

IUNA  
INSTITUTO UNIVERSITARIO NACIONAL DEL ARTE

**BUENOS AIRES, 1 NOV 2012**

**VISTO** el Acuerdo de la Comisión Paritaria Nivel Particular del Sector No Docente de fecha 3 y 4 de mayo de 2012 mediante el cual se determina la reglamentación particular de los Títulos 1, 2, 3 y 4 del Convenio Colectivo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por Decreto N° 366/06; y,

**CONSIDERANDO**

Que el Convenio Colectivo para el Sector No Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (FATUN), homologado por el Decreto 366/06, resulta un marco general 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 de todo el Personal No Docente del Sistema Universitario Nacional.

Que el referido Convenio requiere la reglamentación de diversos artículos que lo conforman, a fin de generar en el ámbito del Instituto Universitario Nacional del Arte un sistema de relación laboral que posibilite el logro de mayor rendimiento y eficiencia en la gestión, tratado en función de las particularidades de la Institución.

Que el Artículo 8 del Decreto 1007/95 faculta a las Comisiones Partidarias a Nivel Particular de cada Institución Universitaria para la negociación de las materias expresamente remitidas por el Nivel General y las que respondan a las necesidades y particularidades específicas de cada unidad.

Que la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector No Docente de esta Universidad se ha abocado a la reglamentación precisa de varios artículos del Convenio Colectivo, Decreto 366/06.

Que en virtud de la facultad conferida, la reglamentación del Convenio Colectivo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto 366/06, acordada por la Comisión Paritaria Nivel Particular del Sector, atiende a las necesidades específicas y particulares del Instituto Universitario Nacional del Arte.

Que dicha reglamentación tiene por objeto regular y precisar aspectos práctico-operativos de la actividad No Docente en el ámbito de esta Institución.

Que la Comisión de Interpretación y Reglamento trató el tema en su comisión de fecha 24 de octubre de 2012

**Por ello**, y en virtud de lo normado en el artículo 25 inc. II ) del Estatuto Provisorio del INSTITUTO UNIVERSITARIO NACIONAL DEL ARTE,

**EL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DEL  
INSTITUTO UNIVERSITARIO NACIONAL DEL ARTE  
RESUELVE**

**ARTÍCULO 1º** Aprobar la reglamentación particular del Convenio Colectivo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por Decreto N° 366/06, a fin de regular y precisar aspectos prácticos y operativos, atendiendo necesidades específicas y particulares de Instituto Universitario Nacional del Arte, que se agrega como Anexo I.

**ARTÍCULO 2º** Regístrese. Comuníquese a todas las Unidades Académicas y a todas las Dependencias administrativas y académicas del Rectorado. Publíquese en el Boletín Informativo del IUNA. Cumplido, archívese.

**RESOLUCIÓN DEL  
CONSEJO SUPERIOR N° 0051**

**ANEXO I**  
**RES. CS N° 0051**

**Acuerdo Paritario IUNA-ATUNA Adecuación del Decreto 366/2006**

**Homológase la adecuación del 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, para los Trabajadores/as No Docentes del IUNA.**

**Acuerdo Paritario 3-12 de fecha 4 de mayo de 2012.**

**A continuación se ordena el texto del Dto. 366/06 con la respectiva adecuación.**

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 2° 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.

***Reglamentario Artículo 1º: En el ámbito de la Negociación Colectiva a Nivel Particular referente al CCT 366/06, el Instituto Universitario Nacional del Arte reconocerá a la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional del Arte -ATUNA-, Asociación Sindical adherida a la FATUN, como única entidad gremial legítima y legalmente representante de los Trabajadores No Docentes del Instituto Universitario Nacional del Arte con plena capacidad de negociación y aptitud para celebrar acuerdos relativos a las diversas materias reguladas en el Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores No Docentes de las Universidades Nacionales aprobado por Decreto 366/06.***

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.

Ámbito 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.

***Sin Reglamentar***

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 N° 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.

***Sin Reglamentar***

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.

### ***Sin Reglamentar***

## 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. Conviene 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.

### ***Sin Reglamentar***

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.

### ***Sin Reglamentar***

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.

***Reglamentario del Art. N° 9: Las medidas o decisiones que por su importancia afecten de cualquier modo el servicio del Trabajador/a No Docente, sean de administración de recursos humanos, gastos en materia de personal y capacitación o ejecución presupuestaria que estos requieran, serán tratadas y consensuadas en el ámbito de la Comisión Paritaria Nivel Particular del Sector.***

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.

### **Sin Reglamentar**

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

a) Estabilidad.

**Reglamentario del Art. N° 11 inciso a): Estabilidad: La estabilidad es el derecho del personal permanente a conservar el empleo, el nivel escalafonario alcanzado y la retribución correspondiente al mismo. Comprende además la permanencia en la zona geográfica donde desempeñare sus tareas o funciones asignadas siempre que las necesidades del servicio lo consienta. La estabilidad no es extensiva a la función, cuando necesidades propias del servicio, debidamente justificadas, o de reorganización de las distintas áreas de la Universidad lo requieran. En esos casos podrá disponerse el pase y/o traslado del Trabajador/a. El personal afectado por esta disposición podrá ser trasladado a tareas que exijan similares requisitos y guarde relación con las funciones que desempeña el mismo, debiendo contemplarse en todos los casos la ausencia de perjuicio material y moral. La movilidad geográfica que implique un traslado de más de treinta (30) kilómetros del asiento habitual donde el trabajador/a desempeñare sus tareas o funciones, requerirá consentimiento expreso del Trabajador.**

**El Trabajador/a adquiere el derecho a la estabilidad una vez que concurran las siguientes condiciones:**

- 1) Transcurrir doce (12) meses de prestación de servicio efectivo en calidad de personal permanente. Se entiende por mes de servicio efectivo, aquel en el cual haya cumplido con las jornadas de labor que le correspondan, de acuerdo con la naturaleza de su prestación y debidamente registradas.**
- 2) Acreditar condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas de desempeño a la que fuera sometido, o por el sólo transcurso del período indicado en el apartado anterior, en caso que el Trabajador/a no hubiera sido evaluado en ese período, por causas imputables a la administración de la Universidad.**
- 3) Haber cumplido con los requisitos y condiciones para el ejercicio del cargo o función determinados por la presente Convención Colectiva.**

**El personal que gozara de estabilidad, preservará su cargo cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía de conformidad al art. 105 del CCT, al cual se reintegrará concluido su desempeño en la función que motivo la designación. La reserva del cargo se prolongará hasta un período máximo de treinta (30) días de concluido el ejercicio de aquella función.**

**La estabilidad se perderá:**

- 1) Por las causas que se establezcan en el régimen disciplinario,**
- 2) Por acogerse a la jubilación o retiro voluntario,**
- 3) Por aceptación de renuncia, y**
- 4) Por las causas extintivas de la relación de empleo prevista en la presente Convención Colectiva de Trabajo.**

b) Retribución por sus servicios.

**Reglamentario del Art. N° 11 inciso b): Retribución por sus servicios: El personal tiene derecho a la justa retribución de sus servicios, con arreglo al nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada y la modalidad de la prestación. El régimen remuneratorio garantizará el principio de igual remuneración por igual tarea para todos los Trabajadores del Instituto Universitario Nacional del Arte. Cuando por circunstancias coyunturales fuera evaluado la necesidad de contratar personal que desarrolle tareas No Docentes el contrato será equiparado, solo a los efectos de su remuneración, a la categoría aplicable al personal permanente que se corresponda con las funciones asignadas.**

c) Igualdad de oportunidades en la carrera.

**Reglamentario del Art. N° 11 inciso c): Igualdad de oportunidades en la carrera. La carrera del trabajador/a será la resultante del progreso en su ubicación escalafonaria.**

**El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en el respectivo escalafón. Puede a tal fin postularse por sí para la cobertura de vacantes en niveles iguales o superiores al que revista; participar con miras a una mejor capacitación en cursos de perfeccionamiento general o específico, externos o internos, cuya aprobación servirá como antecedente para la cobertura de las vacantes, y acompañar aquellos elementos de juicio que a su criterio resulten de mayor utilidad a los efectos de su correcta evaluación.**

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.

**Reglamentario del Art. N° 11 inciso 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.

**Reglamentario del Art. N° 11 inciso n): Este derecho del Trabajador/a contempla:**

**1- la participación en la reglamentación de sus condiciones de empleo por vía de la negociación colectiva.**

**2- participación en calidad de veedores nominados por la organización sindical representativa en los procedimientos de evaluación de desempeño, calificaciones y cuestiones disciplinarias, de conformidad con lo que establezca esta adecuación y el Convenio Colectivo de Trabajo, y demás normas de rigor.**

**El Trabajador/a No Docente no permanente sólo tendrá los derechos por el inciso b), e), f) g), h), i), j), k), l), m) y n) inciso 1.**

**- Otros Derechos: Por acuerdo de la Comisión Negociadora – Nivel Particular se reconocen, además, los siguientes derechos al Trabajador/a:**

- 1. condiciones equitativas de labor y medio ambiente de Trabajo digno y libre de violencia.**
- 2. libertad de expresión política, sindical y religiosa y todas aquellas garantizadas por la Constitución Nacional.**
- 3. provisión de uniformes, elementos y equipos de Trabajo -en los casos que así corresponda-, conforme lo que se determine por vía reglamentaria o por directivas emanadas de Comisiones que a tal efecto se constituyan y que se establezcan por convenciones colectivas de trabajo.**
- 4. ejercitar su derecho de defensa, en los términos previstos en cada caso por el régimen disciplinario respectivo.**

**5. a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.**

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.

