

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN



Decreto Poder Ejecutivo Nacional N° 366/2006

Dirección de Gestión del Personal Nodocente

Texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto P.E.N. N° 366/2006, y su reglamentación particular. Actualizado al mes de febrero de 2024.

[Resolución H.C.S. N° 1063/2023](#)

Modificación de la reglamentación particular del Artículo 26° – Clases de concursos
Acuerdo de la Comisión Paritaria del Sector Nodocente de fecha 15 de diciembre de 2023.

[Resolución H.C.S. N° 774/2023](#)

Modificación de la reglamentación particular del Artículo 71° – Suplemento por Riesgo
Acuerdo de la Comisión Paritaria del Sector Nodocente de fecha 14 de septiembre de 2023.

[Resolución H.C.S. N° 505/2023](#)

[Título 4°, Régimen de concursos](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria del Sector Nodocente de fecha 03 de julio de 2023.

[Resolución H.C.S. N° 463/2022](#)

Incorporación del Apartado 22 del Artículo 103°
Acuerdo de la Comisión Paritaria Nivel Particular del Sector Nodocente de fecha 08 de julio de 2022.

[Resolución H.C.S. N° 318/2022](#)

[Apartado 4 del Artículo 97° y Apartado 21 del Artículo 103°](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria Nivel Particular del Sector Nodocente de fecha 04 de mayo de 2022.

[Resolución H.C.S. N° 248/2021](#)

[Apartado b\) del Artículo 17°.](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria Nivel Particular del Sector Nodocente de fecha 11 de agosto de 2021.

[Resolución H.C.S. N° 38/2021](#)

[Artículo 93°.](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 12 de marzo de 2021.

[Resolución H.C.S. N° 37/2021](#)

[Artículos Art. 74°, 75°, 76°, 77°, 78°, 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, 103°, 106°, 107°, 108°, 109°, 110° y 112°.](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 19 de febrero de 2021.

[Resolución H.C.S. N° 236/2020](#)

[Artículos 7°, 17°, 21°, 79°, 80°, 81°, 83° al 92°, 94° al 96° y 104°.](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 05 de noviembre de 2020.

[Resolución H.C.S. N° 361/2019](#)

[Artículos 12°, 13°.](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 30 de mayo de 2019.

[Resolución H.C.S. N° 292/2019](#)

[Artículos N°s 36 y 40, relativos al Régimen de concursos.](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 09 de mayo de 2019.

[Resolución H.C.S. N° 243/2018](#)

[Títulos 4°, "Régimen de concursos" y 8°, "Capacitación".](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 12 de abril de 2018.

[Resolución H.C.S. N° 705/2017](#)

[Artículo 115°,](#) relativo a la utilización de elementos de seguridad y aplicación de las medidas de seguridad establecidas.
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 15 de agosto de 2017.

[Resolución H.C.S. N° 979/2016](#)

[Artículos 64° y 65°, "Aplicación y liquidación de Adicional por Permanencia"](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 25 de octubre de 2016.

[Resolución H.C.S. N° 818/2016](#)

[Título 9, "Evaluación de desempeño"](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 12 de septiembre de 2016.

[Resolución H.C.S. N° 623/2011](#)

[Tipificador de funciones](#) categorías 5,6 y 7 agrupamiento Administrativo.
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 3 de octubre de 2011.

[Resolución H.C.S. N° 429/2009](#)

[Título 6: Capítulo "Tiempo de Trabajo"](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 23 de septiembre de 2009.

[Resolución H.C.S. N° 23/2009](#)

1. [Título 1: Capítulo "Partes contratantes y acreditación de personería"](#)
 2. [Título 2: Capítulo "Principios generales"](#)
 3. [Título 3: Capítulo "Condiciones para el ingreso y egreso"](#)
- Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 2 de febrero de 2009.

[Resolución H.C.S. N° 582/2008](#)

1. [Título 9: Capítulo Evaluación de Desempeño"](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 15 de octubre de 2008.

[Resolución H.C.S. N° 434/2008](#)

[Artículo 70°: "Suplemento por Falla de Caja"](#)
Acuerdo de la Comisión Paritaria nivel Particular del sector Nodocente de fecha 25 de agosto de 2008.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA D E C R E T A :

Artículo 1° — 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 FEDERACIÓN 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.

Artículo 2° — Comuníquese, publíquese, dese 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

TÍTULO 1

Partes contratantes y acreditación de personería

Art. 1°: La FATUN, con personería gremial N° 1394/74, con domicilio en Medrano 843, 1° piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante la PARTE TRABAJADORA; y las instituciones universitarias nacionales, las que oportunamente unificaron su personería como parte empleadora, constituyendo domicilio a estos efectos en Pacheco de Melo 2084, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante LA EMPLEADORA, convienen en celebrar el presente convenio colectivo, de acuerdo a las Leyes números 24.185, 24.447 y 24.521, decreto reglamentario 1007/95 y Acuerdo Plenario del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) número 182/95 y estatuto de FATUN. Ambas partes acreditan su personería con la documentación que se adjunta.

Actividad y trabajadores a que se refiere

Art. 2°: 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.

Resolución C.S. N° 23/09 – Reglamentación Particular

Título 1, Capítulo “Partes contratantes y acreditación de personería”

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. N° 2 del CCT)

Personal no docente de la Universidad Nacional de Lujan es aquel que se designe con la intervención y conformidad de la Comisión Paritaria Nivel Particular del personal No docente de la Universidad Nacional de Luján.

Se entenderá por personal de conducción política a aquel que acceda a un cargo de Autoridad Superior en la Institución, sea por elección o por nombramiento de autoridad competente y participe accidentalmente o temporalmente del ejercicio de funciones públicas.

Quedan excluidos en la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo:

a) Autoridades Superiores (Rector, Vicerrector, Director Decano, Vicedirector Decano, Secretarios, Subsecretarios) y el personal afectado a la realización de estudios, asesoramiento y otras tareas específicas no propias del personal permanente tendientes al diseño, gestión y ejecución del programa político de gobierno y que dependa directamente del personal de conducción política y que cesaren simultáneamente en sus funciones al término de la gestión de la autoridad que la hubiere designado.

b) El personal docente según lo normado en el Estatuto de la Universidad Nacional de Luján, personal docente interino y Bedeles.

c) El designado y contratado bajo cualquier modalidad sin la intervención y conformidad de la Comisión Negociadora Colectiva Nivel Particular del personal No docente.

Ámbito de aplicación

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

Período de vigencia

Art. 4°: 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. 13° 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.

Art. 5°: 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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

den las circunstancias previstas en el artículo anterior para su renegociación, lo que en ningún caso habilitará la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando reservada la calidad de empleo público autorregulado, en virtud de la capacidad de las instituciones universitarias sobre la administración de su régimen del personal, consagrado por la Ley de Educación Superior. Al respecto las partes se obligan a negociar de buena fe, concurriendo a las reuniones y audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente y aportando los elementos para una discusión fundada, todo ello para alcanzar un acuerdo justo, con resguardo de los mecanismos propios de adopción de las decisiones regidos por el Acuerdo Plenario del CIN N° 182/95 y el Estatuto de FATUN.

TITULO 2 PRINCIPIOS GENERALES

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

En este sentido y ante la necesidad de adecuarse a los cambios que se vienen produciendo en las Instituciones Universitarias nacionales, las partes manifiestan su convicción de acordar y consensuar la implementación de acciones coherentes para encontrar soluciones técnicas y profesionales acordes. 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.

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.

Resolución C.S. N.º 236/2020 – Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 7 del CCT)

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 autopercebe, 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. 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.

Resolución C.S. N° 23/09 – Reglamentación Particular

Título 2, Capítulo “Principios generales”

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 8 del CCT)

Respecto a la preservación de los derechos y deberes de los trabajadores, todo agente No docente que tenga personal a cargo deberá comprender y entender en el cumplimiento y aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo como así también todo lo relacionado con las responsabilidades primarias, acciones y objetivos de su dependencia.

Respecto al personal dependiente, dichos deberes le incumbe conforme la situación escalafonaria en que revista y las obligaciones a su cargo que de aquella se originan.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. N° 9 del CCT)

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Las medidas o decisiones que por su importancia afecten de cualquier modo el servicio del personal No Docente, sean de administración de recursos, gastos en materia de personal y capacitación o ejecución presupuestaria, deberán ser 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.

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

a) Estabilidad.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. N° 11 del CCT) incisos

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 consientan.

La estabilidad no es extensiva a la función. La estabilidad en la función será materia de regulación convencional.

Entiéndase por zona geográfica, a estos efectos, al territorio dentro del país determinado por un radio de treinta (30) kilómetros a partir del lugar de asiento de la dependencia en la cual el agente preste servicios.

Cuando necesidades propias del servicio, debidamente justificadas, o de reorganización de las distintas áreas de la Universidad lo requieran, podrá disponerse el pase y/ o traslado del trabajador. El agente afectado por esta disposición no podrá ser trasladado sino a categoría de igual nivel escalafonario que exija 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 al trabajador. La movilidad geográfica que implique un traslado de más de treinta (30) kilómetros del asiento habitual donde el agente desempeñare sus tareas o funciones, requerirá el consentimiento expreso del trabajador.

El trabajador adquiere el derecho a la estabilidad una vez que concurran las siguientes condiciones:

a) 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 el agente haya cumplido con las jornadas de labor que le correspondan, de acuerdo con la naturaleza de su prestación y debidamente registradas.

b) 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 no hubiera sido evaluado en ese período, por causas imputables a la administración de la Universidad.

c) 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, la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía. Retendrá su cargo al cual se reintegrará concluido su desempeño en la función que motivó 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:

a) Por las causas que se establezcan en el régimen disciplinario,

b) Por acogerse a la jubilación o retiro voluntario,

c) Por aceptación de renuncia, y

d) Por las causas extintivas de la relación de empleo prevista en la presente Convención Colectiva de Trabajo

b) Retribución por sus servicios.

Inciso b) - 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 de la Universidad Nacional de Luján.

El personal no permanente será equiparado, 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.

Inciso c) - La carrera del agente será la resultante del progreso en su ubicación escalafonaria, mediante el cambio a los distintos niveles y el acceso a las funciones tipificadas como directiva o jefaturas en los términos de la reglamentación.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 el nivel inmediato superior al que revista y solicitar la apertura del concurso respectivo dentro de los plazos previstos; 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.

La carrera básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en El personal permanente podrá ascender a través de los procedimientos que se establezcan, cuando reúna los requisitos de capacitación, calificación y antigüedad, y existan vacantes en las categorías correspondientes.

La evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

La reglamentación pertinente deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados.

El personal tiene derecho a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes. Los mecanismos generales de selección deberán ajustarse a los principios del sistema de concursos.

Asimismo, se establecerán los requisitos mínimos a exigir para la cobertura de cargos pertenecientes al régimen de carrera, de naturaleza funcional similar o equivalente, que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes; se determinará los sistemas de evaluación de desempeño que correspondan, como así también las pautas para el diseño, certificación y evaluación de la capacitación requerida para el desarrollo de la carrera de los agentes.

Las normas que se dicten de conformidad con lo establecido en los párrafos precedentes, garantizarán la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, transparencia y publicidad en los procedimientos, sin perjuicio de otras exigencias acordadas en el marco de la negociación colectiva nivel particular.

d) Capacitación permanente.

Inciso d) El personal tendrá derecho, dentro del horario de servicio, a cumplir con actividades de capacitación que guarden relación con la función que desempeñe y en orden a las prioridades que al efecto establezca la autoridad competente para asegurar el desarrollo de la carrera del agente.

Dicha capacitación debe posibilitar el desarrollo personal y profesional, con un equipamiento conforme a la tecnología moderna.

e) Libre agremiación y negociación colectiva.

Inciso e) Libre Agremiación y Negociación Colectiva. Los trabajadores de la Universidad Nacional de Luján, permanentes o no, comprendidos en todas las categorías del personal No docente, poseen el derecho de asociarse gremial y sindicalmente de acuerdo con las disposiciones establecidas en la ley de asociaciones sindicales vigente, con todos los derechos y obligaciones que la misma acuerda.

En el ámbito de la Negociación Colectiva a Nivel Particular, la Universidad Nacional de Luján reconocerá a la Asociación de Trabajadores de la UNLU –A.T.U.N.LU–, asociación sindical adherida a la FATUN, como legítima representante de los trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional de Luján con plena capacidad de negociación y aptitud para celebrar acuerdos relativos a las diversas materias reguladas en el CCT.

f) Licencias, justificaciones y franquicias.

Inciso f) El personal permanente tendrá derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por Decreto N° 366/06 y la presente reglamentación.

g) Renuncia.

Inciso g) Renuncia. La renuncia es el derecho del trabajador a concluir la relación de empleo.

El acto administrativo de aceptación de la renuncia deberá dictarse dentro de los treinta (30) días corridos de recepcionada la misma por parte de la dependencia administrativa que tenga la responsabilidad de administrar, tramitar, registrar y controlar esa información.

El agente está obligado a permanecer en el cargo conforme lo prescripto por el Artículo 12, inciso j) del Anexo al Decreto N° 366/06.

Transcurrido el plazo previsto en dicha disposición sin que la autoridad competente se pronuncie al respecto, la renuncia se tendrá por aceptada.

La aceptación de renuncia podrá ser dejada en suspenso por un término máximo de noventa (90) días corridos si al momento de presentar la renuncia el agente se encontrara involucrado en una investigación administrativa. Vencido dicho término, se la considerará aceptada.

h) Jubilación o retiro.

Inciso h) Jubilación. De conformidad con las leyes que rigen la materia, el agente tendrá derecho a jubilarse.-

i) Condiciones adecuadas que aseguren la higiene y seguridad en el trabajo.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Inciso i) Serán de aplicación las Leyes 24.557 y 19.587 y sus respectivas reglamentaciones o las que se dicten en su reemplazo y lo establecido por vía de la negociación colectiva.

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.

Inciso k) El agente tiene derecho a la asistencia social para sí y su familia, conforme lo establecen las disposiciones vigentes en materia de obras sociales y asignaciones familiares.

l) Compensaciones e indemnizaciones.

Inciso l) Constituye un derecho del personal la percepción de las compensaciones, indemnizaciones y subsidios por los conceptos y en las condiciones que determina la regulación aplicable en la materia.

m) Interposición de recursos.

Inciso m) Cuando el agente estime que han sido vulnerados sus derechos podrá recurrir ante la autoridad administrativa pertinente, de acuerdo al régimen vigente en materia de impugnación de actos administrativos y/o mecanismos alternativos de solución de conflictos que reglamentariamente se arbitren.

n) Participación por intermedio de las Organizaciones Gremiales, de acuerdo al presente Convenio.

Inciso n). Este derecho del trabajador contempla:

- la participación en la reglamentación de sus condiciones de empleo por vía de la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores.

- participación en calidad de veedores nominados por las organizaciones sindicales representativas en los procedimientos de evaluación de desempeño, calificaciones y cuestiones disciplinarias, de conformidad con lo que establezca esta reglamentación y el convenio colectivo de trabajo.

El personal no docente no permanente sólo tendrá los derechos consagrados por los incisos b), e), f), g), i), j), k), m) y n).

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

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.

Resolución C.S. N.º 361/2019 – Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs a). del CCT)

Inciso a) - El trabajador 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 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 trabajador 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.

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 la Universidad Nacional de Luján por el período que se determine, en aquellos supuestos en que por las especiales características del sistema de ingreso o

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs b). del CCT)

Inciso b) A los efectos previstos en este inciso, la Universidad Nacional de Luján sostiene y adhiere a los valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo público autorregulado por el Decreto N° 366/06, a los principios y postulados previstos en el Decreto 41/99, Parte General – Capítulos I, III y IV – y Parte Especial – Capítulo II.

A fin de preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, el trabajador no debe mantener relaciones ni 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 trabajador, la obligación de brindar un tratamiento correcto, respetuoso, ecuánime y conducirse con colaboración en sus relaciones con el público y solidaridad con el resto del personal en el ámbito del trabajo.

Mantener vínculos cordiales, demostrar espíritu de cooperación, solidaridad y respeto para con los demás trabajadores 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs c). del CCT)

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:

a) 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.

b) Aquellas dependencias administrativas que tuvieran entre sus funciones las propias de despacho de papeles (ingreso y egreso de documentación) de otras dependencias de mayor o similar jerarquía o cuyo tratamiento de fondo corresponda a estas últimas, serán responsables de las tareas y labores que dicha función implica, siempre que se encuentren vigentes normas de procedimientos que regulen dicha actuación (pases internos o intra-dependencias). En su defecto, lo serán los titulares de sector en el sentido indicado en la disposición reglamentaria del Artículo 15 del Anexo al Decreto N° 366/06 o superiores jerárquicos directamente dependientes de la unidad política correspondiente.

Criterio similar se aplicará para el caso de trabajadores Nodocentes encargados de la recepción y despacho de papeles en dependencias administrativas y/o unidades políticas. A falta de normas de procedimiento, será responsable el titular de la dependencia administrativa, si correspondiere, o el de la unidad política.

d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs d). del CCT)

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Inciso d) El deber previsto en el presente inciso comprende la observancia de las normas legales y reglamentarias internas de la Universidad debidamente notificadas y/o publicadas por medio fehaciente. Implica, también, conocer fehacientemente las reglamentaciones, disposiciones y todas aquellas normas que hacen a la operatividad y gestión de la Universidad y las referidas específicamente a las tareas que desempeña.

Comprende, además, la obligación de presentar las declaraciones juradas que se le soliciten.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs e). del CCT)

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 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 manifiestamente ilícitas.

Cuestionada una orden dada por el superior jerárquico, el trabajador advertirá por escrito al mismo sobre toda posible infracción que pueda acarrear su cumplimiento. Si el superior insiste por escrito, la orden se cumplirá.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs f). del CCT)

Inciso f) Las instrucciones en materia de reserva absoluta serán dispuestas por normas específicas o por autoridad no inferior a Subsecretario o autoridad máxima de organismo descentralizado.

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.

h) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, teniendo obligación de prestar declaración sólo cuando se lo requiera en calidad de testigo.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs i). del CCT)

Inciso i) El personal deberá someterse al examen psicofísico en forma periódica, con la frecuencia que determine la autoridad competente. A los trabajadores que estuvieran expuestos a agentes químicos, físicos o biológicos o de riesgos ergonómicos deberán realizárseles los exámenes complementarios específicos que correspondan.

A tales efectos, la Universidad Nacional de Luján podrá celebrar convenios con obras sociales o entes de salud nacional, provincial o municipal.

Sin perjuicio de ello deberá someterse a revisión médica cuando lo dispusiera la autoridad no inferior a Secretario de Universidad, o equivalente, de quien dependa el trabajador.

