

ACTA PARITARIA N° 16

--- En la Ciudad de Luján, en la sede de la Universidad Nacional de Luján, a los veintitrés días del mes de septiembre del año dos mil nueve, siendo las nueve horas treinta minutos, se reúne la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector No Docente, con la presencia de los señores Joaquín BELGRANO y Carlos MOLINARI en representación de la parte empleadora y los señores Juan RAMOS y Karina LOPEZ en representación de la parte trabajadora, a fin de tratar los siguientes temas:

1. Solicitud asignación Suplemento “Falta de Caja” para personal No Docente que desarrolla tareas inherentes al manejo de fondos con carácter regular y permanente, Res. CS N° 434/08.
2. Solicitud asignación “Suplemento por Riesgo” para personal No Docente de la Dirección General Económico Financiera, sector Tesorería, Res. CS N° 438/08.
3. Convalidación ingresos personal No Docente Planta No Permanente.
4. Solicitud de Traslado agente TABOADA, Natalia
5. Reglamentación Particular Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06, Título 6, Capítulo “Tiempo de Trabajo”.
6. Concurso Cerrado General Jefe de Departamento Técnico del Departamento de Educación. Asignación categoría tres (3) agente TESONE, Romina.
7. Solicitudes de Ingreso de Personal No Docente.
 - a) Dirección de Gestión de Recursos Humanos No Docentes
 - b) Departamento de Mantenimiento.
8. Presentación de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos No Docentes en relación al servicio de mantenimiento de los Centros Regionales: San Miguel y Campana.

1. Analizado el requerimiento del responsable del área de Tesorería, Da. Alicia Draghi, solicitando la asignación del suplemento Falta de Caja a favor de la agente Natalia Teresa PEREZ, a quien fuera asignada interinamente la función de cajera del área antes mencionada y considerando que conforme lo definido por esta Comisión en Acta Acuerdo N° 10 de fecha 25 de agosto de 2008, homologada por Res. CS. N° 434/08, tal asignación se corresponde con los suplementos a percibir por el personal No Docente que desarrolla tareas inherentes al manejo de fondos con carácter regular y permanente, la Comisión acuerda la asignación del suplemento Falta de Caja a favor de la agente PEREZ, (Legajo N° 3302) con retroactividad al 13 de mayo de 2009, conforme el anexo I parte de la presente.

2. Analizada la presentación del titular del área de Tesorería, Da. Alicia Draghi, mediante la cual solicita la asignación del Suplemento por Riesgo a favor de la agente Natalia Teresa PEREZ, a quien interinamente se le ha encomendado la realización de trámites bancarios y considerando que lo solicitado se corresponde con lo oportunamente definido por esta Comisión en Acta Acuerdo N° 10 de fecha 25 de agosto de 2008, homologada por Res. CS. N° 438/08, en virtud la agente en cuestión con carácter regular y permanente desempeña funciones cuya naturaleza implica la realización de tareas en donde se pone en peligro cierto su integridad psicofísica, las partes acuerdan la asignación del Suplemento por Riesgo a favor de la agente PEREZ, (Legajo N° 3302), con retroactividad al 13 de mayo de 2009, conforme el Anexo II parte de la presente.

3. En relación a las incorporaciones de personal No Docente Planta No Permanente oportunamente acordadas por esta Comisión en Acta Acuerdo N° 11 de fecha 24 de junio de 2009 y en Acta Acuerdo N° 14 de fecha 28 de agosto de 2009, la Paritaria conviene convalidar las altas que se detallan en el anexo III parte de la presente, a partir del 1° de octubre de 2009 y hasta el 31 de diciembre de 2009, período de prueba prorrogable de mediar informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

4. Analizada la solicitud de traslado presentada por la agente Natalia TABOADA, a cual cuenta con la conformidad de su superior jerárquico y teniendo en cuenta la presentación de la señora Directora de Compras y Suministros mediante la cual expresa la necesidad de refuerzo de personal en el área de su dependencia, las partes consideran que se podrían atender ambas solicitudes mediante la afectación transitoria de la agente TABOADA a la Dirección General Económico Financiera por un período de hasta tres meses a partir del 1º de octubre de 2009.

5. Analizado y tratado el tema la Comisión Paritaria acuerda la reglamentación particular del Convenio Colectivo de Trabajo Decreto PEN N° 366/06, Título 6, Capítulo “Tiempo de Trabajo”, que como Anexo IV forma parte de la presente. Por otra parte, las partes convienen dejar sin efecto el ANEXO I del Acta Acuerdo de fecha 19 de octubre de 2009.

6. Analizada el Acta Dictamen de fecha 10 de septiembre de 2009 correspondiente al proceso de Concurso Cerrado General, oportunamente convocado por esta Comisión para la asignación del cargo de Jefe de Departamento Técnico del Departamento de Educación, categoría tres (3), agrupamiento Administrativo, las partes acuerdan la asignación del cargo mencionado a favor de la agente TESONE, Romina, DNI N° 29.037.220, conforme el Anexo V de la presente.