**Reglamentario del Art. N° 12 inciso a): El Trabajador/a deberá efectuar sus tareas de acuerdo con las modalidades de tiempo, forma y lugar que se deriven de las reglamentaciones pertinentes, ajustando su accionar a las instrucciones que el superior jerárquico emita en el marco de la normativa vigente y las directivas que imparta dentro de su competencia a los efectos de orientar la gestión del área.**

**Deberá prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades que de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la administración de la Universidad.**

**El personal deberá cumplir íntegramente el horario que se fije para el desempeño de sus tareas, sin perjuicio de las franquicias que en forma expresa determina esta reglamentación o la Autoridad competente.**

**En caso de profesionales, ejercer el cargo o la función con responsabilidad y profesionalidad.**

**El deber previsto en el presente inciso también comprende:**

**I) El cumplimiento de servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado.**

**II) El cumplimiento con el compromiso de permanencia en el Instituto Universitario Nacional del Arte por el período que se determine, en aquellos supuestos en que por las especiales características del sistema de ingreso o por la utilización de becas, subsidios o licencias, la Institución Universitaria hubiera financiado dichas situaciones.**

**III) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y someterse a las pruebas y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.**

**IV) Declarar y mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio ante la repartición encargada de la administración del personal el que subsistirá a todos los efectos legales mientras no denuncie otro nuevo. La obligación de declarar su domicilio deberá ser cumplida en el acta de toma de posesión del cargo. El cambio de domicilio debe comunicarse a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles de producido el mismo.**

**V) Proporcionar los datos necesarios para el legajo personal y su actualización dentro de los diez (10) días de ocurridas las novedades en su situación, que corresponda informar.**

**VI) Usar la indumentaria de trabajo que al efecto le haya sido suministrada o la que en cada caso se establezca;**

**VII) Declarar la nómina de familiares a su cargo y comunicar, dentro del plazo de diez (10) días hábiles de producido el cambio de estado civil o variantes de carácter familiar acompañando la documentación correspondiente;**

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.

**Reglamentario del Art. N° 12 inciso b): A los efectos previstos en este inciso, el Instituto Universitario Nacional del Arte sostiene y adhiere a los valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo público autorregulado por el Decreto 366/06, a los principios y postulados previstos en el régimen de ética nacional vigente.**

**A fin de preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, el Trabajador/a No Docente no debe aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto.**

**Se encuadra en el presente deber el cumplimiento de las normas sobre atención e información al público, que implica para el personal, la obligación de brindar un**

*tratamiento correcto, respetuoso, ecuánime y conducirse con colaboración en sus relaciones con el público y solidaridad con el resto de sus compañeros en el ámbito del trabajo.*

*Mantener vínculos cordiales, demostrar espíritu de cooperación, solidaridad y respeto para con todos los miembros de la Universidad. Asimismo, observar en el servicio una conducta correcta, digna y decorosa acorde con su jerarquía y función.*

c. Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.

**Reglamentario del Art. N° 12 inciso c):** *El cumplimiento de este deber estará sujeto a las disposiciones y/o directivas que se impartan para el desarrollo de la gestión, rendimiento laboral y evaluación de desempeño. Los responsables de dependencias deberán realizar la asignación interna de tareas y, en su caso, establecer los resultados a obtener teniendo en cuenta las características de las diferentes prestaciones y necesidades y las capacidades del personal del área a su cargo.*

*El presente deber comprende también la responsabilidad del titular del área de organizar un sistema de atención al público que permita un trato correcto, diligente y eficaz. Asimismo, el de proponer las actividades de capacitación que requiera el personal que le depende para asegurar su desempeño adecuado y el de responder por escrito las propuestas presentadas formalmente por el personal que tengan por objeto el mejoramiento de la eficacia, eficiencia o calidad de los servicios de la unidad o dependencia en la que presta servicios.*

*En particular, el deber consagrado en el presente inciso, implica que:*

**1) El titular de toda dependencia administrativa de nivel no inferior a División y que tuviese personal a su cargo, deberá desempeñar funciones y permanecer y compartir efectivamente con sus dependientes un tiempo de trabajo no inferior a cuatro (4) horas diarias de la jornada completa.**

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.

**Reglamentario del Art. N° 12 inciso e):** *Se refiere a la autoridad jerárquica para impartir la orden de conformidad con la organización interna que se derive de la estructura organizativa.*

*Este deber consiste en obedecer las órdenes del superior jerárquico, escritas o verbales según corresponda, con jurisdicción y competencia cuando éstas se refieran al servicio y por actos del mismo y respondan a las determinaciones de la legislación y reglamentación vigentes y no resulten ilícitas.*

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 sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a las autoridades de la Institución Universitaria o denunciarlo al órgano judicial competente.

**Sin reglamentar**

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.

**Sin reglamentar**

i. Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.

**Reglamentario del Art. N° 12 inciso i):** *El personal deberá someterse al examen psicofísico en forma periódica, con la frecuencia que determine la autoridad*



**competente. A los Trabajadores/as que estuvieran expuestos a agentes químicos, físicos o biológicos o de riesgos ergonómicos deberán realizárseles los exámenes complementarios específicos que correspondan.**

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.

**Sin reglamentar**

k. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

**Reglamentario del Art. N° 12 inciso k): Este deber impone al trabajador/a excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral. En materia de excusaciones corresponde aplicar lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley de Procedimientos Administrativos N° 19.549 o la que se dicte en su reemplazo.**

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.

**Sin reglamentar**

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

**Reglamentario del Art. N° 12 inciso m): Toda presentación deberá ser formulada por escrito. Por excepción, cuando en la misma pueda encontrarse involucrado el superior jerárquico inmediato, deberá hacerse llegar en forma simultánea copia de la misma al funcionario que le sigue en orden jerárquico.**

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

**Reglamentario del Art. N° 12 inciso n): El personal deberá declarar bajo juramento los empleos o cargos públicos y/o contratos que lo vinculen con la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal, su condición de jubilado o retirado y las actividades privadas que desempeñe, al tiempo del acta de toma de posesión del cargo respectivo y en cuanta oportunidad que implique una modificación de la situación originariamente denunciada o que se le requiera, y a efectos de determinar si está encuadrado en el régimen de acumulación de cargos, funciones y/o pasividades. En el plazo de 10 días hábiles**

**1.- En materia de incompatibilidad y acumulación de cargos regirá como término máximo el de 50 horas semanales a excepción de aquellos trabajadores No Docentes que se desempeñen como Docentes u otras funciones dentro del Instituto Universitario Nacional del Arte u otra Universidad Nacional en cuyo caso el máximo de horas semanales será de 55hs.**

**2.- Ninguna persona podrá desempeñarse ni ser designado simultáneamente en más de una función o cargo No Docente autorregulado por el decreto que por la presente se reglamenta.**

**Es incompatible en el Instituto Universitario Nacional del Arte el desempeño de una función o cargo No Docente de Planta Permanente con la percepción de un beneficio previsional o haber de retiro de cualquier régimen de previsión nacional, provincial o municipal, con excepción de los supuestos que se determinen por vía reglamentaria.**

**3.- Compatibilidad de Cargos.**

**Son compatibles:**

**3.1. el desempeño de funciones o cargo No Docente en el Instituto Universitario Nacional del Arte con el ejercicio de la docencia en cualquier jurisdicción, nivel y modalidad, siempre que no exista superposición horaria.**

**3.2. el desempeño de funciones o cargo No Docente en el Instituto Universitario Nacional del Arte con la contratación de servicios personales que los trabajadores suscriban con instituciones universitarias u organismos de la administración pública nacional, provincial y municipal, para el dictado de cursos de capacitación, actualización o especialización de su personal.**

**La presente compatibilidad no se encuentra alcanzada por la prohibición impuesta por el artículo 13, inciso c) del Decreto 366/06.**

**En ambos supuestos y en caso que el desempeño que se autoriza coincida con el horario habitual de tareas en las funciones o cargo no docente que ejerza el trabajador/a, éste deberá contar con la conformidad del Secretario del área a que pertenezca, debiendo efectuar la correspondiente compensación horaria.**

**En ningún caso, en materia de incompatibilidades, se exceptuarán las incompatibilidades éticas y horarias, teniendo en cuenta en estas últimas, las previsiones existentes sobre sistemas de reposición horaria.**

#### **4 – Acumulación de Cargos.**

**La autoridad de aplicación de la Universidad efectuará las acciones de fiscalización pertinentes, pudiendo a esos efectos requerir información a las jurisdicciones u organismos descentralizados y realizar las verificaciones correspondientes.**

**La acumulación de cargos en la Universidad estará condicionada en todos los casos a que se cumplan los siguientes extremos, sin perjuicio de las exigencias propias de cada servicio en particular:**

**a) Que no haya superposición horaria y que entre el término y el comienzo de una y otra tarea exista un margen de tiempo suficiente para permitir el normal desplazamiento del trabajador/a de uno a otro lugar de trabajo.**

**b) Que se cumpla integralmente los horarios correspondientes a cada empleo, debiendo exigirse el cumplimiento del horario que oficialmente tenga asignado el cargo por autoridad competente.**

**5.- El Trabajador/a que ingresare en incompatibilidad, está obligado a regularizar su situación inmediatamente e informar a las autoridades del IUNA, debiendo optar por los cargos respectivos a fin de adecuarse a la situación de compatibilidad. Si no regularizare esa situación dentro de los quince (15) días corridos de estar en conocimiento de la misma, será pasible de las investigaciones y sanciones previstas en la reglamentación.**

**En caso que la opción fuere intimada al agente por la administración de la Universidad, el plazo para formularla se ajustará a lo establecido en la disposición reglamentaria del artículo 21.**

**6.- Toda forma deliberada de ocultamiento, omisión o manifestación engañosa, o falsedad en la declaración sobre los cargos y/o beneficios que acumulen los Trabajadores/as hará pasible a los mismos de sanción disciplinaria de suspensión de hasta 30 días o cesantía en los términos del artículo 143, inciso d) del Convenio Colectivo de Trabajo, según el grado y gravedad de la infracción cometida y los perjuicios causados, salvo respecto a la previsión especial del artículo 21 de la presente adecuación en materia de Ingreso.**

**Iguals medidas se aplicarán a los responsables de los servicios respectivos que consientan tales omisiones.**

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

**Reglamentario del Art. N° 12 inciso o): Será de aplicación lo prescripto en la ley N° 25.188, modificatorias, complementarias y reglamentarias o las que en el futuro la remplazaran.**

**Art. 13°: 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.**

**Reglamentación del Art. 13 Inciso a) Esta prohibición se extenderá hasta UN (1) año después de su egreso.**

**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.**

**Reglamentación del Art. 13 Inciso b) Cuando el cargo desempeñado por el trabajador/a tenga competencia funcional directa con las situaciones mencionadas en el inciso que se reglamenta por el presente, éste deberá abstenerse de tomar intervención durante su gestión en cuestiones particularmente relacionadas con las**

**personas o asuntos a los cuales estuvo vinculado en los últimos TRES (3) años o que tenga participación societaria, en virtud de lo establecido por la Ley N° 25.188 y su modificatorio.**

**Esta prohibición se extenderá hasta UN (1) año después de su egreso.**

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

**Reglamentación del Art. 13 Inciso c) Resulta de aplicación el período de carencia de TRES (3) años. El Trabajador deberá abstenerse de tomar intervención en cuestiones particularmente relacionadas con las personas o asuntos a los cuales estuvo vinculado. La presente prohibición no alcanza a los contratos de servicios personales para el dictado de cursos de capacitación, actualización y especialización a funcionarios de la Universidad, que en atención a la especialización que acrediten, suscriban con el Instituto Universitario Nacional del Arte.**

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.

