

ACTA PARITARIA N° 10/2020.

---A los cinco días del mes de noviembre del año dos mil veinte, siendo las doce horas treinta minutos, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente, señores Marcelo BUSALACCHI y Marcelo VINJOY, designados por Resolución del H. Consejo Superior Ns° 289/19 y 28/20 en representación del H. Consejo Superior parte empleadora y los señores Karina LOPEZ y Juan RAMOS en representación de la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de Luján -ATUNLu- Personería Gremial N° 1869, Resolución MTEySS N° 591/13 - parte trabajadora, en la plataforma virtual zoom en virtud del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio determinado por la situación de Pandemia que atraviesa el País, y acuerdan el tratamiento de la presentación Dirección General de Personal: Solicitud modificación reglamentación particular del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06.

Reglamentación particular del título 6 del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06: a partir del requerimiento de revisión de los artículos correspondientes a licencias del personal Nodocente presentado por la parte empleadora, previo a la presente reunión las partes se abocaron a un análisis exhaustivo de dicha reglamentación, habiendo intercambiado opiniones y propuestas a fin de resolver las observaciones efectuadas por el Rectorado. Al tiempo se analiza el texto integral diseñado por las partes en procura de resolver las dificultades señaladas, determinar precisiones y atender nuevos aspectos legislativos sobre derechos humanos. Luego de una revisión e intercambio de opiniones acerca del deber de las partes de promover una regulación de licencias bajo criterios de equidad, atender e intentar minimizar sus impactos estructurales y presupuestarios y respetar el piso de derechos que establece el CCT, las partes acuerdan un conjunto de modificaciones que estiman resultan en beneficio de ambas partes. Dichas modificaciones se detallan en el Anexo I de la presente, resaltadas en negrita en texto ordenado de los artículos Ns° 7, 17, 21, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96 y 104. Las partes acuerdan continuar con el intercambio de propuestas a fin de finalizar la revisión del resto de los artículos que integran el Título 6, para someterlo a tratamiento en un próxima reunión.

Por último, considerando la modificación precedente, las partes convienen dejar sin efecto el apartado "Condiciones Generales aplicables a las licencias por enfermedad y razones de salud. Certificación de aptitud psicofísica y otros exámenes médicos" Resolución CS N° 429/09, conforme se detalla en el Anexo I de la presente.

---Siendo las trece horas cuarenta minutos, y no habiendo más temas que tratar, dadas las excepcionales circunstancias, los miembros participantes de la videoconferencia <https://us02web.zoom.us/j/85400161844>, expresan su conformidad.-----

.....
Marcelo BUSALACCHI	Marcelo VINJOY	Karina LOPEZ	Juan RAMOS
Parte Empleadora	Parte Empleadora	Parte Trabajadora	Parte Trabajadora

ANEXO I – Acta de la Comisión Paritaria Nivel Particular sector Nodocente del Acuerdo de fecha 05/11/2020.

Proyecto de Resolución

Corresponde Expediente N° 2825/2008.

VISTO: El Acuerdo de la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente de fecha 05 de noviembre de 2020, mediante el cual se determina la modificación de la reglamentación particular de los Artículos Ns° 7, 17, 21, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96 y 104 del Convenio Colectivo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto PEN N° 366/06, y

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 8° del Decreto N° 1007/95 faculta a las Comisiones Paritarias de 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 en razón de las facultades conferidas, la reglamentación del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente, Decreto PEN N° 366/06, acordada por la Comisión Paritaria Particular del sector, atiende necesidades específicas y particulares de la Universidad Nacional de Luján.

Que dicha reglamentación tiene por objeto regular y precisar aspectos práctico-operativos de la actividad Nodocente en el ámbito de esta Institución.

Que la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente con fecha 05 de noviembre de 2020, determinó la modificación de la reglamentación particular de los Artículos Ns° 7, 17, 21, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96 y 104 del Convenio Colectivo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto PEN N° 366/06.

Que la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente considerando las modificaciones efectuadas en acuerdo de fecha 05 de noviembre de 2020, acordó dejar sin efecto el apartado "Condiciones Generales aplicables a las licencias por enfermedad y razones de salud. Certificación de aptitud psicofísica y otros exámenes médicos" reglamentación particular del Artículo 112° del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto PEN N° 366/06, homologado por Resolución CS N° 429/09.

Que conforme lo determinado por el Artículo 2° de la Resolución CS N° 535/2012, la homologación de los acuerdos paritarios por parte de la autoridad administrativa es a los fines de verificar y registrar el cumplimiento de las especificaciones de lo convenido por las partes que integran la Negociación Colectiva en el Nivel Particular e instrumentar los acuerdos.

Que en virtud de lo expuesto y conforme lo determinado por el Reglamento Interno del H. Consejo Superior, Artículos 40 y 47 bis, el Cuerpo homologó el acuerdo en su sesión ordinaria del día...dede 2020.