Ante la identificación de alguna situación vinculada al consumo problemático por parte de algún trabajador/a que le impida cumplir normalmente con sus tareas o desempeño, afectando el funcionamiento armónico del conjunto, la Universidad facilitará el acceso a la asistencia y reinserción social y laboral.

Para dicho fin la Comisión Paritaria procurará el acceso de ese trabajador/a a acciones, asistencia, programas, o actividades ya existentes o a las que pudieran crearse en el área competente.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs j). del CCT)

Inciso j) Este plazo podrá ser ampliado hasta noventa (90) días por aplicación de lo prescripto en el Artículo 23 de esta reglamentación.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs k). del CCT)

Inciso k) Este deber impone al trabajador excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs m). del CCT)

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs n). del CCT)

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.*

1.- *El personal que cumpla funciones no docentes en el marco del Decreto 366/06, podrá desempeñarse en el ejercicio de otros cargos de diferente naturaleza.*

En tales casos, en materia de acumulación de cargos, incompatibilidad y jornada máxima de trabajo, se aplicará la normativa interna vigente que rige en la Universidad Nacional de Luján.

2.- *Ninguna persona podrá desempeñarse ni ser designada simultáneamente en más de un cargo o relación de empleo no docente autorregulada por el decreto que por el presente se reglamenta.*

Es incompatible en la Universidad Nacional de Luján el desempeño de una función o cargo no docente 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:

1. *el desempeño de funciones o cargo no docente en la Universidad Nacional de Luján con el ejercicio de la docencia en cualquier jurisdicción, nivel y modalidad, siempre que no exista superposición horaria y lo consienta la normativa interna vigente que rige en la Universidad Nacional de Luján.*

2. *el desempeño de funciones o cargo no docente en la Universidad Nacional de Luján 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 persona, o desempeño de funciones de asesoramiento, o de actividades específicas de naturaleza diferente a las contempladas en el Decreto 366/06.*

La presente compatibilidad no se encuentra alcanzada por la prohibición impuesta por el Artículo 13, inciso c) del Anexo al Decreto N° 366/06.

En esos 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, éste deberá contar con la conformidad de su superior jerárquico de nivel no inferior a Director o equivalente, debiendo efectuar la correspondiente reposición horaria.

4 – Acumulación de Cargos.

El personal Nodocente de la Universidad Nacional de Luján podrá acumular cargos docentes conforme la normativa interna vigente que rige en la Universidad Nacional de Luján y en tanto no exista superposición horaria.

Resultando procedente la acumulación de cargos, ella se concederá sin perjuicio del estricto cumplimiento de la jornada de trabajo y demás deberes del trabajador.

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:

1. *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 de uno a otro lugar de trabajo.*

2. *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.*

3. *Que no medien razones de distancia que impidan el traslado del trabajador de uno a otro empleo en el lapso indicado, salvo que entre ambos desempeños medie un tiempo mayor suficiente para desplazarse.*

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

5. – La declaración jurada de cargos implica la denuncia por parte del personal no docente -permanente o contratado- dependiente de la Universidad Nacional de Luján de los diferentes cargos que desempeñare en la misma, en otra Institución Educativa y/o Organismo Público, y/o Establecimiento Privado y/o Empresa enunciando cada uno de los cargos, días y horarios en que desempeña los mismos.

En el supuesto que el personal no docente- permanente o contratado- desempeñare simultáneamente Cargos Docentes- ordinarios o interinos o contratados o designaciones temporarias- en la Universidad Nacional de Luján y/o en otra Institución Educativa Nacional-Provincial- Municipal, deberá denunciar los mismos conforme la normativa vigente en la Universidad Nacional de Luján, enunciando cada uno de los cargos, días y horarios en que desempeña, conforme la carga horaria de la jornada de trabajo prevista para los mismos.

A los efectos de este artículo se entenderá por jornada máxima para el personal no docente, la jornada habitual de 35 horas semanales prevista en el Artículo 74 del CCT.

Respecto del personal Nodocente que ejerciere simultáneamente un cargo como personal docente en los términos mencionados en los párrafos precedentes, la jornada máxima de trabajo será la que resulte según la normativa interna vigente que rige en la Universidad Nacional de Luján, conforme los cargos y dedicación que ostentaren o ejercieren.

Los trabajadores están obligados a actualizar sus declaraciones juradas de cargos en cada oportunidad en que se produzcan variaciones en la situación de acumulación, de horarios en el desempeño de los cargos, carga horaria o dedicación, cambio de lugares donde deban cumplir sus funciones, modificaciones en la percepción de pasividades y, en general, cuando se altere alguna condición susceptible de hacer variar los antecedentes tenidos en cuenta para apreciar supuestos de compatibilidad.

La Dirección General de Personal será responsable por el fiel cumplimiento de lo regulado en el presente artículo, sin perjuicio de la responsabilidad que cupiera a las dependencias competentes de los Departamentos Académicos que intervinieran en los trámites correspondientes.

6.- El trabajador que se encontrara en incompatibilidad, ya sea porque revistara en cargos o pasividades no autorizadas o bien porque en la acumulación de cargos no se cumplieran las condiciones exigidas en la presente reglamentación, deberá formular la opción respectiva, a cuyos fines presentará bajo recibo y dentro de los treinta (30) días corridos, la renuncia fundada en esta circunstancia, al o a los cargos respectivos, la cual será aceptada sin más trámite. Si el trabajador estuviera sujeto a la sustanciación de una investigación administrativa, la aceptación de la misma quedará sujeta a lo que establezca la reglamentación.

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

7.- Toda forma deliberada de ocultamiento, omisión o manifestación engañosa, o falsedad en la declaración sobre los cargos y/o beneficios que acumulen los trabajadores hará pasible a los mismos de sanción disciplinaria de suspensión de hasta 30 días o cesantía en los términos del Artículo 143, inciso d), 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 reglamentación en materia de Ingreso.

Iguals medidas se aplicarán a las autoridades 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 12, Incs o). del CCT)

Inciso o) La declaración JURADA PATRIMONIAL reunirá los requisitos prescriptos en la Ley 25.188, modificatorios, complementarios y reglamentarios 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 13, Incs a). del CCT)

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 13, Incs b). del CCT)

Inciso b) Cuando el cargo desempeñado por el trabajador 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 25.188 y su modificatorio.

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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 13, Incs c). del CCT)

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 las relaciones y/o contrataciones de servicios personales enunciados en el Apartado 3, Punto 2 de la reglamentación del artículo 12, inciso n) del Decreto 366/06.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 13, Incs d). del CCT)

Inciso d) La primera parte de la presente prohibición 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, haya o no acceso carnal;

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 trabajador 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 descriptas 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 trabajador efectúe de acuerdo a sus convicciones, siempre que no contravenga disposiciones establecidas en el Anexo al Decreto que se reglamenta por el presente.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 13, Incs e). del CCT)

Inciso e) Corresponderá aplicar las previsiones del Artículo 18 de la Ley 25.188 y su modificatorio y reglamentación y de los Artículos 36 a 38 y concordantes Decreto 41/99, sin perjuicio de las responsabilidades penales que puedan derivar de la conducta imputada.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 13, Incs f). del CCT)

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, 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 13, Incs g). del CCT)

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.

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

Inciso h) sin reglamentar.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 13. del CCT)

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. Se entiende por tal la hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. 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 o trabajadora, 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) Propiciar el superior jerárquico la inobservancia y degradación de los procedimientos formales existentes e imponer, priorizar, establecer o consentir prácticas informales de trabajo. Asimismo, omitir deliberadamente o no, el dictado de normas de procedimientos o reglamentarias aplicables a las dependencias administrativas a su cargo de la cual resulte o tenga por consecuencia la generación de incertidumbre acerca de la responsabilidad en el diligenciamiento de los trámites o el aparente desplazamiento de aquélla hacia los dependientes. Comprende también la omisión de solicitar el dictado de normas de procedimiento o reglamentarias para el caso que su aprobación corresponda a otras instancias, autoridades superiores u órganos de gobierno de la UNLu.

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

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

7) 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 la UNLu. Comprende, además, al trabajador Nodocente que atendiera tales obligaciones en dichas circunstancias.

8) 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 Nodocente que indebidamente se beneficiare de algún modo de ese actuar.

Las conductas descriptas en los apartados 1 al 8 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.

Por cada denuncia que se formule sustentada en alguna de estas causales se instruirá una investigación administrativa. A efectos del trámite de investigación se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal no docente, el titular del organismo al que perteneciere el

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL Nº 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

trabajador determinará el procedimiento a seguir y designará un instructor a efectos de sustanciar la investigación administrativa y, de constatar la existencia del hecho irregular, se procederá a la remoción y/o destitución del cargo.

En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

Reserva de Identidad. Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, la autoridad interviniente debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados. La reserva de la identidad del damnificado se extiende aún después de concluido el procedimiento.

Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas o haya comparecido como testigo de las partes podrá por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, al personal le alcanzan además las siguientes prohibiciones:

- a) Retirar o utilizar, con fines particulares, los elementos de transporte, los bienes patrimoniales universitarios y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.
- b) Valerse de informaciones relacionadas con el servicio, de las que tenga conocimiento directo o indirecto, para fines ajenos al mismo.
- c) Vender todo tipo de artículos o ejercer cualquier actividad comercial en el ámbito de la Universidad o efectuar entre el personal operaciones de crédito.
- d) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- e) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Universitaria o dependiente o asociado de ellos.
- f) 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.
- g) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.
- h) Hacer abandono del servicio sin causa justificada.

Los signatarios se comprometen a instrumentar toda medida tendiente a evitar cualquier situación de violencia laboral, horizontal, ascendente o descendente, concordándose que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por el/la trabajador/a y/o abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. A tal fin la Universidad y la Asociación Sindical signataria del presente Convenio Colectivo deberán velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de este tipo.

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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

Resolución C.S. N.º 23/09

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 15 del CCT)

Cuando un agente 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 agente, 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.

La Comisión Paritaria Particular del personal No Docente de la Universidad Nacional de Luján definirá en cada caso la oportunidad, procedencia, necesidad y beneficio de implementar el presente artículo.

La aplicación del presente artículo no podrá tener como resultado pases o traslados de agentes a otras dependencias definitivos o cambio de tareas con carácter de permanentes.

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.

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

a) *Solicitud emitida por el responsable de la dependencia, donde el agente deba cumplir las funciones transitorias, tramitada a través de la máxima autoridad del sector.*

b) *Acuerdo del responsable de la dependencia en que el agente desarrolla sus tareas habituales y permanentes, con conocimiento de la autoridad del Sector respectivo.*

c) *El trabajador desempeñará tareas en forma transitoria bajo esta modalidad siempre que no afecte sustancialmente el servicio de sus tareas habituales y permanentes y/o se modifique su horario habitual de prestación de servicios.*

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 Personal No Docente de la Universidad Nacional de Luján.

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 agentes que se encuentren en situación de movilidad funcional las previsiones del régimen de viáticos y otras compensaciones.*

2. *Los agentes 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 Personal No Docente de la Universidad Nacional de Luján pudiera definir.*

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

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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Resolución C.S. N° 236/20 –Reglamentación Particular Artículo 17 ARTÍCULO 17 (Reglamentario del Art. 17 del CCT)

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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

Resolución C.S. N° 248/21 –Reglamentación Particular Artículo 17 **ARTÍCULO 17 (Reglamentario del Art. 17 del CCT)**

b) Cambio de sector: traslado del trabajador.

Cuando resulte menester disponer la afectación definitiva de un trabajador en sector, cargo, función y en su caso agrupamiento, distinto/s al que fuera designado como personal Nodocente 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 considerado por la Comisión Paritaria Particular del Personal Nodocente de la Universidad Nacional de Luján.

El traslado de trabajadores estará condicionado a la existencia de vacante en el sector de destino de igual nivel escalafonario, así como función equivalente a la del trabajador objeto del traslado, conforme el ordenamiento funcional, o estructura que a futuro lo reemplace.

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

1) Solicitud de traslado a instancia del trabajador interesado, el que será admitido siempre que concurren motivos atendibles debidamente justificados.

2) Existencia de cargo vacante en otro sector en igual nivel escalafonario y función equivalente del ordenamiento funcional o estructura que a futuro lo reemplace, al que posee el trabajador que requiere traslado.

3) Cumplidos los extremos previstos en puntos 1 y 2, el sector responsable de atender la reubicación del personal, dará conocimiento del inicio del proceso al responsable del sector donde el trabajador presta servicios habituales y permanentes, al sector donde se halla la vacante que el trabajador pudiera cubrir y al trabajador interesado. Para los cargos de tramo mayor e intermedio, el responsable del sector donde exista la vacante a cubrir deberá prestar su conformidad para el desarrollo del proceso correspondiente a traslado del trabajador.

4) En todos los casos, a los fines de la aplicación de criterios que respeten los principios de transparencia, publicidad y mérito determinados por este Convenio Colectivo de Trabajo y su reglamentación particular para el desarrollo de la carrera laboral, en cada oportunidad deberá realizarse un procedimiento que dé cuenta que el trabajador que procura acceder a un cargo vacante por aplicación de este apartado, posee idoneidad para el cumplimiento de las funciones a las que aspira. Dicho procedimiento deberá comprender la evaluación de mérito, idoneidad y capacidad del trabajador para el cumplimiento de las funciones a cubrir. A tal fin el sector responsable de atender los procesos de reubicación solicitará a la Comisión Paritaria de Nivel Particular el tratamiento de ese proceso que, independientemente de las particularidades que esa unidad le defina, deberá sustanciarse conforme lo previsto en los artículos N°s 30, 31, 39, 40 a 46 inclusive de la presente convención colectiva y su reglamentación particular.

Art. 18°: 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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

Resolución C.S. N° 23/09

ARTÍCULO 18 (Reglamentario del Art. 18 del CCT)

Los procedimientos a que se refiere este artículo serán establecidos por la Comisión Negociadora Colectiva del Personal No Docente de la Universidad Nacional de Luján – Nivel Particular.

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. 19°: 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. 20°: 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 20 del CCT)

A fin de facilitar el intercambio de agentes permanentes entre Instituciones Universitarias Nacionales para prestar servicios temporarios, la Universidad Nacional de Luján solventará, como máximo, doce (12) meses de haberes del agente 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 agente 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.

Con los antecedentes mencionados la Comisión Negociadora Colectiva del personal No Docente de la Universidad Nacional de Luján – Nivel Particular definirá en cada caso la implementación del intercambio.

Los agentes podrán solicitar el intercambio siempre que cuente con cinco (5) años de antigüedad ininterrumpida en la Universidad Nacional de Luján 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. 21°: 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.

Resolución C.S. N° 236/20 – Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 21 del CCT)

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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 provisoria. 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, sometándose 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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 inhabilitación 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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

Resolución C.S. N°23/09 – Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. N° 22 del CCT) incisos

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 agente renunciante a tenerla por aceptada.

El derecho a la renuncia del personal no permanente se regirá por la cláusula de rescisión que al efecto se establezcan en el respectivo acto de designación o contrato.

b) Jubilación ordinaria o por invalidez.

b) **Jubilación Ordinaria:** A partir del momento en que el agente haya alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por las leyes jubilatorias y automáticamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad, siempre que se halle en condiciones de obtener la jubilación. El agente 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 jubilatorios fehacientemente efectuada por el Empleador. Igual previsión regirá para el personal que solicitare voluntariamente su jubilación o retiro.

Jubilación por Invalidez: 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 psicofísica y/o laboral que permita encuadrar al agente en los beneficios jubilatorios.

Cuando el trabajador que hubiere cesado la relación de empleo público que regula el Decreto N° 366/06 por haberse acogido a las normas previsionales que amparan la jubilación por invalidez, dejará 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 agente, 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 agente, 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.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. N° 22 del CCT) incisos

c) **Fallecimiento:** La baja definitiva del trabajador se efectivizará 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.

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

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. N° 23 del CCT)

Jubilación. Retiro. Intimación.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

1. Cuando el trabajador reuniera 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 agente 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 agente, 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 agente 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 agente y será dado de baja, obligándose la Universidad a expedir certificados finales y definitivos en un plazo no mayor de quince (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, se extenderán los plazos fijados hasta que finalice el trámite previsional.

Estas prórrogas procederán sólo en los casos en que el agente hubiera comenzado el trámite previsional con anterioridad a la fecha de iniciación del plazo de un (1) año o en un lapso no mayor a sesenta (60) días contados a partir de la misma.

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 agente.

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 Rector de la Universidad dentro de los treinta (30) días corridos de recepcionada la renuncia por la unidad encomendada de administración de personal.

El agente 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 agente, deberá acreditarse la inexistencia de sumarios o situaciones pendientes, que pudieran motivar la aplicación de sanciones disciplinarias.

Si el agente 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 RÉGIMEN DE CONCURSOS

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

Resolución C.S. N° 505/23 – Reglamentación particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 24 del CCT):

La presente reglamentación regula las pautas particulares de los procedimientos de Concursos Cerrados para cubrir cargos de personal Nodocente comprendidos por la Convención Colectiva de Trabajo, Decreto N° 366/2006.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 25 del CCT):

Los llamados a Concurso Cerrados serán acordados por la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente.

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 funcional de la Universidad.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 26 del CCT):

Los Concursos Cerrados estarán circunscritos al ámbito de la Universidad. Podrán participar los trabajadores que revistan en calidad de permanente y hayan adquirido la estabilidad, conforme lo establecido en el Artículo 11, Inciso a), en la misma categoría que corresponda al cargo a concursar o en las inferiores al mismo.

Conforme la naturaleza del cargo los concursos Cerrados serán:

Cerrado Interno: se realizará para cubrir vacantes correspondientes a Categorías tres, cuatro, cinco y seis del presente Convenio. Estará circunscrito al ámbito interno del sector donde existiera la vacante y podrá participar en él todo el personal Nodocente del sector, que reúna las condiciones exigidas para cada cargo. A solicitud del responsable jerárquico del sector, y siempre y cuando la Comisión Paritaria emitiera para ello acuerdo expreso, el Concurso Cerrado Interno podrá circunscribirse a nivel de Dirección General, Dirección, Departamento o División.

En caso de no cubrirse la vacancia se convocará a Concurso Cerrado General.

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

Cerrado General: Este tipo de concurso será utilizado para cubrir vacantes correspondientes a todas las categorías del presente Convenio, en el caso de categorías tres, cuatro, cinco y seis será utilizado cuando las vacantes no hubieran podido cubrirse a través de Concurso Cerrado Interno.

El Concurso Cerrado General estará circunscrito al ámbito de la Universidad. Podrá participar en él todo el personal Nodocente de planta permanente que haya adquirido la estabilidad y que reúna las condiciones exigidas para cada cargo.