**Reglamentario del Art. N° 13 inciso e): Será de aplicación lo prescripto en el Régimen de Ética Público vigente.**

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

**Reglamentación del Art. 13 Inciso f) Esta prohibición se extenderá hasta UN (1) año después de su egreso. No están comprendidos por la prohibición del inciso que se reglamenta por el presente los casos de defensa de intereses personales del trabajador/a, de su cónyuge y de sus parientes consanguíneos o afines en primer grado.**

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.

**Reglamentación del Art. 13 Inciso g) Esta prohibición comprende desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión. En lo que respecta a la aplicación de los incisos en los que se establecen períodos de carencia, el funcionario involucrado deberá inhibirse o excusarse de entender en cualquier situación que tenga relación con los supuestos considerados en dichos incisos.**

**Conforme lo acordado por la Comisión Negociadora – Nivel Particular, constituyen especiales afectaciones y violaciones del derecho del Trabajador a condiciones equitativas de labor y medio ambiente de trabajo dignos y libre de violencia, las siguientes acciones:**

**1) El maltrato psíquico y social contra el Trabajador/a. Se entiende por tal la hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico y desprecio. Se define con carácter enunciativo las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:**

**a) Reiterados cambios de oficina y/o lugar habitual de trabajo, como así también negar o dificultar el otorgamiento de un espacio físico de trabajo conveniente para el desempeño de sus funciones.**

**b) Prohibir a los demás empleados que hablen con él/ella, o mantenerlos incomunicados, aislados.**

**c) Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.**

**d) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización y/o apercibir verbalmente al trabajador en forma inapropiada en presencia de otros Trabajadores o de terceros.**

**e) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.**

**f) Encargarle trabajos imposibles de realizar.**

**g) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.**

**h) Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.**

**i) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.**

**2) El maltrato físico. Se entiende por tal toda conducta del superior jerárquico que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.**

**3) El acoso. Se entiende por acoso en el trabajo a la acción persistente y reiterada de incomodar al Trabajador/a, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.**

**4) Que el superior jerárquico propicie la inobservancia y degradación de los procedimientos formales existentes e imponer, priorizar, establecer o consentir prácticas informales de trabajo.**

**La presente prohibición también es comprensiva del accionar del trabajador que:**

**1 - con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo u obligando a otro trabajador a acceder a sus requerimientos sexuales;**

**2 - mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia realice cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero, bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas entre el personal a su cargo sin hacerlas cesar.**

**Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la presunta configuración de las conductas antes descritas podrán ejercitarse, conforme el procedimiento general vigente o, a opción del trabajador, y teniendo en cuenta la jerarquía del denunciado, ante el máximo responsable de la Administración de la Universidad.**

**En todos los casos se garantizará la reserva de identidad del denunciante.**

**Asimismo, alcanza el accionar u omisión de los trabajadores que desempeñen sus funciones en contacto con menores, ancianos o discapacitados, que pueda implicar la obtención de beneficios de cualquier índole con motivo de la situación, de las pertenencias o de los trabajos de las personas que están bajo su dependencia, custodia, o atención.**

**Las conductas precitadas configuran faltas graves en los términos del artículo 143 inciso d) del Anexo al Decreto que se reglamenta por el presente.**

**La prohibición de la última parte de este inciso no obsta al ejercicio regular de la acción política que el agente efectúe de acuerdo a sus convicciones, siempre que no contravenga disposiciones establecidas en el Anexo del Decreto que se reglamenta por el presente.**

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

#### **Reglamentación del Art. 13 Inciso h)**

**1) Asignar trabajos y labores en forma no equitativa ni ecuánime en atención a las funciones, cargos y responsabilidades de los dependientes.**

**2) No asignar trabajos ni labores al personal dependiente, propiciando y consintiendo la inactividad de los mismos durante la jornada de trabajo.**

**3) Propiciar, facilitar, favorecer o consentir el uso del espacio físico de la dependencia administrativa a la cual se encuentre afectado el trabajador no docente y/o del tiempo de trabajo correspondiente a su función para atender obligaciones resultantes del ejercicio simultáneo de otro cargo en el IUNA. Comprende, además, al Trabajador/a que atendiera tales obligaciones en dichas circunstancias.**

**4) Propiciar, facilitar, favorecer o consentir el incumplimiento de la jornada de trabajo completa y/o justificar inasistencias, encomendando la realización de comisiones de servicios o gestiones externas o internas inexistentes, o que no ameritan su otorgamiento con ese alcance, suscribiendo los instrumentos formales correspondientes. Comprende, además, al Trabajador/a que indebidamente se beneficiare de algún modo de ese actuar.**

**Las conductas descritas en los apartados 1 al 4 inmediatos precedentes deberán ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, teniendo en cuenta la gravedad y magnitud de la falta y los perjuicios causados.**

**La máxima autoridad jerárquica del sector es responsable de las conductas previstas precedentemente ejercidas por el personal a su cargo, si a pesar de conocerlas no tomó las medidas necesarias para impedir las.**

**Sin perjuicio de las prohibiciones enumeradas en el Art. 13 del CCT, al personal le alcanzan además las siguientes prohibiciones:**

- 1. Retirar o utilizar, con fines particulares, lo elementos de transporte, los bienes patrimoniales universitarios y los documentos de las reparticiones públicas. Así como también utilizar los servicios de personal a su orden dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.**
- 2. Valerse de informaciones relacionadas con el servicio de las que tenga conocimiento directo o indirecto para fines ajenos al mismo.**
- 3. Vender todo tipo de artículos o ejercer cualquier actividad comercial en el ámbito de la Universidad o efectuar entre el personal operaciones de crédito.**
- 4. Arrogarse atribuciones que no le correspondan.**
- 5. Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional del IUNA o dependiente o asociado de ellos.**
- 6. Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social o humanitario, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.**
- 7. Hacer abandono del servicio sin causa justificada.**

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.

***Reglamentario del Art. 15 del CCT Cuando un trabajador/a fuere afectado en forma transitoria a la realización de tareas determinadas en otra dependencia, dentro o fuera del mismo sector, susceptibles de demandar en el trabajador/a, una calidad, aptitud o conocimiento específico se lo considerará en Movilidad Funcional.***

***A tales efectos se entiende por sector el nivel jerárquico máximo previsto en el ordenamiento funcional, o en la estructura que en el futuro lo reemplace, excluida la unidad política correspondiente.***

***En caso de controversia la Comisión Paritaria Particular del Trabajador No docente del Instituto Universitario Nacional del Arte definirá en cada caso la oportunidad, procedencia, necesidad y beneficio de implementar el presente artículo.***

***Dicha movilidad funcional no podrá, en ningún caso, menoscabar los derechos y principios que el presente CCT preserva y contempla, como así tampoco afectar la dignidad del trabajador/a.***

***Para la aplicación de la movilidad funcional, deberán cumplirse las siguientes condiciones:***

- a. Solicitud emitida por el responsable de la dependencia donde el trabajador deba cumplir las funciones transitorias, tramitada a través de la máxima autoridad del sector.***
- b. Acuerdo del responsable de la dependencia en que el trabajador/a desarrolla sus tareas habituales y permanentes, tramitadas a través de la máxima autoridad del sector.***
- c. El trabajador/a desempeñara tareas en forma transitoria bajo esta modalidad siempre que no afecte sustancialmente su horario habitual de prestación de servicios, excepto que se encuentre con el expreso acuerdo del trabajador.***
- d. Cuando corresponda se impartirá la capacitación que permita al agente el correcto desarrollo de las tareas transitorias que se le requieran.***
- e. La aplicación de la presente modalidad será procedente cuando el tiempo previsto para la realización de tareas determinadas en forma transitoria, no sea inferior a un (1) mes ni superior a seis (6) meses.  
Excepcionalmente, el término máximo contemplado precedentemente podrá ser modificado para casos o situaciones singulares, previo acuerdo y conformidad de la Comisión Paritaria Particular del Trabajador No docente del Instituto Universitario Nacional del Arte.***
- f. El acto que disponga la movilidad funcional deberá ser fundado señalando expresamente motivación, objeto y tiempo previsto en el cual deberán desempeñarse las tareas.***
- g. En los casos que corresponda, se aplicará a los trabajadores/as que se encuentren en situación de movilidad funcional las previsiones del régimen de viáticos y otras compensaciones.***

***2. Los trabajadores/as que presten servicio bajo esta modalidad tendrán los siguientes derechos:***

- a. Constancia en su legajo personal de las tareas realizadas***

**b. Ponderación de dichas labores en la evaluación de desempeño**

**c. Percepción de adicionales especiales que la Comisión Paritaria Particular del Trabajador No Docente del Instituto Universitario Nacional del Arte pudiera definir.**

**d. Ponderación de dichos servicios como antecedente en concursos.**

**Cambios de tareas, o de dependencia, traslado del Trabajador:**

**Cuando por necesidades de atención o demanda de prestación del servicio, resulte menester disponer la afectación definitiva de un trabajador/a en otra dependencia de la que revista dentro del ordenamiento funcional, dicha circunstancia será considerada traslado.**

**La admisibilidad y procedencia del traslado estará regido por las siguientes pautas generales:**

- 1) Existencia de una necesidad o mayor demanda de la prestación del servicio a su cargo emitida por el Decano/Director o Rector.**
- 2) Opinión del responsable de la dependencia en que el agente desarrolla sus tareas habituales y permanentes, con autorización del Decano/Director o Rector.**
- 3) Cuando la solicitud de traslado a instancia del trabajador/a interesado, sea admitida siempre que concurren motivos atendibles y exista la necesidad de prestación del servicio en otro sector.**
- 4) Cuando el traslado pudiere concretarse mediante el intercambio de trabajadores/as afectados a distintas dependencias, únicamente podrá efectivizarse entre trabajadores/as de igual situación escalafonaria, salvo razones de fuerza mayor debidamente fundamentadas.**
- 5) En todos los casos, deberán serles asignadas funciones acordes a la categoría o a la situación de revista, del trabajador en situación de traslado.**
- 6) Para efectivizarse el traslado deberá contarse con la aceptación del trabajador afectado. En caso de desacuerdo la situación será resuelta en la Comisión Paritaria.**

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.