Por ello,

EL H. CONSEJO SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Homologar el Acuerdo de la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente de fecha 05 de noviembre de 2020, mediante el cual se determina la modificación de

la reglamentación particular de los Artículos Ns° 7, 17, 21, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96 y 104 del Convenio Colectivo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto PEN N° 366/06, conforme el Anexo I de la presente resolución, quedando sin efecto toda aquella reglamentación contraria a la determinada por el presente.-

ARTÍCULO 2°.- Homologar el Acuerdo de la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente de fecha 05 de noviembre de 2020, mediante el cual se determina dejar sin efecto el apartado "Condiciones Generales aplicables a las licencias por enfermedad y razones de salud. Certificación de aptitud psicofísica y otros exámenes médicos" reglamentación particular del Artículo 112° del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto PEN N° 366/06, homologado por Resolución CS N° 429/09.

ARTÍCULO 3°.- Regístrese, comuníquese y archívese.-

RESOLUCIÓN HCS N°..../20.

Artículo 7°: 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.

Reglamentación Particular Artículo 7° del Convenio Colectivo.

Los signatarios se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, personas viviendo con HIV, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Toda persona tiene derecho a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y/o como se autopercibe, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Art. 17°: 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.

Reglamentación Particular Artículo 17° del Convenio Colectivo.

a) Régimen de Reemplazos:

1. Cuando exista vacancia de cargos que importen funciones de dirección, jefatura y subjefatura o jefatura de división de nivel no inferior a categoría cuatro (4), o el titular del cargo de dichas funciones se encuentre con licencia, se podrá disponer su cobertura mediante la asignación transitoria de funciones a personal que revista en calidad de permanente.

2. La solicitud de asignación transitoria de funciones será presentada por el responsable del Sector ante la dependencia administrativa con responsabilidad sobre los requerimientos de las áreas relacionados con servicios No Docentes. La mencionada solicitud deberá contar con la justificación de la elección del trabajador, el origen del cargo y el plazo de otorgamiento de la asignación transitoria de funciones.

Recibida la solicitud la dependencia interviniente deberá verificar la procedencia de la asignación y gestionar su ejecución, previo dictamen del servicio jurídico permanente respecto del cumplimiento de las condiciones determinadas por la presente Convención Colectiva.

3. La asignación transitoria de funciones de mayor jerarquía, tendrá lugar siempre que concurren 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.

4. El personal al que se le hubieren asignado tareas y funciones transitorias de mayor categoría a la que posee, que importen una mayor responsabilidad y remuneración, 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 del agente y el que le correspondiera por el cargo que ejerce en calidad de reemplazante, conforme lo previsto en el Artículo 72 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

5. Para que se genere el derecho mencionado en el apartado 4 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 presente Convenio Colectivo.

6. Cuando un trabajador con responsabilidad transitoria en cargo de mayor categoría hiciera uso de licencia ordinaria o especial por un término mayor a sesenta (60) días, cumplido dicho término tal asignación transitoria quedará sin efecto. Tal situación deberá ser informada fehacientemente al trabajador y al responsable del sector correspondiente.

7. 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 plazo no se hubiere iniciado el proceso para la cobertura definitiva del cargo, el interinato caducará en forma automática.

Cuando un trabajador ejerciera funciones transitorias de un cargo vacante de mayor responsabilidad y efectuado el concurso correspondiente a ese cargo el trabajador no resultare acreedor al mismo, quedará sin efecto la asignación transitoria de funciones a su favor y por el término de dos (2) años no podrá acceder a un reemplazo semejante.

8. 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.

9. En la designación de reemplazante deberá darse prioridad a los agentes 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 el caso de existir varios agentes 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 la Universidad Nacional de Luján como personal No Docente, salvo decisión fundada en contrario.

10. La expresión "sector" tendrá los alcances previstos en la reglamentación particular del artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

b) Cambios de tareas, dependencia, traslado del trabajador:

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

El traslado de trabajadores será tramitado por la dependencia administrativa a cargo de los procesos de movilidad funcional y reubicación del personal y considerada por la Comisión Paritaria Particular del Personal Nodocente de la Universidad Nacional de Luján en los casos que corresponda.

El traslado de trabajadores estará condicionado a la existencia de vacante en la dependencia de destino de un cargo o categoría de igual nivel escalafonario a la del trabajador objeto de traslado, conforme el ordenamiento funcional, o de la estructura que en el futuro lo reemplace.