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 electo. La inscripción se recibirá durante cinco (5) días hábiles.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 27 del CCT):

Durante el periodo de publicación la asociación gremial del personal Nodocente, 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 y/o a las acordadas por la Comisión Paritaria Nivel Particular.

Las observaciones que se realicen al llamado a concurso deberán tener en cuenta a tal fin las normativas que rigen el procedimiento administrativo y que resultaren aplicables conforme la naturaleza de la cuestión.

La Comisión Paritaria Nivel Particular dispondrá de un plazo máximo de cinco (5) días corridos para resolver la observación.

La decisión de la Comisión Paritaria Nivel Particular será notificada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la misma.

Inscripción:

a) La duración del plazo de inscripción no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles administrativos, ni superior a diez (10) días hábiles administrativos.

b) Dentro del plazo de inscripción establecido cada aspirante deberá presentar la siguiente documentación:

1. Formulario de solicitud de inscripción, en el mismo el/la aspirante deberá indicar el o los cargos a inscribirse. Este formulario permitirá solicitar el turno correspondiente para la inscripción presencial, el cuál podrá ser solicitado hasta tres (3) días hábiles administrativos previos a la finalización del período de inscripción.

2. Nómina de datos en original y antecedentes, firmadas, donde deberá constar:

I. Nombres y apellido.

II. Lugar y fecha de nacimiento.

III. Nacionalidad.

IV. Número de Documento Nacional de Identidad.

V. Domicilio constituido en la ciudad de Luján (B) a los fines del concurso.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

VI. Dependencia administrativa donde presta servicios como personal Nodocente, con Indicación del horario habitual de trabajo.

VII. 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.

VIII. 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.

IX. 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.

X. Actividades de representación y gestión en la Universidad Nacional de Luján no remuneradas, acompañada de la certificación que acredite su ejercicio.

XI. Todo otro elemento de juicio que considere valioso.

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.

La notificación a los aspirantes de lugar, fecha, hora de sustanciación y condiciones particulares del concurso que hubiera determinado la Comisión Evaluadora, se realizará con una anticipación de no menos de cinco (5) días corridos previos a la fecha de sustanciación, conforme la información declarada al momento de la inscripción.

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

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

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 28 del CCT):

Los llamados a concurso acordados por la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente, deberán especificar, como mínimo, clase de concurso; cantidad de cargos; agrupamiento, sector y dependencia; categoría; horario de prestación del servicio; requisitos, condiciones generales y particulares exigibles para cubrir el cargo; temario general; período de inscripción; nómina de comisión evaluadora.

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.

Cuando por la naturaleza del cargo a cubrir corresponda designar miembros de la Comisión Evaluadora que revistan como personal Nodocente de planta permanente de otra Universidad Nacional, el acuerdo que la Comisión Paritaria Nivel Particular realice con referencia a su designación deberá estar acompañada de la situación de revista de los mismos.

En la Universidad Nacional de Luján la publicación e inscripción correspondiente a Concursos Cerrados se registrará por la presente reglamentación:

Publicación:

Los llamados a concurso no podrán realizarse durante los períodos de receso institucional parcial o total.

Los llamados a concurso se anunciarán mediante carteles murales en la Sede Central, Centros Regionales y Delegaciones de la Universidad y medios digitales institucionales, arbitrando los medios necesarios para notificar del concurso al personal que reúna los requisitos exigidos para concursar y se encuentre ausente por causa justificada.

El llamado a concurso se publicará, como mínimo, durante quince (15) días hábiles administrativos previo a la apertura de inscripción.

La publicación contendrá como mínimo la siguiente información:

1. Clase de concurso.
2. Cantidad de cargos a cubrir, sector, jerarquía de cada cargo y horario de prestación del servicio.
3. Requisitos, condiciones generales y particulares exigibles para cubrir el cargo.
4. Nómina de la Comisión Evaluadora interviniente en cada concurso.
5. Lugar, período y horario de inscripción.
6. Indicación del lugar donde puede consultarse el presente reglamento.
7. Fecha límite para la presentación de observaciones, conforme lo determinado por el Artículo

Reglamentario 27º del presente.

Art. 29º: La asociación gremial del personal no docente de la Institución Universitaria o cualquier interesado con interés legítimo, podrá formular observaciones e impugnar el llamado a concurso, dentro del plazo fijado para la inscripción (art. 27º), cuando éste no se ajuste a las normas del Convenio Colectivo y a las del

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 29 del CCT):

En el ámbito de la Universidad Nacional de Luján, las observaciones se podrán realizar conforme lo reglamentado en el artículo 28°.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 30 del CCT):

- a) *La designación de todos los integrantes del jurado será acordada por la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente.*
- b) *El jurado que intervenga en cada llamado estará integrado por una Comisión Evaluadora de hasta cinco (5) miembros.*
- c) *Los veedores sindicales serán propuestos por la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de Luján, siendo al menos un (1) titular y un (1) suplente.*
- d) *Los miembros de la Comisión Evaluadora deberán revistar como personal Nodocente de planta permanente con categoría igual o superior al/los cargo/s que se concursan.*
- e) *En los concursos de cargos de Dirección y Dirección General, uno (1) de los miembros de la Comisión Evaluadora, como mínimo, deberá revistar como personal Nodocente de planta permanente de otra Universidad Nacional.*

Art. 31°: Veeduría: En la oportunidad prevista en el art. 25° 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 31 del CCT):

El veedor sindical 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) *Suscribir el dictamen, en caso de no existir objeciones al mismo.*
- c) *Hacer constar en el dictamen 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.*

Art. 32°: 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 32 del CCT):

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. Sólo 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, y el/los veedor/es sindicales.

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 será girada a la Comisión Paritaria 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.

Art. 33°: 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.*

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 33 del CCT):

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

1. *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.*

2. *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.*

3. *Tener el miembro de la Comisión Evaluadora o aspirante, recíprocamente, causa judicial pendiente.*

4. *Ser el miembro de la Comisión Evaluadora o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.*

5. *Ser o haber sido el miembro de la Comisión Evaluadora autor de denuncias o querrelas contra el aspirante, o denunciado o querrellado por éste ante los Tribunales de Justicia o autoridades universitarias, con anterioridad a su designación como miembro de la Comisión Evaluadora.*

6. *Haber emitido el miembro de la Comisión Evaluadora opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuzgamiento acerca del resultado del concurso que se tramita.*

7. *Tránsito 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.*

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 34 del CCT):

Durante el período 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 a la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector, 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.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 35 del CCT):

La objeción deberá ser formulada conforme el artículo 34 reglamentario.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 36 del CCT):

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. *La Comisión Paritaria Nivel Particular, 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 la Comisión Paritaria Nivel Particular resuelva rechazar la recusación, dicha decisión será notificada a los interesados dentro de los dos (2) 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 Reglamentario 33º de la presente reglamentación deberá excusarse*

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

de intervenir en el concurso, dentro de los dos (2) días hábiles administrativos de dicha notificación, aportando las pruebas que pretendiera hacer valer.

b. La Comisión Paritaria Nivel Particular con los antecedentes emergentes de la presentación, dentro de los diez (10) días hábiles administrativos, deberá admitir o desestimar la excusación.

c. Cuando la Comisión Paritaria Nivel Particular resuelva rechazar la excusación, dicha decisión será notificada a los interesados dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la misma.

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.

Resolución C.S. N° 243/18 – Reglamentación particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 37 del CCT):

En el ámbito de la Universidad Nacional de Luján se deberá proceder conforme el artículo 36 reglamentario.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 38 del CCT):

Dentro de los tres (3) días hábiles administrativos siguientes a la fecha de cierre de inscripción, cualquiera de los aspirantes podrá objetar a cualquiera de los inscriptos.

La objeción prevista en el artículo anterior deberá presentarse por escrito ante la Comisión Paritaria Nivel Particular. 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 de la Comisión Paritaria Nivel Particular.

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.

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.

Efectuado su respectivo descargo o vencido el plazo para hacerlo, y producida la prueba que hubiere resultado admitida, la Comisión Paritaria Nivel Particular tendrá un plazo de diez (10) días hábiles administrativos para admitir o desestimar la impugnación.

La decisión de la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente será notificada a las partes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la misma.

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

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 39 del CCT):

El jurado que intervenga en los Concursos Cerrados 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.*

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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 40 del CCT):

El sistema de evaluación de los Concursos Cerrados será el siguiente:

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

Análisis de Antecedentes: hasta un 20% sobre el total de puntos.

Prueba de Oposición: hasta un 80% 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: En este ítem cada aspirante podrá acumular un máximo de diez (10) puntos. Para su consideración y ponderación, el jurado deberá tomar en cuenta la titulación obtenida y la correspondencia entre ella y las funciones específicas del cargo a cubrir, valorando la importancia de sus contenidos. La asignación de puntaje en este ítem no es acumulativa, por lo que en función de ello se ponderará el título máximo obtenido. Para el caso que el aspirante hubiera concluido más de una carrera, para la asignación de puntaje el jurado deberá valorar la pertinencia del título obtenido con las funciones específicas del cargo a cubrir.

Para la asignación de puntaje se establecen los siguientes valores:

1- Título de posgrado – especialización, maestría o doctorado: máximo diez (10) puntos, para su asignación la carrera deberá tener relación directa con la función que se evalúa.

2- Título de grado correspondiente a la formación en Gestión Universitaria: nueve (9) puntos.

3 - Título de grado: ocho (8) puntos.

4- Título de pregrado correspondiente a la formación en Gestión Universitaria: siete (7) puntos.

5 - Título de pregrado o terciario no universitario: cinco (5) puntos.

6- Estudios en curso o incompletos: hasta cuatro (4) puntos, para su asignación el jurado valorará el porcentaje de aprobación de la carrera, analizando la pertinencia de la actividad conforme la naturaleza del cargo a cubrir.

b) Cursos de Capacitación: En este ítem cada aspirante podrá acumular un máximo de tres (3) puntos, asignándose conforme se detalla:

- Actividades de Capacitación, hasta treinta centésimas (0.30) por cada actividad aprobada, y hasta diez centésimas (0.10) por cada actividad que acredite la certificación de asistencia; para ambos casos la carga horaria mínima deberá ser de nueve (9) horas.

Para su consideración y correspondiente valoración, el jurado tendrá en cuenta la relación de la actividad de formación con la función específica que se evalúa, así también como la duración de la actividad realizada y la entidad que la haya impartido.

No se tendrán en cuenta los cursos cuya duración sea menor a nueve (9) horas y las actividades inconclusas.

c) Trabajos, publicaciones, dictado de cursos y conferencias: En este ítem cada aspirante podrá acumular un máximo de dos (2) puntos, pudiendo otorgarse:

Hasta dos (1) punto para la consideración y ponderación de las actividades incluidas en este ítem, el jurado verificará la correspondencia entre la actividad y las funciones específicas del cargo a cubrir, valorando la importancia de sus contenidos y el modo de participación del aspirante, pudiendo asignar hasta veinte centésimas (0.20) por actividad.

Hasta un (1) punto cuando el aspirante haya dictado en carácter de instructor responsable o dentro de un equipo de trabajo actividades de capacitación destinadas al personal Nodocente, pudiendo asignar hasta veinte centésimas (0.20) por actividad.

d) Evaluación de desempeño:

El jurado asignará a cada trabajador que hubiera sido evaluado conforme lo dispuesto por el presente convenio un puntaje de veinte centésimos (0.20) por cada dos (2) años de calificación positiva, pudiendo acumular cada aspirante un máximo de un (1) punto.

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 veinte centésimos (0.20), pudiéndose acumular como máximo en este ítem tres (3) puntos.

f) Actividades de representación y gestión:

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Cuando además del cumplimiento de las tareas del cargo, el trabajador hubiera realizado actividades de representación o de gestión no remuneradas por la Universidad, pero vinculadas a ésta, se le asignará un puntaje de veinte centésimos (0.20) por cada dos (2) años de desempeño.

Actividad de extensión: se asignará un puntaje de veinte centésimos (0.20) por cada Proyecto o Acción de Extensión.

Pudiendo acumular cada aspirante un máximo de un (1) punto.

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

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

- 1. Dominio de los temas.*
- 2. Claridad de exposición.*
- 3. Conocimiento de las normas.*
- 4. Idoneidad para la administración de personal y manejo de grupos de trabajo, cuando el cargo lo requiera.*
- 5. Otros elementos que se estimen convenientes.*

Para esta instancia el jurado deberá disponer de 80 puntos, los cuales representan el 100% del puntaje máximo posible a obtener en la instancia de prueba de oposición.

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 de la Universidad Nacional de Luján, en particular y del Sistema Universitario Nacional, en general.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 41 del CCT):

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 el 50% del total de puntos posibles (incluyendo las instancias de análisis de antecedentes y prueba de oposición), para ser incluido en el orden de mérito. La Comisión Evaluadora podrá determinar condiciones particulares, las que deberán ser fundamentadas, para el desarrollo del concurso, permitiendo esto establecer el puntaje mínimo que el aspirante deberá poseer en la instancia de evaluación escrita para acceder a futuras instancias de evaluación.

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 y será suscripta también por el veedor sindical.

El orden de mérito tendrá validez de un (1) año.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 42 del CCT):

La dependencia administrativa responsable de los procesos de Concursos Cerrados una vez recibida el acta, deberá publicar copia de la misma en lugar destinado a tal fin y en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles administrativos, deberá comunicar a los concursantes que podrán notificarse y retirar copia del acta. Los concursantes dispondrán de tres (3) días hábiles administrativos para cumplir este trámite, transcurrido este período se considerarán notificados.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

I) CONSIDERACIÓN DEL ACTA

Notificada la persona aspirante, o cumplido el plazo determinado en el párrafo precedente, el/la aspirante podrá solicitar vista de su planilla de ponderación. Dicha solicitud deberá ser presentada por escrito, dentro de los dos (2) días hábiles administrativos posteriores de producida la notificación, ante la dependencia administrativa responsable de la administración de los procesos de concursos del personal Nodocente. El aspirante únicamente podrá tomar vista de su propia grilla de ponderación.

A los cinco (5) días hábiles administrativos de la notificación por parte de los aspirantes, vencerá el plazo para impugnación al/los dictamen/es del jurado.

Transcurrido dicho plazo el acta dictamen del jurado quedará a consideración de la Comisión Paritaria Nivel Particular.

Si no existieran impugnaciones al dictamen y o si ellas hubieren quedado desestimadas, la Comisión Paritaria Nivel Particular en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles podrá:

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.

a) Acordar la aprobación del dictamen del Jurado si este fuera unánime.

b) En caso de más de un dictamen, acordar fundadamente la aprobación de alguno de ellos.

c) Declarar nulo o dejar sin efecto el concurso por vicios de procedimiento o arbitrariedad manifiesta.

II) IMPUGNACIÓN AL DICTAMEN

Cualquiera de los aspirantes podrá deducir impugnación contra el dictamen del jurado dentro de los cinco (5) días hábiles administrativos siguientes a la notificación del mismo y mediante presentación dirigida a la Comisión Paritaria Nivel Particular.

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 a la Comisión Paritaria Nivel Particular, la 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.

La homologación del acuerdo que desestime la impugnación será definitiva y agotará la instancia en sede administrativa.

La decisión de la Comisión Paritaria Nivel Particular será notificada a los interesados, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su homologación.

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.

Artículo 43.- Sin reglamentar.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 44 del CCT):

Cuando, finalizado el proceso de concurso, la Comisión Paritaria Nivel Particular definiera la modificación de situación de revista y/o funciones de personal Nodocente, la dependencia administrativa responsable de velar por el cumplimiento de los acuerdos paritarios gestionará la correspondiente homologación de lo acordado.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 45 del CCT):

Una vez homologado el acuerdo de asignación de cargo o función por parte del H. Consejo Superior, la dependencia administrativa mencionada en el artículo que antecede, notificará fehacientemente lo resuelto a él/los aspirante/s, quienes deberán tomar posesión del cargo en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles administrativos.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 46 del CCT):

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

En caso 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.

TITULO 5 AGRUPAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Agrupamientos

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

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

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

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

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

- a) Tramo Mayor: categorías 1, 2 y 3
- b) Tramo Intermedio: categorías 4 y 5
- c) Tramo Inicial: categorías 6 y 7

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

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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Agrupamientos

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

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

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

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

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

Art. 49º. Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales: Este agrupamiento incluirá al personal que tenga a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público.

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

a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que administren, programen y controlen actividades sectoriales. Se integrará con las categorías 2 y 3.

b) Tramo Intermedio: Incluirá a los trabajadores que ejerzan funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo inicial; o realicen funciones específicas o especializadas. Se integrará con las categorías 4 y 5.

c) Tramo Inicial: Incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental. Se integrará con las categorías 6 y 7.

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

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

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

a) Tramo Mayor: Incluirá a los trabajadores que realicen funciones de programación profesional, jefatura, administración, control del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3.

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

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

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

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

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

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

Art. 51º. 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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Retribuciones

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

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

Categorías	Básicos	Tramos
7	1.00	Inicial
6	1.20	
5	1.44	Intermedio
4	1.73	
3	2.08	Mayor
2	2.50	
1	3.00	

Adicionales

Art. 54º: Establécense los siguientes adicionales:

a) Por antigüedad.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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

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

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

- 1) Los prestados en calidad de contratado, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican:
 - a) Que sean servicios prestados en relación de dependencia.
 - b) Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un adecuado contralor.
- 2) Los prestados con carácter ad-honorem, siempre que los mismos sean fehacientemente comprobados.
- 3) Los prestados en entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, Provincia o Municipio, sólo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas.
- 4) Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad.

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

- 1) Los servicios que hubieran originado jubilación, retiro o pensión cuando el trabajador perciba la correspondiente prestación de pasividad en forma total o parcial.
- 2) Los lapsos correspondientes a suspensiones o licencias sin goce de sueldo, superiores a Treinta (30) días continuos o discontinuos.

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

- a) En los distintos empleos se computarán exclusivamente los años de servicio cumplidos en cada uno de ellos.
- b) La antigüedad restante que el trabajador no docente tuviere acreditada por otras prestaciones, se considerará en el empleo donde éste tenga mayor antigüedad,
- c) Cuando el trabajador cesare en uno de sus empleos, podrá trasladar al más antiguo de los que mantuviere las prestaciones acreditadas en el que deja vacante, siempre que no se tratase de servicios simultáneos.

Art. 59°: 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 1° del mes siguiente al de la presentación de sus respectivas certificaciones.

Art. 60°. 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. 61°: 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. 62°: Los títulos cuya posesión se invoque serán reconocidos a partir del 1° 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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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

Art. 64°.: 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. 65°: 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.