**Reglamentario del Art. 17 del CCT**

**a) Régimen de Reemplazos:**

- 1. Cuando exista vacancia de cargos o el titular del cargo de dichas funciones se encuentre con licencia, el Decano/Director podrá solicitar al Rectorado su**

*cobertura mediante la asignación transitoria de funciones a personal que revista en calidad de permanente.*

*La mencionada solicitud deberá contar con la justificación de la elección del trabajador/a, e indicar el origen del cargo y el plazo del otorgamiento de la asignación transitoria de funciones.*

*2. La asignación transitoria de funciones de mayor jerarquía, tendrá lugar siempre que concurran las siguientes condiciones:*

*a. Que el cargo se halle vacante o que su titular se encuentre con licencia por alguna de las siguientes situaciones:*

*1.-Cumpliendo una comisión del servicio o una misión en el país o en el extranjero que le impida desempeñar en forma directa y personal las tareas inherentes a su cargo.*

*2.-Designado en otro cargo con retención del propio.*

*3.-Ejerciendo una función superior con carácter interino.*

*4.-En uso de licencia extraordinaria con o sin goce de haberes, o especial por razones de salud.*

*5.-Suspendido o separado del cargo por causales de sumario.*

*6.-Sin prestar servicios estando su renuncia pendiente de aceptación.*

*b. Que el período de interinato sea superior a sesenta (60) días corridos.*

*c. Que en el ejercicio interino de la función se mantengan la forma, modalidad de trabajo y horario de prestación de servicios del cargo origen de la asignación.*

*3. El trabajador/a al que se le hubieren asignado tareas y funciones transitorias de mayor categoría que la que ostente y que importe una responsabilidad y remuneración mayor, durante su ejercicio, tendrá derecho a percibir una retribución adicional igual a la diferencia entre el importe de la asignación de la categoría y adicionales particulares y el que le correspondiera por el cargo que ejerce en calidad de reemplazante, conforme lo previsto en el artículo 72 del Convenio Colectivo de Trabajo.*

*4. Para que se genere el derecho mencionado en el apartado 3 del presente, la asignación de las tareas y funciones que se confiaren tendrán que ser ejercida en jornada completa. Se entiende por jornada completa la instituida en el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo.*

*5. En los casos que se asignen funciones interinas en cargos vacantes se adoptarán las providencias del caso para formalizar su cobertura definitiva con arreglo al régimen de concursos dentro de un período improrrogable de un (1) año a contar de la fecha de iniciación del interinato. Si vencido este el plazo no se hubiere iniciado el proceso para la cobertura definitiva del cargo, el interinato caducará en forma automática. En caso que un trabajador/a que haya estado cumpliendo funciones de mayor responsabilidad, y que una vez llamado a concurso el mismo, no resultare ganador del mismo, no podrá acceder nuevamente a un reemplazo semejante por el término de dos años.*

*6. Los interinatos que se dispongan para cubrir vacancias o ausencias temporarias caducarán indefectiblemente al reintegrarse el titular del cargo, sin perjuicio del dictado del correspondiente acto administrativo que formalice el cese del ejercicio de las funciones de mayor jerarquía transitoriamente asignadas.*

*7. En la designación de reemplazante deberá darse prioridad a los trabajadores/as que integran la dotación de la dependencia o sector contemplados en el ordenamiento funcional que revistan en igual categoría que la del cargo a cubrir y, en su defecto, a los que revistan en el nivel escalafonario inmediato inferior. En todos los casos un elemento determinante será la evaluación de desempeño del trabajador/a, teniendo en cuenta la opinión del jefe inmediato superior. En el caso de existir varios trabajadores/as de la misma categoría, a igualdad de idoneidad y*



**méritos para el desempeño de la función respectiva, deberá designarse al que registre mayor antigüedad en el Instituto Universitario Nacional del Arte como Trabajador No Docente, salvo decisión fundada en contrario.**

**Cláusula Transitoria: Hasta tanto se adecuen las estructuras orgánico-funcionales, toda vez que se ha culminado el proceso de reencasillamiento al CCT 366/06, la Comisión Paritaria de Nivel Particular podrá efectuar dictámenes y consideraciones previas antes de la asignación de funciones de mayor responsabilidad, dentro de un plazo de cinco días de ingresada la solicitud formal por autoridad competente.**

**En caso de que el dictamen de la Comisión Paritaria de Nivel Particular no fuese unánime para la asignación del reemplazo, y sean propuestos para el mismo más de un trabajador/a, se desarrollará una evaluación de antecedentes y prueba de oposición para determinar la asignación del reemplazo.**

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.

**Reglamentario del Art. 18 del CCT) Ante situaciones como las señaladas en este artículo la reestructuración deberá resguardar los derechos de los trabajadores de conformidad con la normativa vigente.**

**La Comisión Negociadora Colectiva del Trabajador No Docente del Instituto Universitario Nacional del Arte – Nivel Particular podrá proponer los procedimientos mediante acuerdo paritario a fin de velar por dichos derechos.**

**En estos supuestos, la reestructuración deberá resguardar los derechos de todos los trabajadores. Será la Comisión Paritaria de Nivel Particular la encargada de garantizar que se respeten los derechos de todos los trabajadores**

**A modo de pauta general transitoria se señala que en caso de ser necesaria la reconversión laboral de un agente para su reubicación en cargos vacantes, se podrá autorizar su asistencia a cursos de capacitación por un período no mayor a seis (6) meses. Esta medida no podrá generar nuevos gastos en concepto de viáticos y otras compensaciones y no podrá dar como resultado modificación del ordenamiento funcional.**

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.

**Reglamentario del Art. 20 del C.C.T. A fin de facilitar el intercambio de trabajadores permanentes entre Instituciones Universitarias Nacionales para prestar servicios temporarios, el Instituto Universitario Nacional del Arte podrá solventar, como máximo, doce (12) meses de haberes del trabajador/a objeto de intercambio cuya relación originaria de empleo lo sea con ella.**

**El trámite administrativo de intercambio deberá reunir, como mínimo, las siguientes condiciones: Solicitud de intercambio del trabajador/a y razones que la motivan, con acreditación de opinión favorable, emanada de autoridad competente, de la institución universitaria donde prestaría servicios.**

**La dependencia administrativa a cargo de la administración de los procesos de movilidad funcional y reubicación del personal, pondrá dicha información a consideración de la autoridad del sector en que presta servicios el solicitante, a fin de recomendar su autorización, siempre y cuando no se opongan razones de servicio que generaran la necesidad de incorporar personal en reemplazo del agente que se trasladaría.**

**Los trabajadores/as podrán solicitar el intercambio siempre que cuente con cinco (5) años de antigüedad ininterrumpida en el Instituto Universitario Nacional del Arte al momento inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido.**

**Para tener derecho a un nuevo pedido, deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco (5) años.**

### 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.

#### **Reglamentario del Art. 21 del CCT**

**1. En el Instituto Universitario Nacional del Arte el ingreso para cubrir las vacantes de Trabajadores No Docentes correspondientes a todas las categorías del presente Convenio que no hubieren podido cubrirse mediante Concurso Cerrado, se efectivizará por Concurso Abierto, convenido por la Comisión Paritaria Nivel Particular. Para ello, en función de razones de economía, celeridad y necesidades específicas y particulares de la Institución, en cada oportunidad esa Comisión determinará el proceso de selección que regule y precise los aspectos prácticos y operativos del llamado, asegurando el principio de transparencia, igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al desempeño de funciones públicas en la Universidad.**

**Podrán participar en el Concurso Abierto todos los aspirantes que reúnan los requisitos generales y particulares de ingreso determinados por la presente Convención, su reglamentación particular, más las condiciones que en cada oportunidad la Comisión Paritaria determine conveniente.**

**2. El ingreso al Instituto Universitario Nacional del Arte estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:**

**a. Tener dieciocho (18) años de edad o más.**

**b. Todo aspirante cuya edad supere los treinta y cinco (35) años deberá acreditar, en forma fehaciente, la acumulación de años de aportes previsionales por servicios prestados anteriormente y computables a los efectos de la jubilación, que hagan posible al momento de cumplir su edad previsional acceder al beneficio jubilatorio ordinario, conforme las prescripciones vigentes en la respectiva ley previsional. En ningún caso los aspirantes a ingresar pueden exceder los sesenta (60) años de edad, ni tener la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación ordinaria o encontrarse gozando de un beneficio previsional, conforme la ley que rige la materia.**

**Los servicios computables a los fines jubilatorios que no correspondan a la Administración pública nacional, provincial o municipal, deberán ser reconocidos por la autoridad previsional correspondiente.**

**c. Aprobar examen pre-ocupacional obligatorio acreditando buena salud y aptitud física y psíquica adecuada al cargo o función, en la forma que determine la reglamentación; en caso de minusvalías, se determinarán las tareas específicas en las que pueden desempeñarse los aspirantes de conformidad con lo que se reglamente en materia de personas con necesidades especiales.**

- d. *Condiciones de conducta e Idoneidad para el desempeño del cargo, en la categoría y agrupamiento correspondientes, que se acreditará mediante los regímenes de selección que en cada caso corresponda.*
- e. *Entrega del certificado de antecedentes emitido por el Registro Nacional de Reincidencia dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad de Derechos Humanos.*

**3. El personal que ingrese en condición de No docente será designado en planta transitoria por el término que en cada oportunidad determine la Comisión Paritaria Particular del sector. El personal designado en planta transitoria carece de estabilidad y su designación podrá ser cancelada en cualquier momento**

*Al iniciar los trámites de ingreso, los postulantes deberán prestar declaración jurada sobre la inexistencia de impedimentos para el mismo, debiendo cumplir con los requisitos generales de ingreso y no estar incurso en los impedimentos para ello.*

*El servicio de la Universidad encomendado de la administración del personal tendrá la responsabilidad de controlar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad de ingreso y deberá notificar fehacientemente a cada ingresante del presente artículo del Convenio Colectivo de Trabajo y su reglamentación. Dicha notificación será agregada al correspondiente legajo personal.*

*Además, esa dependencia tendrá la responsabilidad de gestionar la emisión del correspondiente acto administrativo de designación.*

**4. El ingreso se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente.**

*La designación del personal será efectuada por el/la Rector/a de la Universidad, previa intervención de las instancias competentes en el trámite, las que verificarán que se cumplan debidamente los requisitos exigidos para el ingreso.*

*A tal efecto, el titular de la Unidad de Recursos Humanos deberá adjuntar al correspondiente proyecto de designación, los antecedentes y certificaciones que permitan constatar el cumplimiento de los requisitos de ingreso del postulante y la acreditación de no estar incurso en los impedimentos establecidos en el artículo 21 del Decreto 366/06 y que por el presente se reglamenta.*