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

generales:

1) *Formal manifestación de la existencia de una necesidad o mayor demanda de la prestación del servicio a su cargo emitida por el responsable de una dependencia contemplada en el ordenamiento funcional o estructura orgánico funcional que en el futuro lo reemplace.*

2) *Opinión del responsable de la dependencia en que el trabajador desarrolla sus tareas habituales y permanentes, con conocimiento de la autoridad del sector respectivo.*

3) *La solicitud de traslado a instancia del trabajador interesado, será admitido 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 afectados a distintas dependencias, únicamente podrá efectivizarse entre agentes de igual situación escalafonaria.*

5) *En todos los casos, los trabajadores en los que se verifiquen las situaciones a que se refiere el título del presente apartado, deberán serles asignadas funciones acordes a la categoría o a la situación de revista que detentaren.*

6) *El traslado no podrá hacerse efectivo cuando el cargo no esté previsto en el ordenamiento funcional, o la estructura que en futuro lo reemplace; por lo cual sólo podrá efectivizarse previa modificación del ordenamiento acordada en el ámbito de la Comisión Paritaria Particular del Personal No Docente de la Universidad Nacional de Luján.*

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.

Reglamentación Particular Artículo 21º del Convenio Colectivo.

En la Universidad Nacional de Luján el ingreso para cubrir las vacantes de personal Nodocente 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 del sector. 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.

El ingreso a la Universidad Nacional de Luján estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

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

2. *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.*
3. *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.*
4. *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.*
5. *Entrega del certificado de antecedentes penales emitido por el Registro Nacional de Reincidencia dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad de Derechos Humanos.*

Certificado de examen pre ocupacional obligatorio:

El Servicio de Medicina del Trabajo de la Universidad Nacional de Luján, es la autoridad competente para fiscalizar la certificación de aptitud requerida para ingresar a la Universidad, en función de las tareas que el trabajador deba desempeñar, expedida por prestador público o privado que la Universidad contrate. Si del correspondiente examen surgieran reparos para otorgarle el certificado definitivo de aptitud, podrá dicho servicio extenderle uno de carácter provisorio, renovable periódicamente por lapsos que en total no excedan los ciento ochenta (180) días corridos, a cuyo vencimiento corresponderá expedirse en forma definitiva sobre la aptitud del trabajador.

En caso que el dictamen médico determinara que el trabajador no reúne las condiciones psicofísicas requeridas para las tareas asignadas, deberá cancelarse la designación, en cuyo caso la institución, por la vía del legítimo abono, le restituirá aquellos días en que hubiere laborado bajo certificación de aptitud provisorio. Será responsabilidad de los funcionarios que formalicen la designación del personal que todo trabajador que ingrese a la Universidad cumplimente el examen médico pre ocupacional, no procediendo el respectivo nombramiento ni alta del personal, si previamente no acredita aptitud psicofísica para la función en que ha sido designado, sometiendo a los exámenes físico y neuropsiquiátrico establecidos con intervención de las autoridades sanitarias competentes.

El personal que ingrese en condición de Nodocente 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.

El ingreso se formalizará mediante acto administrativo emanado por autoridad competente. La designación del personal será efectuada por el Rector 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 Personal 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 N° 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 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 normativa interna vigente que rige en la Universidad Nacional de Luján, 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 inhabilidad del postulante no fuera oportunamente advertida por la Administración al tiempo de realizar los trámites de ingreso, por falsedad en la declaración jurada o por cualquier otra forma deliberada 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.

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.

La inclusión de los trabajadores en la Planta Permanente de la Universidad se efectuará por acuerdo de la Comisión Paritaria Particular del sector. El personal que ingrese como permanente lo hará en los niveles escalafonarios que correspondan, adquiriendo la estabilidad prescripta en el Artículo 11, inciso a), luego de haber cumplido doce (12) meses de servicio efectivo y siempre que haya satisfecho las condiciones que establezca la reglamentación.

Las designaciones efectuadas en cargos de carrera previstos en el ordenamiento funcional transitorio o en la estructura orgánico-funcional que en el futuro lo reemplace, en violación a lo prescripto en el párrafo segundo de la disposición reglamentaria del Artículo 2° del Convenio Colectivo de Trabajo, aprobado por Decreto N° 366/06 y de las concernientes a los

Títulos 3 y 4 de dicha norma o de cualquier otra vigente, no revisten en ningún caso carácter de permanente, ni generan el derecho previsto en el Artículo 11, inciso a), pudiendo ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

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.

*La Universidad Nacional de Luján, 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 en relación de dependencia, en el que constarán los antecedentes de su actuación, constituyendo responsabilidad de la **Dirección de Administración de Personal**, o la estructura que a futuro la reemplace su actualización y conservación.*

Todo registro vinculado a la relación de empleo se realizará conforme lo determinado por la Ley N° 26.743 o legislación que a futuro pudiera reemplazarla.

Los trabajadores de la Dirección de Administración de Personal, y el trabajador 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 previo a 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 transitoria.

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.

TITULO 6 TIEMPO DE TRABAJO

(...)

LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS DISPOSICIONES COMUNES

Licencia: Licencia es el tiempo de no prestación de servicios a que tiene derecho el personal tipificado en el presente Convenio, por las causas y duración que esta norma y su correspondiente reglamentación determinan.

Requieren previo aviso, autorización y concesión por parte del empleador, en tanto cumpla con los requisitos establecidos.