Resolución C.S. N° 979/16 – Reglamentación Particular Artículos 64° y 65°

A los fines de determinar el período por el cual cada trabajador Nodocente de la Universidad Nacional de Luján deba percibir el adicional por permanencia en la categoría, cada año se computará como aquel que tenga el trabajador debidamente acreditado en la categoría que reviste desde la fecha de alta en la misma, conforme los siguientes criterios:

- 1. El momento de modificación del Adicional por permanencia en la categoría concurrirá, cumplidos dos (2) años de permanencia en la categoría.*
- 2. La fecha de inicio del período para el cómputo del adicional por permanencia estará determinado por la fecha de alta en la categoría que cada trabajador revista, independientemente si posee o no la estabilidad prevista en el Artículo 11° del Convenio Colectivo.*
- 3. No se computarán para la liquidación de este concepto los períodos en que el trabajador no hubiera percibido haberes, por usufructuar alguna de las siguientes licencias:*
 - a) Licencia establecida en el Artículo 100° o cualquier tipo de licencia sin percepción de haberes, determinadas en el presente Convenio y su reglamentación Particular, cuando el plazo de la misma supere los ciento ochenta (180) días en el año calendario.*
 - b) Licencia establecida en el Artículo 105° del presente Convenio Colectivo y su Reglamentación Particular.*
- 4. En el caso de los trabajadores de la Delegación Universitaria San Fernando, no se tomará en cuenta para la liquidación de este adicional, período anterior al 1° de diciembre de 2009, fecha de inicio de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06 en esa Delegación*

Art. 66°. 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. 67°. 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. 68°: Establécense los siguientes suplementos:

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

Art. 69°. 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. 70°. 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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

(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.
Resolución C.S. N° 434/08

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. N° 70 del CCT)

1. Fallas de Caja

1.1 *Ámbito de Aplicación: Tesorería.*

1.2 *Máximo de agentes a percibir el Suplemento: dos (2).*

1.3 *Cálculo y Forma de pago: consistirá en la suma mensual no bonificable, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la Categoría 7, comprendida por el código uno (1) básico más el código cincuenta y uno (51) adicional (Acuerdo Paritaria Nivel General).*

2. Falta de Caja

2.1 *Ámbito de Aplicación: Tesorería.*

2.2 *Máximo de agentes a percibir el Suplemento: dos (2).*

2.3 *Cálculo y Forma de pago: Consistirá en la suma mensual no bonificable, equivalente al doce por ciento (12%) de la asignación de la Categoría 7, comprendida por el código uno (1) básico más el código cincuenta y uno (51) adicional (Acuerdo Paritaria Nivel General).*

3. Administración de fondos

3.1 *Ámbito de Aplicación: Dirección General de Administración, Investigación, Docencia y Extensión y Sede Capital Federal.*

3.2 *Máximo de agentes a percibir: Tres (3), dos (2) por la Dirección General de Administración, Investigación, Docencia y Extensión y uno (1) por la Sede Capital Federal.*

3.3 *Cálculo y Forma de pago: Consistirá en la suma mensual no bonificable, equivalente al seis por ciento (6%) de la asignación de la Categoría 7, comprendida por el código uno (1) básico más el código cincuenta y uno (51) adicional (Acuerdo Paritaria Nivel General).*

4. Administración de Caja Chica y de servicios de la Obra Social.

4.1 *Ámbito de Aplicación: Agentes que tienen a cargo la responsabilidad de la administración de Caja Chica y venta de servicios de la Obra Social.*

4.2 *Máximo de agentes a percibir: Treinta (30): cuatro (4) por la Dirección de Obra Social, uno (1) por cada Centro Regional que administre servicios de la Obra Social y uno (1) por cada dependencia que administre Caja Chica.*

4.3 *Cálculo y Forma de pago: Consistirá en la suma mensual no bonificable, equivalente al tres por ciento (3%) de la asignación de la Categoría 7, comprendida por el código uno (1) básico más el código cincuenta y uno (51) adicional (Acuerdo Paritaria Nivel General).-*

Determinar que la asignación de los Suplementos a percibir por el Personal No Docente que desarrolla tareas inherentes al manejo de fondos tiene por objeto compensar el riesgo que implica el manejo de valores monetarios ante la contingencia de pérdida o faltante en las operaciones de custodia, pago y recepción de esos valores. Cualquier faltante en dichas operaciones debe ser repuesto por los funcionarios que perciben los suplementos aquí instituidos.-

Determinar que el personal No Docente de la Universidad Nacional de Luján sólo podrá percibir uno de los suplementos determinados por la presente resolución.-

Encomendar a la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector No Docente remitir al señor Rector la nómina de agentes a percibir cada Suplemento determinado por la presente resolución, así también como cada modificación que a futuro se produjera.

Art. 71°. 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 psicofísica.

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.

Resolución C.S. N° 774/23

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. N° 71 del CCT)

1. - Suplemento por riesgo

1.1 *Ámbito de Aplicación: Trabajadores que desarrollan tareas con carácter regular y permanente cuya naturaleza implica la realización de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto su integridad*

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

psicofísica, en los agrupamientos: Mantenimiento, Producción y Servicios Generales, Administrativo y Técnico Profesional.

1.2. Máximo de Trabajadores a percibir el Suplemento: veintidós por ciento (22 %) de la Planta de Personal Nodocente.

1.3. Cálculo y Forma de pago: consistirá en la suma mensual no bonificable, equivalente al cinco por ciento (5%) de la asignación de la Categoría 5, comprendida por el Código 1 básico más el Código 51 adicional (Acuerdo Paritaria Nivel General).

Encomendar a la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente remitir al señor Rector la nómina de trabajadores a percibir el Suplemento determinado por la presente resolución, así también como cada modificación que a futuro se produjera.-

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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 surgieren 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.

Resolución C.S. N° 37/21 – Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 74 del Convenio Colectivo)

JORNADA DE TRABAJO

Defínase como jornada de trabajo a los fines del presente, todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Es el período en que como horario general fijado por la autoridad competente, el trabajador cumple funciones en el ámbito de la Universidad.

Los titulares de Departamento con conformidad de su superior jerárquico, si lo hubiere, conforme el ordenamiento administrativo de cada sector, establecerán el horario en el cual deban ser prestados los servicios teniendo en cuenta la naturaleza de éstos, la índole de la actividad y las necesidades de la repartición que conducen. El trabajador está obligado a cumplir con el horario que se establezca al inicio de la relación laboral y los cambios que puedan surgir de esa relación.

Los trabajadores afectados a aquellas dependencias de las que se demande prestación de servicios los días sábados, podrán distribuir la carga horaria semanal de 35 horas entre los días lunes y sábados hasta las 13 horas de ese día, siempre que ello no implique la configuración de ejercicio abusivo del ius variandi por parte del empleador o la alteración de los términos originarios de la relación de empleo o el de la convocatoria de selección de aspirantes para el ingreso laboral en la Universidad. Toda modificación al respecto deberá contar con el acuerdo del trabajador, en tanto tal situación no se contraponga con el tiempo máximo de jornada de trabajo determinado por el Artículo 74 de la presente convención.

El tiempo empleado por el trabajador en el trayecto desde su casa al trabajo y el de regreso se encuentra fuera de la jornada de trabajo, sin perjuicio de las normas laborales vigentes en materia de Riesgos del Trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Hasta el dictado de la respectiva reglamentación, por parte de la Comisión Negociadora Nivel General, en caso de trabajos cuya organización horaria haga habitual el cumplimiento de tareas en horarios nocturnos o días inhábiles, regirá transitoriamente lo siguiente:

- 1) Jornada nocturna: Se entenderá por tal, la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las veinte (20) horas y las seis (6) horas del día siguiente, con una duración mínima de siete (7) horas.*
- 2) Días inhábiles: Se entiende por tales los días sábados, después de las 13 horas, los domingos, feriados, días no laborables y asuetos.*
- 3) Jornada de trabajo para el personal de Servicios que desarrolla Tareas de Limpieza: Cuando el personal desempeñe tareas de limpieza en horario nocturno ó alternando horas diurnas y nocturnas y estas últimas sean iguales o mayores al setenta por ciento (70%) a la carga diaria, esos trabajadores podrán gozar de una reducción de cada jornada de trabajo de hasta dos (2) horas, en tanto el superior jerárquico correspondiente confirme que las tareas asignadas a la prestación del servicio hayan sido efectivamente cumplidas.*

La prestación del servicio bajo la modalidad prevista en este punto, en ningún caso, generará a favor del trabajador derecho a permanencia en ese régimen, ni continuidad en horario de desempeño que se le hubiere determinado.

- 4) Jornada de Trabajo para el Personal de Portería:*

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

- a) Jornada laboral diurna habitual y permanente de catorce (14) horas diarias continuas corridas, con prestación de servicios en días sábados, domingos, feriados, días no laborables y/o asuetos.
- b) Jornada laboral nocturna habitual y permanente de diez (10) horas diarias continuas corridas, con carga semanal de setenta (70) horas en días laborables y no laborables, con pausa de siete (7) días entre el cese de una semana de prestación de servicios y el comienzo de otra.

Los trabajadores que presten servicio efectivo bajo la modalidad prevista en el punto 4.b) percibirán una compensación extraordinaria mensual equivalente a diez (10) horas de la asignación de la Categoría siete (7).

DEL REGISTRO Y CONTROL

El personal Nodocente, registrará el ingreso y el egreso de la jornada de trabajo, bajo la modalidad del sistema de reloj electromagnético o el que a futuro lo reemplazare, el cual deberá generar el documento que a modo de soporte material, el trabajador podrá acceder.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

I.- La habilitación de servicios extraordinarios deberá ajustarse a las siguientes normas:

- a) Sólo podrá disponerse cuando razones de imprescindible necesidad del servicio lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención de gastos.
- b) El otorgamiento de horas extraordinarias será únicamente para aquellos trabajadores que cumplan con la jornada completa de trabajo, en su carga horaria habitual.

II.- El personal que realice tareas extraordinarias al margen de la jornada de trabajo convencional establecida, recibirá una retribución por horas extraordinarias. Esta retribución se acordará con arreglo a las limitaciones que seguidamente se especifican:

No se retribuirá/compensará la realización de horas extraordinarias a aquellos trabajadores que se encuentren comprendidos en alguna de las siguientes situaciones:

1.1. Personal que revista carácter de Director General o Director.

1.2. Personal que se encuentre usufructuando licencia o reducción horaria, excepto aquella reducción horaria por actividades de capacitación enmarcadas por el presente Convenio.

Las horas extraordinarias serán calculadas a partir de la conclusión de la jornada de trabajo establecida convencionalmente y efectivamente trabajada.

No procederá en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora.

No se podrá autorizar más de tres (3) horas extraordinarias por día, ni treinta (30) por mes ni doscientas (200) por año. Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, y en casos excepcionales de necesidades de prestación de servicio, la dependencia administrativa responsable de atender los requerimientos de las áreas de la Universidad relacionados con servicios Nodocentes - Dirección de Gestión del Personal Nodocente o la estructura que a futuro lo reemplazare-, con conformidad de la Comisión Paritaria Nivel Particular, podrá autorizar la ampliación de los términos de horas extras diarias, siempre y cuando se respete el término previsto en el artículo 77 de la presente reglamentación. Si en el plazo inferior a un año los trabajadores afectados a la dependencia de la cual se demandaran servicios extraordinarios hubieren agotado las doscientas (200) horas extraordinarias anuales, esta circunstancia deberá ser tratada por la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector.

III.- La autorización para la realización de servicios extraordinarios deberá ajustarse a las pautas que seguidamente se determinan:

- 1. La realización de horas extraordinarias se autorizará por períodos no mayores de noventa (90) días.
- 2. El titular del sector del cual se demandara la prestación de servicios extraordinarios, deberá solicitar a la dependencia responsable de atender los requerimientos de servicios Nodocentes la autorización de horas extraordinarias con una anticipación de diez (10) días hábiles.
- 3. Si en la dependencia de la cual se demandara la prestación de servicios extraordinarios no hubiera trabajadores dispuestos o en condiciones para realizar aquéllos, su titular expondrá tal situación ante la dependencia responsable de atender los requerimientos de servicios Nodocentes.
- 4. En caso de urgencia o fuerza mayor y siempre que se trate de necesidades impostergables el titular de sector podrá disponer la realización de horas extraordinarias sin la anticipación fijada en el apartado anterior. En estos casos, no obstante ordenada la tarea, deberá tramitar la solicitud de autorización de acuerdo al procedimiento previsto, acompañando los informes respectivos que justificaron las razones del otorgamiento.
- 5. Al tiempo de solicitar la autorización para realizar servicios extraordinarios, el titular de la dependencia correspondiente deberá adoptar, en lo posible, el criterio que permita prevalecer preferentemente la realización de tareas en horario extraordinario en días hábiles y en jornadas diurnas. La tarea en jornada nocturna o en días no hábiles para la administración, deberá estar debidamente justificada.
- 6. La solicitud de autorización de realización de servicios extraordinarios deberá contener:
 - a) Plan de trabajo a realizar.
 - b) Razones que justifiquen el cumplimiento de tareas en horario suplementario.
 - c) Tiempo estimado para su ejecución.
 - d) Período para el cumplimiento de la tarea.
 - e) Cantidad de horas extraordinarias mensuales solicitadas.
 - f) En caso de solicitar que las horas extraordinarias se cumplan en días inhábiles, el Jefe del sector deberá expresar claramente las causas por las cuales la tarea no puede realizarse en días hábiles.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

7. Recibida la solicitud, la dependencia responsable de atender los requerimientos de servicios Nodocentes verificará el cumplimiento del procedimiento que se reglamenta, debiendo pronunciarse en un término no mayor de tres (3) días hábiles. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes el responsable del proceso deberá comunicar a la dependencia solicitante la denegatoria o concesión de lo requerido.

8. Los alcances de la autorización serán notificados por escrito a los interesados, por parte del titular de cada sector, pudiendo los trabajadores excusarse en razón de motivos particulares que impidan el cumplimiento de las horas extras. Una vez notificados de la cantidad de horas autorizadas no podrán realizar reclamos posteriores.

9. El titular de la dependencia solicitante será responsable de controlar en forma primaria, diaria y directa el cumplimiento de las tareas que hubieran originado el servicio extraordinario y al término de cada mes o luego de cuarenta y ocho (48) horas hábiles de concluidas las tareas certificará detalladamente el cumplimiento previsto en su solicitud original, con indicación del personal que hubiere ejecutado el servicio. Dicha certificación será presentada ante la dependencia responsable del proceso.

10. Recibida la certificación de ejecución del servicio, la dependencia responsable del proceso determinará la asignación de la compensación, la documentación será remitida al área responsable del control de la prestación de servicios y verificado su cumplimiento lo remitirá al área competente para su liquidación.

11. La realización de horas extraordinarias de labor en exceso de la cantidad autorizada o las realizadas sin observar el proceder prescripto en el presente, será considerada falta grave del superior que las dispusiera o las consintiera y originará la responsabilidad personal y patrimonial del funcionario actuante. En tal situación la ejecución de tareas que el trabajador hubiere efectuado en horas extraordinarias, únicamente podrá resarcirse a través de compensación horaria equivalente.

12. Si hubiera acuerdo entre el superior jerárquico y el trabajador las horas extraordinarias trabajadas se podrán compensar con una reducción horaria equivalente, la que deberá operar durante el mismo mes calendario, o plazo mayor hasta de un (1) año.

13. La Comisión Paritaria efectuará el seguimiento y la evaluación del gasto presupuestario que demande la retribución por horas extraordinarias.

14. En todos los casos la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestaria.

IV - Los servicios extraordinarios serán liquidados de acuerdo a las siguientes especificaciones:

La retribución por hora extraordinaria de labor independientemente de la categoría de revista del personal que la desempeñe, se calculará sobre la base del valor correspondiente a una (1) hora del salario básico de la categoría siete (7) del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06 y sobre la que se abonará un recargo con los porcentajes que en cada caso se indican a continuación, en función del momento en que se realice la tarea extraordinaria:

-en días hábiles y sábados hasta las 13 horas: con el recargo del 50 %.

-en días sábados a partir de las 13 horas, domingos, feriados, días no laborables y asuetos:

con el recargo del 100%.

No corresponderá retribuir horas extraordinarias de labor a trabajadores que presten servicios y desarrollen actividades en forma normal y habitual exclusivamente en tales días y horarios.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 75 del Convenio Colectivo)

El personal permanente incluido en el presente Convenio Colectivo podrá solicitar acogerse a una jornada horaria reducida entre una y hasta tres horas. Para su otorgamiento el trámite deberá contar con la opinión favorable del responsable de la dependencia en que el trabajador

desarrolla sus tareas habituales y permanentes, siempre que la concesión no afecte sustancialmente la prestación de servicios de la dependencia, con conocimiento de la autoridad del sector respectivo.

La solicitud será resuelta mediante acto administrativo de autoridad competente, previo dictamen técnico emitido por la dependencia administrativa responsable de atender los requerimientos de servicios Nodocentes - Dirección de Gestión del Personal Nodocente o la estructura que la reemplazare.

No procederá en ningún caso la solicitud de acogimiento a jornada horaria reducida por parte del personal que transitoriamente ejerciera funciones por aplicación del régimen de reemplazo, previsto en el Artículo 17 del presente Convenio.

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°.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 76 del Convenio Colectivo)

Se establece como capacitación direccionada a toda aquella actividad dirigida a un sector en particular o a tarea exclusiva de un sector, cuya realización sea estrictamente necesaria para la incorporación de conocimientos precisos en temas concernientes a seguridad e higiene en el trabajo, cambios en condiciones técnicas o innovaciones tecnológicas en las condiciones del trabajo u otros temas que la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente considere pertinentes para el eficaz desarrollo de las tareas por parte del personal Nodocente.

Si hubiera acuerdo entre el superior jerárquico y el trabajador, previa intervención y dictamen técnico favorable emitido por la instancia competente en materia de Capacitación, la extensión horaria dedicada a

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

tal formación se podrá compensar con una reducción horaria equivalente, la que deberá operar dentro del mismo mes calendario, o plazo no mayor de hasta un año.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 77 del Convenio Colectivo)

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas, excepto para el personal que desempeña sus tareas bajo la modalidad prevista en la reglamentación del Artículo 74 del citado Convenio - Disposición Transitoria- Apartado 4.a).

Este régimen prevalece sobre toda otra de orden convencional que habilite horas extras avanzando sobre el tiempo de reposo.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 78 del Convenio Colectivo)

El trabajador que cumpla con la jornada de trabajo convencional continua, tendrá derecho a una pausa de cuarenta y cinco (45) minutos. A tal efecto, el empleador brindará un lugar adecuado para que el mismo disponga de dicho descanso, sin afectar el normal desarrollo de las actividades del organismo.

