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación; planificaciones y

programas vigentes, en su especialidad. Promueve la integración de la comunidad educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

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

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

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

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

educativa y su democratización a través de la participación en los espacios estatutariamente previstos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aclaraciones:

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

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

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

CAPITULO III: DEL RÉGIMEN DOCENTE

Artículo 8.- Ingreso a la función docente

El ingreso a la función docente previsto en el apartado a) del artículo 6 del

presente convenio, será por concurso público y abierto de antecedentes y oposición con jurados integrados por pares regulares de la Universidad de categoría no inferior al cargo concursado, o excepcionalmente por personas de idoneidad indiscutible que no reúnan esa condición, que garanticen la mayor imparcialidad y el máximo nivel académico. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en los Establecimientos de Nivel Preuniversitario de la Universidad en la que se lleve adelante el concurso, podrá designar un veedor gremial.

Artículo 9.- Permanencia

La permanencia en el cargo que el docente regular hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que se establezca en la Universidad. Dichas evaluaciones individuales se realizarán cada cuatro (4) años o en un tiempo mayor según lo establecido en la reglamentación.

Cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en los Establecimientos de Nivel Preuniversitario de la Universidad en la que se lleve adelante el concurso, podrá designar un veedor gremial en la evaluación periódica.

En caso de obtener dos evaluaciones negativas consecutivas, el cargo será llamado a concurso público y abierto de antecedentes y oposición en un lapso no mayor a seis (6) meses de conformidad a lo establecido en el artículo 8, continuando el docente en el cargo hasta la cobertura por concurso.

Artículo 10.- Ascenso y Promoción

El ascenso en los distintos cargos del régimen se efectuará por concurso de acuerdo a la normativa vigente en la Universidad, con excepción de los cargos que son por elección directa o indirecta.

Artículo 11.- 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. En caso de no poder cumplir con lo establecido previamente, o de pluralidad de candidatos a cubrir la vacante, la cobertura se realizará conforme los procedimientos que establezca la reglamentación de la Universidad. En el

supuesto de ausencia de docentes regulares, subsidiariamente se aplicará el mismo procedimiento con docentes interinos.

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

Igual procedimiento se seguirá en caso de creación de un nuevo cargo para carreras permanentes existentes cuando no sea posible cubrir por el procedimiento previsto para el ingreso al régimen docente en el artículo 8; debiendo en forma simultánea o en el mismo acto en que se dispone la promoción transitoria efectuarse el llamado a concurso.

Artículo 12.- Situaciones Especiales

Cuando la cobertura de vacantes en las carreras a término, carreras dependientes de programas transitorios y/u otras situaciones que impliquen la temporalidad de las mismas, se realice a través de designaciones interinas, no resulta necesario disponer en dicho acto el llamado a concurso, siempre y cuando la temporalidad de los supuestos enunciados no se prolongue por más de tres (3) años.

Cuando la cobertura de vacantes para las carreras nuevas permanentes, se realice a través de designaciones interinas, la Universidad tendrá un plazo máximo de tres (3) años para el correspondiente llamado a concurso.

Artículo 13.- Exclusión

Quedan excluidos del régimen docente previsto en el presente Capítulo, los cargos de Rector/Director y Vicerrector/Vicedirector o equivalentes, respetándose las normas establecidas en la Universidad.

CAPITULO IV: DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDAD. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 14.- Principio de la buena fe

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

Artículo 15.- 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 16.- Derechos políticos

Los derechos políticos serán ejercidos de conformidad a las condiciones establecidas en los Establecimientos de Nivel Preuniversitario de la Universidad, promoviendo la participación política de los docentes preuniversitarios.

Artículo 17.- Prohibición

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

Artículo 18.- 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 19.- 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 20.- 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 21.- Erradicación de toda forma de discriminación

Los signatarios se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, cuestiones referidas a la salud, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 22.- Remuneración

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

Artículo 23.- 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 favorecer el acceso a 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 24.- Año Sabático

Los docentes del artículo 6 inciso a), en el carácter, categorías y condiciones que se establezca en la reglamentación de la Universidad, tendrán derecho a la licencia con goce de haberes denominada año sabático; con el objeto de realizar tareas de perfeccionamiento, investigación, o creación artística, para ejercer la docencia en Universidades Nacionales o extranjeras o realizar cualquier otra actividad de características universitarias.