*Dicho cumplimiento y acreditación deberán constar en los fundamentos del referido proyecto de designación. En todos los casos y complementariamente, deberá exigirse una declaración jurada de no encontrarse alcanzado por:*

- a. *las incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Ley N° 25.188 y sus modificatorios;*
- b. *los impedimentos establecidos por el presente artículo;*
- c. *inhabilitación administrativa o judicial para ejercer cargos públicos,*
- d. *disposiciones legales que lo encuadren en situación de incompatibilidad ética u horaria o por acumulación de cargos.*

*Cuando corresponda, los funcionarios designados deberán cumplimentar la declaración jurada patrimonial integral, adjuntando los antecedentes laborales según lo previsto en la Ley 25.188 y sus modificatorios.*

*Verificada una situación de incompatibilidad, de acuerdo a la legislación vigente, se notificará al Trabajador quien tendrá un plazo de diez (10) días hábiles para formular opción. No formulándola, se dispondrá la cancelación de la designación o conclusión de la relación de empleo en la forma en que la administración de la Universidad estime corresponder.*

*Concluirá también la relación de empleo del Trabajador con la Universidad, sin sumario administrativo, cuando se advierta la existencia de alguna causal de inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos.*

*Si la incompatibilidad o inhabilitación no fuera oportunamente advertida por falsedad en la declaración jurada o por cualquier otra forma de ocultamiento, la conclusión de la relación de empleo de la Universidad con el Trabajador que gozara de estabilidad, se dispondrá por razones disciplinarias, previo sumario administrativo.*

*La autoridad o funcionario correspondiente deberá abstenerse de poner en posesión del cargo o permitir la prestación de servicio de persona alguna, si no ha recibido la comunicación oficial del acto de nombramiento.*

**5. Hasta tanto el Trabajador adquiera estabilidad la designación podrá ser cancelada en cualquier momento.**

*Asimismo, procederá la cancelación automática de la designación si transcurrido un (1) año desde su ingreso, el Trabajador no hubiere cumplido con los requisitos de admisibilidad por causas que le fueran imputables.*

*Sin perjuicio de lo establecido en la primera parte del párrafo anterior, el superior jerárquico inmediato del Trabajador podrá formular, por escrito, oposición fundada a la continuidad de prestación de servicios y si ésta resultara ratificada por las demás instancias competentes, será resuelta por la Comisión Paritaria Particular del sector.*

*6. Las designaciones efectuadas en violación de lo estipulado en la adecuación del CCT 366/06 entre el Instituto Universitario Nacional del Arte y la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional del Arte serán declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.*

*Será competente para declarar la nulidad, la autoridad que dispuso el nombramiento, sin perjuicio del derecho de avocación de la autoridad superior, si la hubiere. En todos los casos deberá aplicarse el correspondiente procedimiento de investigación para determinar las eventuales responsabilidades a que diere lugar dicha situación.*

#### **LEGAJOS.**

*El Instituto Universitario Nacional del Arte, a través de los servicios que tengan específicamente encomendada la administración de personal, ordenará la apertura, registrará y llevará el legajo de cada Trabajador que ingrese a trabajar en relación de dependencia, en el que constarán los antecedentes de su actuación, constituyendo responsabilidad de los titulares de las Unidades de Recursos Humanos su actualización y conservación.*

*Dichos titulares y el personal que deberá ser autorizado al efecto, tendrán acceso al legajo del personal, siendo responsables de la confidencialidad de los datos cuya reserva se disponga.*

*El legajo deberá llevarse en forma clara y legible, empleándose preferentemente letra de imprenta.*

*Los asientos de servicios en el legajo y circunstancias que pudieren modificarlos (licencias de servicios, reservas de cargo, etc.) deben estar refrendados por funcionario responsable, con sello aclaratorio.*

*Se evitarán enmiendas y tachaduras y, en su caso, deberán salvarse las mismas de puño y letra del responsable.*

*El legajo deberá ser confeccionado en el término máximo de **SESENTA (60) días corridos** a partir de la toma de posesión del cargo. El Trabajador que fehacientemente citado para la confección de su legajo, no compareciere sin causa debidamente justificada, faculta a la administración de la Universidad a cancelar la designación realizada.*

*La obligación de confeccionar el legajo alcanza también al personal de planta no permanente.*

*Los legajos deberán ser conservados convenientemente y en ellos se deberán acumular, entre otros datos, las certificaciones de los servicios prestados en otros organismos públicos (nacionales, provinciales, municipales) y en el sector privado, y toda aquella que incida en la liquidación de rubros salariales, determinación de los períodos de licencias o constituya los antecedentes de los certificados que se expidan con destino a terceros.*

*En especial, el servicio que tenga específicamente encomendada la administración de personal, deberá verificar que se encuentre incorporada al Legajo la documentación antecedente que permita expedir apropiadamente las certificaciones necesarias para la tramitación del beneficio jubilatorio que corresponda.*

*El Trabajador podrá verificar periódicamente el cumplimiento de las incorporaciones de datos y de las certificaciones en su legajo.*

*El Trabajador podrá solicitar vista de su legajo.*

*La vista del legajo deberá ser concedida a simple solicitud verbal del interesado y sólo podrá ser postergada por razones de servicio debidamente justificadas.*

*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.

**Reglamentario del Art. N° 22 del CCT) inciso a) Renuncia.** La renuncia deberá ser aceptada por la Administración de la Universidad dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al Trabajador renunciante a tenerla por aceptada. El derecho a la renuncia del personal no permanente se regirá por las cláusulas de rescisión que al efecto se establezcan en el respectivo acto de designación o contrato.

b) Jubilación ordinaria o por invalidez.

**Reglamentario del Art. N° 22 del CCT) inciso a) Jubilación Ordinaria:** A partir del momento en que el Trabajador haya alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por las leyes jubilatorias. El Trabajador podrá ser autorizado a continuar en la prestación de servicios por el período de un (1) año a contar desde la intimación para iniciar los trámites jubilatorio fehacientemente efectuada por el Empleador. Igual previsión regirá para el personal que solicitare voluntariamente su jubilación o retiro.

**Jubilación por Invalidez:** *Procede cuando agotado el plazo máximo de licencia por razones de enfermedad y no pueda reintegrarse a sus tareas o aún antes, siempre que se determine y certifique por autoridad pública sanitaria competente un porcentual o grado de incapacidad psico-física y/o laboral que permita encuadrar al Trabajador en los beneficios jubilatorios.*

*Cuando el Trabajador de planta permanente que hubiere cesado la relación de empleo público que regula el Decreto 366/06 por haberse acogido a las normas previsionales que amparan la jubilación por invalidez dejara de percibir dicho beneficio en razón de haber declarado la autoridad competente la desaparición de la incapacidad y causales motivantes que le dieron origen, la Universidad podrá, a pedido del Trabajador, reincorporarlo en la categoría y tareas para las que resulte apto y acordes a sus condiciones físicas, siempre que exista vacante en la planta No docente y las necesidades de servicio así lo permitan.*

*Procederá la solicitud de reincorporación cuando en virtud de la desaparición de la incapacidad que motivó el cese del Trabajador, el mismo hubiere perdido el goce total del beneficio previsional.*

*La solicitud deberá ser presentada por el interesado dentro de un plazo máximo de noventa (90) días corridos contados a partir de la correspondiente notificación, por ante el Rectorado, acompañando certificación que acredite lo establecido en el apartado anterior, expedida por el Organismo de Previsión Social competente.*

*El Rectorado dará intervención al servicio de la Universidad encomendado de la administración del personal.*

*Dicha dependencia elaborará un informe respecto de las tareas que desempeñaba el peticionante al momento del cese y antecedentes sobre título profesional y remitirá las actuaciones al Servicio de Medicina Laboral a efectos de expedirse sobre la aptitud y condiciones psicofísicas del peticionante e índole de las tareas que podrá desarrollar conforme a las mismas.*

*Luego que el servicio de medicina laboral se pronunciase acerca de las tareas que se puedan asignar al interesado, la unidad administrativa encomendada de la gestión de los procesos de ingreso del personal aconsejará el destino a dar, verificando que las necesidades de servicio lo permitan.*

*La reincorporación que se regula en este apartado deberá ser resuelta por la Comisión Paritaria Particular del sector dentro de los cuarenta y cinco (45) días corridos al de su petición y sólo será dispuesta previa intervención de las autoridades e Instancias Sanitarias competentes y conforme los procedimientos que correspondan.*

*Estas disposiciones no serán de aplicación cuando la suspensión del beneficio jubilatorio por invalidez se fundamente en la negativa injustificada del interesado a someterse a las revisiones, controles o tratamientos médicos, de conformidad con lo establecido por la ley previsional.*

c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.

d) Retiro voluntario, en los casos que excepcionalmente se establezca.

e) Fallecimiento.

**Reglamentario del Art. N° 22 del CCT inciso e) Fallecimiento: La baja definitiva del Trabajador se efectivizara por medio de acto administrativo emanado del Rector de la Universidad y tal acto originará la vacancia del cargo que el causante ocupaba. La copia certificada del acto administrativo y las correspondientes certificaciones de servicio le serán entregadas al miembro del grupo familiar que así lo requiera, bajo debida constancia y acreditación fehaciente del vínculo.**

f) Por vencimiento del plazo previsto en el inciso b) del artículo 109°, o ejercicio de la opción otorgada por su inciso c).

g) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal no permanente.

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

*Reglamentario del Art. N° 23 del CCT Jubilación. Retiro. Intimación.*

1. Cuando el Trabajador reuniere los requisitos necesarios para obtener la jubilación ordinaria o alguna de las prestaciones contempladas en la ley previsional, la Universidad, por acto fundado, ordenará al responsable de la Dirección General de Recursos Humanos o de la estructura que en el futuro pudiera reemplazarla, proceder a intimar fehacientemente al Trabajador a iniciar el trámite correspondiente, extendiéndole la documentación y certificaciones necesarias a los fines de formalizar la tramitación.

2. Los Trabajadores, sea que medie previa intimación por el empleador, sea por solicitud o presentación voluntaria del Trabajador, tienen la obligación de notificar a la Universidad la fecha de inicio del trámite de jubilación o retiro, como así también comunicar la de otorgamiento u obtención del beneficio jubilatorio. Su omisión dará lugar a las acciones administrativas y/o judiciales que correspondan.

