

Procedimientos Actos y Documentos

**Concursos Nodocentes
UNCPBA**



CONCURSOS PARA CUBRIR CARGOS NO DOCENTES

Procedimientos, actos y documentos

Aclaración preliminar

El presente es un breve resumen respecto de los procedimientos, actos y documentos de los concursos para cubrir cargos no docentes en la Planta de Cargos de la UNICEN. El mismo ha sido confeccionado teniendo en consideración elementos prácticos obtenidos en concursos no docentes previos y con miras a dar cumplimiento a lo dispuesto por el Reglamento General de Concursos para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, aprobado por Ordenanza del Consejo Superior N° N°4236 (se adjunta como Anexo II del presente) y el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, aprobado por Decreto 366/2006 (se adjunta como Anexo III del presente).

Se deja aclarado que el contenido del presente no configura un documento de carácter obligatorio, teniendo cada Secretaría autonomía para dar forma a sus concursos, siempre que lo mismos respeten la normativa vigente.



JURADOS

- Previo a la publicación del llamado a concurso, se deben haber designado los Jurados y haber quedado firmes dichas designaciones, cumpliendo con lo previsto en los Artículos 15 a 23 del RGC.
- Una vez designados los Jurados de cada Concurso conforme el mecanismo previsto en el RGC, se hará pública la nómina de aspirantes en toda la institución universitaria a través de las carteleras, y especialmente en la dependencia a la que corresponda el puesto a concursar, durante **cinco (5) días hábiles**. Vencido ese plazo, y durante otros **cinco (5) días hábiles**, se podrá recusar a los integrantes del Jurado y éstos excusarse. (Conf. Artículo 18 del RGC)

** Sólo se admitirán recusaciones o excusaciones con expresión de alguna de las causas enumeradas en el Artículo 19.*

- Dentro del segundo plazo fijado en el **artículo 18**, los aspirantes y los miembros de la comunidad universitaria tendrán derecho a objetar ante el rector a los postulantes inscriptos debido a su carencia de integridad moral, rectitud cívica, ética universitaria o profesional, o por haber tenido participación directa en actos o gestiones que afecten el respeto a las instituciones de la República y a los principios democráticos consagrados por la Constitución. Estas carencias no podrán ser reemplazadas por mérito inherentes a las funciones. Serán también causas de objeción, aquellas que se encuentren comprendidas en las causales de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos. (Conf. Artículo 20 del RGC).
- De acuerdo con el Artículo 22 del RGC, dentro de los **dos (2) días hábiles** de presentada una observación, recusación o impugnación el Rector correrá traslado al involucrado, quien tendrá un plazo de **cinco (5) días hábiles** para formular el pertinente descargo, y ofrecer la prueba de que intente valerse, lo que deberá hacerse por escrito.
- Efectuado su respectivo descargo o vencido el plazo para hacerlo, y producida la prueba que hubiere resultado admitida, el Rector tendrá un plazo de **cinco (5) días hábiles** para dictar la Resolución pertinente, la que será notificada a las partes dentro de los **dos (2) días hábiles** posteriores. Esta resolución será irrecurrible. (conf. Artículo 23 del RGC).



LLAMADOS / INSCRIPCIÓN

- 1) Se debe fijar lugar (la dependencia del solicitante), fecha y hora para la apertura de la inscripción.
- 2) El llamado se debe publicar en todas las dependencias de la Universidad con una antelación mínima de **quince (15) días hábiles** a la fecha de apertura de la inscripción fijada conforme el numeral 1);
 - a. Concursos abiertos: se deberá contar con la máxima difusión posible mediante la utilización de medios masivos de comunicación apropiados al lugar de asiento de la Universidad, lo que incluirá al menos un diario local;
 - b. Concursos cerrados: deberán utilizarse avisos, murales, carteles y los transparentes habilitados a tal efecto, así como redes sociales, página web y la lista de distribución del correo electrónico de la UNICEN.

** Artículo 13 del RGC: ATUNCPBA o cualquier interesado con interés legítimo, podrá formular observaciones e impugnar el llamado a concurso dentro del plazo fijado para la publicación, cuando éste no se ajuste a las normas de la presente ordenanza y a las del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector, debiendo observar a tal fin las normativas que rigen el procedimiento administrativo y que resultaren aplicables conforme a la naturaleza en cuestión.*

- 3) La inscripción para el concurso se recibirá durante **5 (cinco) días hábiles** [desde la fecha fijada conforme el numeral 1)].
- 4) Finalizada la inscripción, se hará pública la nómina de aspirantes en toda la institución universitaria a través de las carteleras, y especialmente en la dependencia a la que corresponda el puesto a concursar, durante **cinco (5) días hábiles**. Vencido ese plazo, y durante otros **cinco (5) días hábiles**, se podrá recusar a los integrantes del Jurado y éstos excusarse.
- 5) Se debe fijar lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la prueba de oposición, la que deberá tomarse al menos **seis (6) días** después del cierre de la inscripción.



ACTOS POSTERIORES A LA SUSTANCIACIÓN DE LOS CONCURSOS

- El jurado deberá dejar constancia de lo actuado en un acta que incluirá la consideración de las observaciones o impugnaciones a los antecedentes efectuadas por los otros aspirantes, según el Artículo 20 del RGC, así como el dictamen debidamente fundado, indicando el orden de mérito de quienes se encontraren en condiciones de ocupar el puesto concursado, y el listado de los participantes que no reunieren las condiciones mínimas para ello, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26 del RGC. Se considerará en esta situación el aspirante que no reúna el 50 % del total de la Evaluación. El orden de mérito no podrá consignar empates en una misma posición y grado. (Conf. Artículo 27 del RGC)
- Recibido el dictamen del jurado, el Rector deberá dentro de los **diez (10) días**: a) Aprobar el dictamen; b) Pedir ampliación de los fundamentos del dictamen; c) Anular el concurso por defecto de forma o de procedimiento, o por manifiesta arbitrariedad. En el mismo acto, se considerarán las observaciones a las que se refiere el artículo anterior. (Conf. Artículo 31 del RGC).
- Una vez aprobado el dictamen por resolución, el Rector dispondrá la notificación fehaciente del orden de mérito y el puntaje obtenido por cada participante, dentro de un plazo de **cinco (5) días hábiles**. En ese período los participantes podrán solicitar copia de todo lo actuado. (Conf. Artículo 32 del RGC).
- Dentro de los **cinco (5) días hábiles** de su notificación, el orden de mérito resultante podrá ser impugnado ante el jurado, el cual deberá expedirse dentro del plazo improrrogable de **diez (10) días hábiles**, debiendo notificarse al postulante dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes. (Conf. Artículo 33 del RGC).
- Contra el pronunciamiento del jurado se podrá recurrir ante el Rector, dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes al de la fecha de la respectiva notificación. Dicha autoridad podrá anular el orden de mérito si lo considera viciado de ilegitimidad o arbitrariedad, dentro del plazo improrrogable de **cinco (5) días hábiles** de deducido el recurso. Esta resolución solo podrá ser recurrida ante el Honorable Consejo Superior, en un plazo de **30 días**. (Conf. Artículo 34 del RGC).



- Una vez cumplidos los pasos establecidos en los artículos anteriores y dentro de los **quince (15) días hábiles** de la última actuación, la autoridad que corresponda procederá a la designación de los aspirantes que hubieren ganado el concurso. (Conf. Artículo 35 del RGC).
- El postulante designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los **quince (15) días hábiles** de la notificación del respectivo acto resolutivo, salvo causas justificadas que evaluará la autoridad que lo designó. En este caso deberán tenerse en cuenta las razones expresadas, el plazo por el cual se postergará la toma de posesión y si ello no entorpece el trabajo para el que se lo hubiere convocado. Si se tratare de un concurso de ingreso a la Universidad, para tomar posesión del cargo deberá haber completado el examen de aptitud psicofísica, según lo indicado en el **Artículo 2 del RGC**. En aquellos casos en los que el postulante designado no tomara posesión del cargo dentro de los plazos establecidos, deberá dejarse constancia de tal circunstancia, prosiguiéndose con el que le sigue en el orden de mérito. (Conf. Artículo 36 del RGC).
- Vencido aquel término sin haberse efectivizado la toma de posesión o no habiéndose aceptado la causal de la demora, la designación quedará sin efecto, quedando inhabilitado el concursante para presentarse a un nuevo concurso en la UNCPBA por el plazo de **6 (seis) meses**. Será designado en este caso el concursante que siga en el orden de mérito. (Conf. Artículo 37 del RGC).
- El orden de mérito resultante tendrá una vigencia de **un (1) año** desde la resolución de designación. (Conf. Artículo 38 del RGC).



EXPEDIENTE DE LOS CONCURSOS: ACTOS Y DOCUMENTOS QUE LO INTEGRAN

Expediente alcance 0

Debe abrirse un expediente que servirá de antecedente de todos los concursos de la dependencia. Dicho expediente en su alcance 0 se formará con:

- (i) La Resolución de Rectorado que decide el llamado a concursos en la Secretaría (incluyendo los anexos – perfiles y paritarias-);
- (ii) Cualquier otro documento general (no específico de ningún concurso) que fuere emitido por la Secretaría en forma previa a la sustanciación de los concursos;
- (iii) Las Actas de los jurados que contienen el orden de mérito de cada uno de los concursos (ver modelo en Anexo I del presente);
- (iv) El expediente con todas las actas de los jurados deberá pasar, mediante el sistema de expedientes de la Universidad, al Sr. Rector para su resolución (art. 31 del RGC).

Alcances del expediente

Se debe abrir un alcance del expediente principal por cada concurso a desarrollarse en la Secretaría. Los alcances contendrán los siguientes actos y documentos:

- (i) Listado de inscriptos al concurso ;
- (ii) Renuncias y designaciones de jurados;
- (iii) Acta de jurados constituyéndose como tales, eligiendo presidente, confeccionando el examen de la prueba de oposición y certificando el desarrollo de la prueba (ver modelo en Anexo I del presente);
- (iv) Acta de jurados informando las notas de la prueba de oposición -solo para categorías 7 – concursos abiertos - (ver modelo en Anexo I del presente);
- (v) Acta de jurados informando el orden de mérito de los postulantes, considerando la nota obtenida en la prueba de oposición, la entrevista personal y los antecedentes (art. 27 del RGC *"El jurado deberá dejar constancia de lo actuado en un acta que incluirá la consideración de las observaciones o impugnaciones a los antecedentes efectuadas por los otros aspirantes, según el Artículo 20, así como el dictamen debidamente fundado, indicando el orden de mérito de quienes se encontraren en condiciones de ocupar el puesto concursado, y el listado de los participantes que no*



reunieren las condiciones mínimas para ello, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26. Se considerará en esta situación el aspirante que no reúna el 50 % del total de la Evaluación. El orden de mérito no podrá consignar empates en una misma posición y grado" (ver modelo en Anexo I del presente);



ANEXO I

MODELO DE ACTAS DE JURADOS

- 1) Acta de jurados constituyéndose como tales, eligiendo presidente, confeccionando y entregando exámenes y certificando el desarrollo del concurso.

ACTA DE JURADOS

Concurso de la Secretaría de *****de la
Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Cargo a cubrir: 1 (un) cargo: Auxiliar - Categoría * del CCT -
Agrupamiento ***** - Tramo ***** - Secretaría de

En la ciudad de *****, a los ** días del mes de ***** de
2016, siendo las **. ** horas, se reúne en ***** de la
ciudad de *****, a fin de llevar adelante la prueba de
oposición del Concurso señalado en el encabezado de la presente,
el Jurado designado al efecto por acta paritaria del **/**/****,
aprobada por Resolución de Rectorado N° ****/2016. En tal sentido,
el Jurado debe constituirse como tal, elegir su presidente y
confeccionar y entregar las pruebas de oposición (examen escrito)
a los postulantes debidamente inscriptos y presentes, quienes
dispondrán de un máximo de 3 (tres) horas para finalizar la
prueba, todo ello de acuerdo con lo prescripto por el Reglamento
General de Concursos para el Personal No Docente de la Universidad
Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, aprobado por
Ordenanza del Consejo Superior N° 4236.-----

De acuerdo con lo antedicho, no existiendo observaciones ni
recusación alguna respecto de los Jurados, el mismo se constituye
con los Sres. *****, ***** y *****. Los
miembros del Jurado por unanimidad eligen como presidente al Sr.
*****.-----



Siendo las **. ** horas y habiéndose presentado los postulantes al cargo concursado que figuran en la planilla adjunta a esta Acta, luego de haber el jurado confeccionado los exámenes, se entregan los mismos.-----

Siendo las **. ** hs. finaliza la prueba de oposición, habiéndose recibido los exámenes de la totalidad de los postulantes inscriptos y presentes en la prueba. Los exámenes son depositados en una caja con la etiqueta del Concurso, la cual queda bajo custodia de los Sres. Jurados.-----

Siendo las **: ** hs. se cierra la presente Acta con la firma en conformidad de los Sres. Jurados del Concurso y la del Veedor designado por A.T.U.N.C.P.B.A.-----

- 2) Acta de jurados constituyéndose como tales, eligiendo presidente, confeccionando y entregando exámenes y certificando el desarrollo del concurso. Caso de reemplazo de jurado por renuncia.

ACTA DE JURADOS

Concurso de la Secretaría de ***** de la
Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Cargo a cubrir: 1 (un) cargo: Auxiliar - Categoría * del CCT -
Agrupamiento ***** - Tramo ***** - Secretaría de

En la ciudad de *****, a los ** días del mes de ***** de 2016, siendo las **. ** horas, se reúne en ***** de la ciudad de *****, a fin de llevar adelante la prueba de oposición del Concurso señalado en el encabezado de la presente, el Jurado designado al efecto por acta paritaria del **/**/****, aprobada por Resolución de Rectorado N° ****/2016. En tal sentido, el Jurado debe constituirse como tal, elegir su presidente y confeccionar y entregar las pruebas de oposición (examen escrito) a los postulantes debidamente inscriptos y presentes, quienes dispondrán de un máximo de 3 (tres) horas para finalizar la prueba, todo ello de acuerdo con lo prescripto por el Reglamento



General de Concursos para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, aprobado por Ordenanza del Consejo Superior N° 4236.-----

De acuerdo con lo antedicho, habiendo renunciado formalmente a sus designaciones como Jurados Titulares los Sres. ***** y ***** y a su designación como Jurado Suplente el Sr. ***** el Jurado se constituye con los Sres. ***** y ***** Los miembros del Jurado por unanimidad eligen como presidente al Sr. ***** Se adjuntan a la presente las renunciaciones de los jurados antes mencionadas.-----

Siendo las **. ** horas y habiéndose presentado los postulantes al cargo concursado que figuran en la planilla adjunta a esta Acta, luego de haber el jurado confeccionado los exámenes, se entregan los mismos.-----

Siendo las **. ** hs. finaliza la prueba de oposición, habiéndose recibido los exámenes de la totalidad de los postulantes inscriptos y presentes en la prueba. Los exámenes son depositados en una caja con la etiqueta del Concurso, la cual queda bajo custodia de los Sres. Jurados.-----

Siendo las **: ** hs. se cierra la presente Acta con la firma en conformidad de los Sres. Jurados del Concurso y la del Veedor designado por A.T.U.N.C.P.B.A.-----

3) Acta de jurados informando notas de exámenes (categorías 7 – concursos abiertos)

ACTA DE JURADOS

Concurso de la Secretaría de ***** de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Cargo a cubrir: 1 (un) cargo: Auxiliar – Categoría * del CCT – Agrupamiento ***** – Tramo ***** – Secretaría de *****

En la ciudad de *****, a los ** días del mes de ***** de 2016, siendo las **. ** horas, se reúne en ***** de la ciudad de *****, a fin de llevar adelante la prueba de oposición del Concurso señalado en el encabezado de la presente,



el Jurado designado al efecto por acta paritaria del **/**/****, aprobada por Resolución de Rectorado N° ****/2016. Encontrándose presente la totalidad de los jurados constituidos conforme Acta de Jurados del día **/**/2016, los mismos manifiestan que se han corregido la totalidad de los exámenes efectuados por los postulantes inscriptos y presentes en la fecha fijada para la prueba de oposición. En tal sentido, se adjunta COMO Anexo I de la presente Acta el listado con las notas correspondientes para su publicación.-----

Siendo las **:** hs. se cierra la presente Acta con la firma en conformidad de los Sres. Jurados del Concurso y la del Veedor designado por A.T.U.N.C.P.B.A.-----

4) Acta de jurados dictaminando la orden de mérito conforme artículo 27 del RGC

ACTA DE JURADOS

Concurso de la Secretaría de *****de la
Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Cargo a cubrir: 1 (un) cargo: Auxiliar - Categoría * del CCT -
Agrupamiento ***** - Tramo ***** - Secretaría de

En la ciudad de *****, a los ** días del mes de ***** de 2016, siendo las **:** horas, se reúne en ***** de la ciudad de *****, a fin de llevar adelante la prueba de oposición del Concurso señalado en el encabezado de la presente, el Jurado designado al efecto por acta paritaria del **/**/****, aprobada por Resolución de Rectorado N° ****/2016. Encontrándose presente la totalidad de los jurados constituidos conforme Acta de Jurados del día **/**/2016, los mismos DICTAMINAN, conforme lo prescripto por el Artículo 27 del Reglamento General de Concursos para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, aprobado por Ordenanza del Consejo Superior N° N°4236, que el listado adjunto a la presente constituye la orden de mérito del concurso para el que han sido designados, en base a los puntajes por antecedentes, oposición y entrevistas que en el mismo se detallan.-----



Siendo las **:** hs. se cierra la presente Acta con la firma en conformidad de los Sres. Jurados del Concurso y la del Veedor designado por A.T.U.N.C.P.B.A.-----

FECHA:			/			/	
--------	--	--	---	--	--	---	--

INSCRIPTO N°					
--------------	--	--	--	--	--

[illegible][illegible][illegible][illegible]

Documento:	Tipo (resaltar con círculo)	DNI	LE	LC	Nº						
-------------------	-----------------------------	-----	----	----	----	--	--	--	--	--	--

Fecha de Nacimiento:			/			/		
----------------------	--	--	---	--	--	---	--	--

Edad:		
-------	--	--

[illegible][illegible]

Nº					
----	--	--	--	--	--

Piso:		
-------	--	--

Departamento:			
---------------	--	--	--

[illegible][illegible]

Teléfonos:	Particular										Laboral:									
	e-mail										Celular:									

EDUCACIÓN (resaltar con círculo SI o NO para indicar si el ciclo se hizo COMPLETO o NO COMPLETO, respectivamente)				
Nivel: Título Obtenido	Completo:		Año de Egreso (o último año)	Nombre de la Institución
Secundario: *	SI	NO		
Terciario: (indicar si es de 3 años o más)	SI	NO		
	SI	NO		
Universitario:	SI	NO		
	SI	NO		
Postgrado:	SI	NO		

PRINCIPALES CURSOS O ACTIVIDADES TOMADOS, AFINES AL CARGO PARA EL QUE SE POSTULA

Nombre del Curso:	Año	Duración (Hs.)	Nombre de la Institución donde lo tomó

CONOCIMIENTOS INFORMATICOS (en cada caso resaltar con un círculo el nivel: Regular, Bien ó Muy Bien)

	R	B	MB
	R	B	MB
	R	B	MB
	R	B	MB
	R	B	MB

EXPERIENCIA LABORAL Consignar los 3 trabajos más importantes relacionados con el puesto al que se postula
Comenzar por el más reciente y continuar sucesivamente hacia el más antiguo
Resaltar con un círculo en AP si es de Administración Pública o en IP si es Institución Privada

Organismo / Institución	Función o Puesto y Nivel o Categoría	Desde	Hasta	AP	IP
1.					
				AP	IP
2.					
				AP	IP
3.					
				AP	IP

Declaro conocer: a) el perfil del Cargo al que me postulo; b) La Resolución de Rectorado n° ****/16 convocatoria a dicho cargo; c) el Decreto 366/06 y el Reglamento de Concursos para el personal No Docente aprobados por Ordenanza del Consejo Superior n° 4236/15 de la UNCPBA. Afirmo que los datos consignados en el presente Formulario de Inscripción, así como en mi Currículum Vitae, son **correctos y completos**, y que he confeccionado los mismos sin omitir ni falsear dato alguno que deban contener, siendo fiel expresión de la verdad.