En aquellas dependencias donde preste servicios un solo trabajador, deberá garantizarse el relevo diario de 45 minutos previstos en la presente reglamentación.

Resolución C.S. N° 236/20 – Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 78 del Convenio Colectivo)

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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

Licencia anual ordinaria:

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 79 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. 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 80 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. 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 81 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. 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.

ARTÍCULO 82.- Sin reglamentar.

Art. 83°: 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. 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.

ARTÍCULO 84.- Sin reglamentar.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

ARTÍCULO 85.- Sin reglamentar.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 86 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. 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.

ARTÍCULO 87.- Sin reglamentar.

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.

ARTÍCULO 88.- Sin reglamentar.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 89 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. 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 90 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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 hiciera 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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 periodo 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:

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 92 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.

Resolución C.S. N° 38/21 – Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 93 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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 en jornada completa.*
 - b. *Alta laboral con recomendaciones transitorias hasta que el Servicio de Medicina Laboral lo determine. Para el caso que dicho Servicio recomendara reducción horaria de la jornada laboral, deberán computarse los períodos determinados por el presente y los extremos previstos en el artículo 75° y su reglamentario, a partir del inicio de la licencia extraordinaria por enfermedad por afecciones o lesiones de largo tratamiento y hasta el alta laboral a sus tareas habituales y permanentes en jornada completa, determinada en el Punto II a) del presente.*

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. 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.

Resolución C.S. N° 236/20 – Reglamentación Particular **ARTÍCULO 94.- Sin reglamentar.**

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 95 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. 96°: 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 96 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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

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.

Resolución C.S. N° 37/21 – Reglamentación Particular ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 97, Incs a). del CCT)

Inciso a) En caso de trabajador varón, en los términos de la ley 26.743 por nacimiento de hijos, se le concederá licencia por el término de cuarenta y cinco (45) días corridos, será concedida de oficio y se utilizará a partir de la fecha del nacimiento o la inmediata posterior, a elección del trabajador. Su justificación se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles, con la certificación de nacimiento pertinente.

b) Por matrimonio, 10 días hábiles.

c) Por matrimonio de un hijo, 2 días.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 97, Incs b) y c). del CCT)

Incisos b) y c): Los términos previstos en estos incisos comenzarán a contarse a partir de la unión convivencial, matrimonio civil o religioso, a opción del trabajador.

Los días a que se refiere el inciso c) serán considerados días hábiles.

Estas licencias quedarán pendientes de justificación hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores a la fecha de vencimiento de la misma, plazo en que el interesado deberá acreditar la celebración del matrimonio con la presentación del certificado pertinente. Caso contrario, procederá el descuento de sus haberes por el período inasistido.

La aprobación de estas licencias, estará condicionada a que el matrimonio o unión sea válido, conforme a la legislación vigente.

La licencia prevista en el inciso b) podrá ser acumulada a la licencia anual ordinaria.

d) Por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad, 10 días. Si el deceso que justificarse esta licencia fuera del cónyuge y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por 15 días más.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 97, Incs d). del CCT)

Inciso d): Queda comprendido en este inciso el fallecimiento de la persona conviviente unida en unión convivencial con el trabajador, siempre y cuando tal circunstancia estuviera previamente acreditada

El plazo previsto de licencia por fallecimiento del cónyuge, o la persona conviviente en unión convivencial con el trabajador, o pariente en primer grado de consanguinidad será de diez (10) días hábiles.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o de la persona conviviente en unión convivencial con el trabajador y este último tuviera a su cargo hijos menores de 18 años de edad, el plazo de licencia previsto en este inciso para este supuesto y a los fines de la adaptación del grupo familiar, se extenderá a un total de treinta (30) días corridos, sin perjuicio de la licencia que le corresponda por fallecimiento.

El plazo previsto en caso de fallecimiento comenzará a contarse a partir del día de producido el deceso, del de la toma de conocimiento del mismo, o del sepelio, a opción del trabajador.

Para el personal dependiente de la Universidad, establécese que en caso de fallecimiento del cónyuge o persona conviviente en unión convivencial durante el parto o posteriormente al mismo, el trabajador tendrá derecho al goce de una licencia por atención de hijo recién nacido análoga al período establecido en el Artículo 106, posterior al parto.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Esta licencia será con goce de haberes y comenzará a correr, a partir de la fecha de ocurrido el fallecimiento.

Para el caso de fallecimiento posterior al parto, al plazo de licencia se le descontarán, los días corridos desde el nacimiento del menor hasta el día del fallecimiento.

Asimismo, se adicionará la correspondiente licencia por fallecimiento.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 97, Incs g). del CCT)

Inciso g): El trabajador que donare sangre gozará de licencia con goce de haberes, el día de la extracción, debiendo, dentro del término previsto en el Artículo 98, acreditar tal circunstancia mediante la presentación de certificado extendido por el establecimiento de salud o banco de sangre donde la extracción se hubiere realizado.

El cómputo de los términos previstos en los incisos e), f) y g), se efectuará sobre días hábiles.

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 declarado 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 97. del CCT)

1. LICENCIA POR ACTIVIDADES DEPORTIVAS:

a) *El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado en representación municipal, provincial, universitaria o gremial, para intervenir en campeonatos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos selectivos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de organizaciones de ese alcance o en competencias organizadas por asociaciones sindicales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias serán concedidas con goce íntegro de haberes por el término previsto en el Artículo 97 del Decreto N° 366/06.*

b) *Los trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional de Luján que sean deportistas aficionados tienen derecho a una licencia deportiva con goce de haberes para la preparación y/o participación en disciplinas deportivas, siempre que hayan sido designados por las federaciones u organismos regionales, nacionales o internacionales reconocidos de la actividad que practican:*

1) *Para intervenir en campeonatos regionales, nacionales o internacionales.*

2) *Para integrar delegaciones que concurren a competencias que figuren en forma regular y habitual en el calendario de las organizaciones regionales, nacionales e internacionales.*

3) *Para intervenir en eventos regionales, nacionales o internacionales, en calidad de:*

a) *Deportista, juez, árbitro o jurado o asistente de control, cualquiera fuera la denominación que para cada actividad se utilice.*

b) *Directores técnicos, entrenadores, preparadores físicos y asistentes, y todos aquellos que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísica del deportista.*

c) *Dirigentes y/o representantes que integren las delegaciones oficiales.*

4) *Para participar en congresos, asambleas, reuniones, cursos u otras manifestaciones vinculadas con el deporte aficionado, que se realicen en el país o en el extranjero, ya sea como representantes de las federaciones deportivas reconocidas o como miembros de las organizaciones que las integran.*

La licencia en los supuestos contemplados en los incisos 3 y 4 será sin goce de haberes cuando las personas comprendidas perciban remuneración u honorario por sus servicios.

La licencia deportiva no podrá extenderse por más de veinte (20) días al año para los mencionados en los incisos a) y b) del punto 3); y en los casos que esté motivada en la participación en competencias o reuniones deportivas para personas con necesidades especiales, el plazo máximo será veinticinco (25) días.

Para los comprendidos en el inciso c) no podrá extenderse por más de quince (15) días.

Para los comprendidos en el punto 4) no podrá extenderse más de cinco (5) días.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Para acceder a la licencia deportiva el solicitante debe tener una antigüedad en el empleo no menor de seis (6) meses anteriores a la fecha de su presentación y acreditar los siguientes extremos, en la forma que fije la reglamentación: lugar, día y hora en que se realizará el evento deportivo, y medios económicos con que cuenta para afrontar la concurrencia a éste.

Los deportistas, además de lo establecido en el párrafo anterior, deben acreditar su carácter de aficionado, adjuntar certificado médico integral psicofísico para competir en la prueba a que se lo destina, y constancia emitida por la federación u organización reconocida regional, nacional o internacionalmente de la disciplina deportiva que corresponda, donde se indique la función, actividad o representación a ejercer.

La efectiva concurrencia al evento debe acreditarse fehacientemente mediante los certificados que se fijen reglamentariamente.

La solicitud de licencia por actividades deportivas será formulada por el trabajador o, en su caso por la A.T.U.N.Lu. – esta última para el caso de competencias deportivas organizadas por dicha asociación o federación de trabajadores a la cual estuviera afiliada u otras organizaciones sindicales - con una anticipación de veinte (20) días a la fecha de iniciación de la respectiva licencia.

2. LICENCIAS POR ACTIVIDADES CULTURALES:

El trabajador que sea artista y que como consecuencia de su actividad fuere designado en representación municipal, provincial, universitaria o gremial, para intervenir en eventos dispuestos por los organismos competentes de su rama artística, se le podrá conceder licencia especial por actividades culturales para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias serán concedidas con goce íntegro de haberes por el término previsto en el Artículo 97 del Decreto N° 366/06.

a) Los trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional de Luján que sean artistas tienen derecho a una licencia por actividades culturales con goce de haberes para la preparación y/o participación en eventos culturales, siempre que hayan sido designados por las federaciones u organismos regionales, nacionales o internacionales reconocidos de la actividad que desarrollan:

1) Para intervenir en eventos regionales, nacionales o internacionales.

2) Para integrar delegaciones que concurren a eventos que figuren en forma regular y habitual en el calendario de las organizaciones regionales, nacionales e internacionales.

3) Para intervenir en eventos regionales, nacionales o internacionales, en calidad de:

a) Asistente, juez, árbitro o jurado o asistente de control, cualquiera fuera la denominación que para cada actividad se utilice.

b) Dirigentes y/o representantes que integren las delegaciones oficiales.

4) Para participar en congresos, asambleas, reuniones, cursos u otras manifestaciones vinculadas con el arte desempeñado, que se realicen en el país o en el extranjero, ya sea como representantes de las federaciones deportivas reconocidas o como miembros de las organizaciones que las integran.

La licencia en los supuestos contemplados en los incisos 3 y 4 será sin goce de haberes cuando las personas comprendidas perciban remuneración u honorario por sus servicios.

La licencia por eventos culturales no podrá extenderse por más de veinte (20) días al año para los mencionados en los incisos a) y b) del punto 3); y en los casos que esté motivada en la participación en competencias o reuniones culturales para personas con necesidades especiales, el plazo máximo será veinticinco (25) días.

Para los comprendidos en el punto 4) no podrá extenderse más de cinco (5) días.

Para acceder a la licencia cultural el solicitante debe tener una antigüedad en el empleo no menor de seis (6) meses anteriores a la fecha de su presentación y acreditar los siguientes extremos, en la forma que fije la reglamentación: lugar, día y hora en que se realizará el evento cultural, relación con la labor desempeñada en la Institución y medios económicos con que cuenta para afrontar la concurrencia a éste.

La efectiva concurrencia al evento debe acreditarse fehacientemente mediante los certificados que se fijen reglamentariamente.

La solicitud de licencia por actividades culturales será formulada por el trabajador o, en su caso por la A.T.U.N.Lu. – esta última para el caso de competencias culturales organizadas por dicha asociación o federación de trabajadores a la cual estuviera afiliada u otras organizaciones sindicales - con una anticipación de veinte (20) días a la fecha de iniciación de la respectiva licencia.

3. VIOLENCIA DE GÉNERO:

En el caso particular de violencia de género hacia un trabajador/a Nodocente y atendiendo a la inexistencia de un régimen jurídico o asistencial que permita compatibilizar las tareas domésticas, laborales y el tiempo que pueda demandar el acceso a la justicia, se le otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes tal que permita el pleno desarrollo de las denuncias y el acceso a la asistencia para sí y para su grupo familiar. La presente licencia tendrá carácter especial, podrá ser solicitada por los trabajadores/as a través de la Dirección General de Personal, debiendo la Universidad preservar el derecho a la intimidad de la víctima. Esta licencia deberá conformarse por la Dirección General de Personal en el término de cinco (5) días, teniendo en cuenta los antecedentes que presente el trabajador y/o intervenciones profesionales.

Resolución C.S. N° 318/22 – Reglamentación Particular

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

4. LICENCIA POR RAZONES DE ESTUDIO PARA RENDIR CONCURSOS CERRADOS INTERNOS Ó GENERALES:

En el caso del trabajador Nodocente que se halle inscripto en un proceso de Concurso Cerrado Interno o General para la cobertura de un cargo vacante en la estructura del sector, podrá solicitar hasta 3 (tres) días por estudio previos a la substanciación del mismo.

En el caso que el trabajador no se haga presente al proceso de substanciación y haya usufructuado días por estudio, deberá efectuar la compensación horaria equivalente dentro de los 30 (treinta) días posteriores al usufructo. En el caso de que el trabajador no compensará en el tiempo establecido las horas usufructuadas, corresponderá el descuento de los mismos.

Art. 98°: 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.

Resolución C.S. N° 37/21 – Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 98 del Convenio Colectivo)

En caso que no fuere posible, dentro del plazo horario previsto, la obtención ante la instancia competente y/o presentación de las certificaciones, instrumentos o comprobantes que se requieran para acreditar la circunstancia que justifica cada una de las licencias a que se refiere el Artículo 97, dicho término se ampliará a cinco (5) días hábiles, salvo que la presente reglamentación, en el particular establezca un plazo mayor.

En los supuestos de los incisos h) e i) el trabajador dentro de los treinta (30) días corridos de producido el reintegro al servicio, deberá presentar el o los comprobantes de que ha rendido examen o en su defecto, constancia que acredite haber iniciado los trámites para su obtención, extendidos por el respectivo establecimiento educacional.

En todos los casos, las certificaciones deberán ser expedidas por establecimientos educacionales dependientes de enseñanza oficial, reconocidos o incorporados.

Si por cualquier causa los exámenes no se hubieren rendido en las fechas previstas porque la mesa examinadora no se ha integrado o postergue su cometido, dicho beneficio se prorrogará automáticamente y la presentación de los comprobantes o de las constancias respectivas deberá efectuarse dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de realización de los exámenes.

Cuando razones justificadas no permitan al trabajador rendir examen y haya hecho uso de licencia a ese efecto, ésta quedará pendiente de justificación por un plazo de hasta ciento ochenta (180) días, debiendo en dicho período acreditar haber rendido el examen correspondiente que justifique la licencia utilizada. En caso contrario, procederá el descuento de haberes por las inasistencias incurridas.

Para hacerse acreedor a este beneficio, el trabajador deberá comunicar tal circunstancia por escrito a la dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias del personal y en el que conste la previa intervención y conocimiento de su superior jerárquico. En el supuesto del inciso i), cuando el trabajador tuviera que rendir la última materia de la carrera universitaria, terciaria o la tesis profesional correspondiente, se le concederán por única vez diez (10) días hábiles de licencia, independientemente de que se hubiere agotado el total de días de licencia previsto en el mismo.

Para el caso de trabajos finales de aplicación correspondientes a la Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria y tesis de Licenciatura en Gestión Universitaria de la UNLu se anexaran a los extremos determinados en el párrafo anterior diez (10) días y veinte (20) días, respectivamente.

El tiempo de anticipación para solicitar las licencias a que se refieren los incisos h) e i) del Artículo 97 del Convenio Colectivo de Trabajo no podrá ser inferior a tres (3) días hábiles inmediatos anteriores al plazo máximo de licencia previsto en cada caso para la rendición de cada examen, siempre que contare con la autorización de su superior jerárquico y no afectare la prestación del servicio de la dependencia en que desempeñare funciones el trabajador.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 99 del Convenio Colectivo)

Entiéndase que la alusión a los incisos h) e i) del Artículo 74 es, en realidad, a los incisos h) e i) del Artículo 97.

Art. 100°. 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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 100 del Convenio Colectivo)

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Para tener derecho a esta licencia el trabajador deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de diez (10) años en un cargo Nodocente de Universidad Nacional, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

El trabajador deberá comunicar su voluntad de hacer uso de la licencia prevista en este artículo con una anticipación no menor a treinta (30) días corridos a la fecha de iniciación de la misma.

El término de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes.

En ningún caso, el trabajador podrá acumular los beneficios otorgados por este artículo computando dos o más decenios a la vez, ni utilizar la fracción de licencia restante en los decenios siguientes.

Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra.

Esta licencia no podrá adicionarse a la licencia prevista en el Artículo 105, primer párrafo. En tal caso para gozar de esta licencia deberá mediar una prestación efectiva de servicios de seis (6) meses en cargo Nodocente, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

Tendrá igual derecho el trabajador cuyo cónyuge o conviviente en unión convivencial 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 noventa (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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 101 del Convenio Colectivo)

La presentación ante la Dirección de Administración de Personal con la anticipación correspondiente deberá ser realizada por el trabajador solicitante.

La concesión o denegación del permiso particular por parte del superior jerárquico del sector o en quien él delegue esa competencia con nivel no inferior a Jefe de Departamento, deberá ser comunicada al trabajador hasta el día hábil anterior al de la ausencia. El silencio se interpretará a favor del peticionante.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 102 del Convenio Colectivo)

Sin perjuicio de lo previsto por el Artículo 92 del Convenio Colectivo de Trabajo que por la presente se reglamenta, los permisos excepcionales: ingreso diferido, salida anticipada o retiro temporario concedidos previa solicitud escrita por el trabajador para realizar trámites de carácter imprescindibles y adecuadamente justificados, durante la jornada de trabajo,

Los permisos deberán ser solicitados por el trabajador, debiendo comprobar que tales diligencias no pueden ser efectuadas fuera del horario normal de trabajo, con un máximo de dos permisos por mes y no más de cinco por año.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 103 del Convenio Colectivo)

El personal incluido en el presente convenio podrá, además, solicitar licencias, justificaciones y franquicias por las causales que seguidamente se señalan y términos que en cada caso se indica. No se considerarán justificadas las licencias, justificaciones y franquicias enunciadas precedentemente que no cumplan con los requisitos y términos determinados en cada caso.

1) Licencia Especial para Controles de Prevención:

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tienen derecho a una licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención ginecológica y de cáncer, según los siguientes criterios:

- a. Un (1) día al año a fin de realizarse el examen ginecológico preventivo (Papanicolaou, Colposcopia y Mamografía, si fuera requerida por el profesional tratante).
- b. Trabajadores mayores de cuarenta (40) años, un (1) día al año a fin de realizar el examen preventivo urológico (Análisis y Ecografía prostática transrectal).-

Las constancias de haber realizado dichos exámenes deben ser presentadas por el personal beneficiario de licencia ante la dependencia administrativa a cargo de la Dirección General de Personal.