No podrán ser denegadas ni demoradas unilateralmente por razones o necesidades de servicio, las determinadas en los Artículos 79, 91 a 93, 95, 97, 104 a 110 y 112 del presente Convenio.

Justificaciones y Franquicias: Se denominan así a la inasistencia diaria y ausencia del trabajador, total o parcial, durante la jornada laboral, o que implique el ingreso y/o egreso diferido en las labores, tipificada y justificada en las correspondientes normas.

Requieren siempre previo aviso, siendo su concesión facultad del superior jerárquico o autoridad superior competente.

Pueden ser denegadas por razones de servicio.

Derecho a licencias, Justificaciones y Franquicias: El trabajador que cuente con el respectivo certificado de aptitud definitivo tendrá derecho, desde la fecha de su incorporación, a utilizar las licencias, justificaciones y franquicias regladas en el presente régimen, salvo aquéllas para las cuales se requiera una determinada antigüedad.

Personal Transitorio: Lo expresado en el apartado precedente será aplicable al personal en transitorio, el que tendrá derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en el régimen pertinente, a excepción de aquellas cuyo usufructo fuera sin goce de haberes, como así también las que impliquen reducción horaria de jornada.

Vencimiento por cese: Las licencias, justificaciones y franquicias a que tiene derecho el personal transitorio, caducarán automáticamente al cesar en sus funciones.

La caducidad comprende las licencias no utilizadas o las que se estuvieran utilizando al momento de producirse el referido supuesto. La licencia anual ordinaria no utilizada deberá serle abonada.

Unión convivencial registrada conforme lo establecido por la legislación vigente.

A los efectos de las licencias, justificaciones y franquicias, las personas vinculadas de este modo quedan equiparadas y asimiladas a la de "cónyuges" siempre que se acredite, mediante certificado emitido por autoridad judicial competente.

Queda convenido que la referencia a trabajadores y autoridades efectuadas en un género tienen carácter de alcance indistinto. Todas las menciones en un género representan siempre a hombres, mujeres y personas no binarias con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan y al instituto de que se trate.

Licencias. Licencia anual ordinaria

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

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

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

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

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

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

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

Licencia anual ordinaria:

Reglamentación Particular Artículo 79º del Convenio Colectivo.

La licencia por descanso anual remunerado previsto en este artículo es de utilización obligatoria e irrenunciable, con goce íntegro de haberes y se otorga por año calendario, no pudiendo ser sustituida por compensación económica.

Todo el personal alcanzado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberá usufructuar su Licencia Anual Ordinaria durante el receso institucional.

Si el período de licencia anual a gozar por el trabajador fuese menor al del receso, éste quedará a disponibilidad de las necesidades de servicio de la Universidad, siempre y cuando las tareas a cumplir sean equivalentes a la categoría y al agrupamiento al que pertenece el trabajador.

Aquellos trabajadores que pudieran fraccionar su licencia anual en razón de lo que establece este artículo, integrarán al receso institucional el usufructo del período mayor de fraccionamiento, el que deberá ser de al menos veinticinco (25) días de LAO.

En caso del personal que fraccionara su licencia anual ordinaria, deberá usufructuar el período pendiente antes del 31 de octubre de cada año, vencido ese plazo caducará el derecho del trabajador a usar los días que faltara para usarla, sin derecho alguno a la compensación pecuniaria.

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

Reglamentación Particular Artículo 80º del Convenio Colectivo.

Para el usufructo de LAO que coincida con el período de receso, a solicitud del trabajador y siempre que el servicio lo permita, se podrá autorizar el inicio de la licencia en otro día previo al determinado en el presente artículo.

Para los períodos correspondientes a fraccionamiento de licencia anual ordinaria pendiente de usufructo, a solicitud del trabajador se podrá autorizar el comienzo de la licencia un día distinto.

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

Reglamentación Particular Artículo 81º del Convenio Colectivo.

Antigüedad computable. Para establecer la extensión de las vacaciones la antigüedad del trabajador se computará con los años de servicio conforme lo previsto en el Artículo 56 del presente convenio.

El presente régimen de licencia anual ordinaria no afecta los derechos adquiridos del personal que, al momento de la presente reglamentación, se encuentre revistando en la planta permanente.

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

ARTÍCULO 83.- Sin reglamentar.

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

ARTÍCULO 84.- Sin reglamentar.

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

Reglamentación Particular Artículo 86º del Convenio Colectivo.

Las solicitudes de licencia deberán ser resueltas por los superiores jerárquicos hasta el 15 de noviembre de cada año. Transcurrido ese plazo y en caso de silencio del superior jerárquico autorizante, se considerará que el trabajador se encuentra habilitado para usufructuar en el período solicitado.

En los casos de solicitud de usufructo de licencia pendiente, el trabajador deberá comunicar por escrito con la correspondiente autorización de su superior jerárquico, con una anticipación mínima de quince (15) días a la fecha de iniciación.

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

ARTÍCULO 87.- Sin reglamentar.

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

ARTÍCULO 88.- Sin reglamentar.