FIRMA COMPLETA Y ACLARACIÓN

Reglamento General de Concurso Nodocentes



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

TANDIL, 17/04/2015

ORDENANZA: **Nº4236**

VISTO:

La Reunión Extraordinaria del Honorable Consejo Superior celebrada el 16/04/2015; y

CONSIDERANDO:

Que durante la misma, se llevó a tratamiento el **Expediente 1-52180/2014- Cuerpo 1**, mediante el cual se eleva al Consejo Superior el nuevo *Reglamento General de Concursos para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires*, para su aprobación, obrante de fs. 20 a 33.-

Que a tal efecto mediante OCS Nº 4235/15 se conformó una Comisión Ad-Hoc para colaborar con el tratamiento y análisis del Reglamento integrada por el **Sr. Vicerrector Ing. Agr. Omar Losardo como Coordinador, Lic. Alicia Spinello**, Decana de la Facultad de Ciencias Humanas, **Cr. PEDRO MÁLAGA** Representante del Claustro No Docente, **Tec. Mónica Ugarte** Representante del Claustro No Docente, **Lic. Cristina Pérez** Representante del Claustro No Docente, **Sra. Alejandra Navarro** Representante del Claustro No Docente **Lic. Lidia Larrieste** Representante del Claustro Graduados, **Lic. Miriam Casco** Representante del Claustro Docente y el **Sr. Juan Canneva** Representante del Claustro Alumnos.

Que por Dictamen Nº 13608 la Dirección General de Asuntos Jurídicos no encuentra objeciones jurídicas por formular por encontrarse de conformidad con el derecho y legislación vigente.-



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Nº4236

Que los Señores Miembros de la Junta Ejecutiva en Reunión del día de la fecha, aprobaron el dictado de la Ordenanza pertinente aprobando el nuevo texto ordenado.-

Por ello, en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 24º del Estatuto de la Universidad, aprobado por Resolución Ministerial Nº 2672/84 y modificado por la Honorable Asamblea Universitaria;

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

O R D E N A

ARTICULO 1º: Aprobar el nuevo *Reglamento General de Concursos para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires*, cuyo texto ordenado corre adunado a la presente.-

ARTICULO 2º: Regístrese, comuníquese, notifíquese y archívese.-



N°4236

**REGLAMENTO GENERAL DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

TITULO 1: DEL INGRESO

Artículo 1: El ingreso a desempeñar tareas inherentes al personal No Docente de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, se hará por concurso de antecedentes y oposición, y de acuerdo a las normas de esta ordenanza.

Artículo 2: Para ingresar como No Docente de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, se requieren las condiciones de conducta e idoneidad para el cargo de que se trate, lo que se acreditará a través de los mecanismos que se establezcan, cumplir satisfactoriamente 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) Estar 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.
- e) Haber incurrido 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, aún cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Artículo 3: El personal ingresará en la categoría inferior del agrupamiento correspondiente, salvo que deban cubrirse posiciones escalafonarias superiores a dicha categoría y que una vez agotados los sistemas de selección pertinentes, se arribe a la conclusión de que no existen candidatos en la planta permanente que reúnan las condiciones requeridas. En tal caso, se efectuará un llamado a concurso abierto.

Artículo 4: El personal que ingrese según lo establecido en la presente norma se incorporará a la planta permanente luego de haber cumplido doce (12) meses de servicios efectivos, siempre que haya logrado una evaluación satisfactoria, de acuerdo a los requerimientos establecidos en el **Artículo 134** correspondiente al Convenio Colectivo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales. **Título 9 “Evaluación de Desempeño”**



N°4236

TITULO 2: DE LAS PROMOCIONES

Artículo 5: La cobertura de vacantes de las categorías del tramo inicial de todos los agrupamientos, se efectuará entre el personal permanente que reúna las condiciones particulares para el cargo, tomando en cuenta el orden de mérito establecido por la Junta Superior de Calificación, conformada de acuerdo a los **Artículos 136 y 137** correspondiente al Convenio Colectivo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales.

Título 9 “Evaluación de Desempeño”

Artículo 6: Para la promoción de los restantes cargos que integran la planta de la Universidad, se procederá a llamar a concurso de antecedentes y oposición, debiendo además considerarse cuando corresponda el orden de mérito obtenido por calificación.

TITULO 3: DE LOS CONCURSOS

Artículo 7: Los llamados a concursos serán dispuestos por la Resolución de Rectorado, a propuesta de la Autoridad de la Dependencia donde se genere la necesidad del respectivo concurso, en función de las disponibilidades presupuestarias estableciendo en la misma los puntos fijados por el Artículo 12.

Artículo 8: Clases de Concurso: los concursos podrán ser cerrados o abiertos. Los concursos cerrados serán a su vez internos o generales, según participen el personal de plante permanente de la dependencia solamente o el de toda la Universidad Nacional del Centro, cualquiera fuera la dependencia. Será concurso abierto aquel en el que puede participar cualquier persona que reúna los requisitos para el puesto de trabajo a cubrir.

Artículo 9: Sólo se proseguirán las actuaciones para el concurso abierto si se agotaran las instancias del concurso cerrado (interno y general) y no pudiera ser cubierto por agentes de planta permanente de la Universidad.

Artículo 10: En los concursos cerrados tendrán derecho a inscribirse exclusivamente los agentes que revistan en planta permanente en las categorías inferiores o iguales del concurso y aquellos agentes que hayan ingresado al sistema cumpliendo lo estipulado por el **Artículo 11**. Los agentes deberán tener como mínimo **un (1) año de antigüedad** en Planta Permanente para poder concursar.



N°4236

Artículo 11: El llamado a concurso se publicará en todas las dependencias de la Universidad con una antelación mínima de **quince (15) días hábiles** a la fecha de apertura de la inscripción; en el caso de que sea abierto se deberá contar con la máxima difusión posible mediante la utilización de medios masivos de comunicación apropiados al lugar de asiento de la Universidad, lo que incluirá al menos un diario local. Tratándose de concursos cerrados, deberá utilizarse avisos, murales, carteles y los transparentes habilitados a tal efecto, así como redes sociales, página web y la lista de distribución del correo electrónico de la UNICEN. La inscripción se recibirá durante **cinco (5) días hábiles**, en la Dependencia solicitante.

Artículo 12: En los llamados a concurso deberá especificarse como mínimo lo siguiente:

- a) Clase de concurso, dependencia, jerarquía del cargo, cantidad de cargos a cubrir y horario previsto.
- b) Requisitos, condiciones generales y particulares (perfil, funciones, jurados y modalidad de la prueba de oposición) exigibles para cubrir el cargo con indicación del lugar donde se podrá obtener mayor información.
- c) Lugar, fecha de apertura y cierre de inscripción y entrega de los antecedentes.
- d) Temario general.
- e) Lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la prueba de oposición, la que deberá tomarse al menos **seis (6) días** después del cierre de la inscripción.
- f) Composición del Jurado y plazo dentro del cual deberá expedirse el mismo.
- g) Porcentaje del puntaje asignable a los antecedentes y oposición.
- h) Nombre del veedor designado por ATUNCPBA.

Artículo 13: La Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional del Centro (ATUNCPBA) o cualquier interesado con interés legítimo, podrá formular observaciones e impugnar el llamado a concurso, dentro del plazo fijado para la publicación (**Artículo 11**) cuando éste no se ajuste a las normas de la presente ordenanza y a las del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector, debiendo observar a tal fin las normativas que rigen el procedimiento administrativo y que resultaren aplicables conforme a la naturaleza en cuestión.

Artículo 14: Veeduría. La Asociación Gremial deberá ser convocada a participar en carácter de veedora, designando a un representante para dicha función. Tendrá derecho a participar de todos los actos concursales en cuestiones atinentes a la regularidad del procedimiento, haciendo las observaciones que considere pertinentes. Siendo esta participación voluntaria, su falta no inhabilitará la prosecución.



TITULO 4: DE LOS JURADOS

Artículo 15: El desarrollo y evaluación de los concursos estarán a cargo del Jurado, constituido **por tres (3) o cinco (5) miembros (igual número de titulares y suplentes)** que serán designados en paritarias particulares.

El Jurado estará integrado por personal no docente de carrera de nivel igual o superior al concursado, al menos uno de los cuales deberá desempeñar sus tareas en el área motivo del concurso. Cuando se estime necesario, podrá integrar el Jurado un No Docente especialista de otra Universidad Nacional.

Artículo 16: El jurado tendrá, como mínimo, las siguientes funciones:

- a) Designar a su presidente.
- b) Elaborar los temarios para los concursos, los que deberán guardar relación con los conocimientos y competencias necesarios para el cargo.
- c) Evaluar los antecedentes.
- d) Sostener entrevistas personales con los postulantes.
- e) Llevar a cabo las pruebas de evaluación y calificarlas.
- f) Elaborar el orden de mérito, conforme a los puntajes obtenidos por los concursantes (antecedentes y oposición).
- g) Elevar al Rector el acta del concurso con el orden de mérito y la documentación pertinente.
- h) Entender en los recursos de reconsideración que se interpongan.

Artículo 17: Para ser designado miembro del Jurado se deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Revistar como personal permanente de la UNICEN.
- b) Revistar en una categoría superior o igual a la del cargo a cubrir.

Artículo 18: Finalizada la inscripción, se hará pública la nómina de aspirantes en toda la institución universitaria a través de las carteleras, y especialmente en la dependencia a la que corresponda el puesto a concursar, durante **cinco (5) días hábiles**. Vencido ese plazo, y durante otros **cinco (5) días hábiles**, se podrá recusar a los integrantes del Jurado y éstos excusarse.



N°4236

Artículo 19: Sólo se admitirán recusaciones o excusaciones con expresión de alguna de las causas enumeradas a continuación:

- a) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge entre un Jurado y algún aspirante.
- b) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes.
- c) Tener el Jurado causa judicial pendiente con el aspirante previo a la publicación del llamado a concurso.
- d) Ser el Jurado o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.
- e) Ser o haber sido el jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querellado por éste ante los Tribunales de Justicia o autoridades universitarias, con anterioridad a su designación como Jurado.
- f) Haber emitido el Jurado opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuizgamiento acerca del resultado del concurso que se tramita.
- g) Tener el Jurado amistad o enemistad con alguno de los aspirantes que se manifieste por hechos conocidos en el momento de su designación.
- h) Trasgresión por parte del Jurado a la ética universitaria o profesional.

Se aplicará subsidiariamente lo dispuesto respecto de recusaciones y excusaciones en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Artículo 20: Dentro del segundo plazo fijado en el **artículo 18**, los aspirantes y los miembros de la comunidad universitaria tendrán derecho a objetar ante el rector a los postulantes inscriptos debido a su carencia de integridad moral, rectitud cívica, ética universitaria o profesional, o por haber tenido participación directa en actos o gestiones que afecten el respeto



N°4236

a instituciones de la República y a los principios democráticos consagrados por la Constitución. Estas carencias no podrán ser reemplazadas por mérito inherentes a las funciones. Serán también causas de objeción, aquellas que se encuentren comprendidas en las causales de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos.

Artículo 21: Cualquier objeción formulada a los postulantes o al jurado deberá estar explícitamente fundada y acompañada de las pruebas que pretendiera hacerse valer, y especialmente en el caso del artículo anterior con el fin de eliminar toda discriminación ideológica o política, de creencia, social y/o cultural.

Artículo 22: Dentro de los **dos (2) días hábiles** de presentada una observación, recusación o impugnación el Rector correrá traslado al involucrado, quien tendrá un plazo de **cinco (5) días hábiles** para formular el pertinente descargo, y ofrecer la prueba de que intente valerse, lo que deberá hacerse por escrito.

Artículo 23: Efectuado su respectivo descargo o vencido el plazo para hacerlo, y producida la prueba que hubiere resultado admitida, el Rector tendrá un plazo de **cinco (5) días hábiles** para dictar la Resolución pertinente, la que será notificada a las partes dentro de los **dos (2) días hábiles** posteriores. Esta resolución será irrecurrible.

TITULO 5 : DE LA EVALUACIÓN

Artículo 24: Fundamentos. Los sistemas de evaluación se ajustarán a los siguientes principios:

- a) Objetividad, confiabilidad y transparencia.
- b) Validez de los procedimientos e instrumentos a utilizar.
- c) Distribución de las calificaciones en diferentes ítems que permita distinguir adecuadamente los desempeños mínimos, medios y máximos.

Artículo 25: Del puntaje máximo posible, los Antecedentes solo podrán importar el **40 %** del total de la evaluación, quedando el **60 %** restante para la Prueba de Oposición y Entrevista.

La valoración de la Prueba de Oposición y los Antecedentes se efectuará sobre la base de una escala de **cero (0) a cien (100) puntos**, según el siguiente detalle:



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

N°4236

Valoración	Puntaje Máximo en el Concurso
<i>Prueba de Oposición (Teórico-práctico)</i>	40,00
<i>Entrevista Personal</i>	20,00
<i>Antecedentes</i>	40,00
<i>Total</i>	100,00

Artículo 26: El concurso se evaluará de la siguiente manera:

Ponderación: Prueba de Oposición (Teórico-Práctico) **40 %**, Entrevista **20%** y Antecedentes **40 %**.

Antecedentes: A la evaluación de los Antecedentes le corresponde la siguiente tabla de puntos máximos:

<i>Antigüedad</i>	8,00
<i>Experiencia</i>	9,00
<i>Título</i>	10,00
<i>Calificaciones</i>	4,00
<i>Capacitación</i>	6,00
<i>Otros</i>	3,00
<i>Totales</i>	40,00

Antigüedad:

En la Universidad: **1 punto** por año o fracción mayor de 6 meses.

En la Administración Pública: **0,5 puntos** por año o fracción mayor de **6 meses**

Experiencia: Se refiere al desempeño de funciones iguales o de similares características al cargo motivo de concurso. Se calculará de acuerdo a la siguiente escala:

<i>Cantidad de años</i>	<i>Universidad</i>	<i>Administración Pública/ Actividad Privada</i>
1 a 5 años	Hasta 5 puntos	Hasta 3 puntos
Más de 5 años	Hasta 9 puntos	Hasta 6 puntos



N°4236

Título: Hasta un máximo de **10 puntos** en el concurso. Sólo **se considerará un (1) título** que certifique el máximo nivel finalizado y que esté reconocido por la Universidad y/u organismos oficiales. Se computará el título de máximo nivel, asignando el puntaje hasta el máximo indicado en la tabla correspondiente, teniendo en cuenta la pertinencia del título para el cargo a cubrir:

<i>Título</i>	<i>Puntaje sin pertinencia</i>	<i>Puntaje con pertinencia</i>
Posgrado Universitario	8 puntos	10 puntos
Grado Universitario(*)	7 puntos	9 puntos
TGU(*)	-----	8 puntos
Pregrado	6 puntos	8 puntos
Terciario no universitario	5 puntos	7 puntos
Secundario	4 puntos	4 puntos

(*) En el caso de la licenciatura en gestión y la TGU se considerarán siempre pertinentes.

Teniendo en cuenta la pertinencia directa del título para el cargo a cubrir se sumarán al total del puntaje obtenido por el postulante **2 (dos) puntos por título** (cuadro anterior).

Calificaciones: Hasta un máximo de **4 puntos** en el concurso. Hasta tanto se implemente el régimen de calificaciones, se otorgará a todos los postulantes que revistan como personal de planta permanente de la UNCPBA la calificación máxima. En caso de la medida disciplinaria de apercibimiento, se descontarán **0,25 puntos por cada sanción aplicada en los últimos 3 (tres) años**. En caso de la medida disciplinaria de suspensión, se descontarán **0,25 puntos por cada día de suspensión aplicado en los últimos 3 (tres) años**.

Capacitación: Se evaluará de acuerdo a la siguiente ponderación, estipulando el puntaje máximo hasta un máximo de 6 puntos en el concurso. Las instancias de capacitación deberán ser reconocidas por la Universidad y/u organismos oficiales y/o aprobados en paritarias, y estar debidamente certificadas. Sólo se considerarán las instancias de capacitación finalizadas y que acrediten conocimientos, habilidades o aptitudes del postulante, relacionadas al cargo a cubrir, conocimientos de idiomas y conocimientos informáticos, y demás competencias necesarias para las particulares del mismo.



N°4236

<i>Cursos</i>	<i>Puntajes</i>
Generales	Hasta 3 puntos
Específicos	4 a 6 puntos

Otros Antecedentes: Hasta un **máximo de 3 puntos**. El postulante deberá presentar la certificación correspondiente. Será estimado lo que refiera a la participación en órganos de gobierno y/o gestión de universidades nacionales (Secretario, Paritario, Consejero, etc.). También otras actividades que estén relacionadas con el perfil del cargo a cubrir: participación como jurado o veedor gremial en concursos no docentes; organización, dictado, coordinación de congresos, proyectos, trabajos especiales, así como publicaciones, becas, pasantías, etcétera

Prueba de Oposición y Entrevista Personal:

La Prueba de Oposición consistirá en un examen teórico-práctico. Los contenidos del examen teórico práctico y de la entrevista personal serán fijados por el jurado **una (1) hora antes del comienzo de la prueba o entrevista** y sólo podrán realizarse sobre la base del temario, bibliografía y características del cargo a cubrir difundidas en el llamado a concurso. Los temas específicos tendrán el carácter de estricta reserva y toda infidencia al respecto dará lugar a la instrucción de sumario administrativo tendiente a establecer las consiguientes responsabilidades.

La prueba teórico-práctica tendrá una duración total de **tres (3) horas** como máximo. Los exámenes teóricos serán escritos en todos los casos, y los prácticos solo cuando fuere necesario realizarlos de tal manera.

En caso de utilizarse medios electrónicos para la prueba teórico-práctica, deberán imprimirse los resultados y los candidatos deberán firmar los mismos.

Accederán a las entrevistas personales los postulantes que superen el **50%** del puntaje máximo correspondiente a la prueba de oposición, se valorará en tal caso, la experiencia laboral, expectativas laborales y capacidades laborales del aspirante para las funciones del cargo a cubrir.