Artículo 25: 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 26.- Prohibiciones

Sin perjuicio de lo establecido por la propia normativa de la Universidad, 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 el Establecimiento de Nivel Medio de la Universidad.
- b) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones en el Establecimiento de Nivel Medio de 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 el Establecimiento de Nivel Medio de 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, etnia, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- f) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio del Establecimiento de Nivel Medio de la Universidad al que pertenezcan.

Artículo 27.- 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 21.
- 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 los organismos sindicales signatarios, en forma fehaciente, las alteraciones en la situación de revista que se operen respecto de su padrón de afiliados, y que incidan en sus derechos y obligaciones sindicales.
- k) Garantizar al docente la ocupación efectiva de acuerdo a su categoría.

Artículo 28.- Régimen de incompatibilidades

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. En caso de

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

Los trabajadores que se encuentran encuadrados en los regímenes de incompatibilidad anteriores, mantendrán dicha condición, sin que ello sea impedimento para ejercer los derechos consagrados en el presente convenio, tales como ascensos, promociones, concursos, etc., salvo que un nuevo régimen resulte más beneficioso para el trabajador.

Artículo 29.- Régimen disciplinario

Por el incumplimiento a las obligaciones, deberes, prohibiciones y responsabilidades académicas y administrativas previstas en el capítulo precedente, los docentes preuniversitarios de la Universidad 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 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, debiendo ser contemporánea a la falta imputada.

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

Artículo 30.- Prescripciones

Los plazos de prescripción para la aplicación efectiva 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; y se interrumpe con el inicio del proceso, pero en ningún caso el procedimiento podrá extenderse en más del 50% de los plazos previstos, o (2) dos años, lo que ocurra primero; luego de lo cual la prescripción opera de pleno derecho, independientemente del estado en que se encuentre el trámite que corresponda en cada caso.

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

CAPITULO V: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 31.- Retribución mensual

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

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

Artículo 32.- Duración referencial de la hora cátedra

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

La liquidación salarial deberá efectuarse siguiendo las cargas horarias establecidas en cada Establecimiento de Educación de Nivel Medio de la Universidad, abonándose las proporcionalidades que surjan.

Artículo 33.- Nomenclador Niveles Preuniversitarios

Se establecen las siguientes relaciones entre las remuneraciones de las categorías docentes de niveles preuniversitarios:

| CATEGORIA | DEDICACION SEMANAL (en horas reloj) | INDICE (por hora reloj) |
|----------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------|
| Preceptor | 25 | 0,48 |
| Subjefe de Preceptores | 25 | 0,5333 |
| Jefe de Preceptores | 25 | 0,576 |
| Bibliotecario | 25 | 0,48 |
| Jefe de Biblioteca | 25 | 0,576 |
| Prof. de Equipo de Orientación | 20 | 0,7 |
| Ayudante Equipo de Orientación | 12 | 0,5833 |
| Rector / Director | 25 | 1,35 |
| Vicerrector / Vicedirector | 25 | 1,1921 |
| Regente | 25 | 0,8 |
| Subregente | 25 | 0,68 |
| Asesor Pedagógico | 25 | 0,8395 |
| Secretario | 25 | 0,8 |
| Prosecretario | 25 | 0,68 |
| Maestro Jardín Maternal | 20 | 0,7066 |
| Maestro Jardín de Infantes | 20 | 0,6867 |
| Maestro Especial Nivel Inicial | 20 | 0,7882 |
| Maestro de Grado | 20 | 0,6667 |
| Maestro Especial Nivel Primario | 20 | 0,7882 |
| Profesor 15 Hs. Cát. Niv. Medio | 10 | 1 |
| Maestro Coordinador | 25 | 0,5664 |
| Ayud. Clases Práct. N. Medio | 12 | 0,532 |
| Jefe De Trab. Práct. N. Medio | 12 | 0,6384 |
| Ayudante Tco. deTrab. Práct. | 12 | 0,532 |
| Maestro de Enseñanza Práctica | 16 | 0,7 |
| Maestro de Ens. Práct. Jefe de S. | 16 | 0,77 |
| Jefe Gral. de Enseñanza Práct. | 16 | 0,84 |
| Jefe Gral. Taller de Enseñanza Práct. | 16 | 0,91 |
| Profesor 12 Hs. Cátedra Nivel Superior | 8 | 1,25 |

| | | |
|-------------------------------------|----|-------|
| Ayud. Clases Práct. Niv. Sup. | 12 | 0,665 |
| Jefe Trabajos Práct. Niv. Sup | 12 | 0,798 |
| Jefe/Director/Coordinador de Depto. | 15 | 1,05 |