Art. 89º. Interrupción de licencia: La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud que exijan una atención certificada de 5 días o más, por maternidad, fallecimiento de familiar, atención de hijo menor y por los lapsos correspondientes al presente régimen de licencias. En estos supuestos se reiniciará el cómputo de la licencia anual ordinaria una vez finalizadas las causales descriptas anteriormente. Estos casos no se considerarán como fraccionamiento de la licencia.

Reglamentación Particular Artículo 89º del Convenio Colectivo.

En los supuestos previstos en este artículo, el trabajador deberá continuar en uso de la licencia anual ordinaria en forma inmediata a la finalización del lapso abarcado por la interrupción, cualquiera fuere el año calendario en que se produzca su reingreso al trabajo.

En los casos de interrupción por razones de salud, el cómputo se reanudará a partir del alta médica respectiva.

En ninguno de estos casos se considerará que existe fraccionamiento.

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

Reglamentación Particular Artículo 90º del Convenio Colectivo.

Entiéndase que la alusión al Artículo 59 que efectúa el Decreto N° 366/06 es, en realidad, al Artículo 82 de dicha norma.

El trabajador que cese en su relación de empleo con la Universidad Nacional de Luján, sea por renuncia, separación del cargo por cualquier causa, como así también los derecho-habientes del trabajador en caso de fallecimiento de éste, tendrán derecho al cobro de la licencia anual remunerada que pudiera tener pendiente de utilización, como así de la parte de licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca la baja o cese.

En el caso previsto por el presente artículo, la compensación de la licencia anual ordinaria no gozada se liquidará en base a la categoría en que revistaba el trabajador en oportunidad de su egreso y de acuerdo con la remuneración correspondiente a la misma. Y se abonará conforme el importe que resulte de multiplicar el valor día de descanso anual remunerado por la cantidad de días de licencia no gozados.

Licencias por enfermedad

Disposiciones Generales.

Las presentes disposiciones generales serán de aplicación y cumplimiento para las licencias previstas en los artículos 91, 92, 93, 95, 96 y 104 del presente convenio y su reglamentación particular.

Aviso y Control:

- a. *El trabajador que por razones de salud no pudiera concurrir a la Institución para el desempeño de sus tareas o debiera, por la misma causa, interrumpir su licencia anual ordinaria por un lapso mayor a 5 días, está obligado a dar aviso de la enfermedad o afección. Dentro de las **cuatro (4) horas** en que correspondiera al trabajador iniciar la jornada laboral, deberá presentar el Certificado Médico ante el Servicio de Medicina del Trabajo.*
- b. ***Si el trabajador no tuviera certificación médica que indicara reposo, deberá comunicar la dolencia y asistir al Servicio de Medicina del Trabajo dentro de la franja horaria establecida.***
- c. *Excepcionalmente, si el certificado fuere fundadamente objeto de observaciones por parte del Servicio de Medicina del Trabajo, éste valorará los elementos de juicio médico aportados por el trabajador, pudiendo solicitar ampliación de los mismos o requerir del facultativo, cuya firma aparezca en el certificado, los datos e informes necesarios para el mejor cumplimiento de sus funciones. En caso que la información solicitada no resultara satisfactoria para el Servicio de Medicina del Trabajo, este quedará facultado para la no justificación de las inasistencias en que hubiera incurrido el trabajador.*
- d. *En caso que la ausencia del trabajador se encuentre motivada por la atención de enfermedad de miembro del grupo familiar incluido en la declaración jurada correspondiente, el trabajador será responsable de la información proporcionada al Servicio de Medicina del Trabajo, para que éste pueda efectuar el correspondiente reconocimiento médico y demás constataciones, debiéndole indicar: nombre y apellido del familiar enfermo que demande la atención del trabajador, grado de parentesco, domicilio o establecimiento sanitario, hospital, nosocomio donde se encuentre internado, según el caso y todo otro dato que resulte de interés para dicho cometido.*
- e. *Si el trabajador o el familiar enfermo se encontrara en un lugar distinto al domicilio declarado en el legajo, este deberá ser indicado al momento de la comunicación.*
- f. *El trabajador enfermo facilitará la verificación correspondiente de su estado de salud y se someterá a los controles que se efectúe por el Servicio de Medicina del Trabajo, de conformidad con los recaudos que ésta establezca, pudiendo el mismo requerir la comparecencia del trabajador a la Institución.*
- g. *La Universidad, a través del Servicio de Medicina del Trabajo, se reserva el derecho de controlar la evolución de la enfermedad del trabajador, por lo que el mismo deberá permanecer en el domicilio denunciado en las condiciones de reposo que correspondan a su caso. **Asimismo deberá constatar la presencia de los trabajadores en licencia por atención de familiar enfermo, al cuidado de ese familiar.***