*La simple solicitud de certificación de servicios no tendrá carácter de comunicación para iniciar los trámites de jubilación ordinaria.*

3. A partir de la fecha en que la Universidad hubiera intimado al trabajador a iniciar su trámite de jubilación o retiro, o desde el momento en que comunique fehacientemente a la Universidad la fecha de la presentación voluntaria de la solicitud de iniciación del trámite ante el organismo previsional, el Trabajador podrá continuar prestando servicios en la Universidad en las mismas condiciones por un período máximo de un (1) año, siempre que el beneficio previsional no hubiera sido otorgado con anterioridad al vencimiento de dicho plazo. Otorgado el beneficio o vencido dicho plazo cesará la relación laboral con el Trabajador y será dado de baja, obligándose la Universidad a expedir certificados finales y definitivos en un plazo no mayor de 15 días.

4. En caso que el trabajador haya iniciado el trámite de jubilación y la demora no sea provocada por hechos o causas imputables al mismo, la autoridad podrá extender los plazos fijados hasta que finalice el trámite previsional.

*Estas prórrogas procederán sólo en los casos en que el Trabajador hubiera comenzado el trámite previsional dentro de los sesenta (60) días contados a partir de la notificación de la intimación o la presentación de la renuncia condicionada.*

*Renuncia.*

*La presentación de la renuncia deberá seguir la vía jerárquica correspondiente, tramitándose con carácter de urgente.*

*La renuncia deberá ser presentada por escrito ante el superior jerárquico inmediato de nivel no inferior a jefe de departamento, quien certificará que la firma pertenece al Trabajador.*

*Por circunstancias especiales podrá hacerlo por telegrama colacionado o elevando la nota al Rector de la Universidad, siendo requisito en este caso que la firma se halle autenticada por escribano público, autoridad judicial o policial competente.*

*Asimismo, en todos los casos se deberá constituir domicilio, el que se considerará subsistente a todos los efectos de su anterior relación de empleo mientras no denuncie otro nuevo, por el término de dos (2) años. En caso de que así no lo hubiere hecho, se tendrá como subsistente por el mismo término el constituido y denunciado en su legajo personal.*

*El acto administrativo de aceptación de renuncia deberá dictarse por el/la Rector/a de la Universidad dentro de los treinta (30) días corridos de recepcionada la renuncia por la unidad encomendada de administración de personal.*

*El Trabajador estará obligado a permanecer en el cargo desde el momento de la presentación de la renuncia, por un plazo máximo de treinta (30) días corridos, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación de la misma.*

*La autorización podrá ser dispuesta por el titular de la unidad política ejecutiva a la cual pertenece la dependencia en la que el renunciante prestara servicios, con conocimiento de la unidad encomendada la administración de personal, la que entregará al interesado la certificación que así lo acredite.*

*Transcurrido dicho plazo sin que la autoridad competente se pronuncie al respecto, la renuncia se tendrá por aceptada.*

*Como medida previa a la aceptación de la renuncia de un Trabajador, deberá acreditarse la inexistencia de sumarios o situaciones pendientes, que pudieran motivar la aplicación de sanciones disciplinarias.*

*Si el Trabajador se hallare sometido a sumario administrativo o se tuviere conocimiento que ha incurrido en falta que dé lugar a sanción disciplinaria, la renuncia no podrá ser considerada hasta tanto recaiga resolución en la investigación administrativa o transcurra el plazo máximo de noventa (90) días a partir de la presentación, vencido el cual se la considerará aceptada.*

*La renuncia puede ser retirada por el presentante, en tanto no sea notificada su aceptación.*

## TITULO 4

### REGIMEN DE CONCURSOS

Art. 24°: 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. 25°: 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. 26°. 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. 27°: 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 efecto. La inscripción se recibirá durante cinco (5) días hábiles.

Art. 28°: 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. 29°: 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. 27°), 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. 30°: 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) Tránsito 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 irrecurrible.

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 meritución 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. 45°: 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. 46°: 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.

## **Reglamentación**

### **REGLAMENTO DE CONCURSOS NO DOCENTES CAPITULO I AMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTICULO 1°.** *La presente reglamentación regula las pautas particulares de los procedimientos de selección de personal de Trabajadores No Docentes para la cobertura de puestos de trabajo, tanto para el ingreso como para la promoción de Trabajadores/as No Docentes comprendidos por la Convención Colectiva de Trabajo, Decreto PEN N° 366/2006 celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales.*

#### **DE LA CONVOCATORIA**

**ARTÍCULO 2:** *Los llamados a Concurso serán formalizados mediante resolución del Rector/a. La responsabilidad de difusión y tramitación de los concursos será delegada a la dependencia administrativa que tenga la responsabilidad de gestionar y desarrollar los procesos de ingreso y promoción, conforme el ordenamiento de la Universidad. Los mismos deberán llamarse dentro de los noventa (90) días corridos de producida la vacante.*

#### **CLASES DE CONCURSOS**

**ARTICULO 3°:** *Los llamados a Concursos podrán ser Abiertos y/o Cerrados.*

**I.- Los llamados a Concursos Abiertos tendrán lugar en los siguientes casos:**

- a.- Para cubrir los tramos iniciales del agrupamiento administrativo y de mantenimiento producción y servicios generales (Categorías 6 y7)**
- b.- para cubrir la categoría inicial del agrupamiento técnico profesional (Categoría 5)**
- c.- cuando existan resolución fundada de autoridad competente con acuerdo paritario.**
- d.- cuando se declaren desiertos los Concursos Cerrados.**

*Un concurso Abierto es aquel en el que puede participar cualquier persona que reúna los requisitos para el puesto de trabajo a cubrir.*

**II.- Los Concursos Cerrados estarán circunscritos al ámbito de la Universidad. Podrán participar los Trabajadores/as que revistan en calidad de permanente en la misma categoría o en las inferiores al mismo que corresponda al cargo a concursar.**

**Conforme la naturaleza del cargo a cubrir, los concursos Cerrados podrán ser:**

- a. Cerrado Interno:** *Podrá estar circunscrito, en primer término, al ámbito interno del sector donde existiera la vacante y podrá participar en él todo el personal No Docente de esa dependencia, que reúna las condiciones exigidas para cada cargo. En caso de no cubrirse la vacancia se convocará a Concurso Cerrado General.*
- b. Cerrado General:** *Este tipo de concurso será utilizado para cubrir vacantes correspondientes a todas las categorías del presente Convenio, una vez declarado desierto en concurso Cerrado interno, o cuando razones fundadas aconsejen su convocatoria con acuerdo paritario.*

*El concurso Cerrado General estará circunscrito al ámbito de la Universidad. Podrá participar en él todo el personal No Docente de planta permanente que reúna las condiciones exigidas para cada cargo.*

### **CAPITULO II DEL LLAMADO A CONCURSO**

**ARTICULO 4°:** En los llamados a concursos deberá especificarse como mínimo, lo siguiente:

- A) Clase de concurso, denominación del cargo, jerarquía del cargo a cubrir, agrupamiento, categoría, sector y dependencia
- B) Cantidad de cargos a cubrir; horario de prestación del servicio; requisitos, condiciones generales y particulares exigibles para cubrir el cargo; temario general; período de inscripción; nómina de comisión evaluadora.
- C) Requisitos imprescindibles de cada puesto a cubrir en materia de conocimientos, experiencia laboral, habilidades, aptitudes y demás condiciones generales y particularmente 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 antecedentes.
- E) Lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la prueba de oposición, la que deberá tomarse al menos quince (15) días después del cierre de inscripción
- F) Fecha límite para la presentación de observaciones, conforme lo determinado por el artículo 6 de la presente.

En todos los casos, el temario general de concurso comprenderá la normativa legal, reglamentación y normas de procedimientos de la institución y demás conocimientos teóricos y prácticos, generales y específicos que hacen a la responsabilidad del cargo a desempeñar.

### **DE LA PUBLICACIÓN E INSCRIPCIÓN**

**ARTICULO 5°:** En la Universidad la publicación e inscripción correspondiente a Concursos se regirá por la presente reglamentación:

**Publicación:**

- a. Los llamados a concurso no podrán realizarse durante los períodos de receso institucional parcial o total que estén indicados vía tratamiento administrativo.
- b. Los llamados a concurso se publicarán mediante carteles murales en el Rectorado, los Departamentos y Áreas Transdepartamentales del Instituto Universitario Nacional del Arte, arbitrando los medios necesarios para notificar del concurso al personal que reúna los requisitos exigidos para concursar y se encuentre ausente por causa justificada.
- c. El llamado a concurso se publicará, como mínimo, durante quince (15) días hábiles previo a la apertura de inscripción.
- d. La publicación contendrá como mínimo la siguiente información:
  1. Clase de concurso.
  2. Cantidad de cargos a cubrir, sector, jerarquía de cada cargo, remuneración, adicionales y horario de prestación del servicio.
  3. Requisitos, condiciones generales y particulares exigibles para cubrir el cargo.
  4. Información inherente a la función.
  5. Nómina de la Comisión Evaluadora interviniente en cada concurso.
  6. Lugar, período y horario de inscripción.
  7. Indicación del lugar donde puede consultarse el presente reglamento.
  8. Fecha límite para la presentación de observaciones, conforme lo determinado por el artículo 6° de la presente.