N°4236

Valoración	Puntaje Máximo en el Concurso
Prueba de Oposición (Teórico-práctico)	40,00
Entrevista Personal	20,00
Total	60,00

Artículo 27: El jurado deberá dejar constancia de lo actuado en un acta que incluirá la consideración de las observaciones o impugnaciones a los antecedentes efectuadas por los otros aspirantes, según el **Artículo 20**, así como el dictamen debidamente fundado, indicando el orden de mérito de quienes se encontraren en condiciones de ocupar el puesto concursado, y el listado de los participantes que no reunieren las condiciones mínimas para ello, de acuerdo a lo establecido en el **Artículo 26**. Se considerará en esta situación el aspirante que **no reúna el 50 % del total de la Evaluación**. El orden de mérito no podrá consignar empates en una misma posición y grado.

En todos los casos, a igualdad de mérito, se dará prioridad de acuerdo al siguiente orden:

- a) Mayor puntaje en la prueba de oposición y entrevista.
- b) Mayor puntaje en antecedentes relacionados con la función del cargo a cubrir.

Todas las decisiones del jurado, incluido el orden de mérito, se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes, pudiendo consignarse sucintamente las disidencias.

Artículo 28: En los concursos cerrados, en los que ninguno de los postulantes reuniese los requisitos mínimos establecidos, no aprobare el concurso o no se hubiesen presentado postulantes al mismo, el jurado aconsejará al Rector que declare desierto el mismo, dando lugar a un nuevo llamado a concurso de carácter abierto.

Artículo 29: La entrevista personal con el Jurado, en todos los casos, será obligatoria y pública, no pudiendo asistir a ella otros postulantes al mismo concurso.



Nº4236

Artículo 30: Si el día fijado para la entrevista y/o la prueba de oposición no se hiciera presente un miembro del Jurado en el horario previsto, al quedar un número par de miembros del Jurado, se postergará el concurso, hasta un plazo máximo de 15 días.

TITULO 6: DE LOS PLAZOS Y NOTIFICACIONES

Artículo 31: Recibido el dictamen del jurado, el Rector deberá dentro de los **diez (10) días**:

- a) Aprobar el dictamen.
- b) Pedir ampliación de los fundamentos del dictamen.
- c) Anular el concurso por defecto de forma o de procedimiento, o por manifiesta arbitrariedad.

En el mismo acto, se considerarán las observaciones a las que se refiere el artículo anterior.

Artículo 32: Una vez aprobado el dictamen por resolución, el Rector dispondrá la notificación fehaciente del orden de mérito y el puntaje obtenido por cada participante, dentro de un plazo de **cinco (5) días hábiles**. En ese período los participantes podrán solicitar copia de todo lo actuado.

Artículo 33: Dentro de los **cinco (5) días hábiles** de su notificación, el orden de mérito resultante podrá ser impugnado ante el jurado, el cual deberá expedirse dentro del plazo improrrogable de **diez (10) días hábiles**, debiendo notificarse al postulante dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes.

Artículo 34: Contra el pronunciamiento del jurado se podrá recurrir ante el Rector, dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes al de la fecha de la respectiva notificación. Dicha autoridad podrá anular el orden de mérito si lo considera viciado de ilegitimidad o arbitrariedad, dentro del plazo improrrogable de **cinco(5) días hábiles** de deducido el recurso. Esta resolución solo podrá ser recurrida ante el Honorable Consejo Superior, **en un plazo de 30 días**.

Artículo 35: Una vez cumplidos los pasos establecidos en los artículos anteriores y dentro de los **quince (15) días hábiles** de la última actuación, la autoridad que corresponda procederá a la designación de los aspirantes que hubieren ganado el concurso.



Nº4236

Artículo 36: El postulante designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los **quince (15) días hábiles** de la notificación del respectivo acto resolutivo, salvo causas justificadas que evaluará la autoridad que lo designó. En este caso deberán tenerse en cuenta las razones expresadas, el plazo por el cual se postergará la toma de posesión y si ello no entorpece el trabajo para el que se lo hubiere convocado. Si se tratare de un concurso de ingreso a la Universidad, para tomar posesión del cargo deberá haber completado el examen de aptitud psicofísica, según lo indicado en el **Artículo 2**. En aquellos casos en los que el postulante designado no tomara posesión del cargo dentro de los plazos establecidos, deberá dejarse constancia de tal circunstancia, prosiguiéndose con el que le sigue en el orden de mérito.

Artículo 37: Vencido aquel término sin haberse efectivizado la toma de posesión o no habiéndose aceptado la causal de la demora, la designación quedará sin efecto, quedando inhabilitado el concursante para presentarse a un nuevo concurso en la UNCPBA por el plazo de **6 (seis) meses**. Será designado en este caso el concursante que siga en el orden de mérito.

Artículo 38: El orden de mérito resultante tendrá una vigencia de **un (1) año** desde la resolución de designación.

TITULO 7: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 39: El Honorable Consejo Superior es el órgano de interpretación del Reglamento General de Concursos para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Régimen de Licencias Nodocente



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

TANDIL, **29/06/2018**

ORDENANZA: **Nº4778**

VISTO:

La Reunión del Consejo Superior celebrada el 28/06/2018; y

CONSIDERANDO:

Que durante el transcurso de la misma se llevó a tratamiento el **Alcance 1 del Expediente 1-27125/2006 - Cuerpo 1**, mediante el cual se eleva al Consejo Superior el nuevo **REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNCPBA** para su aprobación, obrante de fs. 1 a 7.-

Que a fs. 8 las Comisiones de Investigación y Posgrado, de Presupuesto y Hacienda, de Interpretación, Reglamento y Asuntos Legales y de Asuntos Académicos y Estudiantiles emiten el **DICTAMEN 1** "Visto, la propuesta de cambios en el Régimen de Licencia del Personal No Docente de la UNCPBA, se sugiere aceptar lo actuado por Paritaria". **DICTAMEN 2** "Visto, se solicita la posibilidad de sumar aportes a la propuesta presentada por Paritaria (acordándose con dicha propuesta) a través de la difusión y la consulta de todo el Claustro No Docente, considerando la potestad del Consejo Superior en lo relacionado a la posibilidad de modificar/dictar reglamentaciones de manera general".



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

Nº4778

Que los Señores Consejeros Superiores en reunión del día de la fecha aprobaron el dictado de la Ordenanza correspondiente, recomendando aprobar la propuesta en virtud de lo expuesto en el dictamen 1 de fs.8.-

Por ello, en uso de atribuciones conferidas por el Artículo 28º Inc. b) del Estatuto de la Universidad, aprobado por Resolución Ministerial Nº 2672/84 y modificado por la Honorable Asamblea Universitaria;

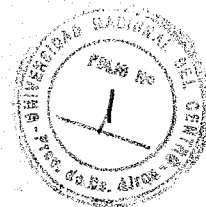
EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

O R D E N A

ARTICULO 1º: Aprobar el nuevo **REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**, el que como anexo integra la presente.

ARTICULO 2º: Derogar la Ordenanza del Consejo Superior Nº 3221/06.-

ARTICULO 3º: Regístrese, comuníquese, notifíquese y archívese.-



Régimen de Licencias, justificaciones y franquicias

Título 1: Licencias. Licencia anual ordinaria

Art. 1º: La licencia anual ordinaria será autorizada por Resolución de Rectorado.

Art. 2º: El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los plazos que se establecen:

de 20 días corridos, cuando la antigüedad no exceda los 5 años.

de 25 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no supere los 10 años.

de 30 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no supere los 15 años.

de 35 días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de 15 años y no exceda los 20 años.

de 40 días corridos, cuando la antigüedad sea de 20 años o más.

de 45 días corridos, cuando la antigüedad sea de 25 años o más.

En los **tres** últimos casos la licencia anual podrá ser fraccionada en dos períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos treinta días corridos, siempre que medie acuerdo de partes.

Art. 3º: La licencia comenzará el día lunes o el día siguiente hábil si aquél fuere feriado; en los casos de los trabajadores que prestan servicio en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador finalice su descanso semanal o en el subsiguiente hábil, si aquél fuera feriado.

Art. 4º: Para determinar la extensión de las vacaciones, la antigüedad en el empleo se computará como aquella que tenga el trabajador, debidamente acreditada, al 31 de diciembre del año al que correspondan.

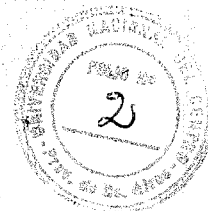
Art. 5º: El trabajador tendrá derecho y obligación al goce de la licencia cada año, habiendo prestado servicio como mínimo durante la mitad del total de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados trabajados, como tarea normal. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente para computársele el año completo, gozará de una licencia de un día por cada veinte de trabajo efectivamente realizado.

Art. 6º: No se computarán como trabajados a los efectos del artículo anterior los días de uso de licencias sin goce de haberes.

Art. 7º: La licencia anual ordinaria será otorgada entre el 15 de diciembre del año al que corresponde y el 28 de febrero del año siguiente, teniendo en cuenta el período de receso de actividades de la U.N.C.P.B.A. Se podrán disponer excepciones a esta regla, cuando razones suficientemente fundadas en necesidades del servicio así lo aconsejen.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
Provincia de Buenos Aires



Art. 8º: Se dará preferencia en la selección de la fecha de las vacaciones al trabajador que tenga hijos en edad escolar a su cargo. De estar empleados en la U.N.C.P.B.A, ambos cónyuges se les concederá la licencia anual ordinaria en forma simultánea, salvo pedido en contrario de los interesados. Se considerará especialmente el caso en que ambos cónyuges trabajen en distintos ámbitos del sistema universitario, y el caso del trabajador que tenga otro empleo, para facilitar las vacaciones simultáneas en uno y la unificación de los períodos en el otro.

Art. 9º: La fecha de iniciación de la licencia será comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días corridos.

Art. 10º: En ningún caso la licencia anual ordinaria podrá ser acumulada o compensada pecuniariamente, por lo que es responsabilidad de las partes que sea otorgada y gozada en el período al que corresponda.

Art. 11º. Postergación de la licencia: Cuando el trabajador no haya podido usufructuar la licencia anual ordinaria en el período en que se le hubiese otorgado por estar haciendo uso de otra licencia de las aquí reglamentadas, o bien por estar realizando estudios o investigación científica, actividades técnicas o culturales autorizadas por la U.N.C.P.B.A gozará la licencia anual ordinaria dentro de los seis meses de la fecha en que se reintegre al servicio.

Art. 12º. Interrupción de licencia: La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud que exijan una atención certificada de 5 días o más, por maternidad, fallecimiento de familiar, atención de hijo menor y por los lapsos correspondientes al presente régimen de licencias. En estos supuestos se reiniciará el cómputo de la licencia anual ordinaria una vez finalizadas las causales descriptas anteriormente. Estos casos no se considerarán como fraccionamiento de la licencia.

Art. 13º: En caso de cese de la relación de empleo sin que el trabajador haya gozado de la licencia anual ordinaria, se le liquidará el monto proporcional correspondiente a la compensación de la licencia no gozada debidamente acreditada. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derecho-habientes, los que percibirán el monto correspondiente.

Título 2: Licencias por enfermedad

Art 14º: La licencia por enfermedad de corto tratamiento será otorgada por el responsable directo del área donde preste servicios el trabajador.

Art 15º: Al trabajador que deba atenderse por afecciones o lesiones de corto tratamiento, que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se le concederán hasta cuarenta y cinco días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes.

Art. 16º: Si por enfermedad el agente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiere transcurrido menos de media jornada de labor, y permiso personal o excepcional, cuando hubiere trabajado más de media jornada.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
Provincia de Buenos Aires



Art. 17°: Atención de familiar enfermo: Los trabajadores incluidos en el presente régimen están obligados ante la Institución Universitaria a presentar una declaración jurada, consignando todos los datos de quienes integran su grupo familiar y de cómo ellos dependen de su atención y cuidado. El trabajador dispondrá de hasta treinta días corridos, en un solo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera la atención personal del trabajador, plazo que podrá extenderse hasta en cien días adicionales, extensión que será sin goce de haberes. Para la justificación de estos supuestos deberá presentar la certificación profesional con identidad del paciente y la referencia explícita a que requiere atención personalizada, todo lo que será certificado por el servicio médico de la U.N.C.P.B.A.

Art. 18°: Las licencias que se detallan a continuación serán autorizadas por Resolución de Rectorado.

Art. 19°: El trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria de hasta un año, con percepción del cien por ciento (100%) de sus haberes por afecciones o lesiones de largo tratamiento que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo. Vencido ese plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia y en forma excepcional, se ampliará este plazo por hasta dos nuevos períodos de seis meses con percepción del cien por ciento (100%) de haberes, hasta dos períodos de seis meses más con percepción del cincuenta por ciento (50%) de los haberes, y otros dos de igual duración sin goce de haberes. Para ello será necesaria la certificación de la autoridad sanitaria establecida para estos casos, que comprenda el estado de afección o lesión, la posibilidad de recuperación y el período estimado de inhabilitación para el trabajo.

Art. 20°: En caso que el estado de salud del agente lo constituya con derecho a una jubilación por incapacidad, se iniciarán los trámites de inmediato, y se le abonará el noventa y cinco (95%) del estimado de haber jubilatorio, hasta que se le otorgue. El importe se liquidará con carácter de anticipo. El cumplimiento de lo aquí dispuesto quedará supeditado a la existencia de un convenio con el ANSES que garantice la devolución.

Art. 21°: La enfermedad laboral o el accidente de trabajo quedarán cubierto según lo dispuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo, o normativa que la reemplace, considerándose que el trabajador está en uso de licencia por los períodos de cobertura. Cuando se tratase de casos de este tipo que no correspondan a la cobertura de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, recibirá igual trato que el caso de enfermedades inculpables o de largo tratamiento, con más la indemnización que le corresponda.

Art. 22°: Si como resultado de las afecciones mencionadas en los artículos precedentes se declarase la incapacidad parcial, se requerirá certificación profesional de autoridad pública que determine el tipo de funciones que puede desempeñar, como así también el horario a cumplir, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas diarias. Con esta certificación, la U.N.C.P.B.A. adecuará la labor a las recomendaciones efectuadas, debiendo abonar la retribución total por un lapso que no podrá extenderse por más de un año. Vencido ese lapso, se aplicarán las disposiciones relativas a la jubilación por invalidez.

Título 3: Licencias extraordinarias

Art. 23°: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales que serán otorgadas por el responsable directo del área donde preste servicios el trabajador:

- a) Por matrimonio, 10 días hábiles.
- b) Por matrimonio de un hijo, 2 días hábiles.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
Provincia de Buenos Aires



- c) Por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad, 10 días hábiles. Si el deceso que justificase esta licencia fuera del cónyuge y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por 15 días más.
- d) Por fallecimiento de pariente en segundo grado de consanguinidad, 5 días corridos.
- e) Por fallecimiento de pariente político en 1° y 2° grado, **2 días**, los que coincidirán con el del deceso y/o el del sepelio.
- f) Donación de sangre, 1 día, el de la extracción.
- g) Para rendir examen, esta licencia se concederá por un lapso de 28 días laborables para rendir exámenes de enseñanza terciaria, universitaria, o de postgrado. Para rendir examen por enseñanza secundaria, veinte días hábiles por año calendario con un máximo de 5 y 4 días por examen respectivamente.
- h) Por razones de interés institucional; esta licencia se concederá cuando el agente deba realizar actividades académicas correspondientes a sus funciones específicas fuera de su lugar de trabajo habitual, dentro o fuera del país, tales como estudios de postgrado, dictado de cursos por invitación en otras instituciones, intercambio científico en general, pasantías, así como también asistencia a Congresos, Simposios etc. La misma será otorgada por el Decano o Secretario contando con el aval de Rectorado.

Los períodos de licencia comprendidos en este inciso no podrán exceder de un año por cada decenio, prorrogable por un año más, en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el agente guarden relación con las funciones que le competen. Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de un año en la Administración Pública Nacional, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo y no podrá adicionarse a la licencia prevista por "razones particulares", debiendo mediar entre ambas una real prestación de servicios de seis meses. Esta Licencia será otorgada por el Decano o Secretario con el aval de Rectorado. En caso que la misma supere los sesenta días será autorizada por Resolución de Consejo Superior.

- i) Concursos No Docentes y Docentes Ordinarios: Tendrá derecho a ella, con remuneración, el no docente que deba participar en concursos como aspirante o jurado, en la institución. El término será de hasta siete días corridos por concurso para aspirante y dos días corridos por concurso para jurado siendo el límite máximo dieciséis días por año calendario.

-En caso de postergación del examen o concurso, se interrumpirá la licencia para adecuarla a la nueva fecha, previa presentación del respectivo comprobante.-

- j) Las licencias por actividades deportivas no rentadas serán reconocidas hasta quince días por año calendario. Se otorgará en los casos que el agente asista en Representación oficial, nacional, provincial, municipal, universitaria o gremial o **participe en un deporte federado**.

- k) **Por Mudanza: el trabajador tendrá derecho a uno día de licencia en caso de mudanza.**

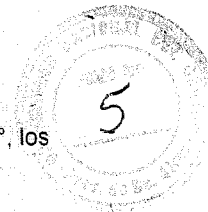
- l) **Por defensa de Tesis de Posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado), de la LGU y Trabajo Final de TGU: El trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles previos a la defensa de tesis o trabajo Final.**

Las licencias a que se refiere este artículo serán con goce de haberes, de acuerdo a la situación de revista y la remuneración que perciba el trabajador en forma habitual.

Art. 24°: En todos los casos mencionados en el artículo anterior, deberá acreditarse la circunstancia que justificó la licencia dentro de las 72 horas de producido el reintegro del trabajador; en los referidos en los inc. b) c) h) j), deberá además solicitarla con veinte días de anticipación.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
Provincia de Buenos Aires



Art. 25°: A los efectos del otorgamiento de las licencias a que aluden el inciso h) del art. 23°, los exámenes corresponderán a planes de enseñanza oficial.

Art. 26°: Razones particulares: El trabajador tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de haberes en forma continua o fraccionada en no más de dos períodos, hasta completar doce meses, dentro de cada decenio, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de diez años en la U.N.C.P.B.A y será acordada siempre que no se opongan razones de servicio. Tendrá igual derecho el trabajador cuyo cónyuge haya sido designado en una función oficial en el extranjero, o en la Argentina en lugar distante a más de 100 km. de la sede de la U.N.C.P.B.A. donde presta servicios, y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los noventa días. Esta Licencia será autorizada por Resolución de Consejo Superior.

Art. 27°: Cargo de mayor jerarquía. El trabajador que fuera designado o electo para desempeñar cargos de mayor jerarquía en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes, que se acordará por el término en que se ejerzan esas funciones.

Tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta días después de concluido el ejercicio de aquellas funciones. El período durante el cual haya desempeñado las funciones aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad.

El trabajador electo para desempeñar funciones en la conducción de la Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales (FATUN) previstas en su estatuto, tendrá derecho a licencia paga. Tendrán este derecho hasta doce agentes, y no más de uno por la U.N.C.P.B.A, por el período correspondiente al desempeño de esas funciones, conservando el puesto de trabajo hasta treinta días después de finalizado el mandato para el cual fuera electo, período dentro del cual deberá reintegrarse.