El incumplimiento de las condiciones enunciadas será motivo suficiente para denegar la justificación de las inasistencias o la interrupción de la licencia otorgada de no resultar satisfactorias las causas que motivaron su ausencia.
- h. *Cuando la Universidad, a través del Servicio de Medicina del Trabajo, no ejerza su derecho de verificar estas licencias o, por cualquier motivo, no pudiera efectuar el reconocimiento correspondiente, el trabajador presentará el certificado de su médico particular o de establecimiento médico-asistencial, público o privado, que determine la naturaleza de la dolencia, grado de imposibilidad para desempeñar sus tareas y el tiempo por el cual se encontró imposibilitado o en su caso la certificación que acredite la dolencia del familiar enfermo y la licencia se tendrá por justificada con la sola presentación de dicho certificado.*

- i. *El Servicio de Medicina del Trabajo, en los reconocimientos domiciliarios, no justificará las licencias requeridas cuando se hubiese consignado un domicilio erróneo, salvo que la pertinente rectificación se hiciere en el curso del primer día de ausencia.*
- j. *En los reconocimientos médicos a domicilio, la ausencia del trabajador en él, se considerará motivo de no justificación de las inasistencias.*
- k. *En el caso que la comunicación de inasistencia por razones de salud o por atención de familiar no fuera efectuada, el certificado no fuera presentado en los plazos establecidos, o el profesional competente del Servicio de Medicina del Trabajo no convalidara la licencia, la inasistencia será considerada como ausencia injustificada y se procederá al descuento del día, sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder por normativa vigente.*

Prohibición de ausentarse:

- a) *Rige como regla general la prohibición de ausentarse del lugar de residencia, la cual deberá aplicarse e interpretarse de buena fe y en atención a las especiales circunstancias y características de la enfermedad o afección que se padezca y que resulta presupuesto indispensable para el otorgamiento de licencias.*
- b) *Los trabajadores en uso de las licencias previstas en los Artículos 91 “afecciones o lesiones de corto tratamiento”, 93 “afecciones o lesiones de largo tratamiento” y 104 “asistencia del grupo familiar”, no podrán ausentarse del lugar de su residencia o, en su caso, de la del familiar enfermo, sin previo aviso al Servicio Médico de la Universidad*
- c) *En aquellos casos que el trabajador deba trasladarse a una localidad distinta a la de residencia habitual o desempeño laboral, a los efectos de tratamientos breves, estudios, análisis y todo tipo de prestación médica, deberá presentar antes del viaje una constancia de derivación o de los turnos médicos a los que acudirá, ante el Servicio de Medicina del Trabajo de la Universidad. Al regreso, deberán presentarse las constancias que acrediten la realización de las prestaciones que motivaron la ausencia.*
- d) *De no cumplir estos requisitos, la licencia será considerada sin goce de sueldo a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan.*

Domicilio circunstancial:

El trabajador que enfermarse y tuviere domicilio accidental fuera del radio establecido para el reconocimiento médico domiciliario, dentro de las cuatro (4) horas desde su horario de ingreso del primer día de ausencia deberá dar aviso al Servicio de Medicina del Trabajo, por medio fehaciente, indicando el domicilio donde se encuentra. El trabajador para documentar su enfermedad, remitirá mediante método fehaciente, determinado por el Servicio de Medicina del Trabajo, e/los certificados médicos de autoridad sanitaria nacional, provincial o municipal del lugar de residencia accidental. Si no existiera autoridad sanitaria deberá acompañar a la certificación del médico particular, certificación de autoridad policial, administrativa u otra competente del lugar que acredite domicilio circunstancial. En la certificación médica deberá constar: apellido y nombres, fecha de atención, diagnóstico, término de días para el restablecimiento de la salud, alta y demás elementos de juicio médico que hagan a la documentación de su enfermedad.

Domicilio circunstancial en el extranjero:

Si el trabajador enfermarse encontrándose en el exterior del país, éste deberá dar aviso en el primer día al Servicio de Medicina del Trabajo por medio fehaciente comunicando los siguientes datos: nombre y apellido y domicilio en el cual se encuentra. Dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas de su regreso deberá documentar su afección con certificado médico de carácter oficial, con la correspondiente traducción al idioma castellano, donde conste: diagnóstico, evolución, estudios realizados y tratamiento efectuado, todo esto avalado y con

intervención de la Representación Consular Argentina del país en cuestión más copia del registro de migraciones.

Si la afección o lesión fuere de las denominadas de largo tratamiento, además de lo regulado en el presente apartado, corresponderá aplicar las previsiones contenidas en el Artículo 93.

Reinserción laboral:

Refiere a las acciones orientadas a favorecer el reintegro de un trabajador a sus tareas habituales y permanentes, en razón de su cargo, nivel y función, luego de utilizar alguna licencia prolongada.

El desarrollo de dicho proceso de adaptación gradual podrá arrojar como resultado recomendaciones sobre tareas o funciones que puede realizar el trabajador o modificación transitoria de la jornada de trabajo.