2) Licencia Especial por nacimiento de hijo con capacidades diferentes o necesidades especiales:

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Otórgase para todos los trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional de Luján una licencia especial de hasta noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del vencimiento del período de licencia por nacimiento, en los casos que los hijos nacieran con necesidades especiales. Para las trabajadoras el período de usufructo de esta licencia operará finalizada la licencia por maternidad. A tal efecto se deberá presentar ante la dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias de personal el certificado médico que así lo justifique según lo establecido en la Ley N° 22.431 y concordantes. La mencionada dependencia deberá comunicar fehacientemente dicha circunstancia a la dependencia en la cual el trabajador revistare.

El beneficio establecido en el párrafo precedente se hará extensivo a los casos en que la necesidad especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los doce (12) años de edad del hijo del trabajador.

En caso que ambos progenitores revistaran como personal de esta Universidad, sólo uno (1) de ellos podrá acogerse a este beneficio.

En el caso de guarda con miras a la adopción de un menor que tenga las características mencionadas en el párrafo primero, se aplicará el presente beneficio.

En regímenes o estatutos especiales como el aprobado por el Decreto N° 366/06 que contempla el período de excedencia, tal derecho podrá usufructuarse por la trabajadora con posterioridad al goce de la licencia establecida por el presente Artículo.

3) Licencia especial para atención de familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal, con necesidades especiales:

Los trabajadores Nodocentes tienen derecho a una licencia especial anual para atención de familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal, con necesidades especiales, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, de hasta veinte (20) días corridos con goce de haberes.

Vencido este término, tienen derecho a una licencia especial anual de hasta veinte (20) días corridos sin goce de haberes.

En caso que las personas, a cuyo cargo tuvieren el familiar o ambos progenitores o representantes legales, trabajen en esta Universidad, uno sólo de ellos podrá acceder al beneficio por cada ejercicio anual.

4) Licencia por donación de órgano o piel:

I. El trabajador que donare piel u órgano con destino a un enfermo que lo necesite, gozará de licencia con goce íntegro de haberes por el lapso que determine la autoridad médica dependiente de la Universidad.

II. Se otorgarán a tal efecto hasta ciento ochenta (180) días; no obstante, si surgieran complicaciones como secuelas del acto de donación del órgano o piel, el plazo de esta licencia podrá ampliarse, no pudiendo exceder el máximo y modalidad previsto en el Artículo 93 del Anexo del Decreto N° 366/06.

III. Para el uso de esta licencia, el trabajador deberá presentar la solicitud con no menos de cinco (5) días de antelación, debiendo cumplimentar la misma con los siguientes requisitos, según se trate de:

a) Donación de piel: la certificación médica donde se indique la necesidad del acto.

b) Donación de órganos: la certificación de la autoridad Nacional, Provincial o Internacional respectiva.

IV. Estas licencias tendrán validez con la presentación ante las autoridades médico-sanitarias, referidas en el Apartado I del presente punto, de la documentación que certifique el acto médico cumplimentado.

5) Reducción de la Jornada por Motivos Familiares:

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas al día por el período que dure la hospitalización, sin disminución proporcional del salario.

6) Por examen médico pre-matrimonial:

Los trabajadores gozarán de dos (2) días hábiles con goce de haberes para la realización del examen médico pre-nupcial.

Dentro de los dos (2) días hábiles a contar de su reintegro a las labores, deberán presentar certificado oficial que acredite los días en que concurrió para la realización de esos exámenes.

7) Licencia por adaptación escolar de hijo:

Los trabajadores tienen derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cinco (5) días corridos con goce de haberes por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Si ambos padres fueran trabajadores de esta Universidad, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.

La dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias del personal establecerá las formas necesarias para probar y justificar esta franquicia.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

8) Por Mudanza:

Por mudanza o cambio de residencia habitual los trabajadores tendrán derecho a un (1) día de licencia remunerada.

Esta licencia deberá solicitarse con una anticipación no menor a veinticuatro (24) horas, ante la dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias del personal.

Dentro de los cinco (5) días posteriores el trabajador deberá presentar declaración jurada de cambio de domicilio en la dependencia administrativa responsable de la administración, tramitación, registro y control de la información pertinente al personal de la Universidad, el que para todos los efectos se considerará domicilio real y permanente a partir de esa circunstancia. No cumplimentada esa presentación, procederá el descuento de haberes por la inasistencia incurrida.

9) Citaciones judiciales:

El personal citado por los tribunales nacionales o provinciales tendrá derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario para acudir a la citación sin perder el derecho a la remuneración y cuando se acredite que los mismos no pueden ser efectuados fuera del horario normal de trabajo. A tal efecto el trabajador comunicará con veinticuatro (24) horas de antelación su ausencia en la Institución y presentará posteriormente el certificado o constancia correspondiente.

10) Licencia por Candidatura a Cargos Electivos:

El trabajador que fuera designado por agrupaciones o partidos políticos reconocidos, como candidato a cargo electivo titular de cualquier índole y en cualquier jurisdicción, podrá hacer uso de licencia con goce íntegro de haberes hasta el día del comicio y desde veinte (20) días anteriores al mismo, como máximo.

La calidad del candidato a cargo electivo deberá justificarse con certificación de la correspondiente autoridad electoral y la licencia se hará efectiva a partir del momento en que se acredite tal circunstancia, en días corridos por el lapso establecido.

11) Para realizar investigaciones:

Podrá otorgarse licencia sin goce de haberes para realizar investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza fueran declaradas de interés institucional por la Universidad mediante acto administrativo y se encuentre ligado a aplicaciones futuras dentro de la Institución. En el caso que se realicen en el país, se acordará esta licencia cuando la realización de los mismos cree incompatibilidad horaria o dificulte cumplir convenientemente con el desempeño de las funciones.

La formalización de esta licencia será competencia del Rector de la Universidad, previa conformidad de la Comisión Paritaria Nivel Particular.

La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de dos (2) años. Al término de la licencia acordada, deberá presentar ante la autoridad que hubiere concedido la licencia, un trabajo o informe relativo a las investigaciones o estudios realizados.

Para tener derecho a esta licencia el trabajador deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de diez (10) años en un cargo Nodocente de Universidad Nacional, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

No podrá adicionarse a esta licencia la prevista en el Artículo 100 del Decreto N° 366/06 "Razones Particulares", debiendo mediar, para gozar de esta última, una real prestación de servicios de seis (6) meses en el período inmediato anterior a la fecha en que se formule el respectivo pedido.

12) Razones de Estudio:

Se otorgará licencia sin goce de haberes por razones de estudios, de Posgrado, trabajos científicos, técnicos y culturales o para participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera o por el usufructo de becas. Los períodos de licencia comprendidos en este inciso no podrán exceder de un (1) año por cada decenio.

Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de cinco (5) años en esta Universidad, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo y no podrá adicionarse a esta licencia la prevista en el Artículo 100 del Decreto N° 366/06 "Razones Particulares", debiendo mediar, para gozar de esta última, una real prestación de servicios de seis (6) meses en el período inmediato anterior a la fecha en que se deduzca la respectiva solicitud.

La determinación de la misma será competencia de la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente.

13) Mesas examinadora:

Cuando el trabajador deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales oficiales o incorporados, o en universidades privadas reconocidas por el Estado Nacional, y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán hasta diez (10) días laborables en el año calendario, debiendo presentar, al tiempo de reintegrarse a sus labores, la documentación que acredite dicha circunstancia.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

14) Jurado Nodocente:

Cuando el trabajador deba integrar jurados o comisiones evaluadoras para intervenir en concursos de cargos Nodocentes en universidades nacionales, se le justificarán las inasistencias que correspondan, debiendo presentar, al tiempo de reintegrarse a sus labores, la documentación que acredite dicha circunstancia.

Esta licencia deberá solicitarse con una anticipación no menor a cinco (5) días hábiles, por ante la dependencia administrativa a cargo de la Dirección de Gestión del Personal Nodocente, la cual establecerá el procedimiento para tal fin. .

15) Créditos Horarios para actividades gremiales.

Sin perjuicio de la licencia prevista en el Artículo 105, párrafo tercero, del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la Universidad Nacional de Luján declara reconocer la importancia de la actividad gremial en pos de la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores Nodocentes en el ámbito laboral.

A tales fines se otorgarán tres (3) créditos horarios por el total de la jornada laboral a solicitud de la Comisión Directiva de la Asociación Trabajadores de la Universidad Nacional de Luján (A.T.U.N.Lu), los cuales dos (2) de ellos podrán dividirse a la mitad de la jornada laboral y ser usufructuados cada uno de ellos por los trabajadores propuestos por dicha Asociación.

Los créditos horarios que se otorguen tendrán una duración no inferior a seis (6) meses y nunca excederá el mandato de las autoridades de la Comisión Directiva de la A.T.U.N.Lu que los tramitara, concluyendo los mismos al finalizar aquél.

El Rector de la Universidad será la autoridad competente para formalizar la designación de los trabajadores que gozarán de los créditos horarios referidos, extensión, modificación y cese de los mismos, a propuesta de la Comisión Directiva de la A.T.U.N.Lu.

Las inasistencias de los delegados y representantes gremiales propuestos por la A.T.U.N.Lu para concurrir a reuniones de consejos nacionales, congresos y asambleas en los que participe u organice dicha asociación, serán justificadas conforme lo prescripto en el antepenúltimo párrafo del Artículo 97 de la Convenio Colectivo de Trabajo que por la presente se reglamenta.

A estos efectos, la asociación sindical deberá notificar oportunamente la nómina de representantes de la A.T.U.N.Lu que concurrirán al evento y el período que durará el mismo, quedando la institución comprometida a facilitar a la asociación la movilidad y/o medios de transportes para la asistencia a la actividad.

16) Bomberos Voluntarios:

A todo trabajador que integrara la dotación de Bomberos Voluntarios de la respectiva localidad en la que desempeñe labores dependiente de la Universidad y que acredite fehacientemente dicha condición, se le deberá conceder licencia o franquicia con goce de haberes para ejercer sus funciones específicas en siniestros, los días y/o horas en que deba interrumpir sus prestaciones habituales, en virtud de las exigencias de dicho servicio público, ejercido a requerimiento del respectivo cuerpo de Bomberos o de la autoridad competente. A tal efecto deberá presentarse en su momento la certificación policial del siniestro o de autoridad competente.

Además, las inasistencias de esos trabajadores con motivo de haber sido convocados, por el carácter que revisten, para asistir a reuniones, congresos y asambleas serán justificadas con goce de haberes previa conformidad de la Comisión Paritaria Nivel Particular.

La dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias del personal establecerá las formas necesarias para probar y justificar esta franquicia.

17) Receso Invernal:

El personal comprendido en el presente convenio gozará de una franquicia anual de diez (10) días hábiles continuos durante el período de receso escolar (invernal) dispuesto por el gobierno de la Provincia de Buenos Aires en cada año calendario. Esta franquicia no podrá ser sustituida por compensación económica.

18) Casos No Previsto:

Por causas no previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo y la presente reglamentación y que obedezcan a motivos de real necesidad, debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes en la forma y condiciones que en cada caso establezca la Comisión Paritaria Nivel Particular del Sector Nodocente.

19) Fertilización asistida o técnicas concordantes:

I. El trabajador, que opte realizar el tratamiento de fertilización asistida o técnicas concordantes, podrá gozar de la licencia y/o crédito horario con goce íntegro de haberes por los tiempos y/o días continuos o discontinuos que certifique el médico actuante de acuerdo al protocolo vigente específico.

II. Para el uso de esta licencia, se aplicará los plazos y procedimientos previstos en Disposiciones generales del presente título.

III. La licencia con goce íntegro de haberes tendrá validez con la presentación ante la Dirección General de Personal de la documentación que certifique el acto médico cumplimentado.

20) Derecho al libre desarrollo personal – Identidad y Género autopercibido:

El trabajador que desee acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercibida, podrá gozar de la licencia con

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

goce íntegro de haberes por el tiempo y/o los días continuos que certifique la autoridad médica de la Universidad.

Se entiende por intervenciones quirúrgicas totales y parciales a las cirugías que ayudan a adecuar el cuerpo a la identidad de género autopercebida. Las mismas comprenden: Mastoplastia de aumento, Mastectomía, Gluteoplastia de aumento, Orquiectomía, Penectomía, Vaginoplastia, Clitorosplastia, Vulvoplastia, Anexo histerectomía, Vaginectomía, Metodioplastia, Escretoplastia y Faloplastia con prótesis peneana.

Se entiende por tratamientos hormonales integrales a aquellos que tienen por finalidad cambiar los caracteres secundarios que responden al sexo gonadal, promoviendo que la imagen se adecue al género autopercebido.

Para el uso de esta licencia, se aplicará los plazos y procedimientos previstos en Disposiciones generales del presente título.

Resolución C.S. N° 318/22 – Reglamentación Particular

21) Licencia para dictado de actividades de entrenamiento y/o formación:

Al trabajador Nodocente que por su labor e idoneidad fuere invitado/designado/convocado por otra Institución Universitaria, Nacional o Provincial y/o alguna Institución Educativa Nacional, Provincial o Municipal, para el dictado de cursos, conferencias, charlas, talleres o el desarrollo de actividades de entrenamiento y/o formación relacionadas con su función en carácter de personal Nodocente, se le podrá conceder una licencia extraordinaria con goce íntegro de haberes por el término que dure la misma, en tanto ello, no afecte su labor habitual y permanente en la Institución.

Para hacerse acreedor a este beneficio, el trabajador deberá comunicar tal circunstancia por escrito a la dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias del personal, en la que conste previa intervención y conocimiento de sus superiores jerárquicos incluyendo la máxima autoridad del sector, con una antelación de al menos cuarenta y ocho (48) horas hábiles. Para acceder a la licencia que se trata, el solicitante debe tener una antigüedad en el empleo no menor de cinco (5) años anteriores a la fecha de su presentación y acreditar los siguientes extremos: lugar y fecha/s de convocatoria, documentación respaldatoria que justifique la asistencia y relación con la labor desempeñada en la Institución.

La presente licencia no podrá extenderse por más de treinta (30) días continuos o discontinuos al año.

Resolución C.S. N° 463/22 – Reglamentación Particular

22) Licencia especial para atención y acompañamiento de hija/o en transición de género”:

Los trabajadores Nodocentes tienen derecho a una licencia especial para atención y acompañamiento de hija/o a cargo, que desee acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercebida, pudiendo gozar de la licencia con goce íntegro de haberes por el tiempo y/o los días continuos o discontinuos que certifique la autoridad médica de la Universidad.

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.

Resolución C.S. N° 236/20 - Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 104 del CCT)

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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

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.

Resolución C.S. N° 429/09 - Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 105 del Convenio Colectivo)

Al personal no docente, amparado por estabilidad, que fuera designado o electo para desempeñarse en un cargo de mayor jerarquía sin estabilidad, se le acordará licencia sin goce de sueldo en la función que deje de ejercer por tal motivo, por el término que dure esa situación, siéndole reservado el cargo de revista por el período que dure su mandato o función.

Se considera que existe ejercicio de un cargo superior o mayor jerarquía cuando un trabajador no docente asuma en forma transitoria funciones jerárquicamente superiores a las propias; o de Autoridad Superior en el ámbito de las Universidades Nacionales; o se trate de cargo electivo; o representación de carácter político en el orden nacional, provincial o municipal.

No es causal para solicitar esta licencia, la designación en cargo docente o la contratación para el dictado de clases o cátedra.

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.

Resolución C.S. N° 37/21 - Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 106 del Convenio Colectivo)

El estado de embarazo deberá ser comunicado fehacientemente por la trabajadora gestante al empleador, mediante la presentación, luego de cumplido el tercer mes de embarazo, de un certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino gestante dentro de los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto; sin embargo podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días, acumulándose los días reducidos al periodo posterior.

A partir de la fecha de parto las trabajadoras gozarán de licencia con goce de haberes hasta completar 180 días, incluidos los usufructuados previo al parto .

Garantizase a toda trabajadora gestante el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá derecho de carácter adquirido a partir del momento en que practique la notificación establecida en el primer párrafo de esta disposición reglamentaria.

Las trabajadoras gestantes, desde el mismo momento que certifiquen su estado de embarazo, gozarán además de las siguientes medidas de protección por su estado:

a) Cuando desempeñe sus tareas en servicios donde exista la posibilidad de exposición a radiaciones, tóxicos o condiciones ambientales peligrosas o trabajos incompatibles con el embarazo certificado, se le asignará en forma inmediata y dentro de las setenta y dos (72) horas un destino provisorio;

b) Cuando se encuentre cursando el primer cuatrimestre de embarazo, en caso de declararse en el sector donde desempeña funciones una enfermedad de carácter teratogénico (rubéola, hepatitis, sarampión, etc.) se encontrará eximida de prestar servicios, hasta que se disponga con carácter transitorio su cambio de destino a otro ámbito en que no exista tal situación y mientras persista la misma en su lugar de origen.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

En los supuestos precedentes el Servicio de Medicina del Trabajo de la Universidad realizará la correspondiente evaluación y en su caso recomendará las acciones tendientes a la preservación y cuidado de la salud de la trabajadora gestante hasta que desaparezca la causal de riesgo.

En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento ochenta (180) días.

Si el recién nacido debiera permanecer internado, el lapso previsto para el período post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

Si se produjera la defunción fetal entre el cuarto mes y el séptimo mes y medio de embarazo, se otorgarán treinta (30) días corridos de licencia a partir de la fecha de interrupción del mismo.

Si se produjera un parto de criatura muerta o que falleciera a poco de nacer la licencia para la trabajadora, por tal causa, será de cuarenta y cinco (45) días corridos, sin perjuicio de cualquier otra que pudiera corresponderle.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en los Artículos 91 y 93 del Convenio Colectivo de Trabajo, según los casos.

En caso de familias homoparentales, ya sea de forma biológica o no biológica, se aplicarán plenamente los presentes acuerdos según corresponda.

En el caso de progenitores vinculados por matrimonio igualitario o unión convivencial igualitaria, en que ambos sean trabajadores de la Universidad Nacional de Luján, se otorgará a uno de ellos la licencia por nacimiento determinada por el artículo 97 inciso a, y al otro/a la prevista por el presente artículo.

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

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 107 del CCT)

Todo trabajador/a progenitor de lactante podrá disponer de dos (2) permisos de cuarenta y cinco (45) minutos para alimentar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, y de dos (2) permisos de treinta (30) minutos durante su jornada laboral en los siguientes ciento ochenta (180) días, salvo casos excepcionalmente certificados en que podrá extenderse este último período por ciento ochenta (180) días más. Para el caso de parto múltiple, se adicionará un permiso en idéntico término por cada hijo .

En caso 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 ambos, debiendo sólo uno de ellos, por vez, usufructuarla.

El permiso previsto en este artículo comprende los casos de lactancia natural o artificial.