Art. 28°: Maternidad: La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto. Queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los cuarenta y cinco días anteriores y **ciento treinta y cinco días** posteriores al parto.

Por razones particulares o de servicio la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple se ampliará en quince días corridos por cada alumbramiento adicional. En el supuesto de que se adelante o difiera el parto, se reconsiderará la fecha inicial de la licencia otorgada, de acuerdo a cuándo aquél se haya producido efectivamente. Los días previos a la fecha a partir de la cual le hubiera correspondido licencia por maternidad, se computarán como períodos que se conceden por afecciones o problemas de salud de corto o largo tratamiento. Este mismo criterio se aplicará en los casos de los hijos nacidos muertos.

En caso de defunción fetal durante el 4to o 5to, se otorgarán 10 días corridos.

Para hijos nacidos muertos o que fallezcan dentro de los 15 días del nacimiento, la licencia se extenderá a 45 días contados a partir de la fecha de su parto.

En caso de trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, diez días hábiles.

Art. 29°: Adopción: En caso de adopción la trabajadora tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de **sesenta** días corridos a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia

con fines de adopción; igual beneficio tendrá el trabajador que adopte como único padre al menor.

20 días adicionales por cada menor y el caso de No docente Varón 10 días hábiles a partir



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
Provincia de Buenos Aires

de la obtención de la guarda. Transcurrido ese período, la situación del trabajador adoptante quedará asimilada a la de la maternidad. Para tener derecho a este beneficio deberá acreditar la decisión judicial respectiva.

Art. 30º: De los feriados obligatorios y días no laborales: Se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 31º: Día del trabajador no docente: Será asueto para el personal no docente el día 26 de noviembre de cada año.

Título 4: Justificaciones

Art. 32º: El trabajador gozará de las siguientes justificaciones que serán otorgadas por el responsable directo del área donde preste servicios el trabajador,

Art. 33º: Permiso por Razones Particulares. Se podrán otorgar hasta seis permisos particulares por año, con goce de haberes, de una jornada cada uno, para atender trámites o compromisos personales que no puedan ser cumplidos fuera del horario de trabajo. En ningún caso podrán acumularse más de dos días en el mes. Para la utilización de estos permisos el trabajador deberá dar aviso con 24 horas de antelación, quedando sujeta su autorización a las necesidades del servicio.

Art. 34º: Permiso por actividades de capacitación Se podrá otorgar permisos para realizar actividades de capacitación que se encuentren directamente relacionadas con el desempeño de la función, y que sean dictadas tanto en el ámbito de la institución como fuera de su lugar de trabajo habitual. Para la utilización del mismo el trabajador deberá dar aviso con 24 horas de antelación. Dicha autorización permanecerá hasta la finalización del curso.

Art. 35º: Permisos excepcionales: Se podrán justificar hasta seis horas excepcionales por mes, dos horas sin recuperar y cuatro horas a recuperar con goce de haberes, después de haberse cumplido como mínimo las dos primeras horas de la jornada de labor correspondiente, y siempre que obedecieran a razones atendibles y el servicio lo permita.

Art. 36º: Permiso diario por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de doscientos cuarenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año. La trabajadora podrá optar por acumular las dos medias horas al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.

Art. 37º: Permiso diario por hijo con capacidades diferentes. Todo trabajador no docente, que tenga a su cargo un hijo con capacidades diferentes podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral, según elija, para poder atenderlo de manera adecuada.

Excepcionalmente, y estando debidamente acreditada la necesidad de mayor atención, podrá extenderse dicho permiso diario, media hora más por jornada laboral.

Siempre se exigirá la presentación de las certificaciones médicas correspondientes.

Se considera que la persona tiene capacidades diferentes cuando padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

En caso que ambos progenitores trabajen en la U.N.C.P.B.A, uno sólo de ellos podrá acceder al beneficio.

La comisión de paritarias particulares podrá ampliar otra concesión analizando pormenorizadamente cada caso en la medida que se presente en la U.N.C.P.B.A



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
Provincia de Buenos Aires



Art. 38º: Horarios para estudiantes. Cuando el agente acredite su condición de estudiante en establecimientos de enseñanza oficial, y certifique la necesidad de asistir a cursos en horas de trabajo, podrá solicitar un horario especial o permisos sujetos a la correspondiente reposición horaria, los que serán otorgados siempre que no se afecte el normal desenvolvimiento de los servicios. En el supuesto de que por la naturaleza de los servicios no resulte posible acceder a lo solicitado, el agente podrá optar por una reducción de dos horas en su jornada de labor, debiendo efectuarse en ese caso sobre su remuneración regular, total y permanente, una deducción del veinte por ciento (20 %) durante el término en que cumpla ese horario de excepción.

Art. 39º: Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia: La trabajadora con más de un año de antigüedad en la U.N.C.P.B.A que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad, podrá optar entre las siguientes alternativas:

- Continuar con su trabajo en la Institución Universitaria en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- Quedar en situación de excedencia sin goce de sueldo por un período de hasta seis meses.
- Solicitar la resolución de la relación de empleo, con derecho a percibir una compensación equivalente al cincuenta por ciento (50%) del mejor salario de los últimos diez años por cada año de antigüedad en la Institución Universitaria.

Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c) deberá solicitarlo en forma expresa y por escrito, y en el último caso hacerlo dentro de los treinta días corridos de su reincorporación.

Art. 40º: Las inasistencias producidas por razones de fuerza mayor, fenómenos meteorológicos y circunstancias de similar naturaleza serán justificadas por la U.N.C.P.B.A, siempre que se acrediten debidamente o sean de público y notorio conocimiento.

*ROSEMARY SIZO
PROFESORA
ATENCION*

Ala Fecel

JOSE M. ARAYAN

Cristina Pérez

*Guerrero
DANIEL A. MONTAÑO*

**Convenio Colectivo
de Trabajo
Nodocente
de las UUNN**

TANDIL, 28/04/2006
ORDENANZA: **Nº3195**

VISTO:

La Reunión del Consejo Superior celebrada el 27/04/2006; y

CONSIDERANDO:

Que durante su transcurso se llevó a tratamiento el **Expediente 1-26399/2006 Cpo. 6 Cpo. 1**, mediante el cual el Sr. Secretario de Administración de esta Casa de Estudios acompaña el *Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales* homologado por el **Decreto del Poder Ejecutivo Nº 366/2006** publicado en el Boletín Oficial Nº 30.880 de fecha 05/04/2006, oportunamente celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales, según obra de fs. 2 a 12 del mismo.-

Que previa intervención del Sr. Vicerrector a cargo del Rectorado, el Sr. Director General de Asuntos Jurídicos mediante Dictamen Nº 8236 aconseja el dictado del acto administrativo aprobatorio del citado Convenio.-

Que los Señores Consejeros Superiores en Reunión del día de la fecha, aprobaron el dictado de la Ordenanza pertinente.-

//...

//

Por ello, en uso de las atribuciones conferidas por el Art. 24º) del Estatuto de la Universidad, aprobado por Resolución Ministerial Nº2672/84 y modificado por la Honorable Asamblea Universitaria;

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

O R D E N A

ARTICULO 1º: Apruébase el *Convenio Colectivo de Trabajo del Sector No Docente de las Universidades Nacionales* homologado por **Decreto del Poder Ejecutivo Nº 366/06**, el que como anexo integra la presente.-

ARTICULO 2º: Regístrese, comuníquese, notifíquese y archívese.-

UNIVERSIDADES NACIONALES

Decreto 366/2006

Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales, de fecha 16 de junio de 2005.

Bs. As., 31/3/2006

VISTO el Expediente N° 948.013/93 del Registro del entonces MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes Nros. 11.672 (t.o. 2005) Complementaria Permanente de Presupuesto, 24.447 y 24.938, el Decreto Nro. 1007 de fecha 7 de julio de 1995, y

CONSIDERANDO:

Que por imperio de los artículos 22 y 23 de la Ley N° 24.938 se creó el PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL en el ámbito de la Universidades Nacionales.

Que las modalidades y condiciones de dicho PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL deben ser acordadas mediante negociaciones colectivas, tal como lo impone la normativa nacional vigente, en un todo de acuerdo con las disposiciones resultantes del Convenio N° 154 de fomento de la Negociación Colectiva de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.), ratificado mediante Ley N° 23.544.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 de la Ley N° 11.672 (t.o. 2005) Complementaria Permanente de Presupuesto, "El dictado del acto administrativo que ponga en vigencia los acuerdos a los que se arribe en las respectivas Comisiones Negociadoras estará condicionado al cumplimiento de las pautas y mecanismos que contemplen la revisión de los regímenes de obligaciones docentes, de antigüedad y de incompatibilidades en el caso del personal docente y la mayor productividad, capacitación y contracción a las tareas en el caso del personal no docente" de las Universidades.

Que a fojas 593/630 del Expediente citado en el Visto, obra el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado entre el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (C.I.N) y la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES (F.A.T.U.N.), que prevé, los derechos y obligaciones de las partes, fija las condiciones para el ingreso y egreso, el régimen de concursos, tiempo de trabajo, pautas de salud e higiene, capacitación, evaluación de desempeño y régimen disciplinario.

Que las representaciones invocadas por las partes celebrantes han sido fehacientemente acreditadas, habiéndose integrado la Comisión Negociadora de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2º del Decreto N° 1007/95.

Que se ha otorgado al MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA DE LA NACION la intervención que prevé el artículo 22 de la Ley N° 24.938.

Que en consecuencia corresponde homologar el acuerdo obrante a fojas 593/630 del Expediente citado en el Visto, cuya copia autenticada se incorpora como Anexo del presente Decreto.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente acto se dicta en función de las atribuciones conferidas por el artículo 99, inciso 1, de la CONSTITUCION NACIONAL y el Decreto N° 1007 de fecha 7 de julio de 1995.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, celebrado por el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (C.I.N) y la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES (F.A.T.U.N.), sector gremial que representa al Personal No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, de fecha 16 de junio de 2005, cuya copia autenticada se incorpora como Anexo del presente Decreto.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Daniel F. Filmus. — Carlos A. Tomada.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR NO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS NACIONALES

TITULO 1

Partes contratantes y acreditación de personería

Art. 1º: La FATUN, con personería gremial N° 1394/74, con domicilio en Medrano 843, 1º piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante la PARTE TRABAJADORA; y las instituciones universitarias nacionales, las que oportunamente unificaron su personería como parte empleadora, constituyendo domicilio a estos efectos en Pacheco de Melo 2084, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante LA EMPLEADORA, convienen en

celebrar el presente convenio colectivo, de acuerdo a las Leyes números 24.185, 24.447 y 24.521, decreto reglamentario 1007/95 y Acuerdo Plenario del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) número 182/95 y estatuto de FATUN. Ambas partes acreditan su personería con la documentación que se adjunta.

Actividad y trabajadores a que se refiere

Art. 2º: La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de las Instituciones Universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes.

Ambito de aplicación

Art. 3º: El presente convenio será de aplicación en todo territorio donde las Instituciones Universitarias nacionales tengan actividades de cualquier tipo que sea, con las limitaciones sobre extraterritorialidad que impongan las normas de Derecho laboral argentino.

Período de vigencia

Art. 4º: El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de dos años, a contar desde el día siguiente a la publicación del decreto que lo homologue. Las condiciones generales de trabajo y económicas establecidas en esta convención colectiva regirán a partir del momento acordado por las partes en cada caso. Las condiciones económicas podrán ser revisadas a pedido de cualquiera de las partes, para analizar circunstancias sobrevinientes que consideren relevantes, y especialmente cuando corresponda en virtud de lo establecido por el art. 13º del Decreto Nº 1007/95 o por el plan plurianual del Programa de Reforma y Reestructuración Laboral oportunamente acordado, en caso de haberse asignado nuevos fondos a ese Programa u otro similar que en adelante se otorgue.

Art. 5º: Las partes acuerdan comenzar a negociar la nueva Convención Colectiva o su renovación por lo menos tres meses antes de la fecha de finalización de su vigencia. Si en ese lapso no se llegara a un acuerdo, la Convención permanecerá vigente, salvo disposición de carácter general en contrario, o que se den las circunstancias previstas en el artículo anterior para su renegociación, lo que en ningún caso habilitará la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando reservada la calidad de empleo público autorregulado, en virtud de la capacidad de las instituciones universitarias sobre la administración de su régimen del personal, consagrado por la Ley de Educación Superior. Al respecto las partes se obligan a negociar de buena fe, concurriendo a las reuniones y audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente y aportando los elementos para una discusión fundada, todo ello para alcanzar un acuerdo

justo, con resguardo de los mecanismos propios de adopción de las decisiones regidos por el Acuerdo Plenario del CIN N° 182/95 y el Estatuto de FATUN.

TITULO 2

PRINCIPIOS GENERALES

Art. 6º: Fines compartidos: Constituye objeto esencial en el accionar de las partes realizar las acciones tendientes a brindar el más eficaz servicio en lo que a la actividad no docente corresponde.

En este sentido y ante la necesidad de adecuarse a los cambios que se vienen produciendo en las Instituciones Universitarias nacionales, las partes manifiestan su convicción de acordar y consensuar la implementación de acciones coherentes para encontrar soluciones técnicas y profesionales acordes. Convienen organizar las actividades de acuerdo a las nuevas tecnologías, técnicas y equipamientos, que permitan hacer más productivas las tareas y funciones del personal no docente, utilizando la capacitación, los conocimientos y las habilidades de cada uno y del conjunto de los trabajadores no docentes, los que a su vez se prestarán a la capacitación en su actividad actual o la que potencialmente resulte de sus nuevas habilidades, para el mejor aprovechamiento de las nuevas formas de relación laboral acordadas, y con especial atención a los objetivos institucionales.

Art. 7º: Prohibición de discriminación y deber de igualdad de trato: Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, políticos, gremiales o de edad. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

Art. 8º: Facultad de dirección: Quien tenga personal a cargo tiene facultades para organizar técnicamente el trabajo de los agentes bajo su responsabilidad, lo que incluye la facultad de dirección, que deberá ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los objetivos de la dependencia, y tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador.

Art. 9º: Para mantener el buen funcionamiento de las Instituciones Universitarias Nacionales y la armonía de las relaciones laborales entre las partes, la empleadora reconoce a la parte sindical signataria, en todos sus niveles orgánicos, tanto a nivel general como de sus organizaciones adheridas, como legítima representante de los trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente y en el marco de esta negociación, asegurando la mejor convergencia posible de los puntos de vista e intereses de las partes. Las Instituciones Universitarias se comprometen a mantener informadas a las organizaciones representantes de los trabajadores de aquellas medidas o decisiones que por su particular importancia afecten sustancialmente los intereses de éstos, procurando consensuarlas; a su vez los representantes de los trabajadores se

comprometen a transmitir esta información a sus representados, de manera oportuna y veraz.

Art. 10º: Régimen de publicidad: Toda modificación al régimen de la relación de empleo o del horario que se aplique individualmente al personal no docente deberá ser notificado en forma escrita y fehaciente, con copia al destinatario. En caso de modificaciones de carácter general serán notificadas a través de los medios suficientemente idóneos que la Institución Universitaria determine. El sindicato podrá utilizar las carteleras o cualquier otro medio de comunicación colectiva, acordados con el empleador.

Art. 11º: Del trabajador: El personal no docente permanente de las Instituciones Universitarias nacionales tendrá los siguientes derechos:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución por sus servicios.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Renuncia.
- h) Jubilación o retiro.
- i) Condiciones adecuadas que aseguren la higiene y seguridad en el trabajo.
- j) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación número 163 de la OIT.
- k) Asistencia Social para sí y su familia, de acuerdo a la legislación vigente.
- l) Compensaciones e indemnizaciones.
- m) Interposición de recursos.
- n) Participación por intermedio de las Organizaciones Gremiales, de acuerdo al presente Convenio.

La presente enumeración no es taxativa, y se enuncia sin perjuicio de los acuerdos paritarios locales.

Art. 12º: Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios particulares, todos los agentes tienen los siguientes deberes:

- a. Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia y eficacia, capacitándose para ello y de acuerdo a las condiciones y modalidades que resultan del presente convenio.
- b. Observar una actitud ética acorde con su calidad de empleado universitario y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal.
- c. Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- d. Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e. Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- f. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio o con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.
- g. Llevar a conocimiento de sus superiores todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la institución universitaria, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a su superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a las autoridades de la Institución Universitaria o denunciarlo al órgano judicial competente.
- h. Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, teniendo obligación de prestar declaración sólo cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- i. Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.
- j. Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de treinta días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.
- k. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

l. Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de la Institución Universitaria y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

m. Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo lo preceptuado en el inciso g.

n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

o) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores en los casos que así se disponga.

Art. 13º: Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios particulares, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.

b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Institución Universitaria a la que pertenezca o que fueran sus proveedores o contratistas.

c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la institución universitaria.

d) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.

e) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole, con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.

f) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la Institución Universitaria a la que pertenezca.

g) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

h) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio universitario.

Art. 14º: Del empleador: Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de otras cláusulas del presente convenio y de los convenios particulares, son obligaciones del empleador:

- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente convenio.
- b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Entregar al trabajador, al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos recibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social.
- f) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridades competentes.
- g) Garantizar la dignidad del trabajador en el ámbito laboral así como la no arbitrariedad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Institución Universitaria.
- h) Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.
- i) Garantizar la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- j) Informar mensualmente a los organismos sindicales signatarios, en forma fehaciente, las alteraciones en la situación de revista que se operen respecto de su padrón de afiliados, y que incidan en sus derechos y obligaciones sindicales.

Art. 15º: Principios generales: Las partes acuerdan como criterio y principio básico de interpretación, al que deberán ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido dentro del presente convenio colectivo de trabajo, el de alcanzar resultados en un ámbito laboral que permita la evolución y el desarrollo personal del trabajador, bajo justas y adecuadas condiciones de trabajo y digna remuneración. En todos los casos se preservará la dignidad del

trabajador, por lo que las funciones y tareas que se mencionan en el presente convenio colectivo de trabajo deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad y colaboración, que aseguren continuidad, seguridad, calidad y eficiencia en el servicio público que prestan las Instituciones Universitarias nacionales.

La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte una disminución salarial o un ejercicio irrazonable de esta facultad, o cause un perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, ni responda a formas ocultas o indirectas de sanción.

El empleador deberá capacitar al personal para que haga uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada, ya sea en forma accesoria, complementaria o afín.

Art. 16º: Se crea la Comisión de Categorías Profesionales, Plantas Normativas y Estructura Salarial integrada por tres (3) representantes de cada una de las partes signatarias del presente Convenio y que tiene como misiones y funciones:

a. Analizar y adecuar las situaciones de revista y las funciones efectivamente desempeñadas, en el marco del régimen escalafonario vigente.

b. Proponer un Sistema Universitario Nacional de Categorías (SUNC) que identifique el tipo de labor de cada categoría profesional y una estructura salarial compatible con los acuerdos alcanzados.