Incompatibilidad:

Las licencias previstas en los Artículos 91, 93, 104, 106, 110 son incompatibles con el desempeño simultáneo de cualquier función pública o privada, o actividad lucrativa. Las incompatibilidades de este orden darán lugar al descuento de los haberes devengados durante el período de licencia usufructuado, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder.

Se entiende por actividad lucrativa, la que desarrollara el trabajador dentro de su horario habitual de servicio en la Universidad, al tiempo de gozar alguna licencia prevista en los artículos citados en el primer párrafo del presente apartado.

Sanciones:

Se considerará falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencias, como así también la presentación de certificados médicos apócrifos. El trabajador incurso en estas faltas será sancionado conforme al régimen disciplinario vigente, en tanto esas situaciones comportan perjuicio material o moral a la Universidad.

Exámenes y Controles Médicos:

- a) El personal alcanzado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberá someterse a los exámenes médicos periódicos, pre y post-ocupacionales, que pudiere instrumentar la Universidad o la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, en los plazos y demás condiciones establecidas en la legislación vigente.*
- b) La Universidad por medio del Servicio de Medicina del Trabajo podrá efectuar o encomendar exámenes médicos periódicos al personal. La frecuencia será evaluada en razón de afecciones registradas por dicho servicio. Estos exámenes serán programados solamente durante días hábiles.*
- c) Por su parte, el personal está obligado a someterse a dichos exámenes. Los resultados y recomendaciones que den lugar a los exámenes médicos serán dadas a conocer a los interesados.*

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

ARTÍCULO 91 - Sin reglamentar

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

Reglamentación Particular Artículo 92º del Convenio Colectivo.

Cuando el trabajador fuera autorizado por su superior jerárquico a retirarse por razones de salud de su lugar de trabajo habiendo cumplido menos de la mitad de la jornada de labor deberá dar aviso mediante método fehaciente al Servicio de Medicina del Trabajo, tal situación deberá ser efectivamente acreditada y se encuadrará conforme lo previsto en la reglamentación del Artículo 91 de la presente Convención.

Si hubiera trabajado más de media jornada, deberá entregar al área responsable de la administración de personal el permiso personal o excepcional con la conformidad del superior jerárquico.

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

Reglamentación Particular Artículo 93º del Convenio Colectivo.

El Servicio de Medicina del Trabajo es el órgano competente para establecer el inicio, la continuidad y el alta de la licencia encuadrada en este artículo.

Para gozar de este derecho el trabajador deberá acreditar la afección o lesión que lo inhabilite para el desempeño del trabajo mediante certificado médico.

La certificación de inicio de una licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento deberá contener:

- 1.- Diagnóstico.*
- 2.- Fecha en que la enfermedad, lesión o afección se manifestó.*
- 3.- Tratamiento indicado para la recuperación de la salud del trabajador.*
- 4.- Período de inhabilitación para el trabajo.*

Al tiempo de cada renovación la certificación deberá contener:

- 1.- Diagnóstico***
- 2.- Pronóstico***
- 3.- Posibilidad de recuperación de la salud del trabajador.***
- 4.- En su caso, tratamiento recomendado o aconsejable para la recuperación de la salud del trabajador.***
- 5.- Período de inhabilitación para el trabajo.***
- 6.- instancias de rehabilitación y tratamientos complementarios***

Presentada cada certificación ante el Servicio de Medicina del Trabajo éste se expedirá previo examen y entrevista con el trabajador, sobre la patología que resulte de la certificación.

Concedida que fuera la licencia que trata este artículo, el Servicio de Medicina del Trabajo deberá realizar un seguimiento, al menos mensual de la afección o lesión del trabajador, pudiendo efectuar para ello reconocimientos, exámenes, interconsultas, controles y evaluaciones de la afección o lesión de que se trate. Analizados dichos elementos deberá , expedirse sobre:

- I. Prolongación de la licencia con indicación de período.*
- II. Recomendación de reinserción laboral en acuerdo a su cargo, nivel y función:*
 - a. Alta laboral a sus tareas habituales y permanentes*
 - b. Alta laboral con recomendaciones transitorias hasta que el Servicio de Medicina Laboral lo determine.*

Previo al alta y luego de una licencia mayor a 6 (seis) meses el trabajador a través del Servicio de Medicina del Trabajo deberá efectuar los exámenes correspondientes al apto médico determinados por la ley 24.557 o normativa que a futuro la reemplace.

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

ARTÍCULO 94.- Sin reglamentar.

Art. 95º: La enfermedad laboral o el accidente de trabajo quedará cubierto según lo dispuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo, o normativa que la reemplace, considerándose que el trabajador está en uso de licencia por los períodos de cobertura. Cuando se tratase de casos de este tipo que no correspondan a la cobertura de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo recibirá igual trato que el caso de enfermedades inculpables o de largo tratamiento, con más la indemnización que le corresponda.

Reglamentación Particular Artículo 95º del Convenio Colectivo.

En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 24.557 sobre riesgos del trabajo o la que la reemplace y las que sean de aplicación.