**Inscripción:**

- a. La duración del plazo de inscripción no podrá ser inferior a 5 (cinco) días hábiles administrativos, ni superior a 10 (diez)
- b. Dentro del plazo de inscripción establecido cada aspirante deberá presentar la siguiente documentación:
  1. Formulario de solicitud de inscripción.
  2. Nómina de datos y antecedentes en original y tres (3) copias, escritas a máquina y firmadas, donde deberá constar:
    - I. Nombre y apellido.
    - II. Lugar y fecha de nacimiento.
    - III. Nacionalidad.
    - IV. Número de Documento Nacional de Identidad.
    - V. Dependencia administrativa donde presta servicios como personal No Docente, con indicación del horario habitual de trabajo.
    - VI. Mención, con carácter de Declaración Jurada, de aquellos elementos que contribuyan a valorar la capacidad del aspirante para el ejercicio del cargo por el que concursa.
    - VII. Certificado de estudios cursados. Para estudios en curso o incompletos, constancia emitida por la institución correspondiente en la cual conste el porcentaje de aprobación de la carrera, de lo contrario no será valorado al momento de la ponderación de antecedentes.
    - VIII. Trabajos, publicaciones, conferencias (autor-coautor), participación en cursos de formación. Cuando se declare aprobación de cursos deberá

*adjuntar obligatoriamente la certificación correspondiente, de lo contrario no será valorado al momento de la ponderación de antecedentes.*

*IX. Actividades de representación y gestión en el Instituto Universitario Nacional del Arte no remuneradas, acompañada de la certificación que acredite su ejercicio.*

*X. Todo otro elemento de juicio que considere valioso.*

**ARTÍCULO 6°:** *Durante el periodo de publicación la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional del Arte, por sí o en representación de algún interesado con interés legítimo, podrá formular observaciones al llamado a concurso. Tales observaciones sólo podrán referirse al incumplimiento de normas de la presente reglamentación.*

*Las observaciones que se realicen al llamado a concurso deberán contemplar a tal fin la normativa que rige el procedimiento administrativo y que resultaren aplicables conforme la naturaleza de la cuestión.*

**ARTICULO 7°:** *No se admitirá la presentación de títulos o antecedentes con posterioridad a la clausura del plazo de inscripción, excepto aquellos obtenidos con posterioridad a ese término. En dicho caso los aspirantes deberán presentar la documentación hasta dos (2) días antes de la sustanciación del concurso.*

**ARTICULO 8°:** *En la fecha y hora del vencimiento del plazo de inscripción, la dependencia responsable del proceso, labrará un acta donde constarán las inscripciones registradas para el o los cargos en concurso. Solo se incluirán en el acta aquellos aspirantes que hayan presentado la totalidad de la documentación requerida. Dicho acta se confeccionará por triplicado y será suscripta por el responsable de esa dependencia, el veedor gremial y los aspirantes presentes. Una copia de la misma será publicada en las carteleras de la Universidad por el término de cinco (5) días hábiles administrativos a contar de la fecha del cierre de la inscripción, otra se incorporará al expediente correspondiente al llamado y la tercera se elevará a la Comisión Paritaria de nivel Particular. En caso que no se hubiera registrado inscripción para uno o más cargos la referida Comisión declarará desierto/s el/los cargos correspondientes.*

### **CAPITULO III DEL JURADO**

**ARTICULO 9°:** *La designación de todos los integrantes del jurado será acordada por la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector No docente.*

#### **DE LA VEEDURIA GREMIAL**

**ARTÍCULO 10°:** *La Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional del Arte deberá ser convocada a participar en carácter de veedora, designando un representante para dicha función. 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. El Rector/a dispondrá de un plazo máximo de cinco (5) días corridos para resolver la observación. La decisión debe ser notificada dentro de los dos días hábiles siguientes a la misma.*

**ARTICULO 11°:** *El veedor gremial deberá resguardar la condición de igualdad entre los aspirantes en concurso. Podrá participar y asistir a todos los actos del concurso, pudiendo efectuar observaciones o impugnaciones atinentes a la regularidad del procedimiento, de las que quedará debida constancia.*

*Asimismo corresponden al veedor:*

*a. Registrar, durante la sustanciación de los concursos, cualquier anomalía u omisión en relación a los procedimientos establecidos por el presente reglamento, informando a la Comisión Evaluadora en que aspecto no se ajusta a la norma.*

*B. Podrá suscribir el dictamen, en caso de no existir objeciones al mismo.*

*c. Hacer constar las observaciones que considere pertinentes cuando, en su opinión, se hubiera incurrido en algunos de los siguientes defectos:*

- Omisión de algunas de las instancias del concurso: análisis de antecedentes o prueba de oposición.*
- Omisión en el acta del detalle y/o de la valoración de algunas de las instancias mencionadas.*
- Manifiesta arbitrariedad.*

### **CAPITULO IV DE LA SUSTANCIACION**

**ARTICULO 12°:** El jurado que intervenga en los Concursos funcionará válidamente con la presencia de tres (3) miembros de la Comisión Evaluadora.

El sistema de evaluación estará integrado por valoración de antecedentes y prueba de oposición, según se detalla seguidamente:

- a. El jurado examinará minuciosamente los antecedentes de todos y cada uno de los aspirantes.
- b. La modalidad de prueba de oposición, será determinada por la Comisión Evaluadora interviniente, según estime conveniente en virtud de las características del cargo a cubrir.

**ARTICULO 13°:** El sistema de evaluación de los Concursos será el siguiente:

La ponderación será sobre un total de 100 puntos, distribuidos de la siguiente manera:

I. Análisis de Antecedentes: hasta un 25% sobre el total de puntos.

II. Prueba de Oposición: hasta un 75% de total de puntos.

**I. Análisis de antecedentes:**

No se otorgará puntaje por aquellos antecedentes que se exijan como requisitos para participar en el concurso.

a) **Títulos:** Hasta cinco (5) puntos.

1- Se asignará puntaje por el título máximo obtenido.

2- Para la ponderación por estudios en curso o incompletos, el jurado valorará el porcentaje de aprobación de la carrera, analizando la especificidad de la actividad conforme la naturaleza del cargo a cubrir.

b) **Cursos de Capacitación:** Hasta tres (3) puntos.

El jurado tendrá en cuenta para su consideración y asignación de puntaje la duración e intensidad de la actividad e importancia de los contenidos, analizando la especificidad de la actividad conforme la naturaleza del cargo a cubrir.

No se tendrán en cuenta los cursos inconclusos o certificados de asistencia.

c) **Trabajos, publicaciones y conferencias:** Hasta dos (2) puntos.

El jurado tendrá en cuenta para su consideración y asignación de puntaje la duración e intensidad de la actividad, importancia de los contenidos y modo de participación del trabajador.

d) **Evaluación de desempeño:**

El jurado asignará a cada Trabajador que hubiera sido evaluado conforme lo dispuesto por el presente convenio un puntaje de cincuenta centésimos (0,50) por cada dos años de calificación positiva, pudiendo acumular cada aspirante un máximo de cuatro (4) puntos.

e) **Antigüedad:**

Para la asignación de puntaje el jurado tendrá en cuenta los años de servicio prestados por los aspirantes en Universidades Nacionales.

El puntaje por año de servicio será de cincuenta centésimos (0.50), pudiéndose acumular como máximo en este ítem nueve (9) puntos.

f) **Actividades de representación y gestión**

Cuando además del cumplimiento de las tareas del cargo, el Trabajador hubiera realizado actividades de representación o de gestión remuneradas o no por la Universidad, pero vinculadas a ésta, se le asignará un puntaje de cincuenta centésimos (0,50) por cada dos años de desempeño, pudiendo acumular cada aspirante un máximo de dos (2) puntos.

**II. Prueba de oposición:** se evaluará el desarrollo de temas generales y específicos.

a) **Temas específicos:**

Los temas se referirán a los conocimientos particulares del cargo a concursar, teniendo en cuenta la responsabilidad primaria y acciones determinadas por el ordenamiento funcional.

b) **Temas generales:**

Será abierto sobre el funcionamiento del Instituto Universitario Nacional del Arte, en particular y del Sistema Universitario Nacional, en general.

La modalidad de la prueba de oposición será determinada por la Comisión Evaluadora, la cual teniendo en cuenta la naturaleza del cargo a cubrir, deberá considerar:

1. Dominio de los temas.

2. Claridad de exposición.

3. Conocimiento de las normas.

4. Capacidad de manejo de grupos de trabajo, cuando el cargo lo requiera.

5. Otros elementos que se estimen convenientes.

**La ponderación de la prueba de oposición y de antecedentes podrá ser modificada con acuerdo paritario siempre y cuando se encuentren las modificaciones debidamente fundamentadas.**

**ARTICULO 14°: El jurado deberá expedirse dentro de un lapso de tres (3) días hábiles administrativos contados a partir de la culminación de la sustanciación del concurso.**

**El dictamen de la Comisión Evaluadora deberá ser explícito y fundado, y constará de un acta que firmarán todos sus integrantes y deberá contener:**

- a) Nómina de aspirantes.**
- b) Detalle del Análisis de Antecedentes y de la Prueba de Oposición.**
- c) Orden de mérito, el cual deberá elaborarse conforme al puntaje obtenido por cada aspirante, debiendo el aspirante obtener como mínimo sesenta (60) puntos sobre cien (100) para ser incluido en el orden de mérito.**

**La Comisión Evaluadora podrá declarar sin méritos a todos los aspirantes al cargo en concurso, en el caso que ninguno de ellos reúna los requisitos mínimos del llamado.**

**El acta contendrá tantos dictámenes como posiciones existan entre los miembros de la Comisión Evaluadora.**

**El orden de mérito tendrá validez de un (1) año y deberá enunciarse de tal manera que permita cubrir los cargos del llamado a concurso, no pudiendo colocarse a dos o más aspirantes en absoluta paridad de méritos.**

## **CAPITULO V DE LA CONSIDERACION DEL ACTA**

**ARTICULO 15°: La dependencia administrativa responsable de los procesos de Concursos una vez recibida el acta, deberá notificarla a los concursantes y publicar una copia de la misma en un lugar destinado a tal fin en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles.**

**A los tres (3) días hábiles administrativos de la notificación por parte de los aspirantes, vencerá el plazo para impugnación a el/los dictamen/es del jurado.**

**Transcurrido dicho plazo el acta dictamen del jurado quedará a consideración del Rector/a.**

**Si no existieran impugnaciones al dictamen y o si ellas hubieren quedado desestimadas, el Rector/a en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles podrá:**

- a) Solicitar al jurado la ampliación o aclaración del dictamen, en cuyo caso aquel deberá expedirse dentro de los diez (10) días hábiles administrativos de tomar conocimiento de la solicitud.**
- b) En caso de más de un dictamen, aprobar fundadamente la aprobación de alguno de ellos.**
- c) Declarar nulo o dejar sin efecto el concurso por vicios de procedimiento o arbitrariedad manifiesta.**

### **II) IMPUGNACION AL DICTAMEN**

**Cualquiera de los aspirantes podrá deducir impugnación contra el dictamen del jurado dentro de los tres (3) días hábiles administrativos siguientes a la notificación del mismo y mediante presentación dirigida al Rector/a.**

**La impugnación será admitida por vicios de procedimiento o arbitrariedad manifiesta, siempre y cuando se encuentre fundada y acompañada de los medios de prueba en los cuales el aspirante sustenta la misma.**

**En caso de admitirse la presentación, la dependencia administrativa responsable del proceso de concurso, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles administrativos requerirá dictamen al servicio Jurídico Permanente, el cual deberá expedirse dentro del término de cinco (5) días hábiles administrativos.**

**Con los antecedentes emergentes, la dependencia antes mencionada elevará las actuaciones al Rector/a, el cual podrá:**

- a) desestimar la impugnación y proceder conforme lo determinado por el apartado I) del presente artículo.**
- b) declarar nulo el concurso por vicios de procedimiento o arbitrariedad manifiesta.**