Art. 17º: En el marco de los principios generales precedentemente expuestos, todo trabajador no docente podrá desempeñar cualquier tarea en igual o mayor categoría que la que detente, preservando la jerarquía obtenida. En el supuesto de que por razones debidamente fundadas fuere necesario para la mejor marcha de la Institución, el cambio de tareas sólo podrá ser ordenado de acreditarse un proceso de capacitación direccionada o práctica laboral atinente a la nueva tarea a desempeñar. En los casos que la aplicación de este principio de por resultado el ejercicio de una función que cuente con una remuneración mayor de la que tenía en el puesto anterior, recibirá un suplemento salarial acorde a esta diferencia y cambio de responsabilidad por el lapso que desempeñe tal función y sin que ello sienta precedente. Si el plazo de permanencia en la nueva función excediera el año y el cargo estuviese vacante, deberán ponerse en marcha los mecanismos previstos en el Capítulo de concursos.

Art. 18º: Los agentes que se vean afectados por medidas de reestructuración que supriman dependencias, o eliminen o cambien las funciones asignadas a alguna de ellas, provocando la eliminación de cargos, serán reubicados en otra función acorde con los conocimientos adquiridos y la jerarquía obtenida, en las condiciones reglamentarias que se establezcan al tiempo de resolverse la

reestructuración. Para ello se tomará en cuenta la ocupación de cargos vacantes así como acciones de reconversión laboral que favorezcan su reinserción.

Art. 19º: Las dependencias suprimidas y los cargos o funciones eliminados no podrán ser creados nuevamente, ni con la misma denominación ni con otra distinta por un plazo de dos años a partir de la fecha de su supresión.

En ningún caso los cargos o funciones eliminados podrán ser cumplidos por personal contratado, ni por otro de planta subrogado.

Art. 20º: El cambio de tareas se sujetará a la reglamentación que se acuerde en cada paritaria particular, y en función de las necesidades de cada Institución Universitaria, respetando los principios precedentemente enunciados. En atención a la preservación del empleo se establecerá una red de intercambio de requerimientos laborales, a fin de facilitar desempeños temporarios o permanentes en distintas Instituciones Universitarias nacionales. La implementación de este sistema se acordará en las paritarias particulares, y en cada caso de traslado se deberá contar con la opinión favorable de ambas Instituciones Universitarias nacionales y del trabajador.

TITULO 3

CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO

Art. 21º: Para ingresar como trabajador de una Institución Universitaria nacional se requieren las condiciones de conducta e idoneidad para el cargo de que se trate, lo que se acreditará a través de los mecanismos que se establezcan, cumplir satisfactoriamente 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) Estar inhabilitado para el ejercicio de cargos público.
- d) Haber sido sancionado con exoneración o cesantía en cualquier Institución Universitaria nacional o en la Administración pública nacional, provincial o municipal.
- e) Haber incurrido 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, aún cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Art. 22º: La relación de empleo del agente con la Institución Universitaria concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.
- 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) Por vencimiento del plazo previsto en el inciso b) del artículo 109º, o ejercicio de la opción otorgada por su inciso c).
- g) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal no permanente.

Art. 23º: La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se registrarán por la normativa vigente en la materia.

TITULO 4

REGIMEN DE CONCURSOS

Art. 24º: El presente título regula las pautas generales de los procedimientos de selección de personal no docente para la cobertura de puestos de trabajo, tanto para el ingreso como para la promoción. La reglamentación respectiva se acordará en el ámbito de las paritarias particulares.

Art. 25º: Los llamados a concurso serán dispuestos por resolución de la autoridad facultada para efectuar designaciones, estableciéndose en el mismo acto quienes se desempeñarán como jurados.

Art. 26º. Clases de concursos: Los concursos podrán ser cerrados o abiertos. Los concursos cerrados serán a su vez internos o generales, según participen el personal de planta permanente de la dependencia solamente o el de toda la institución universitaria, cualquiera fuera la dependencia. Será concurso abierto aquel en el que puede participar cualquier persona que reúna los requisitos para el puesto de trabajo a cubrir.

Art. 27º: El llamado a concurso se publicará en todas las dependencias de la Institución Universitaria con una antelación mínima de quince (15) días hábiles

a la fecha de apertura de la inscripción; en el caso de que sea abierto o general se deberá contar con la máxima difusión posible, mediante la utilización de medios masivos de comunicación apropiado al lugar de asiento de la Institución Universitaria, lo que incluirá al menos un diario local. Tratándose de concursos internos, deberá utilizarse avisos, murales, carteles y los transparentes habilitados a tal electo. La inscripción se recibirá durante cinco (5) días hábiles.

Art. 28º: En los llamados a concurso deberá especificarse como mínimo lo siguiente:

- a) Clase de concurso, dependencia y jerarquía del cargo a cubrir.
- b) Cantidad de cargos a cubrir, horario previsto, remuneración, y bonificaciones especiales que correspondieren al cargo, si existieran.
- c) Requisitos, condiciones generales y particulares exigibles para cubrir el cargo, con indicación del lugar donde se podrá obtener mayor información.
- d) Lugar, fecha de apertura y cierre de inscripción y entrega de los antecedentes.
- e) Lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la prueba de oposición, la que deberá tomarse al menos tres (3) días después del cierre de la inscripción.
- f) Temario general.
- g) Nombre de los integrantes del jurado.

Cada institución universitaria determinará cuáles aspectos deberán ser incluidos en la publicidad.

Art. 29º: La asociación gremial del personal no docente de la Institución Universitaria o cualquier interesado con interés legítimo, podrá formular observaciones e impugnar el llamado a concurso, dentro del plazo fijado para la inscripción (art. 27º), cuando éste no se ajuste a las normas del Convenio Colectivo y a las del presente régimen, debiendo observar a tal fin las normativas que rigen el procedimiento administrativo y que resultaren aplicables conforme a la naturaleza de la cuestión.

Art. 30º: Jurados: Los jurados se constituirán como máximo por cinco miembros y por no menos de tres. Su integración será resuelta en paritarias particulares.

Art. 31º: Veeduría: En la oportunidad prevista en el art. 25º serán convocadas las organizaciones gremiales a participar en carácter de veedores, designando a un representante. La apertura del concurso deberá ser notificada en forma fehaciente y tendrán derecho a participar de todos los actos concursales.

Siendo esta participación voluntaria, su falta no inhabilitará la prosecución del proceso. Podrán observar solamente cuestiones atinentes a la regularidad del procedimiento.

Art. 32º: Operado el cierre de la inscripción, y una vez verificado el cumplimiento por parte de los presentados de los requisitos exigidos, se hará pública la nómina de aspirantes en toda la institución universitaria a través de las carteleras, y especialmente en la dependencia a la que corresponda el puesto a concursar, durante cinco (5) días hábiles. Durante ese lapso, se correrá vista de la documentación presentada por los otros aspirantes, pudiendo observarla o impugnarla, durante el mismo lapso. En ese período podrán recusar a los integrantes del Jurado, y éstos excusarse.

Art. 33º: Sólo se admitirán recusaciones o excusaciones con expresión de alguna de las causas enumeradas a continuación:

- a) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge entre un Jurado y algún aspirante.
- b) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes.
- c) Tener el Jurado causa judicial pendiente con el aspirante.
- d) Ser el Jurado o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.
- e) Ser o haber sido el jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querellado por éste ante los Tribunales de Justicia o autoridades universitarias, con anterioridad a su designación como Jurado.
- f) Haber emitido el Jurado opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuzgamiento acerca del resultado del concurso que se tramita.
- g) Tener el Jurado amistad o enemistad con alguno de los aspirantes que se manifieste por hechos conocidos en el momento de su designación.
- h) Trásgresión por parte del Jurado a la ética universitaria o profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

Se aplicará subsidiariamente lo dispuesto respecto de recusaciones y excusaciones en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. La resolución que se dicte será irrecorable.

Art. 34º: Dentro del mismo plazo fijado en el art. 32º, los aspirantes y los miembros de la comunidad universitaria tendrán derecho a objetar ante la autoridad que formuló el llamado a los postulantes inscriptos debido a su

carencia de integridad moral, rectitud cívica, ética universitaria o profesional, o por haber tenido participación directa en actos o gestiones que afecten el respeto a instituciones, de la República y a los principios democráticos consagrados por la Constitución. Estas carencias no podrán ser reemplazadas por méritos inherentes a las funciones. Serán también causas de objeción, aquellas que se encuentren comprendidas en las causales de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos.

Art. 35º: Cualquier objeción formulada a los aspirantes o al jurado deberá estar explícitamente fundada y acompañada de las pruebas que pretendiera hacerse valer, y especialmente en el caso del artículo anterior con el fin de eliminar toda discriminación ideológica o política, de creencia, sociales y culturales.

Art. 36º: Dentro de los dos (2) días hábiles de presentada una observación, recusación, o impugnación la autoridad competente correrá traslado al involucrado, quien tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para formular el pertinente descargo, y ofrecer la prueba de que intente valerse, lo que deberá hacerse por escrito.

Art. 37º: Efectuado su respectivo descargo o vencido el plazo para hacerlo, y producida la prueba que hubiere resultado admitida, la autoridad que efectuara el llamado a concurso tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para dictar la Resolución pertinente, la que será notificada dentro de los dos días hábiles a las partes. Esta resolución será irrecurrible. En igual plazo admitirá las excusaciones.

Art. 38º: Si la causal de impugnación, recusación, excusación u observación fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, podrá hacerse valer antes de que el jurado se expida.

Evaluación

Art. 39º: Principios: Los sistemas de evaluación se sujetarán a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad,
- b) Validez de los instrumentos a utilizar,
- c) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente los desempeños inferiores, medios y superiores.

Art. 40º: Del puntaje máximo posible, los antecedentes no podrán importar más del 50%, quedando el resto para la prueba de oposición, proporciones que deberán ser establecidas en la resolución que llame a concurso, tomando en cuenta las características del cargo a cubrir.

En la evaluación de los antecedentes, la antigüedad podrá valorarse con hasta un 20% del total del porcentaje asignado a los antecedentes. Si hubiera habido evaluaciones de desempeño, la merituación de la antigüedad estará en función de su resultado, asignándose a la par un año con un punto solamente cuando la evaluación de ese año haya sido igual o superior a 5 puntos sobre 10 posibles.

El porcentaje restante de los antecedentes, deberá otorgar una mayor valoración para los títulos de grado, como así también para el título de la tecnicatura en gestión universitaria o los cursos de formación profesional que el aspirante haya presentado, correspondientes a la función que se evalúa; debiendo aplicarse idéntico criterio al ser considerados los antecedentes de la función específica; siendo, por último, considerados los afines. En todos los casos, las paritarias particulares reglamentarán de acuerdo a los criterios locales los puntajes correspondientes, los que luego serán utilizados en todos los casos.

Art. 41º: El jurado deberá dejar constancia de lo actuado en un acta, que incluirá la consideración de las observaciones o impugnaciones a los antecedentes efectuadas por los otros aspirantes, el dictamen debidamente fundado, indicando el orden de mérito de quienes se encuentren en condiciones de ocupar el puesto concursado, y el listado de los participantes que no reúnan las condiciones mínimas para ello. Se considerará en esta situación el aspirante que no reúna el 50% del total de puntos posibles. El orden de mérito no podrá consignar empate en una misma posición y grado.

Todas las decisiones del jurado, incluido el orden de mérito, se tomarán por mayoría simple de los miembros integrantes del Jurado.

El orden de mérito establecido tendrá un plazo de vigencia de un año, a contar desde la fecha del dictamen del Jurado.

Art. 42º: Recibido el dictamen del Jurado, la autoridad competente podrá, dentro de los diez (10) días:

- a) Aprobar el dictamen
- b) Pedir ampliación de los fundamentos del dictamen.
- c) Anular el concurso por defecto de forma o de procedimiento, o por manifiesta arbitrariedad.

En el mismo acto considerará las observaciones a las que se refiere el artículo anterior.

Art. 43º: Los concursos serán declarados desiertos en caso de no haber inscriptos o de insuficiencia de méritos de los candidatos presentados, lo que dará lugar a un nuevo llamado a concurso.

Designaciones.

Art. 44º: Una vez cumplidos los pasos establecidos en los artículos anteriores, y dentro de los quince (15) días hábiles de la última actuación, la autoridad que corresponda procederá a la designación de los aspirantes que hubieran ganado el concurso.

Art. 45º: El postulante designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los quince (15) días hábiles de la notificación del respectivo acto resolutorio, salvo causas justificadas que evaluará la autoridad que lo designó. En este caso deberán tenerse en cuenta las razones expresadas, el plazo por el cual se postergará la toma de posesión, y si ello no entorpece el trabajo para el que se lo hubiera convocado. Si se tratase de un concurso de ingreso a la Institución Universitaria, para tomar posesión del cargo deberá haber completado el examen de aptitud psicofísica.

Art. 46º: Vencido aquel término sin haberse efectivizado la toma de posesión, o no habiéndose aceptado la causal de la demora, la designación quedará sin efecto, quedando inhabilitado el concursante para presentarse a un nuevo concurso en la misma Institución universitaria, por el plazo de un año. Será designado en este caso el concursante que siga en el orden de méritos.

TITULO 5

AGRUPAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Agrupamientos

Art. 47º: La estructura salarial del presente Convenio Colectivo de Trabajo está constituido por cuatro (4) agrupamientos, los que estarán divididos en tramos y un total de siete (7) categorías.

El alcance y contenido de lo precedentemente detallado será de acuerdo a las siguientes definiciones:

1) Agrupamientos: Es el conjunto de categorías, divididas en tramos, abarcativos de funciones programadas para el logro de un objetivo común, dentro del cual se desarrolla una carrera administrativa. Los agrupamientos son:

- a) Administrativo
- b) Mantenimiento, producción y servicios generales
- c) Técnico-profesional
- d) Asistencial

2) Tramos: Son las partes en que está dividido cada agrupamiento, de acuerdo a la jerarquía de las funciones cumplidas. Los tramos serán mayor, intermedio e inicial, con la especificación de funciones que en cada agrupamiento se establece, y podrá incluir cada uno las categorías que se indican a continuación:

a) Tramo Mayor: categorías 1, 2 y 3

b) Tramo Intermedio: categorías 4 y 5

c) Tramo Inicial: categorías 6 y 7

3) Categorías: Es cada uno de los niveles jerárquicos de cada agrupamiento. A cada categoría le corresponden funciones específicas.

4) Cargo: Es la posición concreta del agente en la planta no docente de la Institución Universitaria, que importa un conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades, conforme a lo previsto en las respectivas estructuras orgánico funcionales y que corresponde a cada trabajador según su categoría de revista.

Agrupamientos

Art. 48º: Agrupamiento Administrativo: Este agrupamiento incluirá al personal que desempeñe funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento y ejecución de tareas administrativas, con exclusión de las propias de otros agrupamientos.

Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de siete (7) categorías:

a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación y control de programas y proyectos destinados a concretar aquéllas. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: incluirá a los trabajadores que desarrollen funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor, así como la supervisión directa de tareas propias del personal del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental, estará constituido por las categorías 6 y 7.

Art. 49º. Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales: Este agrupamiento incluirá al personal que tenga a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y

edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público.

Comprenderá tres (3) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de seis (6) categorías:

- a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que administren, programen y controlen actividades sectoriales. Se integrará con las categorías 2 y 3.
- b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que ejerzan funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo inicial; o realicen funciones específicas o especializadas. Se integrará con las categorías 4 y 5.
- c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental. Se integrará con las categorías 6 y 7.

Art. 50º. Agrupamiento Técnico - Profesional: Este agrupamiento incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de las siguientes características:

A.- Profesionales, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título universitario, y que consistan específicamente en el ejercicio de sus incumbencias profesionales.

Comprenderá dos (2) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de cinco (5) categorías:

- a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación profesional, jefatura, administración, control del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.
- b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo profesional especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

B.- Técnicas, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título habilitante. En casos en que en la especialidad requerida no se otorguen títulos específicos, o no hubiera en el lugar alguien que lo posea, este requisito podrá ser reemplazado por la demostración de la idoneidad adecuada para el desempeño de las funciones técnicas requeridas.

Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de seis (6) categorías:

- a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación técnica, jefatura, administración, control técnico del área de su

competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo técnico especializadas, así como la supervisión directas de tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas de carácter técnico operativo, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por las categorías 6 y 7.

Art. 51°. Agrupamiento Asistencial: Este agrupamiento incluirá a los trabajadores que presten servicio en unidades hospitalarias, académicas-asistenciales, y laboratorios que contribuyan al tratamiento de la salud.

Estará subdividido en cuatro (4) subgrupos de acuerdo con las funciones que desempeñen y en cada uno de ellos se establecen, con un total de tres (3) tramos y hasta siete (7) categorías:

Subgrupo "A": incluirá a los trabajadores que posean título universitario y desempeñen funciones propias de su incumbencia profesional, en tareas de dirección, coordinación, planeamiento y organización hospitalaria, académica, sanitaria o asistenciales y de atención directa al paciente. Abarcará a los médicos, odontólogos, bioquímicos, farmacéuticos, profesionales equivalentes, kinesiólogos, técnicos de laboratorios, equivalentes y funciones auxiliares. Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de cinco (5) categorías:

a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación técnicas y/o profesionales, jefatura, administración, control técnico del área de su competencia, y ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y apoyo técnico y/o profesional especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo básico. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas de carácter técnico y/o profesional, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por la categoría 6.

Subgrupo "B": Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de enfermería en tareas de dirección, organización, jefatura, supervisión, ejecución o auxiliar. Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezcan con un total de seis (6) categorías:

a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de dirección, programación, jefatura, administración, control del área de su competencia. Ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de colaboración y tareas especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo básico. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que ejecuten tareas conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por las categorías 6 y 7.

Subgrupo "C": Incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento, ejecución de tareas administrativas, con exclusión de las propias de otros subgrupos.

Comprenderá tres (3) tramos, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de siete (7) categorías:

a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de Dirección, Coordinación, Planeamiento, Organización, Control o Asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar aquellas. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: incluirá a los trabajadores que desarrollen funciones de colaboración y apoyo al personal de Dirección, así como la supervisión directa de tareas propias del personal de ejecución. Estará constituido por las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental, estará constituido por las categorías 6 y 7.

Subgrupo "D": Incluirá a los trabajadores que tengan a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público.

Comprenderá tres (3) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece, con un total de cinco (5) categorías:

a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de Dirección, Coordinación, Planeamiento, Organización, Control o Asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar aquellas. Estará constituido por la categoría 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que ejerzan funciones de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo básico y la realización de funciones específicas o especializadas. Se integrará con las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, en relación de dependencia con las jerarquías del tramo medio se integrará con las categorías 6 y 7.

Retribuciones

Art. 52º: La retribución del trabajador no docente se compone del sueldo básico correspondiente a su categoría; los adicionales particulares y los suplementos que correspondan a su situación de revista y condiciones generales.

Art. 53º: El Sueldo Básico que hace a la asignación de la Categoría consistirá en el importe resultante de la aplicación de los índices expresados, teniendo en cuenta los coeficientes que a continuación se detallan, y cuyo monto testigo es el coeficiente 1.00 = a la categoría 7.

CATEGORIAS	BASICOS	TRAMOS
7	1.00	INICIAL
6	1.20	
5	1.44	INTERMEDIO
4	1.73	
3	2.08	MAYOR
2	2.50	
1	3.00	

Adicionales

Art. 54º: Establécense los siguientes adicionales:

- a) Por antigüedad.
- b) Por título.
- c) Por permanencia en la categoría.
- d) Por tarea asistencial.