En los accidentes de trabajo el empleador está obligado, en el caso de no haber contratado una Aseguradora de Riesgos de Trabajo, a prestar asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica al trabajador hasta que se halle en condiciones de reintegrarse al trabajo, fallezca o considere su incapacidad como permanente. Proveerá también los elementos terapéuticos necesarios, aparatos de prótesis y ortopedia cuyo uso fuere necesario, procediendo a su renovación o reposición cuando así lo requiera su estado, derivado de su normal utilización. También deberá proveer el medio de transporte adecuado para la internación o tratamiento ambulatorio que se prescriba.

Durante el período que corresponda el accidentado percibirá el 100% de sus remuneraciones debiendo el empleador abonarlas según derecho, como así también todo importe de cualquier aumento salarial que se produzca durante la convalecencia.

En el supuesto de haber contratado la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, el empleador deberá hacer conocer al trabajador la Aseguradora contratada y cuál es el prestador de la misma, individualizando el domicilio, teléfono, y todo dato necesario de tales empresas a fin que el trabajador obtenga de ellas la cobertura legal en tiempo y forma.

La Universidad se compromete a difundir las medidas preventivas e instrucciones y las normativas básicas a cumplimentar en caso de accidentes de trabajo.

La denuncia del siniestro laboral o enfermedad profesional se ajustará a lo establecido en la materia conforme la legislación nacional vigente y normas internas o de procedimientos que dicte la Universidad para tales casos.

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.

Reglamentación Particular Artículo 96º del Convenio Colectivo.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 96 de la presente reglamentación en lo relativo a la asignación de tareas al personal afectado por una incapacidad laboral, serán de aplicación para los casos de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, en tanto ello resulte compatible con las normas contenidas en la Ley N° 24.557 o normativa que a futuro la reemplace, sus reglamentaciones y disposiciones de los organismos competentes en la materia.

Si como resultado de las afecciones o lesiones mencionadas en los artículos precedentes, Autoridad Sanitaria competente declarase al trabajador alguna incapacidad laboral, se establecen las siguientes condiciones:

1- Cuando se comprobara en el trabajador la existencia de una incapacidad permanente que alcance el límite de la reducción de la capacidad laboral prevista por las leyes previsionales para el otorgamiento de beneficio jubilatorio, el Servicio Médico de la Universidad aconsejará el cese del empleo público para acogerse a dicho beneficio, aunque no se hayan cumplido los plazos legales máximos previstos en el Artículo 93.

2- Cuando la autoridad pública sanitaria facultada para la determinación de discapacidad establezca que el trabajador, en atención a su capacidad laboral, se encuentra en condiciones de acogerse a los beneficios de la seguridad social permanentes o transitorios, la Universidad le notificará fehacientemente dicha circunstancia en el mismo acto de comunicación del respectivo dictamen médico, de lo que se debe dejar constancia en tal oportunidad a fin que inicie los trámites previsionales ante las autoridades competentes.

En tal supuesto, el trabajador debe iniciar los trámites dentro del plazo de noventa (90) días corridos contados desde la notificación prevista en el párrafo anterior y contará con un plazo de un (1) año para la obtención del beneficio previsional por razones de invalidez.

Art. 104°. 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.

Reglamentación Particular Artículo 104° del Convenio Colectivo.

El trabajador dispondrá de hasta treinta (30) días corridos, en un solo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera la atención personal del trabajador, plazo que podrá extenderse hasta en cien (100) días adicionales, extensión que será sin goce de haberes.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo quedan obligados a presentar ante la dependencia responsable del registro del personal – Dirección General de Personal, o la estructura que la remplazare - declaración jurada en la que consignarán la nómina y los datos de las personas que integran su grupo familiar.

A los efectos de este Artículo se entiende por “grupo familiar” al cónyuge o persona conviviente unida al trabajador en **unión convivencial** a los padres e hijos, aunque no convivan con él; y a los parientes de cualquier grado que convivan con el trabajador previa presentación de declaración jurada, debidamente certificada por autoridad competente de que no hay otro familiar en condiciones de atenderlo, asistirlo o consagrarse a su cuidado. También, véase comprendido el menor del cual el trabajador ejerza su representación legal.

En caso de padres o hijos enfermos no convivientes, en el que más de un trabajador se encontrase en condición de solicitar la licencia, por reunir los requisitos exigidos para el uso de ella, la misma no podrá ser otorgada simultáneamente a todos ellos, debiendo sólo uno de ellos, por vez, usufruirla.

Asimismo, toda modificación del grupo familiar debe ser comunicado por el trabajador, dentro del plazo más breve posible, el cual no podrá exceder los diez (10) días hábiles de producido aquél, acompañando la documentación correspondiente que lo acredite. En ningún caso se autorizará el otorgamiento de licencias que pudieran corresponder al trabajador si previo al momento de la solicitud no se hubieran registrado fehacientemente en la declaración jurada los estados y/o modificaciones que dieran origen al usufructo de licencias.