Igual beneficio se acordará al personal que posea la tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta un (1) año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

La franquicia a que se alude y, en su caso, su prórroga sólo alcanzará al personal que cumple con la jornada de trabajo convencional, quienes podrán hacer uso de este derecho con arreglo a las siguientes opciones:

- 1) a. Disponer de dos (2) permisos en el transcurso de la jornada de trabajo.
- b. Disponer de un (1) permiso que acumule el tiempo determinado por el presente artículo en el transcurso de la jornada de trabajo.

La opción efectuada por el personal respecto al modo en que hará uso de éste permiso, deberá ser informada por escrito ante la dependencia administrativa a cargo del control de asistencia y cumplimiento horario del personal -Departamento de Administración de Personal o la estructura que a futuro la reemplazare- y al superior jerárquico de la dependencia en que desempeña funciones.

El permiso que confiere este artículo resulta incompatible con la realización de tareas que excedan su horario normal de trabajo.

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

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

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

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

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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 108 del Convenio Colectivo)

Todo trabajador Nodocente que tenga a su cargo un hijo con discapacidad y/o necesidades especiales, podrá disponer de dos (2) permisos de cuarenta y cinco (45) minutos en el transcurso de la jornada de trabajo, para poder atenderlo de manera adecuada, pudiendo optar por acumular los dos (2) períodos de cuarenta y cinco minutos (45) al principio o al final de la jornada del modo previsto en el artículo reglamentario precedente.

La franquicia a que se alude, sólo alcanzará a los trabajadores que cumplan con la jornada de trabajo convencional.

La certificación médica a presentar por el trabajador se ajustará a lo prescripto por la Ley N° 22.431 y sus normas reglamentarias, o las que en el futuro las reemplacen y deberá ser considerada, previo a la autorización de los permisos, por el Servicio de Medicina del Trabajo.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 109 del Convenio Colectivo)

Situación de excedencia: posibilita voluntariamente luego de la licencia por maternidad optar por alguna de las previsiones del presente artículo.

La opción prevista en el inciso b) deberá efectuarse hasta treinta (30) días corridos antes de vencer la licencia por maternidad.

El reingreso en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación del período establecido en el presente artículo deberá solicitarse expresamente.

Quien hallándose en situación de excedencia desempeñara otra actividad remunerada en situación de dependencia y/o celebrara o formalizara un contrato de trabajo con otro empleador, quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse y al cobro de cualquier indemnización legal o beneficio previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Lo normado por el Convenio Colectivo de Trabajo, Artículo 109 inciso b) es también de aplicación en el supuesto justificado y fehacientemente acreditado, de atención y cuidado de hijo enfermo menor de edad.

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.

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 110 del Convenio Colectivo)

I - a. La licencia por adopción corresponderá al personal adoptante sin distinción de género a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente, notifique el otorgamiento de la tenencia y/o guarda con vistas a la futura adopción.

b. Si adoptara a un niño/a o más en el marco de lo regulado por la Ley 24779 o legislación que la modificara tendrá derecho a una licencia por un período de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes.

En todos los casos para hacer uso de este beneficio, el personal adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución judicial.

En el caso de progenitores en que ambos sean trabajadores de la Universidad Nacional de Luján, se otorgará a uno de ellos la licencia por nacimiento determinada por el artículo 97 inciso a, y al otro/a la prevista por el presente artículo.

Asimismo, al personal adoptante le corresponderá una licencia de 15 días hábiles, pudiendo ser continuos o discontinuos, para concretar los encuentros previos mientras se tramita la adopción definitiva, previa presentación de documentación que acredite la imposibilidad de realizarlos, por razones de traslado, fuera del horario laboral establecido.

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

Resolución C.S. N° 429/09 - Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 111 del Convenio Colectivo)

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Respecto a los feriados obligatorios y días no laborables regirá lo establecido en la legislación vigente como así también lo que establezca anualmente la Universidad Nacional de Luján en su calendario académico-administrativo.

Art. 112°. Día del trabajador no docente: Será asueto para el personal no docente el día 26 de noviembre de cada año, DÍA 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.

Resolución C.S. N° 37/21 - Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 112 del Convenio Colectivo)

Cuando el día del trabajador Nodocente recayera en un día hábil laborable, el personal que en dicho día fuera afectado a guardias mínimas para atención de los servicios esenciales de la Universidad, se le acordará un franco compensatorio.

El personal que por la naturaleza de su prestación cumpla su jornada de trabajo normal y habitual en días inhábiles, deberá prestar servicio dicho día sin que ello genere derecho de compensación, adicionales u horas extraordinarias.

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 psicofísica 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.

Resolución C.S. N° 705/17 - Reglamentación Particular

ARTÍCULO (Reglamentario del Artículo 115 del Convenio Colectivo)

Se determina la responsabilidad de cada superior jerárquico en el control de la disposición, la gestión en caso de falta ante la autoridad del Rectorado de la Universidad Nacional de Luján competente y la supervisión de la aplicación de las medidas de seguridad respectivas del personal a su cargo.

Resultan obligados éstos y cada trabajador a la observancia de lo determinado en el presente Artículo, quedando sujetos a sanciones en función del incumplimiento, conforme el Título 10 "Régimen disciplinario" de este Convenio, toda vez que la Universidad haya cumplido con la obligación de proveer los elementos de protección personal y las capacitaciones correspondientes.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 CAPACITACIÓN

Art. 119°: 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.

**Resolución C.S. N° 243/18 – Reglamentación particular
ARTICULO (Reglamentario del Art. 119 del CCT)**

La capacitación normada en el presente deberá sustentarse en objetivos institucionales preestablecidos y darán base a la determinación de criterios transparentes y públicos en temas como calificación y evaluación, promoción y cobertura de cargos.

Los procesos de formación destinados al Personal Nodocente deberán orientarse a mejorar sus condiciones de trabajo y al adecuado funcionamiento de la administración universitaria.

Art. 120°: 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. 121°: La Institución Universitaria establecerá planes de capacitación consensuados en las comisiones paritarias particulares.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 121 del CCT)

En el ámbito de la Universidad Nacional de Luján se crea el Programa de Capacitación Permanente para el Personal Nodocente, cuyo desarrollo integra en sentido vertical y horizontal todas las actividades de formación del personal de cada dependencia, comprendiendo a todos los niveles de cada uno de los agrupamientos que conforman el presente Convenio.

Componen el Programa de Capacitación Permanente para el Personal Nodocente de la Universidad Nacional de Luján:

La enseñanza formal de todos los niveles de instrucción escolarizada validados por instituciones educativas oficiales.

La capacitación informal integrada por las actividades diseñadas para la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades, destrezas y competencias del personal necesarias para el adecuado desempeño en su actividad laboral.

Comprenden la Capacitación Informal del Personal Nodocente de la Universidad Nacional de Luján:

1) *Actividades de Capacitación Interna:*

- a. *Actividades extracurriculares destinadas al Personal Nodocente, que cuenten con el aval de las unidades académicas, conforme lo establecido por la reglamentación vigente de la Universidad.*

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

b. Actividades de actualización y/o entrenamiento.

Todas las actividades de actualización y/o entrenamiento definidas por la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente que por su orientación particular no puedan ser impartidas por las unidades académicas, deberán tener como sustento un modelo de desarrollo curricular, el que deberá contener:

- I. Denominación de la actividad;*
- II. Objetivo a lograr en términos operativos;*
- III. Especificación de la modalidad de la actividad;*
- IV. Perfil de los destinatarios;*
- V. Horas de instrucción, las cuales no podrán ser menores a tres (3) horas reloj;*
- VI. Temario y contenidos específicos;*
- VII. Forma de evaluación;*
- VIII. Perfil del instructor;*
- IX. Bibliografía y material de apoyo.*

2) Actividades de capacitación y o entrenamiento desarrolladas bajo la responsabilidad académica de otras instituciones las que, por sus contenidos específicos o por la cantidad de agentes interesados, no pudieran desarrollarse bajo la responsabilidad de alguna de las unidades académicas de la UNLU.

A los fines de convenir las políticas de capacitación destinadas al Personal Nodocente se crea la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente, integrada por dos (2) representantes, titular y suplente, del Rectorado y dos representantes de ATUNLU en igual condición.

A los efectos de evaluar las propuestas de actividades de actualización y/o entrenamiento que en el marco de la capacitación interna haya definido la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente, se crea el Comité Asesor Académico, integrado por un representante titular y un suplente de cada Departamento Académico y los miembros de la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente. Dicho Comité tendrá por objeto analizar y avalar las propuestas que le remita la Unidad Ejecutora. Este Comité funcionará válidamente con la presencia de al menos el cincuenta por ciento (50%) de los Departamentos Académicos y al menos el cincuenta por ciento (50%) de los miembros de la Unidad Ejecutora.

Son responsabilidades de la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente:

- 1. Recepcionar y analizar las propuestas de actividades de formación que le sean remitidas por la dependencia que tiene la responsabilidad de la coordinación técnica de los procesos de capacitación del personal, ya sean actividades de actualización y/o entrenamiento a cargo de instructores contratados a tal efecto o bajo la responsabilidad de otras instituciones académicas.
Se denomina instructor a quien se le asigna la responsabilidad de impartir o conducir actividades de capacitación.*
- 2. Definir el Programa Anual de Capacitación para el Personal Nodocente.*
- 3. Convocar al Comité Asesor Académico cuando corresponda en virtud de la actividad a definir.*
- 4. Evaluar, consensuar y precisar los distintos tipos de asistencia al personal para la realización de actividades de capacitación.*
- 5. Disponer la distribución y asignación de los fondos destinados al Programa Anual de Capacitación para el Personal Nodocente.*

Son responsabilidades del Comité Asesor Académico:

- 1. Analizar los programas de las actividades de actualización y/o entrenamiento que en el marco de la capacitación interna haya definido de interés la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente, así como los antecedentes de los instructores que se propongan para las mismas.*
- 2. Avalar la actividad para su correspondiente certificación por parte de la Secretaría de Asuntos Académicos de la UNLU o la Unidad Política que en un futuro la remplazare.*

Art. 122°: 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. 123°: 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. 124°: 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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 124 del CCT)

Cuando la realización de actividades de capacitación por parte del personal sea estrictamente necesaria para la incorporación de conocimientos precisos y sea concerniente a seguridad e higiene en el trabajo, cambios en condiciones técnicas o innovaciones tecnológicas en las condiciones del trabajo u otros temas que la Unidad considere pertinentes para el eficaz desarrollo de las tareas por parte del personal Nodocente, la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente podrá determinar ineludible la asistencia a la actividad por parte del personal involucrado.

Cuando una actividad, de este tenor, deba realizarse fuera de la jornada laboral del trabajador, podrá optar por descarga horaria, en tanto la misma esté autorizada por su superior jerárquico. Para esto deberá

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

realizar la solicitud a la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación con una anticipación mínima de cinco (5) días hábiles.

A los fines de percibir los adicionales que se pudieran acordar por aplicación del Artículo 128 del presente Convenio, el personal Nodocente deberá dar cumplimiento a lo exigido como condición para tal fin por la Comisión Paritaria Particular del Sector Nodocente.

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

Artículo (Reglamentario del Art. 125 del CCT)

Los agentes podrán realizar todas las actividades de capacitación interna que deseen, preferentemente las destinadas a su agrupamiento, área o función, no siendo esto excluyente, siempre que no insuma más de siete (7) horas de la jornada laboral por semana. En aquellos casos que se exceda este tiempo, deberá compensar las horas excedentes, previo acuerdo con su superior jerárquico, siempre que el trabajador cumpla jornada laboral convencional completa.

Todas las dependencias estarán obligadas a conceder a sus agentes los permisos que posibiliten la concurrencia al dictado de los cursos de capacitación interna y el cumplimiento de las obligaciones allí dispuestas.

Con el objeto de garantizar la prestación del servicio en cada dependencia, cuando coincidiera el interés en todos los agentes de un sector por un determinado curso, la autoridad administrativa inmediata decidirá las prioridades.

Cuando un agente pretendiera realizar alguna actividad de capacitación que por su tema específico no fuera proporcionada por la Universidad, podrá proponer su realización en órganos externos. Para ello deberá remitir la propuesta de la actividad a la dependencia que tiene la responsabilidad de la coordinación técnica de los procesos de capacitación del personal, anexando el programa oficial de la institución que imparte la formación.

Si la solicitud se considerara viable deberá ser remitida a la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente para su correspondiente consideración.

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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 126 del CCT)

A los fines de posibilitar el acceso del personal Nodocente al desarrollo de actividades de capacitación y/o profesionalización provista por órganos externos, se crea el Programa de Asistencia para la capacitación externa del Personal Nodocente de la Universidad Nacional de Luján:

1. El Programa de Asistencia se integra con un conjunto de beneficios para facilitar el acceso a la capacitación externa por parte del personal Nodocente de Planta Permanente.

Los beneficiarios del Programa podrán acceder a todas o alguna de las siguientes ayudas:

Ayuda económica para el pago de matrícula y/o aranceles.

Ayuda económica para Gastos de Movilidad.

Asignación de Viáticos.

Ayuda económica para la adquisición de bibliografía.

Ayudas extraordinarias.

Licencia o reducción horaria con goce de haberes, solo el personal que cumpla jornada laboral convencional completa.

En cada caso la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente precisará el tipo de beneficio a percibir por el solicitante.

Las asignaciones de dichos beneficios serán determinadas por la mencionada Unidad.

2. El personal podrá realizar la presentación al Programa de Asistencia, en cualquier momento del año. La misma deberá ser presentada con la mayor antelación posible a la fecha de inicio de la actividad.

3. Al momento de formalizar la inscripción los aspirantes al Programa de Asistencia quedan comprometidos a:

- a. Rendir la ayuda económica conforme lo determinado por la reglamentación vigente de la Universidad, si correspondiera.
- b. Transferir los conocimientos alcanzados después de finalizada la actividad, a través de la producción de informes, dictado de charlas, clases o talleres u otras actividades equivalentes.
- c. Ser transferido, de forma eventual o permanente, a otras dependencias para realizar tareas que tengan relación con la capacitación adquirida.
- d. Presentar certificado de asistencia y aprobación del curso. En caso que la aprobación esté sujeta a cierta prueba de rendimiento o examen posterior a la finalización de la etapa de capacitación, el personal Nodocente deberá informar a la dependencia que tiene a cargo la responsabilidad de la coordinación técnica de los procesos de capacitación del personal, los plazos en que se hará efectiva dicha evaluación.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

4. El personal Nodocente que solicite ingresar al Programa de Asistencia deberá presentar, con carácter de declaración jurada, la documentación que seguidamente se detalla:

Formulario de inscripción donde conste:

- Fundamento del desarrollo de la actividad en relación a su actividad laboral.
- Propuesta de actividad de transferencia de los conocimientos alcanzados a cumplir terminada la actividad.
- Fecha estimada y destinatarios de la transferencia de los conocimientos
- Modalidad de desarrollo y tiempo que le demandará su finalización.
- Documentación de la actividad de capacitación:
 5. Indicación del establecimiento donde la realizará.
 6. Plan de estudio o programa oficial, con membrete y firma del responsable de la Institución que la imparte.
 7. Modalidad y régimen, incluyendo duración.
 8. Costos.
 9. Tipo de Certificación a obtener.
 10. Certificado de inscripción, si lo tuviera.
 11. Opinión del Superior Inmediato.

La falta de presentación de la documentación indicada al momento de la inscripción por parte de los aspirantes, será motivo de desestimación de los antecedentes y por lo tanto de su exclusión del Programa.

5. No podrán postularse ni ser beneficiarios del Programa:

- a. Quienes hayan usufructuado anteriormente becas o asignaciones similares de la UNLu orientadas a la misma actividad, incluyendo eventuales prórrogas.
- b. Quienes se encuentren con licencia sin goce de haberes.
- c. Quienes posean reducción horaria.

Si algún beneficiario del Programa de Asistencia no alcanzare los objetivos establecidos para la actividad por la cual se le hubiere asignado algún beneficio, no podrá inscribirse en el Programa por el término de dos (2) años, para la realización de actividades iguales o similares.

Si se comprobare que un agente hubiera obtenido un beneficio mediante simulación o falsedad de la documentación requerida en el presente Programa, se suspenderá el beneficio, quedando obligado a la inmediata restitución de la suma que se le hubiere abonado, resultando, además, inhabilitado para acceder a este Programa. El hecho será comunicado dándole traslado al Departamento de Asuntos Jurídicos, o la estructura que en el futuro lo reemplace, a fin que se inicien de forma inmediata las acciones legales correspondientes.

6. Las excepciones que tengan que ver con los términos establecidos en el presente Programa de Asistencia serán consideradas en primer término por la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente.

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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 128 del CCT)

El personal que certifique cursos de capacitación tendrá derecho a:

- c) Registro de la certificación en su legajo personal.
- d) Ponderación de las actividades en la evaluación anual.
- e) Ponderación en el puntaje de concursos.
- f) Asignación de premios, estímulos o incentivos que la Paritaria Particular defina.

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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 129 del CCT)

En la Universidad Nacional de Luján, las funciones determinadas por el presente artículo, son competencia de la Comisión Paritaria Particular del Sector Nodocente.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Resolución C.S N° 818/16 – Reglamentación Particular

A fin de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, la evaluación de desempeño en la Universidad Nacional de Luján se sujetará a los siguientes principios:

- a) Objetividad.*
- b) Confidencialidad.*
- c) Validez de los instrumentos a utilizar.*
- d) Analogía de los criterios de evaluación para cargos equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.*
- e) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.*

Art. 131°: 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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 131° del CCT)

La Evaluación de desempeño en el ámbito de la Universidad Nacional de Luján, es un proceso que permite conocer y valorar de forma sistemática y periódica, el comportamiento laboral del personal Nodocente de acuerdo a criterios preestablecidos en el presente reglamento. Contribuye a establecer el nivel de eficiencia y eficacia con el que los trabajadores llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que ocupan. Por medio de las competencias definidas en esta herramienta, se valorará el desempeño de cada agente en relación a los objetivos y actividades de su categoría, teniendo en cuenta su cargo y su función dentro de la estructura organizacional, en un período determinado.