Art. 55°. Adicional por antigüedad: A partir del 1° de enero de cada año, el trabajador comprendido en este Convenio percibirá en concepto de "adicional por antigüedad" la suma equivalente al UNO POR CIENTO (1%) de la asignación de la categoría de revista por cada año de servicio o fracción mayor de SEIS (6) meses que registre al 31 de diciembre inmediato anterior.

Art. 56°: La antigüedad de cada trabajador no docente se determinará sobre la base de los servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada en organismos nacionales, provinciales o municipales, inclusive los siguientes:

1) Los prestados en calidad de contratado, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican:

a) Que sean servicios prestados en relación de dependencia.

b) Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un adecuado contralor.

2) Los prestados con carácter ad-honorem, siempre que los mismos sean fehacientemente comprobados.

3) Los prestados en entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, Provincia o Municipio, sólo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas.

4) Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad.

Art. 57°: No se computarán a los efectos del adicional por antigüedad:

1) Los servicios que hubieran originado jubilación, retiro o pensión cuando el trabajador perciba la correspondiente prestación de pasividad en forma total o parcial.

2) Los lapsos correspondientes a suspensiones o licencias sin goce de sueldo, superiores a Treinta (30) días continuos o discontinuos.

Art. 58°: Cuando el trabajador no docente desempeñare más de un empleo en organismos comprendidos en este Convenio, el cómputo se hará mediante el siguiente procedimiento:

a) En los distintos empleos se computarán exclusivamente los años de servicio cumplidos en cada uno de ellos.

b) La antigüedad restante que el trabajador no docente tuviere acreditada por otras prestaciones, se considerará en el empleo donde éste tenga mayor antigüedad,

c) Cuando el trabajador cesare en uno de sus empleos, podrá trasladar al más antiguo de los que mantuviere las prestaciones acreditadas en el que deja vacante, siempre que no se tratare de servicios simultáneos.

Art. 59º: Cuando el trabajador desempeñare más de un empleo y alguno de ellos fuere cumplido en organismos excluidos de este Escalafón que tuvieran implementado un régimen de bonificaciones por antigüedad, sólo se le reconocerán a los efectos de las presentes normas, los servicios que no sean ya bonificados en sus otros empleos.

En caso de cesar en éstos, manteniendo únicamente el empleo comprendido en este Escalafón, se le reconocerá la antigüedad total que acredite.

Los reconocimientos de servicios serán considerados en todos los casos a partir del día 1º del mes siguiente al de la presentación de sus respectivas certificaciones.

Art. 60º. Adicional por título: El trabajador no docente de las UUNN, percibirá el adicional por título de conformidad con las siguientes normas:

a) Títulos universitarios de carreras de posgrado, el treinta por ciento (30%) de la asignación de la categoría de revista.

b) Títulos universitarios de carreras de grado, veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la categoría de revista.

c) Tecnicatura en Gestión Universitaria, veinte por ciento (20%) de la asignación de la categoría de revista.

d) Títulos universitarios de pregrado o de estudios superiores, que demanden de uno (1) a tres (3) años de estudio de tercer nivel: diez por ciento (10%) de la asignación de la categoría de revista.

e) Títulos secundarios en sus distintas especialidades y del polimodal y los similares expedidos por la Dirección Nacional de Educación del adulto: diecisiete con cincuenta por ciento (17,50%) de la asignación de la categoría 7.

Art. 61º: Los títulos universitarios de estudios superiores que acrediten una misma incumbencia profesional se bonificarán en igual forma, aún cuando hubieran sido obtenidos con arreglo a planes de estudios de distinta duración, teniendo en cuenta la máxima prevista para la carrera.

Art. 62º: Los títulos cuya posesión se invoque serán reconocidos a partir del 1º del mes siguiente a la fecha de presentación de las certificaciones respectivas.

A tales efectos resultarán válidas las certificaciones extendidas por los correspondientes establecimientos educacionales, por las que se acredite que el trabajador ha finalizado sus estudios correspondientes al plan de la carrera y

que tiene en trámite el título que así lo acredita. Sin perjuicio de ello, deberá exigirse al interesado su presentación en la oportunidad en que aquellos sean extendidos.

Art. 63º: No podrá bonificarse más de un título por empleo, reconociéndose en todos los casos aquel al que le corresponda un adicional mayor.

Art. 64º. Adicional por permanencia en la categoría: Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán un adicional a partir de los dos (2) años de permanencia en la categoría, de hasta un máximo del setenta por ciento (70%) de la diferencia entre la asignación básica de la categoría de revista y la de la inmediata superior, de acuerdo con el siguiente detalle:

Años de permanencia en la categoría	% de la diferencia con la categoría inmediata superior
2	10
4	25
6	45
8	70

Este adicional dejará de percibirse cuando el trabajador sea promovido.

Art. 65º: Para el trabajador que reviste en la categoría máxima el adicional se calculará sobre el treinta y siete por ciento (37%) de la asignación de la categoría.

Art. 66º. Adicional por tarea asistencial: El personal perteneciente al agrupamiento asistencial percibirá un adicional especial equivalente al doce por ciento (12%) de la asignación de la categoría de revista.

Art. 67º. Adicional por dedicación exclusiva asistencial: Aquellos agentes del agrupamiento asistencial que cumplan con los requisitos que se detallan en el presente artículo, percibirán un adicional especial no bonificable por dedicación exclusiva, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración básica correspondiente a su categoría de revista.

Los requisitos que deberán reunir son:

a) Cumplir no menos de cuarenta (40) horas semanales de labor.

b) Haber optado expresamente por el régimen de dedicación exclusiva, presentando declaración jurada en la que conste la inexistencia de otra relación de empleo.

c) Acreditar capacitación específica mediante título habilitante o certificado otorgado por autoridad competente.

Este adicional absorbe al adicional por tarea asistencial.

Suplementos

Art. 68º: Establécense los siguientes suplementos:

- a) Por zona desfavorable.
- b) Por falla de caja.
- c) Por riesgo.
- d) Por mayor responsabilidad.

Art. 69º. Suplemento por zona desfavorable: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá el suplemento por zona desfavorable, en los casos, montos y condiciones que establezca la normativa general pertinente.

Art. 70º. Suplemento por fallas de caja: Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que se desempeñen con carácter regular y permanente en tareas inherentes al manejo de fondos en efectivo (pagadores, tesoreros, cajeros o funcionarios similares) o realicen tareas de recaudación y pago, y consistirá en la suma mensual equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la categoría 7.

Art. 71º. Suplemento por riesgo: Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto su integridad psico-física.

Las funciones que se consideren incluidas en la percepción de este suplemento, así como el respectivo importe, deberán establecerse en cada caso, conforme lo dispuesto por el área de seguridad y riesgos laborales de la universidad o, supletoriamente, por el ministerio de trabajo de la nación, y en ningún caso podrá superar el diez por ciento (10%) del total de la asignación de la categoría de revista.

Art. 72º. Suplemento por mayor responsabilidad: Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que desarrollen tareas de mayor responsabilidad que la asignada a la categoría de revista y consistirá en una suma equivalente a la diferencia de su categoría con la correspondiente a la jerarquía que le toque desempeñar, en los casos establecidos en el artículo 17 del presente convenio colectivo de trabajo.

Sólo se aplicará este suplemento cuando exista la vacante o el titular del cargo se encuentre con licencia que dé origen a la cobertura de la mayor responsabilidad. En ningún caso podrá utilizarse este suplemento para disponer pagos diferenciados donde no existan las circunstancias antes anotadas.

Tipificador de funciones

Art. 73: La Comisión Negociadora de Nivel General elaborará un tipificador de funciones que se integrará como anexo del convenio colectivo.

El re-encasillamiento y re-ubicación escalafonaria del trabajador no docente, de conformidad con las denominaciones y niveles que integran el presente convenio colectivo será el que determine la nueva ubicación por agrupamiento, tramo y categoría que le corresponda a cada uno a partir de su fecha de vigencia.

Las situaciones que pudieran modificar el encasillamiento original y que surgieran a partir de recursos presentado ante la comisión de re-encasillamiento creada a tal efecto, regirán siempre con retroactividad a la fecha de aquel encasillamiento. Cualquier interpretación o aclaración complementaria referida al presente convenio colectivo serán resuelta por la comisión creada al efecto.

TITULO 6

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada de trabajo

Art. 74º: Se establece la jornada de trabajo convencional de 35 horas semanales, siete diarias continuas corridas, de lunes a viernes. El exceso de la jornada habitual de que se trate será considerado como hora extra convencional con el recargo del 50% en los días hábiles, y del 100% en días inhábiles. En ningún caso la jornada podrá extenderse más de 10 horas. Si hubiera un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se podrán compensar las horas extra trabajadas con una reducción horaria equivalente, la que deberá operarse durante el mismo mes calendario, o plazo mayor de hasta un año, cuando por razones de servicio así lo establezca la Institución Universitaria, de acuerdo al cupo y otras modalidades. Estas normas no rigen en caso de trabajos cuya organización horaria haga habitual el cumplimiento de tareas en horarios nocturnos o días inhábiles, las que serán reglamentadas por la Comisión Negociadora de Nivel General.

Art. 75º: El personal incluido en el presente convenio podrá solicitar una reducción horaria de hasta tres horas. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo de la parte empleadora. En el supuesto de ser otorgada, la

retribución se reducirá en igual proporción, tomando como base las remuneraciones y adicionales considerados regulares y permanentes.

Art. 76º: Serán liquidadas con un recargo del 25% las horas que correspondan a la extensión horaria que se acuerde entre las partes para proporcionar capacitación direccionada al trabajador, cuando razones de servicio aconsejen que se haga fuera de los horarios habituales. Podrán ser compensadas, en cuyo caso se adoptará el criterio establecido en el artículo 74º.

Art. 77º: Régimen de descanso: El régimen de descanso se ajustará al presente convenio colectivo y a las normas legales vigentes.

Art. 78º: El trabajador que cumpla jornada completa continua, tendrá derecho a una pausa de treinta (30) minutos entre la tercera y cuarta hora del ingreso. Esta medida se aplicará con modalidad de relevo.

Licencias, justificaciones y franquicias

Licencias. Licencia anual ordinaria

Art. 79º: El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los plazos que se establecen:

de 20 días corridos, cuando la antigüedad no exceda los 5 años.

de 25 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no supere los 10 años.

de 30 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no supere los 15.

de 35 días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de 15 años y no exceda los 20 años.

de 40 días corridos, cuando la antigüedad sea de 20 años o más.

En los dos últimos casos la licencia anual podrá ser fraccionada en dos períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos treinta días corridos, siempre que medie acuerdo de partes.

Art. 80º: La licencia comenzará el día lunes o el día siguiente hábil si aquél fuere feriado; en los casos de los trabajadores que prestan servicio en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador finalice su descanso semanal o en el subsiguiente hábil, si aquél fuera feriado.

Art. 81º: Para determinar la extensión de las vacaciones, la antigüedad en el empleo se computará como aquella que tenga el trabajador, debidamente acreditada, al 31 de diciembre del año al que correspondan.

Art. 82º: El trabajador tendrá derecho y obligación al goce de la licencia cada año, habiendo prestado servicio como mínimo durante la mitad del total de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados trabajados, como tarea normal. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente para computársele el año completo, gozará de una licencia de un día por cada veinte de trabajo efectivamente realizado.

Art. 83º: No se computarán como trabajados a los efectos del artículo anterior los días de uso de licencias sin goce de haberes.

Art. 84º: La licencia anual ordinaria será otorgada entre el 15 de diciembre del año al que corresponde y el 28 de febrero del año siguiente, teniendo en cuenta el período de receso de actividades de la Institución universitaria. Cada Institución Universitaria podrá disponer excepciones a esta regla, cuando razones suficientemente fundadas en necesidades del servicio así lo aconsejen.

Art. 85º: Se dará preferencia en la selección de la fecha de las vacaciones al trabajador que tenga hijos en edad escolar a su cargo. De estar empleados en la misma Institución Universitaria ambos cónyuges se les concederá la licencia anual ordinaria en forma simultánea, salvo pedido en contrario de los interesados. Se considerará especialmente el caso en que ambos cónyuges trabajen en distintos ámbitos del sistema universitario, y el del trabajador que tenga otro empleo, de manera de facilitar las vacaciones simultáneas en uno y la unificación de los períodos en el otro.

Art. 86º: La fecha de iniciación de la licencia será comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días corridos.

Art. 87º: En ningún caso la licencia anual ordinaria podrá ser acumulada o compensada pecuniariamente, por lo que es responsabilidad de las partes que sea otorgada y gozada en el período al que corresponda.

Art. 88º. Postergación de la licencia: Cuando el trabajador no haya podido usufructuar la licencia anual ordinaria en el período en que se le hubiese otorgado por estar haciendo uso de otra licencia de las aquí reglamentadas, o bien por estar realizando estudios o investigación científica, actividades técnicas o culturales autorizadas por la institución universitaria, gozará la licencia anual ordinaria dentro de los seis meses de la fecha en que se reintegre al servicio.

Art. 89º. Interrupción de licencia: La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud que exijan una atención certificada de 5 días o más, por maternidad, fallecimiento de familiar, atención de hijo

menor y por los lapsos correspondientes al presente régimen de licencias. En estos supuestos se reiniciará el cómputo de la licencia anual ordinaria una vez finalizadas las causales descriptas anteriormente. Estos casos no se considerarán como fraccionamiento de la licencia.

Art. 90º: En caso de cese de la relación de empleo sin que el trabajador haya gozado de la licencia anual ordinaria, se le liquidará el monto proporcional correspondiente a la compensación de la licencia no gozada, de acuerdo a lo establecido en el art. 59º. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derecho-habientes, los que percibirán el monto correspondiente.

Licencias por enfermedad

Art. 91º: Al trabajador que deba atenderse afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se le concederán hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes.

Art. 92º: Si por enfermedad el agente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiera transcurrido menos de media jornada de labor, y permiso personal o excepcional, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

Art. 93º: El trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria de hasta un año, con percepción del 100% de sus haberes por afecciones o lesiones de largo tratamiento que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo. Vencido ese plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia y en forma excepcional, se ampliará este plazo por hasta dos (2) nuevos períodos de seis meses con percepción del 100% de haberes, hasta dos períodos de seis meses más con percepción del 50% de los haberes, y otros dos de igual duración sin goce de haberes. Para ello será necesaria la certificación de la autoridad sanitaria establecida para estos casos, que comprenda el estado de afección o lesión, la posibilidad de recuperación y el período estimado de inhabilitación para el trabajo.

Art. 94º: En caso que el estado de salud del agente lo constituya con derecho a una jubilación por incapacidad, se iniciarán los trámites de inmediato, y se le abonará el 95% del estimado de haber jubilatorio, hasta que se le otorgue. El importe se liquidará con carácter de anticipo. El cumplimiento de lo aquí dispuesto quedará supeditado a la existencia de un convenio con el ANSES que garantice la devolución.

Art. 95º: La enfermedad laboral o el accidente de trabajo quedará cubierto según lo dispuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo, o normativa que la reemplace, considerándose que el trabajador está en uso de licencia por los

períodos de cobertura. Cuando se tratase de casos de este tipo que no correspondan a la cobertura de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo recibirá igual trato que el caso de enfermedades inculpables o de largo tratamiento, con más la indemnización que le corresponda.

Art. 96º: Si como resultado de las afecciones mencionadas en los artículos precedentes se declarase la incapacidad parcial, se requerirá certificación profesional de autoridad pública que determine el tipo de funciones que puede desempeñar, como así también el horario a cumplir, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas diarias. Con esta certificación, la Institución Universitaria adecuará la labor a las recomendaciones efectuadas, debiendo abonar la retribución total por un lapso que no podrá extenderse por más de un año. Vencido ese lapso, se aplicarán las disposiciones relativas a la jubilación por invalidez.

Licencias extraordinarias y justificaciones

Art. 97º: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) En caso de trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, tres días hábiles,
- b) Por matrimonio, 10 días hábiles.
- c) Por matrimonio de un hijo, 2 días.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad, 10 días. Si el deceso que justificase esta licencia fuera del cónyuge y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por 15 días más.
- e) Por fallecimiento de pariente en segundo grado de consanguinidad, 5 días.
- f) Por fallecimiento de pariente político en 1º y 2º grado, un (1) día, el que coincidirá con el del deceso o el del sepelio.
- g) Donación de sangre, un (1) día, el de la extracción.
- h) Para rendir examen por enseñanza media, 20 días hábiles por año calendario con un máximo de 4 días por examen,
- i) Para rendir examen por enseñanza superior, 24 días hábiles por año calendario con un máximo de 5 días por examen.

Las inasistencias producidas por razones de fuerza mayor, fenómenos meteorológicos y circunstancias de similar naturaleza serán justificadas por la Institución Universitaria, siempre que se acrediten debidamente o sean de público y notorio conocimiento.

Las inasistencias en que incurra el trabajador no docente con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos, simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, sindical o declarados de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes.

Las licencias por actividades deportivas no rentadas serán reconocidas hasta 15 días por año calendario. Se otorgará en los casos que el agente asista en Representación oficial, nacional, provincial, municipal, universitaria o gremial.

Las licencias a que se refiere este artículo serán con goce de haberes, de acuerdo a la situación de revista y la remuneración que perciba el trabajador en forma habitual.

Art. 98º: En todos los casos mencionados en el artículo anterior, deberá acreditarse la circunstancia que justificó la licencia dentro de las 72 horas de producido el reintegro del trabajador; en los referidos en los inc. b), c), h) e i), deberá además solicitarla con 20 días de anticipación.

Art. 99º: A los efectos del otorgamiento de las licencias a que aluden los incisos h) e i) del art. 74º, los exámenes corresponderán a planes de enseñanza oficial.

Art. 100º. Razones particulares: El trabajador tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de haberes en forma continua o fraccionada en no más de dos períodos, hasta completar 12 meses, dentro de cada decenio, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de 10 años en la Institución Universitaria y será acordada siempre que no se opongan razones de servicio. Tendrá igual derecho el trabajador cuyo cónyuge haya sido designado en una función oficial en el extranjero, o en la Argentina en lugar distante a más de 100 km. del lugar donde presta servicios a la Institución Universitaria, y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los 90 días.

Art. 101º: Se podrán otorgar hasta seis (6) permisos particulares por año, con goce de haberes, de una jornada cada uno, para atender trámites o compromisos personales que no puedan ser cumplidos fuera del horario de trabajo. En ningún caso podrán acumularse más de dos (2) días en el mes. Para la utilización de estos permisos el trabajador deberá dar aviso con 24 horas de antelación, quedando sujeta su autorización a las necesidades del servicio.

Art. 102º. Permisos excepcionales: Se podrán justificar hasta cinco (5) permisos excepcionales por año, con goce de haberes, otorgados por el responsable directo del área donde preste servicio el trabajador, después de haberse cumplido como mínimo las dos primeras horas de la jornada de labor correspondiente, y siempre que obedecieran a razones atendibles y el servicio lo permita.

Art. 103º: Las Paritarias particulares podrán acordar otras licencias comunes a todo el personal, en épocas del año en que la actividad académica de cada Institución Universitaria lo permita.