Artículo 34.- Relaciones del nomenclador

Los porcentajes de incrementos salariales producidos en el cargo testigo (15 horas Nivel Medio Índice 1) aplicables al nomenclador del artículo 33 del presente, serán equivalentes a los porcentajes de incrementos que se produzcan en el cargo de Profesor Adjunto (previsto en el artículo 7 apartado b. del Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios de la Universidad de Buenos Aires).

Artículo 35.- Aplicación del nomenclador

La aplicación del nomenclador del artículo 33 no implicará modificación de las condiciones laborales, ni de la carga horaria, ni reducción salarial alguna.

Artículo 36.- Aplicación del nomenclador para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector

La obligatoriedad de la aplicación del nomenclador del artículo 33 estará a consideración de la Universidad para los cargos de Rector, Director, Vicerrector y Vicedirector en los casos en que el salario de los mencionados cargos de autoridades preuniversitarias estén vinculados a los salarios de cargos de autoridades universitarias u otras equiparaciones con cargos de nivel universitario.

Artículo 37.- Aplicación de las denominaciones o categorías

A fin de facilitar la implementación de las etapas que se acuerden mediante negociaciones paritarias futuras, la Universidad deberá abstenerse de crear denominaciones o categorías que no se encuadren en las definidas en el artículo 7 del presente convenio colectivo.

Artículo 38.- Bonificación por antigüedad

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

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

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

Artículo 39.- Adicionales

Se establecen los siguientes adicionales remunerativos:

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

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 suscripto con el Ministerio de Educación.

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 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 zona desfavorable

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

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

Artículo 42.- Adicional por Riesgo Laboral

El trabajador docente percibirá el adicional cuando la naturaleza y característica impliquen la realización de tareas que pongan en riesgo su integridad psicofísica, según porcentajes del sueldo básico establecidos por acuerdo paritario general, que en ningún caso podrá superar el diez por ciento (10%) del mismo. Este adicional sólo se abonará en aquellos casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse. Para tal determinación se requerirá informe y dictamen previo de la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo (CCyAT).

CAPÍTULO VI: JERARQUIZACION Y FUNCIONALIDAD DE LA LABOR DOCENTE

Artículo 43.- 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 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.
- b) Dedicaciones adecuadas al tipo de función.
- c) La función docente se realiza en la modalidad “frente a alumnos” y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 del presente.

CAPITULO VII: LICENCIAS JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Artículo 45.- Generalidades

El personal docente preuniversitario de la Universidad 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 determine el Establecimiento de Nivel Medio de 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 determinado por el Establecimiento de Nivel Medio de 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: 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. 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

podieran corresponder al causante por licencias anuales ordinarias no utilizadas, según el procedimiento previsto en el inciso c) y d) del presente artículo.

g) Unificación: 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. En el mismo sentido corresponderá cuando se trate de un cargo docente y uno no docente, en la misma o en distintas dependencias.

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 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 justifique 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 ésta 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 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 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 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 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 en la Universidad, producto del acuerdo entre las partes signatarias del presente.

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 /Parental:

1. La docente deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Administración del Establecimiento de Nivel Medio de 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 post maternidad 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 de la 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 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 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 conviviente ligado por unión civil 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 50.- 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 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 regular 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 o 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 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 hiciere uso de licencia con goce de haberes, está obligado a prestar servicios en la Universidad, si ésta lo requiere, 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 ordinario que fuera electo o designado en un cargo transitorio y sin estabilidad, para cumplir funciones de mayor jerarquía en un organismo público centralizado o descentralizado, nacional, regional, provincial o municipal o en un organismo internacional de naturaleza bilateral o multilateral en el que participe el Estado Nacional en carácter de representante de éste, y en virtud del nombramiento, quedare incurso en alguna de las situaciones que pudiera contemplar el régimen de incompatibilidades de la 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 ordinario que fuera electo o designado para cumplir funciones de autoridad Superior en la misma o en otra Universidad 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 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) meses por vez.