Art. 132°: 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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 132 del CCT)

La Evaluación de desempeño será un proceso que deberá posibilitar:

- a) La valoración objetiva y la medición formal del desempeño de los trabajadores, teniendo como prioridad la reducción de la subjetividad de quienes evalúan.*
- b) El reconocimiento del buen desempeño y cumplimiento laboral, dando transparencia y equidad a la carrera del trabajador Nodocente.*
- c) Una mejor comunicación entre el superior jerárquico de cada área y el personal a su cargo, con el objeto de lograr mayor eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos. Al mismo tiempo, ofrece información a los trabajadores sobre las prioridades y pautas de actuación en su función.*
- d) La producción de información para detectar la adecuación de las personas a sus puestos de trabajo, las necesidades de capacitación y planificación de actividades de formación del personal.*

Art. 133°: 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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 133 del CCT)

La evaluación de desempeño se realizará con la frecuencia prevista por el Convenio Colectivo de Trabajo y será tomada en cuenta tanto para la elaboración de políticas de recursos humanos, capacitación, incentivos y antecedente para promociones y concursos, como para la asignación transitoria de funciones. Todo trabajador será evaluado en la categoría y función en la que se desempeñó por, al menos, un período.

Art. 134°: 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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 134 del CCT)

Cada agente Nodocente será evaluado por un Órgano Evaluador, el que en cualquier caso deberá ser integrado por el jefe inmediato superior.

Para un adecuado desarrollo del proceso de evaluación de desempeño, el Órgano Evaluador podrá conformarse de tres maneras, según corresponda:

A. Agentes Nodocentes con dependencia directa de una Unidad Política, categorías 1 y 2: Será integrada por:

- 1 Funcionario de la Unidad Política con competencia en las acciones a cargo del evaluado, quien intervendrá en cuanto a la ponderación de las siguientes competencias: Capacidad de Planificación y Organización, Comunicación, Capacidad para la toma de decisión y Objetividad y Compromiso en la gestión de las funciones asignados.
- 2 trabajadores no dependientes del evaluado, con los que el mismo tenga relación directa, a elección de éste último. Los mismos intervendrán en forma rotativa cada año.
- 2 trabajadores dependientes del evaluado, a elección del mismo. Los mismos intervendrán en forma rotativa cada año.

B. Agentes Nodocentes con dependencia directa de una Unidad Política, categorías 3 y 4. Será integrada por:

- 1 Funcionario de la Unidad Política con competencia en las acciones a cargo del evaluado, quien intervendrá en cuanto a la ponderación de las siguientes competencias: Capacidad de Planificación y Organización, Comunicación, Capacidad para la toma de decisión y Objetividad y compromiso en la gestión de las funciones asignados.
- 1 trabajador no dependiente del evaluado, con el que el mismo tenga relación directa, a elección de éste último. El mismo intervendrá en forma rotativa cada año.
- 1 trabajador dependiente del evaluado, a elección del mismo. El mismo intervendrá en forma rotativa cada año.

C. Agentes Nodocentes del Tramo Mayor o Intermedio no inferior a categoría 4 que dependen funcionalmente de otro trabajador Nodocente. Será integrada por:

- Jefe Superior Inmediato.
- 1 trabajador no dependiente del evaluado, con el que el mismo tenga relación directa, a elección de éste último. El mismo intervendrá en forma rotativa cada año.
- 1 trabajador dependiente del evaluado, a elección del mismo, en forma rotativa cada año.

En el caso de tratarse de un trabajador que no tenga personal a su cargo o desempeñe tareas profesionales, el Órgano se integrará sin personal dependiente, con dos trabajadores no dependientes con los que el mismo tenga relación directa, a su elección. Los mismos intervendrán en forma rotativa cada año. En todos los casos el quórum mínimo del Órgano evaluador para sesionar será de tres (3) miembros y sus decisiones se adoptarán por simple mayoría.

D. Agentes Nodocentes del Tramo Intermedio e Inferior no superior a categoría 5: Será integrada por:

- El Jefe Inmediato Superior.

Estándares:

I. *Cada trabajador será evaluado en los siguientes aspectos con sus respectivas competencias en función de su nivel escalafonario, agrupamiento y función que desempeña:*

- Presentación y cumplimiento: jornada de trabajo-presentismo, nivel de puntualidad, presencia.
- Calidad del trabajo: grado de conocimiento técnico, eficiencia y eficacia, superación y corrección personal.
- Capacidad resolutive: sentido común, capacidad de negociación, tolerancia a la presión, adaptación al cambio.
- Relaciones interpersonales: colaboración, trabajo en equipo.
- Iniciativa: creatividad, proactividad.
- Compromiso institucional: confiabilidad en el manejo de la información, actitud hacia la institución, responsabilidad.

En aquellos casos en que el trabajador desempeñe una función con responsabilidades jerárquicas, se evaluarán también los siguientes aspectos del desempeño de la función con sus correspondientes competencias.

- Aspecto Gestión:
 - Capacidad de Planificación
 - Capacidad de Organización
 - Objetividad y compromiso en la gestión de las funciones asignadas
 - Capacidad para la toma de decisión

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

II. En caso que el trabajador tuviera personal a cargo, se deberá también evaluar el aspecto Liderazgo con las siguientes competencias:

- o Capacidad de Conducción
- o Motivación
- o Actitud para evaluar
- o Gestión de conflictos

Una vez evaluados los aspectos detallados en los apartados anteriores, según corresponda, se ponderarán con una puntuación entre 1 y 4 la que se deberá promediar para todas competencias que abarque la evaluación. Para que la evaluación sea considerada positiva, el puntaje final no deberá ser inferior a 2 puntos.

III. Antecedentes

El Órgano Evaluador utilizará como insumos al momento de la evaluación, para la calificación de los aspectos que integran los formularios que la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente determine y se homologuen por autoridad competente, la información de:

- Antecedentes de sanciones o apercibimientos.
- Participación y aprobación de actividades de capacitación.
- Asistencia a jornadas y congresos en calidad de expositor o asistente.
- Capacitaciones propuestas a la unidad ejecutora del programa de capacitación permanente.
- Ejecución del Plan Operativo Anual, en caso que corresponda.
- Encuestas del sector (dirigidas al personal del área o dirigidas al usuario del servicio).
- Autoevaluación.

En todos los casos el evaluado efectuará su autoevaluación en aquellos aspectos previstos en el presente artículo.

Para la evaluación de los aspectos previstos por el apartado I, se utilizará el formulario que la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente determine y se homologuen por autoridad competente (instrumento de competencias generales).

Para la evaluación de los aspectos previstos por el apartado II, se utilizará el formulario que la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente determine y se homologuen por autoridad competente (instrumento de competencias específicas)

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

ARTICULO (Reglamentario del Art. 135 del CCT)

La calificación asignada a cada trabajador deberá ser comunicada por el superior inmediato que interviniera en su evaluación. Para ello se deberá acordar una entrevista personal, dentro de los diez días hábiles siguientes al dictamen del Órgano Evaluador. La notificación deberá ser remitida a la dependencia responsable de la gestión de los procesos de evaluación. En caso de disconformidad y dentro de los plazos establecidos en el presente artículo, el trabajador podrá solicitar su revisión ante la Junta Superior de Calificación.

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

ARTICULO (Reglamentario del Art. 136 del CCT)

La Junta Superior de Calificación de la Universidad Nacional de Luján, será integrada por cinco (5) trabajadores Nodocentes de distintos sectores. Dicha Junta será designada por la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente cada año, previo al inicio del proceso anual de evaluación de desempeño. Sus miembros se irán alternando en el tiempo. En oportunidad de designarse esta junta se nombrará igual cantidad de miembros suplentes.

En todos los casos el quórum mínimo de la Junta Superior de Calificación para sesionar será de tres (3) miembros.

En caso que algún integrante de la Junta Superior de Calificación acuda la misma en su carácter de trabajador evaluado, deberá excusarse de integrar la misma para el tratamiento de su presentación.

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

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

ARTICULO (Reglamentario del Art. 137 del CCT)

En cada proceso de evaluación participará un representante de la ATUNLu, quien en calidad de veedor colaborará con la correcta aplicación del procedimiento, garantizando el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación. La falta del mismo no invalidará el proceso de evaluación.

Las calificaciones observadas por el veedor gremial serán tomadas como interposición del recurso, para posterior dictamen de la Junta Superior de Calificación.

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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

Todas las actuaciones se agregarán al legajo del agente.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 138 del CCT)

Una vez efectuada la devolución prevista por el artículo 135° reglamentario por parte del superior jerárquico, el trabajador podrá presentar su disconformidad por la calificación asignada o interponer recurso de reconsideración. En los casos de presentación de recurso, en los términos previstos por el artículo 138° del CCT, la Junta Superior de Calificación tendrá facultades para entrevistar al calificado.

La Junta Superior de Calificación contemplará como causales de interposición de recurso solamente los siguientes argumentos:

1. *Irregularidades en el desarrollo del proceso de evaluación.*
2. *La calificación asignada en alguna competencia.*
3. *Omisión expresa de alguno de los antecedentes usados como insumo, según lo previsto por el apartado III del artículo 134°.*

En ningún caso la Junta Superior de Calificación tomará como argumento válido cuestiones de índole personal, ni juicios de valor que el trabajador señale en la entrevista.

Cumplida esa instancia, la Junta Superior de Calificación deberá ratificar o rectificar la evaluación.

Seguidamente se notificará al recurrente en los plazos determinados en el presente artículo del CCT.

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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 139 del CCT)

La nómina de evaluadores que tenga a cargo la valoración del Personal Nodocente evaluador será determinada para cada proceso por la Paritaria Particular del sector Nodocente a propuesta del Rectorado.

TITULO 10 RÉGIMEN 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. 142°: 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. 143°: 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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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. 21° incs. a) o d); en este último caso sólo cuando la sanción sobreviniente sea de cesantía.

Art. 144°: 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. 21° incs. b), c), d) en caso de que la sanción hubiera sido de exoneración— o e).

Art. 145°. 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 141°, 142° inc. a), 143° inc. a), b), e) y f) y 144° 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. 146°. 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. 147°: La acción disciplinaria correspondiente a los artículos 141° y 142° 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. 148°: 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. 149°: 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).

Resolución C.S. N° 23/09 – Reglamentación Particular

TÍTULO 11, Capítulo “Disposiciones generales”

ARTICULO (Reglamentario del Art. 149 del CCT)

En la estructura orgánica funcional de la Universidad Nacional de Luján, deberá establecerse el ejercicio de las funciones correspondientes al presente artículo, con indicación de niveles, responsabilidades y acciones.

Art. 150°: 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. 151°: 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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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 substanciando las causas en cuestión, las partes se abstendrán de realizar medidas de cualquier tipo que afecten el normal funcionamiento del servicio, dejándose aclarado que durante ese lapso quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que hayan sido adoptadas con anterioridad por cualquiera de las partes.

4) agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación, solicitando la apertura de la negociación correspondiente.

5) quedará sujeto a análisis y resolución de esta Comisión determinar el alcance de las modificaciones legislativas que se puedan producir con relación aspectos contemplados en el presente convenio.

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.

ARTICULO (Reglamentario del Art. 153 del CCT)

La reglamentación del CCT originada por la Comisión Paritaria Nivel Particular tiene por objeto establecer requisitos, condiciones, plazos, particularidades propias de procedimientos y adecuaciones particulares, teniendo en cuenta las características e idiosincrasia de la Universidad Nacional de Luján.

Por tanto, en primera instancia la Comisión Paritaria Nivel Particular es el órgano de aplicación resolutivo en todas aquellas cuestiones referentes a la interpretación, aclaración, reglamentación y resolución de las cuestiones no previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo y su respectiva reglamentación.

En todos los casos se tendrá en cuenta el Principio de Cronología o Temporalidad el cual comporta que toda convención posterior deroga a la anterior.

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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

ANEXO - TIPIFICADOR DE FUNCIONES

PARTE I - AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO

Resolución C.S. N° 623/11 – Reglamentación Particular del Tipificador de Funciones correspondientes a las categorías 5, 6 y 7 del agrupamiento Administrativo.

CATEGORIA 5:

- *Posee aptitud para cumplir con las tareas ordinarias y habituales del sector donde presta servicios y tiene capacidad para desempeñar una función específica que requiera competencias y conocimientos particulares.*
- *Tiene capacidad de análisis de expedientes y documentación en general.*
- *Elabora textos administrativos en los que expresa claramente la descripción de una cuestión, el objeto que se persigue y el destino que se le debe dar.*
- *Posee conocimiento y visión crítica de las tareas del sector para supervisar correctamente al personal del tramo inicial, en caso que sea expresamente definido por la Comisión Paritaria Nivel Particular.*
- *Responde efectivamente ante necesidades eventuales y programadas del sector adaptando su horario habitual de prestación del servicio a esa situación.*

CATEGORIA 6: Tareas de carácter operativo.

- *Posee capacidad para la comprensión de situaciones propias del sector y para la elaboración de propuestas de mejora.*
- *Dispone de competencias para utilizar de manera eficiente las aplicaciones de ofimática, correo electrónico e internet.*
- *Realiza tareas operativas de apoyo al sector del tramo mayor.*
- *Posee autonomía para la ejecución de las actividades de la dependencia.*

CATEGORIA 7: Tareas de carácter auxiliar

- *Posee redacción propia y comprensión de textos administrativos y normativas.*
- *Dispone de competencia para la utilización básica de las aplicaciones de ofimática, correo electrónico e internet.*
- *Realiza tareas propias del agrupamiento conforme las responsabilidades de la dependencia donde presta servicios.*

TEXTO ORIGINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO - DECRETO P.E.N. N° 366/2006

Tramo	Categoría	Cargo	Función
Mayor	Uno (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 dependen.
	Dos (2)	Dirección	Depende en forma directa de una Dirección General ó 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
	Tres (3)	Jefe de Departamento	Depende en forma directa de la Dirección General ó 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 él / 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.
Intermedio	Cuatro (4)	Jefe de División ó Sección	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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

		Subjefe de Departamento	a su cargo la supervisión y control del personal del tramo Inicial.
	Cinco (5)	Jefe de Supervisión	Depende del Jefe de División ó del Jefe de Departamento. Tiene como tareas, brindar colaboración y apoyo al Jefe de División ó Departamento y supervisar en forma directa las tareas propias del personal del tramo Inicial.
		Subjefe de División	
Inicial	Seis (6)	Subresponsable de Supervisión	Tiene dependencia del Jefe de supervisión. Efectúa tareas de carácter operativo, auxiliar, que requieran conocimientos específicos.
	Siete (7)	Auxiliar administrativo	Desempeña tareas de carácter elemental, de apoyo a la función administrativa.

PARTE II - AGRUPAMIENTO TÉCNICO PROFESIONAL

A - PROFESIONAL			
Tramo	Categoría	Cargo	Función
Mayor	Uno (1)	Dirección General	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 concretarlas. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño de las Direcciones y Departamentos que de ésta dependen.
	Dos (2)	Dirección	Depende en forma directa de una Dirección General ó 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.
	Tres (3)	Jefe de Departamento	Depende en forma directa de la Dirección General ó 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 el 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.
Intermedio	Cuatro (4)	Jefe de División ó Sección	Tiene dependencia del Director ó 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.
		Subjefe de Departamento	
	Cinco (5)	Profesional de Colaboración y Apoyo	Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Tiene a su cargo la supervisión y control del personal del tramo Inicial.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

PARTE II - AGRUPAMIENTO TÉCNICO PROFESIONAL

B - TÉCNICO			
Tramo	Categoría	Cargo	Función
Mayor	Dos (2)	Dirección	Depende en forma directa de una Dirección General ó 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.
	Tres (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 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.

PARTE III - MANTENIMIENTO, PRODUCCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

Tramo	Categoría	Cargo	Función
Mayor	Dos (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.
	Tres (3)	Jefe de Departamento	Depende en forma directa de la Dirección en que se inserte el Departamento a su cargo, y excepcionalmente de la estructura de conducción. Organiza las tareas a nivel de Departamento y ejerce control directo sobre el / los Jefe/s de División. Brinda asesoramiento a los niveles de jerarquía superior. Colabora en la programación de las actividades del Sector. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño del personal del tramo Intermedio.
Intermedio	Cuatro (4)	Jefe de División	Tiene dependencia del Director ó 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.
		Subjefe de Departamento	
	Cinco (5)	Jefe de Supervisión	Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Brinda colaboración y apoyo al Jefe de División ó Departamento. Supervisa y controla en forma directa las tareas propias del personal del tramo Inicial. Realiza tareas especializadas.
		Oficial Especializado	
Inicial	Seis (6)	Auxiliares de Mantenimiento, Producción ó Servicios Generales	Tiene dependencia del Jefe de División o Departamento. Efectúa tareas de carácter operativo, auxiliar.
	Siete (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.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

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:

PARTE II - AGRUPAMIENTO TÉCNICO PROFESIONAL

A - PROFESIONAL			
Tramo	Categoría	Cargo	Función
Mayor	Uno (1)	Dirección General	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.
	Dos (2)	Dirección	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.
	Tres (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 Departamento y ejerce el 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.
Intermedio	Cuatro (4)	Jefe de División o Sección	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.
		Subjefe de Departamento	
	Cinco (5)	Profesional de Colaboración y Apoyo	Depende del Jefe de División o del Jefe de Departamento. Tiene como tareas brindar colaboración y apoyo profesional especializados.

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

PARTE II - AGRUPAMIENTO TÉCNICO PROFESIONAL

B - TÉCNICO			
Tramo	Categoría	Cargo	Función
Mayor	Dos (2)	Dirección	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.
	Tres (3)	Jefe de Departamento	Depende en forma directa de la Dirección General ó 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.
Intermedio	Cuatro (4)	Jefe de División o Sección	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.
		Subjefe de Departamento	
	Cinco (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.
Inicial	Seis (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.
	Siete (7)	Técnico Auxiliar ayudante	Desempeña tareas de carácter elemental, de apoyo a la función técnico operativa.

PARTE III - MANTENIMIENTO, PRODUCCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

Tramo	Categoría	Cargo	Función
Mayor	Dos (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.
	Tres (3)	Jefe de Departamento	Depende en forma directa de la Dirección en que se inserte el Departamento a su cargo, y excepcionalmente de la estructura de conducción. Organiza las tareas a nivel de Departamento y ejerce control directo sobre el / los Jefe/s de División. Brinda asesoramiento a los niveles de jerarquía superior. Colabora en la programación de las actividades del Sector. Tiene a su cargo la supervisión y control del desempeño del personal del tramo Intermedio.
Intermedio	Cuatro (4)	Jefe de División	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

DECRETO PODER EJECUTIVO NACIONAL N° 366/2006

Texto Ordenado - Convenio Colectivo de Trabajo para el personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Reglamentación particular para la Universidad Nacional de Luján

		Subjefe de Departamento	personal de su dependencia y del tramo Inicial.
	Cinco (5)	Jefe de Supervisión	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.
		Oficial Especializado	
Inicial	Seis (6)	Auxiliares de Mantenimiento, Producción o Servicios Generales	Tiene dependencia del Jefe de División o Departamento. Efectúa tareas de carácter operativo, auxiliar.
	Siete (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.