Art. 104º. Atención de familiar enfermo: Los trabajadores incluidos en el presente convenio están obligados ante la Institución Universitaria a presentar una declaración jurada, consignando todos los datos de quienes integran su grupo familiar y de cómo ellos dependen de su atención y cuidado. El trabajador dispondrá de hasta 20 días corridos, en un solo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera la atención personal del trabajador, plazo que podrá extenderse hasta en 100 días adicionales, extensión que será sin goce de haberes. Para la justificación de estos supuestos deberá presentar la certificación profesional con identidad del paciente y la referencia explícita a que requiere atención personalizada, todo lo que será certificado por el servicio médico de la Institución Universitaria.

Art. 105º: El trabajador que fuera designado o electo para desempeñar cargos de mayor jerarquía en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes; que se acordará por el término en que se ejerzan esas funciones.

Tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de aquellas funciones. El período durante el cual haya desempeñado las funciones aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad.

El trabajador electo para desempeñar funciones en la conducción de la Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales (FATUN) previstas en su estatuto, tendrá derecho a licencia paga. Tendrán este derecho hasta doce agentes, y no más de uno por institución universitaria, por el período correspondiente al desempeño de esas funciones, conservando el puesto de trabajo hasta treinta (30) días después de finalizado el mandato para el cual fuera electo, período dentro del cual deberá reintegrarse.

Art. 106º. Maternidad: La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto. Queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto. La interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple se ampliará en 15 días corridos por cada alumbramiento adicional. En el supuesto de que se adelante o difiera el parto, se reconsiderará la fecha inicial de la licencia otorgada, de acuerdo a cuándo aquél se haya producido efectivamente. Los días previos a la fecha a partir de la cual le hubiera correspondido licencia por maternidad, se computarán como períodos que se conceden por afecciones o problemas de salud de corto o largo

tratamiento. Este mismo criterio se aplicará en los casos de los hijos nacidos muertos.

Art. 107°. Permiso diario por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de doscientos cuarenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año. La trabajadora podrá optar por acumular las dos medias horas al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.

Art. 108°: Todo trabajador no docente, que tenga a su cargo un hijo con capacidades diferentes podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral, según elija, para poder atenderlo de manera adecuada.

Excepcionalmente, y estando debidamente acreditada la necesidad de mayor atención, podrá extenderse dicho permiso diario, media hora más por jornada laboral. Siempre se exigirá la presentación de las certificaciones médicas correspondientes.

Se considera que la persona tiene capacidades diferentes cuando padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

Las Paritarias particulares podrán ampliar esta concesión analizando pormenorizadamente cada caso en la medida que se presente en cada Institución Universitaria nacional.

En caso que ambos progenitores trabajen en la misma Institución Universitaria nacional, uno sólo de ellos podrá acceder al beneficio.

Art. 109°. Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia: La trabajadora con más de un año de antigüedad en la Institución Universitaria que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad, podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Continuar con su trabajo en la Institución Universitaria en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Quedar en situación de excedencia sin goce de sueldo por un período de hasta seis meses.
- c) Solicitar la resolución de la relación de empleo, con derecho a percibir una compensación equivalente al 50% del mejor salario de los últimos 10 años por cada año de antigüedad en la Institución Universitaria.

Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c) deberá solicitarlo en forma expresa y por escrito, y en el último caso hacerlo dentro de los treinta días corridos de su reincorporación.

Art. 110°. Adopción: En caso de adopción la trabajadora tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de 45 días corridos a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción; igual beneficio tendrá el trabajador que adopte como único padre al menor. Transcurrido ese período, la situación del trabajador adoptante quedará asimilada a la de la maternidad. Para tener derecho a este beneficio deberá acreditar la decisión judicial respectiva.

Art. 111°. De los feriados obligatorios y días no Laborales: Se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 112°. Día del trabajador no docente: Será asueto para el personal no docente el día 26 de noviembre de cada año, DIA DEL TRABAJADOR NO DOCENTE. Las Paritaria Particulares acordarán la forma en que se cumplan las guardias mínimas que permitan atender todos los servicios esenciales de la Institución Universitaria.

Art. 113°: El uso de las licencias disponibles reguladas en los artículos 100°, 101° y 102° será considerado en la evaluación anual del agente.

TITULO 7

SALUD E HIGIENE

Art. 114°: Las Instituciones Universitarias nacionales deben hacer observar las pautas y limitaciones al trabajo establecido en leyes, decretos y reglamentaciones y adoptar las medidas según el tipo de trabajo, y que la experiencia y la técnica hagan necesarias para tutelar la integridad psico-física y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

A esos efectos llevarán a cabo las siguientes tareas:

a) crearán servicios de seguridad e higiene de trabajo de carácter preventivo y correctivo acorde a las especificaciones dadas en el marco de las leyes vigentes con la participación gremial correspondiente.

b) mantendrán en un buen estado de conservación, utilización y mantenimiento de los equipos, instalaciones, oficinas y todos los útiles y herramientas de trabajo.

c) mantendrán en un buen estado de utilización y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.

d) evitarán la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud o puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y las desinfecciones pertinentes.

e) adoptarán medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o las vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, brindando elementos de protección adecuados si aquello resulta técnica y económicamente viable.

f) instalarán equipos para afrontar los riesgos en casos de incendio y los demás siniestros que pudieran ocurrir.

g) deberán promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad de trabajo, particularmente en lo referido a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

h) adoptarán medidas de resguardo y seguridad frente al efecto de las sustancias peligrosas que se encuentren en el ámbito de la institución universitaria.

i) desarrollarán un plan de evacuación y roles en caso de emergencia (incendio y otros).

Art. 115º: El personal queda comprometido a:

a) cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de equipos de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.

b) conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la Institución Universitaria, con un criterio de colaboración y seguridad por ambas partes.

c) someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la Institución Universitaria. Esta invitará a la entidad gremial para que disponga la presencia de sus facultativos, si lo estima conveniente.

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.

Art. 116º: Se constituye la Comisión de "Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (CCyMAT)", que estará integrada por dos expertos por cada sector, debiendo contar al menos con dos especialistas en medicina laboral. Se

financiará con el aporte conjunto de las partes, requiriéndose también al MTSS y a la OIT (Departamento CyMAT) apoyo técnico. Las resoluciones de esta Comisión serán de aplicación obligatoria para las Instituciones Universitarias nacionales y sus agentes.

Art. 117º: La CCyMAT tendrá por funciones:

a) confeccionar un manual de instrucciones preventivas para todo el personal dependiente que tienda a evitar enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

b) fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente título, en todas las Instituciones Universitarias nacionales, elevando dictámenes trimestrales a la Comisión negociadora de nivel general.

c) establecer las medidas necesarias para subsanar o atenuar la situación planteada por la tarea insalubre o riesgosa. Para ello contará con los informes producidos por la Aseguradora de Riesgo de Trabajo o las comisiones de salubridad e higiene que pudieran haberse constituido en el marco de la Disposición DNHST N° 729/88 y concordantes.

Art. 118º: Deberá privilegiarse la implementación de medidas que resguarden la salud del trabajador y minimicen los riesgos en el trabajo, y sólo se recurrirá a la compensación pecuniaria en los casos en que sea ineludible la exposición perjudicial. Esta última será la que determine la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o la entidad que en el futuro la reemplace.

TITULO 8

CAPACITACION

Art. 119º: Las Instituciones Universitarias nacionales deberán ofrecer a sus trabajadores cursos de capacitación permanente, que posibiliten su crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones. Se desarrollarán con criterios de pertinencia respecto de las funciones que desempeñen o puedan desempeñar, sin que esto entorpezca la carrera administrativa.

Art. 120º: Tendrá por objetivos generales:

a) proporcionar competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos laborales;

b) potenciar habilidades, conocimientos y experiencia;

c) reducir los requerimientos de supervisión y otorgar mayor autonomía decisional;

d) mejorar las oportunidades de promoción y progreso, propendiendo al desarrollo pleno de su carrera dentro de la institución;

e) proporcionar mayor seguridad, satisfacción en el trabajo y realización personal.

Estará orientada a:

1. elevar los niveles de productividad, con un mejor uso de los recursos disponibles;
2. mejorar la gestión para poder asumir las rápidas transformaciones características de nuestro tiempo;
3. generar las condiciones para que cada uno de los miembros de la organización contribuyan con sus capacidades y desempeños a un mejor logro de los objetivos institucionales.

Art. 121º: La Institución Universitaria establecerá planes de capacitación consensuados en las comisiones paritarias particulares.

Art. 122º: El desarrollo de la carrera individual es responsabilidad de cada uno de los trabajadores, quienes deberán realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal.

Art. 123º: La capacitación general que atienda a completar la educación general básica obligatoria de los trabajadores será gratuita, y podrá cumplirse dentro o fuera del horario de trabajo.

Art. 124º: Cuando la capacitación tenga que ver con procesos o conocimientos a los que el trabajador deba acceder para adecuarse a la modernización de la tarea o a la aplicación a áreas creadas a posteriori de su incorporación en el trabajo, los cursos serán gratuitos y en horario de trabajo.

Art. 125º: La Institución Universitaria se compromete a otorgar la posibilidad de ingreso a los trabajadoras no docentes al circuito de formación y capacitación a la totalidad de los oficios y especialidades que se desarrollen en la Institución Universitaria.

Art. 126º: Si los cursos ofrecidos no comprendidos en los artículos anteriores estuviesen arancelados, se implementarán los acuerdos necesarios para permitir el acceso equitativo a todo trabajador interesado en realizarlo.

Art. 127º: En todo proceso de concurso para la asignación de una categoría superior, se tendrá especialmente en cuenta la capacitación acreditada con las actividades formativas institucionalizadas.

Art. 128º: Las Instituciones Universitarias nacionales podrán reconocer incentivos pecuniarios a la capacitación del personal, cuando así fuera acordado por las partes.

Art. 129º: Créase la Comisión Asesora de Capacitación, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Asesorar en la formulación de políticas y programas de capacitación, convergentes con los criterios generales, realizando observaciones o sugerencias.
- b) Coordinar las actividades de las Instituciones Universitarias nacionales de manera de regionalizar los procesos y generar acciones cooperativas para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos que puedan emplearse en la capacitación.
- c) Gestionar fondos ante los organismos competentes para llevar a cabo programas de capacitación.

La Comisión Asesora de Capacitación estará integrada por cuatro miembros, dos a propuesta de cada una de las partes, y actuará con las instrucciones y bajo la dirección de la Comisión Negociadora de Nivel General.

Art. 130: En los casos en que haya una asignación de fondos específica para estos fines, la Comisión Asesora de Capacitación auditará su uso.

TITULO 9

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Art. 131º: Se entiende por evaluación de desempeño, la realizada acerca de competencias, aptitudes y actitudes del trabajador, y del logro de objetivos o resultados en sus funciones.

Art. 132º: La evaluación de desempeño deberá Contribuir a estimular el compromiso del trabajador con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa.

Art. 133º: La evaluación de desempeño se hará en Forma regular, anualmente, y será tomada en cuenta para elaborar políticas de recursos humanos, capacitación e incentivos y como antecedente en las promociones y los concursos.

Art. 134º: Cada agente será evaluado por un órgano de evaluación que en cualquier caso deberá integrarlo el jefe inmediato superior. A tal efecto se confeccionará un formulario, donde se registren calificaciones de 1 a 10 respecto de los factores que se mencionan a continuación:

- a) nivel de presentismo y puntualidad
- b) responsabilidad
- c) conocimiento del área donde se desempeña
- d) iniciativa
- e) eficiencia, eficacia y creatividad
- f) espíritu de colaboración
- g) ánimo de superación
- h) corrección personal
- i) sanciones disciplinarias merecidas durante el período evaluado.

Además, para el tramo superior, se evaluará:

- j) capacidad de planificación y organización
- k) capacidad de conducción y liderazgo
- l) objetividad y compromiso en el manejo del área
- m) aptitud para calificar.

Una vez evaluados los ítems antes mencionados, se consignará su promedio. El puntaje mínimo para considerar la evaluación como positiva será mayor a cinco.

La evaluación del desempeño del agente podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión. En caso que un agente con personal a su cargo (el evaluador) se desvincule del servicio deberá dejar un informe sobre el desempeño de los agentes que de él dependan.

Art. 135º: La evaluación de desempeño será notificada al agente, dentro de los cinco días de producida. En caso de disconformidad, el agente podrá, dentro de los cinco días de notificado, interponer recurso ante la Junta Superior de Calificación.

Art. 136º: La Junta Superior de Calificación se constituirá a nivel de Institución Universitaria y estará conformada por al menos cinco (5) miembros. Su integración será resuelta en paritarias particulares.

Art. 137º: Las decisiones de la Junta se adoptarán por simple mayoría de votos de los miembros presentes en la sesión.

El quórum para sesionar será de tres (3) miembros. En las reuniones de la Junta Superior de Calificación podrá participar el gremio local, a través de un representante y en calidad de vendedor.

Art. 138º: La Junta Superior de Calificación deberá expedirse dentro de los quince (15) días hábiles de la fecha de interposición del recurso. La notificación de esta resolución deberá formalizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Este pronunciamiento cierra la vía administrativa.

Todas las actuaciones se agregarán al legajo del agente.

Art. 139º: Cada tres años se llevará a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de las evaluaciones producidas por cada agente evaluador, para determinar su objetividad y eficiencia. Estará a cargo de funcionarios de la gestión, y su resultado se hará constar en el legajo respectivo.

TITULO 10

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 140º: Los trabajadores no docentes de las Instituciones Universitarias nacionales se encontrarán sujetos a 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 civiles y penales que fijen las leyes vigentes.

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

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

En ningún caso el trabajador 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 agente y los perjuicios causados.

Art. 141º: Son causales de la sanción de apercibimiento:

- a) incumplimiento injustificado del horario de trabajo, de acuerdo a la reglamentación que se acuerde en el ámbito de la Comisión Negociadora de Nivel General;
- b) falta de respeto leve a miembros de la comunidad universitaria o al público;
- c) negligencia menor en el cumplimiento de las funciones,

Art. 142º: Son causales de la sanción de suspensión:

- a) inasistencias injustificadas que no excedan los doce (12) días discontinuos de servicio, en el lapso de doce meses inmediatos anteriores a la primera;
- b) falta de respeto grave a miembros de la comunidad universitaria o al público; excepto que por su magnitud implique una sanción mayor;
- c) incumplimiento deliberado y no grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo.
- d) reincidencia, reiteración o agravación de las causales de apercibimiento del artículo anterior.

Art. 143º: Son causales de cesantía:

- a) inasistencias injustificadas que excedan los doce (12) días discontinuos de servicio en el lapso de los doce meses inmediatos posteriores a la primera;
- b) abandono del servicio, que se configurará cuando medien seis (6) o más inasistencias injustificadas consecutivas del agente, 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;
- c) falta de respeto a miembros de la comunidad universitaria o al público cuya magnitud afecte de tal forma a las personas o a la institución universitaria que desaconseje la continuidad en el empleo, lo que deberá estar suficientemente fundamentado;
- d) incumplimiento deliberado y grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo.

e) acumulación de treinta días de suspensión en los doce meses inmediatos anteriores;

f) quedar el agente incurso en alguna de las situaciones previstas en el art. 21º incs. a) o d); en este último caso sólo cuando la sanción sobreviniente sea de cesantía.

Art. 144º: Serán causales de exoneración:

a) falta grave que perjudique material o moralmente a la Institución Universitaria;

b) condena firme cuya pena principal o accesoria sea la inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos.

c) sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o contra cualquier Institución Universitaria Nacional,

d) quedar el agente incurso en alguna de las situaciones previstas en el art. 21º incs. b), c), d) —en caso de que la sanción hubiera sido de exoneración— o e).

Art. 145º. Procedimiento: A los fines de la aplicación de estas sanciones, se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme el procedimiento que se establezca en la reglamentación, el cual deberá garantizar al imputado el derecho a su defensa.

El sumario deberá estar concluido en el lapso de seis (6) meses, plazo que podrá ser prorrogado por causa fundada.

Quedan exceptuados de la exigencia del sumario previo los casos previstos en los artículos 141º, 142º inc. a), 143º inc. a), b), e) y f) y 144º inc. b), (c) y d) en los que la sanción la resolverá directamente la autoridad sobre la base de la prueba documental expedida.

Por vía reglamentaria se determinarán las autoridades con atribuciones para aplicar las sanciones, como así también el procedimiento de investigación aplicable.

Art. 146º. Suspensión preventiva: El personal sumariado podrá ser preventivamente suspendido o trasladado con carácter transitorio por la autoridad competente, cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuere inconveniente, en la forma y términos que determine la reglamentación. En caso de haberse aplicado suspensión preventiva y que los resultados del sumario no sugieran sanciones o no fueran privativas de haberes, éstos les serán liquidados como corresponda.

Art. 147º: La acción disciplinaria correspondiente a los artículos 141º y 142º prescribirá a los seis (6) meses de cometida la falta, o desde que la Institución Universitaria tome conocimiento de ésta, siendo de un (1) año la prescripción en los restantes casos. En cualquier caso la iniciación del sumario, cuando corresponda, interrumpirá la prescripción.

Art. 148º: La sustanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que da la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad. El sobreseimiento o la absolución dictados en la causa criminal, no afectarán la sanción dispuesta en el orden administrativo.

TITULO 11

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 149º: En el marco del presente convenio, las Instituciones Universitarias nacionales asignarán un área de responsabilidad específica para su implementación y ejecución y de aquellos acuerdos que se articulen a nivel particular. Tendrá como misiones y funciones las de:

a) coordinar, gestionar y ejecutar políticas tendientes a poner en marcha los acuerdos,

b) mantener un sistema de información interconectado entre sus dependencias y con la entidad que represente la unificación de la parte empleadora en los siguientes temas:

1.- Administración del trabajo (régimen sindical, inspección y control de normas laborales al interior del sistema, higiene y salubridad, accidentes de trabajo y atención de enfermedades, y normas relativas a la protección del trabajador, negociación y tratamiento de conflictos)

2.- Capacitación

3.- Políticas de empleo (cambio de funciones, retiros).

Art. 150º: La Comisión Paritaria Particular verificará la adecuación de la aplicación de los acuerdos convencionales a que se hace referencia en el artículo anterior y de las excepciones que se dispongan en virtud de lo establecido en este convenio.

Art. 151º: A los efectos de garantizar la adecuada articulación y coordinación de la negociación colectiva particular, las Comisiones negociadoras de ese nivel enviarán a la Comisión Negociadora de Nivel General, previo a su

homologación, copia de las actas acuerdo que se concreten en sus respectivos ámbitos.

Art. 152º: La Comisión de Interpretación de Convenios y Solución de Conflictos, tendrá las siguientes funciones:

- a) interpretar el Convenio Colectivo de los trabajadores no docentes de las Instituciones Universitarias nacionales a pedido de cualquiera de las partes, conforme lo establece el art. 14º del Decreto 1007/95.
- b) interpretar los acuerdos particulares que las propias Comisiones Negociadoras de Nivel particular le sometan.
- 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 cuatro miembros, dos 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.
- 6) Finalmente, en cuanto a lo que esta Comisión interprete con respecto al Convenio Colectivo (puntos a y b de sus funciones), sus facultades no podrán excluir de ninguna manera a las judiciales.