## **CAPITULO VI DE LA DESIGNACION**

**ARTICULO 16°: Una vez homologado el acuerdo de asignación de cargo o función por parte del Rector, la dependencia administrativa responsable del proceso de concurso notificará fehacientemente lo resuelto a el/los aspirante/s, quienes deberán tomar posesión del cargo en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles administrativos.**

**ARTICULO 17°: En caso de que algún aspirante no tome posesión del cargo, o que se produzca una vacante de las mismas características, corresponderá a la dependencia**

*administrativa responsable del proceso de concurso gestionar la nominación del aspirante que siga en el orden de mérito, si lo hubiera.*

## **CAPITULO VII DE LA RECUSACION Y EXCUSACION DE LA COMISION EVALUADORA**

**ARTICULO 18°:** *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 miembro de la Comisión Evaluadora y algún aspirante.*
- b) Tener el miembro de la Comisión Evaluadora, 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 miembro de la Comisión Evaluadora o aspirante, recíprocamente, causa judicial pendiente con el aspirante.*
- d) Ser el miembro de la Comisión Evaluadora o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.*
- e) Ser o haber sido el miembro de la Comisión Evaluadora 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 miembro de la Comisión Evaluadora.*
- f) Haber emitido el miembro de la Comisión Evaluadora opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuizgamiento acerca del resultado del concurso que se tramita.*
- g) Tránsgresión por parte del miembro de la Comisión Evaluadora a los deberes establecidos en el artículo 12, inciso b) de la Convención Colectiva de Trabajo y su correspondiente reglamentación. A su vez y por las mismas causas los aspirantes y los miembros de la comunidad universitaria tendrán derecho a objetar ante la dependencia responsable del concurso a los aspirantes inscriptos.*

**ARTICULO 19°:** *Durante el periodo de inscripción, el aspirante podrá recusar a el/los miembro/s de la Comisión Evaluadora titulares y suplentes.*

*La recusación y excusación deberá interponerse por escrito mediante nota dirigida al rector, deberá contener afirmaciones concretas, objetivas y fundamentadas y deberá ser acompañada de las pruebas que pretendiera hacerse valer. En caso de no fundarse la recusación, la misma será rechazada sin más trámite.*

### **I. Recusación**

- a) De la recusación se dará traslado mediante notificación fehaciente al integrante de la Comisión Evaluadora recusado el cual dispondrá de tres (3) días hábiles administrativos para contestar en su descargo u ofrecer la prueba que estime corresponder.*
- b) El Rector/a, con los antecedentes emergentes de la presentación y su correspondiente descargo, más el asesoramiento del Servicio Jurídico Permanente, dentro de los diez (10) días hábiles administrativos, deberá admitir o desestimar la recusación.*
- c) Cuando el Rector/a resuelva rechazar la recusación, dicha decisión será notificada a los interesados dentro de los dos días hábiles siguientes a la misma.*
- d) Serán consideradas faltas graves sujetas a sanción disciplinaria, aquellas recusaciones que se basen en afirmaciones falsas o infundadas.*

### **II Excusación**

- a) Finalizado el período de inscripción, se notificará a los integrantes de la Comisión Evaluadora la nómina de aspirantes inscriptos. Todo integrante de la Comisión Evaluadora comprendido dentro de las causales determinadas en el artículo 18° de la presente reglamentación deberá excusarse de intervenir en el concurso, dentro de los dos (2) días hábiles administrativos de dicha notificación, aportando las pruebas que pretendiera hacer valer.*
- b) El Rector/a con los antecedentes emergentes de la presentación, dentro de los diez (10) días hábiles administrativos, deberá admitir o desestimar la excusación.*
- c) Cuando el Rector/a Particular resuelva rechazar la excusación, dicha decisión será notificada a los interesados dentro de los dos días hábiles siguientes a la misma.*

## **CAPITULO VIII DE LA IMPUGNACION DE LOS ASPIRANTES**

**ARTICULO 20°:** *Dentro de los cinco (5) días hábiles administrativos siguientes a la fecha de cierre de inscripción, cualquiera de los aspirantes podrá objetar a cualquiera de los inscriptos.*

**ARTICULO 21°:** *La objeción prevista en el artículo anterior deberá presentarse por escrito ante el Rector/a. Deberá contener afirmaciones concretas, objetivas y*

**fundamentadas, y acompañarse de las pruebas que acrediten los hechos mencionados o la indicación de los medios para demostrar los mismos. La violación a estos recaudos originará la desestimación de la impugnación por parte del Rector/a.**

**Las objeciones a los aspirantes podrán basarse en:**

- a) Falsedad de títulos y/o antecedentes.**
- b) Hallarse el impugnado afectado por condena firme en sede penal por delito doloso.**
- c) Haber cometido el impugnado, actos contrarios a la ética.**

**ARTICULO 22°: Dentro de los dos (2) días hábiles de presentada la impugnación la dependencia responsable de la gestión del concurso correrá traslado al involucrado, quien tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para formular por escrito el pertinente descargo y ofrecer la prueba que intente hacer valer.**

**ARTICULO 23°: Efectuado su respectivo descargo o vencido el plazo para hacerlo, y producida la prueba que hubiere resultado admitida, el Rector/a tendrá un plazo de diez (10) días hábiles administrativos para admitir o desestimar la impugnación. La decisión del Rector/a será notificada a las partes, dentro de los dos días hábiles siguientes a la misma.**

**ARTICULO 24°: Si la causal de impugnación, recusación, excusación u observación fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, podrá hacerse valer antes del inicio de la sustanciación.**

## TITULO 5

### AGRUPAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

#### Agrupamientos

Art. 47°: 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 directa 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 aquéllas. 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. 52°: 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. 53°: 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. 54°: 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. 56º: 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. 57º: 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. 58º: 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 presentados 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 resueltas 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. 75°: 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. 76°: 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 74°.

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

Art. 78°: 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. 79°: 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. 80°: 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. 81°: 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. 82°: 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. 83°: No se computarán como trabajados a los efectos del artículo anterior los días de uso de licencias sin goce de haberes.

Art. 84°: 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. 85°: 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. 86°: La fecha de iniciación de la licencia será comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días corridos.

Art. 87°: 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. 88°. 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. 89°. 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. 90°: 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. 59°. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derecho-habientes, los que percibirán el monto correspondiente.

#### Licencias por enfermedad

Art. 91°: 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. 92°: 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. 93°: 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. 94°: 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. 95°: 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 superstite 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. 107º. 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. 108º: 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. 115°: 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. 116°: 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. 117°: 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. 118°: 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. 135°: 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. 136°: 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. 137°: 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. 138°: 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. 139°: 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. 140°: 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. 141°: 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 sometán.
- c) resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes, ya sea con motivo de la aplicación del Convenio Colectivo del sector o por cualquier otra causa que esté vinculada con la relación laboral.

Esta Comisión estará compuesta por 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 concretarlas. 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**

Tramo Mayor	Categoría 1	Dirección General	<p>Depende, en forma directa de la estructura de conducción. Desempeña tareas de dirección, coordinación, programación profesional 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.</p> <p>Depende en forma directa de una Dirección General o de la estructura de conducción. Cumple tareas de coordinación, planeamiento y organización. Ejerce el control del área de su competencia. Colabora en el asesoramiento a los niveles superiores.</p> <p>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 Departamento y ejerce control directo sobre el/los Jefe/s de División. Ejecuta tareas de carácter profesional, de nivel superior. Brinda asesoramiento a los niveles de jerarquía superior. Colabora en la preparación y control de programas y proyectos. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño del personal del tramo intermedio.</p>
	Categoría 2	Dirección	
	Categoría 3	Jefe de Departamento	

Tramo Intermedio	Categoría 4	Jefe de División o Sección. Sub Jefe de Departamento	<p>Tiene dependencia del Director o Jefe de Departamento respectivo. Es responsable de la División a su cargo. Desempeña funciones de colaboración y apoyo profesional especializados. Ejerce 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.</p> <p>Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Tiene como tareas brindar colaboración y apoyo profesional especializados.</p>
	Categoría 5	Profesional de Colaboración y Apoyo	

**B - TECNICO**

Tramo Mayor	Categoría 2	Dirección	<p>Depende en forma directa de una Dirección General o de la estructura de conducción. Cumple tareas de dirección, coordinación, programación técnica, administración y control técnico general del área de su competencia. Asesora a los niveles superiores. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño de los Departamentos a su cargo.</p> <p>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 Departamento y ejerce control directo sobre el Jefe de División. Ejecuta tareas técnicas de nivel superior. Brinda asesoramiento a los niveles de jerarquía superior. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño del personal del tramo intermedio.</p>
	Categoría 3	Jefe de Departamento	

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 técnicas 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 técnica 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 ellos 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**

Tramo Mayor	Categoría 1	Dirección General	<p>Depende, en forma directa de la estructura de conducción. Desempeña tareas de dirección, coordinación, programación profesional 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.</p> <p>Depende en forma directa de una Dirección General o de la estructura de conducción. Cumple tareas de coordinación, planeamiento y organización. Ejerce el control del área de su competencia. Colabora en el asesoramiento a los niveles superiores.</p> <p>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 Departamento y ejerce control directo sobre el/los Jefe/s de División. Ejecuta tareas de carácter profesional, de nivel superior. Brinda asesoramiento a los niveles de jerarquía superior. Colabora en la preparación y control de programas y proyectos. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño del personal del tramo intermedio.</p>
	Categoría 2	Dirección	
	Categoría 3	Jefe de Departamento	

Tramo Intermedio	Categoría 4	Jefe de División o Sección. Sub Jefe de Departamento	<p>Tiene dependencia del Director o Jefe de Departamento respectivo. Es responsable de la División a su cargo. Desempeña funciones de colaboración y apoyo profesional especializados. Ejerce 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.</p> <p>Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Tiene como tareas brindar colaboración y apoyo profesional especializados.</p>
	Categoría 5	Profesional de Colaboración y Apoyo	

**B - TECNICO**

Tramo Mayor	Categoría 2	Dirección	<p>Depende en forma directa de una Dirección General o de la estructura de conducción. Cumple tareas de dirección, coordinación, programación técnica, administración y control técnico general del área de su competencia. Asesora a los niveles superiores. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño de los Departamentos a su cargo.</p> <p>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 Departamento y ejerce control directo sobre el Jefe de División. Ejecuta tareas técnicas de nivel superior. Brinda asesoramiento a los niveles de jerarquía superior. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño del personal del tramo intermedio.</p>
	Categoría 3	Jefe de Departamento	



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 ellos 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.