El término de la licencia no utilizada no puede ser acumulado en los nuevos períodos que pudiere acceder. El docente que quisiera reintegrarse antes del vencimiento del término de su licencia, deberá elevar la solicitud con treinta (30) días de anticipación para su evaluación por parte de la 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 49 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 51.- Justificación de inasistencias

Los docentes tienen derecho a la justificación de las inasistencias en que incurrir por las siguientes causas y conforme a la reglamentación que en la Universidad 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 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 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 crea conflicto de horarios, se le justificarán tales inasistencias. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el docente.

2.- Sin goce de haberes:

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.

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 Universidad, 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 las entidades sindicales firmantes del presente 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 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 condicionando 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 55.- 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 ella, el cual tendrá como objetivo la adecuación digna del trabajador a su puesto de trabajo. El resultado de los exámenes médicos preocupacionales deberá ser comunicado al agente en forma personal y escrita dentro de los sesenta días (60) de su realización.

b) Realizar, si el docente lo solicita, exámenes médicos cada dos (2) 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 deberá ser comunicada a la representación sindical.

d) Organizar y mantener en la Universidad 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 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 docente, 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 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.

-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.

Artículo 56.- Compromiso del docente

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

a) Cumplir con 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 57.- 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 (3) representantes titulares y tres (3)

suplentes por parte de la Universidad, y tres (3) representantes titulares y tres (3) 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.

Ambas partes deberán unificar su representación.

Artículo 58.- 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 59.- Funciones de la Comisión

Atendiendo al objetivo precedente, la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo (CCyAT), 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 docentes. **c.- Asesorar en el cumplimiento de la normativa** en materia de seguridad, higiene y salud laborales, proponiendo las 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, pudiendo solicitar la intervención de la SRT cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los docentes. **g.- Dictar** su propio reglamento interno.

Artículo 60.- 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 fueron instituidas, 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.

CAPITULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN

Artículo 61.- Causales

La relación del docente con la Universidad concluye por las siguientes causas:

- 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) Reintegro del docente regular por el cual se hubiese designado al docente suplente.
- g) Hallarse incurso en violación a las circunstancias descriptas en el Artículo 5.-
- h) Haber alcanzado el límite de edad establecido por la normativa de la Universidad.

Artículo 62.- Jubilación o retiro

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

CAPITULO X: RELACIONES PROFESIONALES

Artículo 63.- Representación gremial

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

Artículo 64.- Licencia gremial

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 gozo de licencia gremial implica que el tiempo transcurrido durante la misma no será computado a los efectos de las evaluaciones, salvo expresa comunicación del docente.

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

Artículo 65.- Cuota sindical

La Universidad practicará los descuentos de la cuota sindical sobre el salario de aquellos docentes que se encuentren afiliados, a requerimiento de las asociaciones sindicales a las que pertenezcan.

Artículo 66.- Delegados

Las asociaciones sindicales firmantes 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 la Universidad se pueda pactar.

Artículo 67.- Cartelera gremial

Las asociaciones sindicales con ámbito de actuación en los respectivos Establecimientos de Nivel Preuniversitario de la Universidad podrán disponer de una cartelera en cada establecimiento.

CAPITULO XI: NORMAS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 68.- Condiciones más favorables

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

Artículo 69.- 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 (6) miembros, tres (3) a propuesta de la parte trabajadora y tres (3) 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 70.- 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.

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

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

Artículo 71.- Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Nivel Particular.-

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del Decreto 1007/95, se crea la Comisión Negociadora del Nivel Particular, que estará conformada por la representación de la Universidad y cada una de las asociaciones sindicales docentes signatarias del presente convenio. Es función de esta Comisión el tratamiento y la aprobación previos en lo concerniente a la reglamentación del presente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria 1.- Docentes Interinos

Los docentes que se encuentran desempeñando cargos interinos o suplencias a la firma del presente convenio, están comprendidos en el marco de la normativa para la constitución de orden de méritos para cubrir transitoriamente horas de cátedra y cargos de ayudantes de clases prácticas y preceptores vacantes y/o interinos; y por lo tanto continuarán en sus cargos hasta la sustanciación del concurso correspondiente para la cobertura de dicho cargo o hasta que se reintegre el titular del mismo. La Universidad dispondrá, en un plazo de dos (2) 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 2.- 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.