El presente reglamento cuenta con la aprobación prevista por el art. 14º primer párrafo del Decreto N° 1007/95.

Art. 153º: Normas de aplicación supletoria: Sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio, para todo lo no previsto tanto en la negociación colectiva general como en las particulares, se estará a las normas establecidas en cada Institución Universitaria para el personal no docente, conforme las atribuciones del artículo 75 inciso 19 de la Constitución Nacional. En lo referente a la situación del personal no docente no rigen las disposiciones relativas al personal de la Administración Pública centralizada (Ley 25.164) ni en forma supletoria, por tratarse de una relación de empleo totalmente autorregulada conforme lo dispuesto en la Ley 24.447 art. 19; Decreto 1007/95, Ley 24.521 de Educación Superior, art. 59 inc b); queda, asimismo, expresamente excluido de los casos que siguen bajo los alcances de la derogada ley 22.140 y todos sus decretos reglamentarios y anexos.

En forma provisoria, y hasta tanto se encuentre plenamente vigente lo referente a la estructura salarial y escalafonaria propuesta en el presente convenio, se mantienen como supletorias, en todo lo atinente y que no hayan sido ya establecidas en el presente, las normas del Decreto 2213/87.

En todos los casos deberá prevalecer la norma más favorable al trabajador, así sea de la Institución Universitaria nacional donde presta servicios. En el caso en que la aplicación de esta disposición generara una diferencia de criterios se procederá en la forma establecida en el artículo 152º del presente Convenio Colectivo.

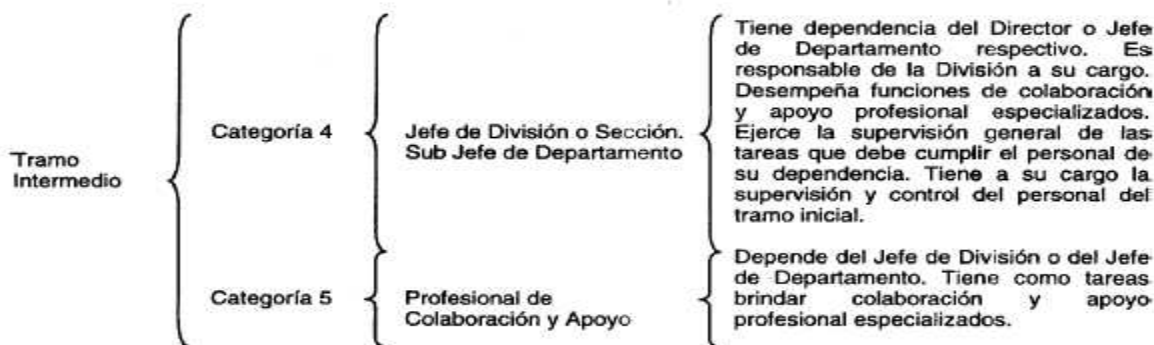
Art. 154º: Todas las modificaciones escalafonarias y remunerativas previstas o derivadas de lo acordado en el presente Convenio Colectivo sólo resultarán aplicables para el caso de existir una asignación presupuestaria específica para dichos rubros, otorgada por el Ministerio de Educación de la Nación, conforme lo convenido en el Acta Acuerdo firmada entre el CIN, FATUN y el Ministerio de Educación, el día 4 de noviembre de 2004.

TIPIFICADOR – PARTE I AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO

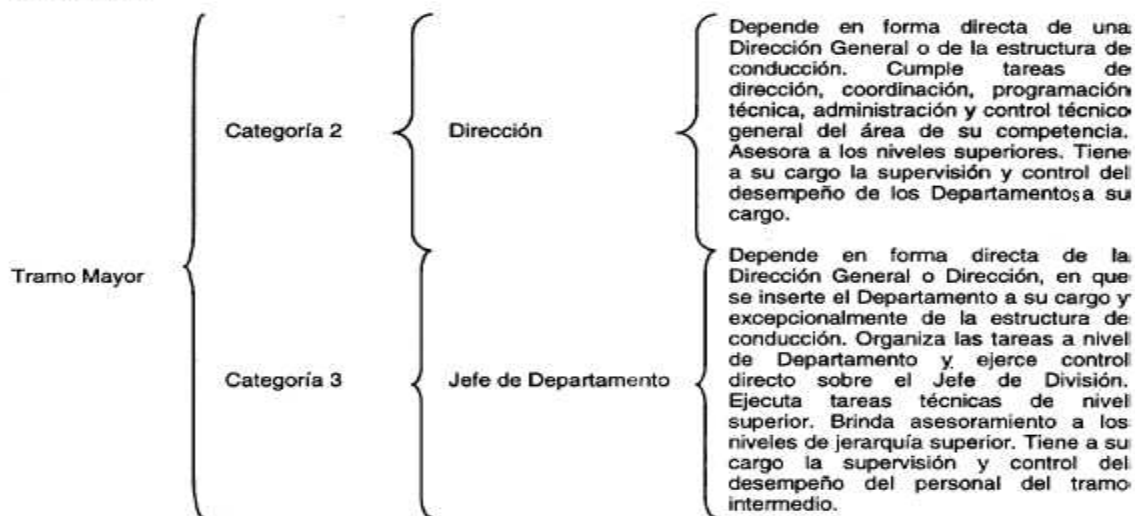
Tramo Mayor	Categoría 1	Dirección General	Depende, en forma directa de la estructura de conducción. Desempeña tareas de dirección, coordinación, planeamiento y organización general. Contribuye en la formulación de políticas y planes de conducción; y en la preparación y control de programas y proyectos destinados a concretarlos. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño de las Direcciones y Departamentos que de ésta dependan
	Categoría 2	Dirección	Depende en forma directa de una Dirección General o de la estructura de conducción. Cumple tareas de dirección, coordinación, planeamiento y organización. Asesora a los niveles superiores. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño de los Departamentos y Divisiones a su cargo.
	Categoría 3	Jefe de Departamento	Depende en forma directa de la Dirección General o Dirección, en que se inserte el Departamento a su cargo y excepcionalmente de la estructura de conducción. Organiza las tareas a nivel de Departamentos y ejerce control directo sobre el/los Jefe/s de División. Brinda asesoramiento a los niveles de jerarquía superior. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño del personal del tramo intermedio.

Tramo Intermedio	Categoría 4	Jefe de División o Sección Subjefe Departamento	Tiene dependencia del Director o Jefe de Departamento respectivo. Es responsable de la División a su cargo. Desempeña tareas de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y la supervisión general de las tareas que debe cumplir el personal de su dependencia. Tiene a su cargo la supervisión y control del personal del tramo inicial
	Categoría 5	Jefe de Supervisión Subjefe de División	Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Tiene como tareas brindar colaboración y apoyo al Jefe de División o Departamento y supervisar en forma directa las tareas propias del personal del tramo inicial.
Tramo Inicial	Categoría 6	Subresponsable de Supervisión	Tiene dependencia del Jefe de supervisión. Efectúa tareas de carácter operativo, auxiliar, que requieran conocimientos específicos.
	Categoría 7	Auxiliar administrativo	Desempeña tareas de carácter elemental, de apoyo a la función administrativa.

TIPIFICADOR – PARTE II – AGRUPAMIENTO TECNICO PROFESIONAL A PROFESIONAL



B - TECNICO



Tramo Intermedio	Categoría 4	Jefe de División o Sección Subjefe de Departamento	Tiene dependencia del Director o Jefe de Departamento respectivo. Es responsable de la División a su cargo. Desempeña tareas de colaboración y apoyo técnico especializado y la supervisión general de las actividades que debe cumplir el personal de su dependencia. Tiene a su cargo la supervisión y control del personal del tramo inicial.
	Categoría 5	Técnico Superior Especializado	Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Tiene como tareas brindar colaboración y apoyo técnico especializado; y supervisar en forma directa las tareas propias del personal del tramo inicial.
Tramo Inicial	Categoría 6	Técnico Auxiliar	Tiene dependencia del Jefe de División o Departamento. Efectúa tareas técnico operativas de carácter auxiliar, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad.
	Categoría 7	Técnico Auxiliar ayudante	Desempeña tareas de carácter elemental, de apoyo a la función técnico operativa.

TIPIFICADOR - PARTE III MANTENIMIENTO, PRODUCCION Y SERVICIOS GENERALES

Tramo Mayor	Categoría 2	Dirección	Depende de una Dirección General o en forma directa de la estructura de conducción. Cumple tareas de dirección, administración, y programación de las actividades. Asesora a los niveles superiores. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño de los Departamentos a su cargo.
	Categoría 3	Jefe de Departamento	Depende en forma directa de la Dirección en que se inserte el Departamento a su cargo, y excepcionalmente de la estructura de conducción. Organiza las tareas a nivel de Departamento y ejerce control directo sobre el/los Jefe/s de División. Brinda asesoramiento a los niveles de jerarquía superior. Colabora en la programación de las actividades del Sector. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño del personal del tramo intermedio.
Tramo Intermedio	Categoría 4	Jefe de División Sub-jefe Departamento	Tiene dependencia del Director o Jefe de Departamento respectivo. Es responsable de la División a su cargo. Desempeña tareas de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y la supervisión general de las tareas que debe cumplir el personal de su dependencia y del tramo inicial.
	Categoría 5	Jefe de Supervisión Oficial Especializado	Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Brinda colaboración y apoyo al Jefe de División o Departamento. Supervisa y controla en forma directa las tareas propias del personal del tramo inicial. Realiza tareas especializadas.
Tramo Inicial	Categoría 6	Auxiliares de Mantenimiento, Producción o Servicios Generales	Tiene dependencia del Jefe de División o Departamento. Efectúa tareas de carácter operativo, auxiliar.
	Categoría 7	Personal de Apoyo de Mantenimiento, Producción o Servicios Generales	Desempeña tareas de carácter elemental, de apoyo a la función de mantenimiento, producción o servicios generales.

PARTE IV: AGRUPAMIENTO ASISTENCIAL

Subgrupo A: Profesional.

Se aplicará, en lo pertinente, las definiciones realizadas para el Agrupamiento Técnico — Profesional, A.— Profesional.

Subgrupo B

Se aplicará, en lo pertinente, las definiciones realizadas para el Agrupamiento Técnico — Profesional, según el caso.

Subgrupo C

Se aplicará, en lo pertinente, las definiciones realizadas para el Agrupamiento Administrativo.

Subgrupo D

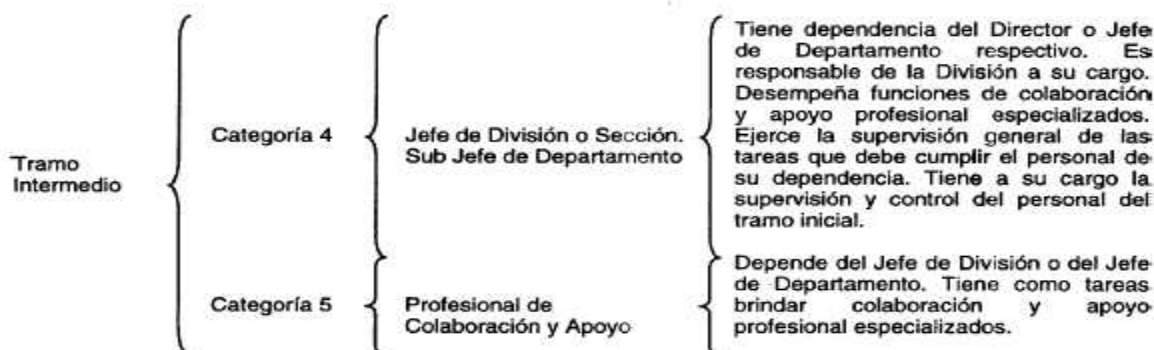
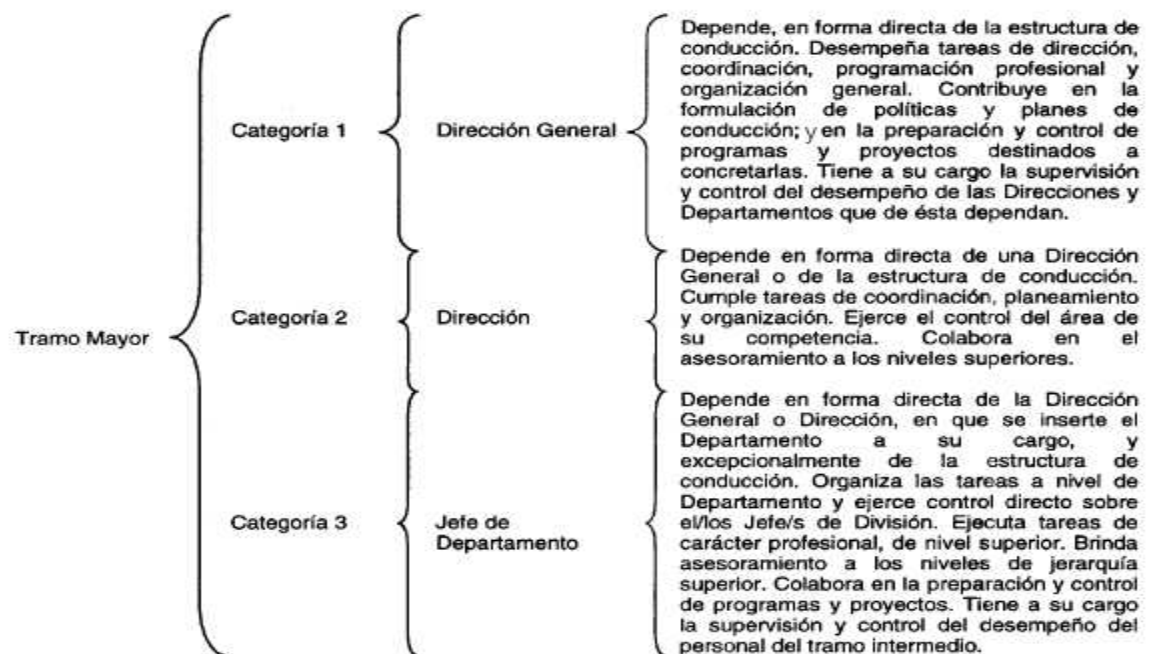
Se aplicará, en lo pertinente, las definiciones realizadas para el Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios.

—FE DE ERRATAS—

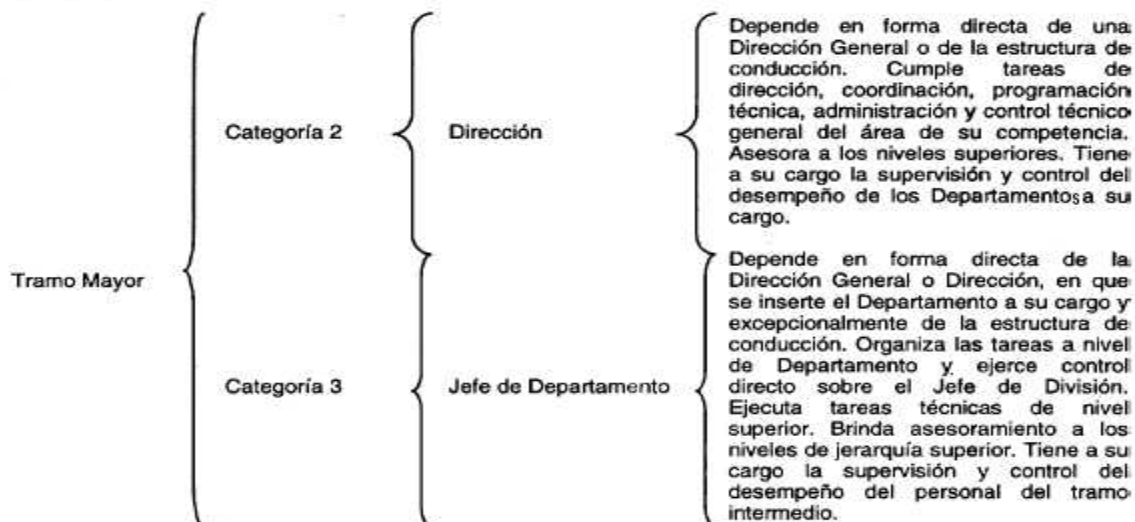
Decreto 366/2006

En la edición del 5 de abril de 2006, en la que se publicó el mencionado Decreto, se deslizaron errores de compaginación en las Partes II y III del Tipificador de Funciones, que integra el Convenio Colectivo anexo a dicha norma, motivo por el cual se transcriben a continuación en forma correcta dichas Partes

TIPIFICADOR – PARTE II – AGRUPAMIENTO TECNICO PROFESIONAL A PROFESIONAL



B - TECNICO



Tramo Intermedio	Categoría 4	Jefe de División o Sección Subjefe de Departamento	Tiene dependencia del Director o Jefe de Departamento respectivo. Es responsable de la División a su cargo. Desempeña tareas de colaboración y apoyo técnico especializado y la supervisión general de las actividades que debe cumplir el personal de su dependencia. Tiene a su cargo la supervisión y control del personal del tramo inicial.
	Categoría 5	Técnico Superior Especializado	Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Tiene como tareas brindar colaboración y apoyo técnico especializado; y supervisar en forma directa las tareas propias del personal del tramo inicial.
Tramo Inicial	Categoría 6	Técnico Auxiliar	Tiene dependencia del Jefe de División o Departamento. Efectúa tareas técnico operativas de carácter auxiliar, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad.
	Categoría 7	Técnico Auxiliar ayudante	Desempeña tareas de carácter elemental, de apoyo a la función técnico operativa.

TIPIFICADOR - PARTE III MANTENIMIENTO, PRODUCCION Y SERVICIOS GENERALES

Tramo Mayor	Categoría 2	Dirección	Depende de una Dirección General o en forma directa de la estructura de conducción. Cumple tareas de dirección, administración, y programación de las actividades. Asesora a los niveles superiores. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño de los Departamentos a su cargo.
	Categoría 3	Jefe de Departamento	Depende en forma directa de la Dirección en que se inserte el Departamento a su cargo, y excepcionalmente de la estructura de conducción. Organiza las tareas a nivel de Departamento y ejerce control directo sobre el/los Jefe/s de División. Brinda asesoramiento a los niveles de jerarquía superior. Colabora en la programación de las actividades del Sector. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño del personal del tramo intermedio.
Tramo Intermedio	Categoría 4	Jefe de División Sub-jefe Departamento	Tiene dependencia del Director o Jefe de Departamento respectivo. Es responsable de la División a su cargo. Desempeña tareas de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y la supervisión general de las tareas que debe cumplir el personal de su dependencia y del tramo inicial.
	Categoría 5	Jefe de Supervisión Oficial Especializado	Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Brinda colaboración y apoyo al Jefe de División o Departamento. Supervisa y controla en forma directa las tareas propias del personal del tramo inicial. Realiza tareas especializadas.
Tramo Inicial	Categoría 6	Auxiliares de Mantenimiento, Producción o Servicios Generales	Tiene dependencia del Jefe de División o Departamento. Efectúa tareas de carácter operativo, auxiliar.
	Categoría 7	Personal de Apoyo de Mantenimiento, Producción o Servicios Generales	Desempeña tareas de carácter elemental, de apoyo a la función de mantenimiento, producción o servicios generales.