7. La Comisión toma conocimiento y analiza cada una de las solicitudes de incorporación de Personal No Docente relacionadas a las necesidades de diferentes sectores, presentadas por responsables de área. Al respecto, atendiendo a las insuficiencias expuestas la Comisión formula los acuerdos y consideraciones que en cada caso se indica:

a) Dirección de Gestión de Recursos Humanos No Docentes: analizada la presentación efectuada por la responsable del área, mediante la cual solicita la incorporación personal en virtud que, habiéndose determinado la inclusión de una Unidad No Docente en el sistema SIU PAMPA -sistema de gestión de personal que integra los legajos electrónicos- cuya administración estará a cargo de esa dependencia y considerando que tal situación conllevará indefectiblemente un incremento de tareas al personal del sector, las partes acuerdan la incorporación de un agente en un cargo de personal No Docente Planta Transitoria, categoría siete (7), agrupamiento Administrativo, a partir del 15 de octubre de 2009 y hasta el 31 de diciembre de 2009, período prorrogable de mediar informe favorable del superior jerárquico correspondiente, conforme se detalla en el Anexo VI de la presente. Cabe señalar que la designación corresponderá al orden de merito del proceso de Selección de Aspirantes para cubrir cargos vacantes del Personal No Docente convalidado en Acta Acuerdo del día 21 de mayo de 2008.

b) Departamento de Mantenimiento: analizada la presentación del titular del área mediante la cual solicita la incorporación de personal con conocimientos específicos en albañilería en virtud que, existe la necesidad concreta de realizar obras pequeñas, a saber, la vereda del pasillo entre las aulas 200 y 300; ampliación del Laboratorio de Ecología y varias modificaciones en Rectorado. Teniendo en cuenta la necesidad y considerando que en la actualidad el Departamento Mantenimiento cuenta sólo con un agente oficial albañil que se encuentra próximo a alcanzar la edad para acogerse al beneficio jubilatorio, las partes acuerdan la incorporación de un agente en un cargo de personal No Docente Planta Transitoria, categoría siete (7), agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales, a partir del 15 de octubre de 2009 y hasta el 31 de diciembre de 2009, período prorrogable de mediar informe favorable del superior jerárquico correspondiente, conforme se detalla en el Anexo VI de la presente.

8. La Comisión toma conocimiento de la presentación efectuada por la Dirección de Gestión de Recursos No Docentes relacionada a las solicitudes de asignación de personal para el desempeño de tareas de mantenimiento de edificios, formuladas por parte de las dependencias administrativas de los Centros Regionales de San Miguel y Campana. Teniendo en cuenta que el ordenamiento funcional de cada sector determinado por Res CS N° 402/06 prevé la asignación de personal para la realización de dichas actividades de forma ordinaria y permanente y que la situación ha sido evaluada por el titular del Departamento de

Mantenimiento, Arq. Gustavo Gerardi, quien ha considerado conveniente se desarrolle un proceso de capacitación dirigido al personal de cada Centro que pudiera desempeñar las funciones mencionadas en tanto ello evitaría el traslado de agentes de la sede central para realizar trabajos menores, así como también aquellas erogaciones producto de las contrataciones de terceros; las partes acuerdan encomendar a la Dirección de Recursos Humanos No Docentes lleve a cabo los procedimientos necesarios a fin de gestionar la capacitación del personal No Docente de cada Centro Regional para el desarrollo de tareas de mantenimiento edilicio.

---Siendo las trece horas y no habiendo más temas que tratar, se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.---

Joaquín BELGRANO

Carlos MOLINARI

Juan RAMOS

Karina LOPEZ

PROYECTO DE RESOLUCION

CORRESPONDE EXP-LUJ: 2825/2008

VISTO: el acuerdo de la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector No Docente de fecha 23 de septiembre de 2009, mediante el cual se determina la reglamentación particular del Título 6, Capítulo “Tiempo de Trabajo” del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por Decreto PEN N° 366/06; y

CONSIDERANDO:

Que el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (FATUN), homologado por Decreto PEN N° 366/06, resulta un marco general que prevé los derechos y obligaciones de las partes, fija las condiciones para el ingreso y egreso, el régimen de concursos, tiempo de trabajo, pautas de salud e higiene, capacitación, evaluación de desempeño y régimen disciplinario de todo el Personal No Docente del Sistema Universitario Nacional.

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

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

Que la Comisión Paritaria Particular del sector No Docente de esta Universidad se encuentra abocada a la reglamentación precisa de varios artículos del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06.

Que en virtud de la facultad conferida, la reglamentación del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector No Docente, Decreto PEN N° 366/06, acordada por la Comisión Paritaria Particular del sector, atiende a las necesidades específicas y particulares de la Universidad Nacional de Luján.

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

Que el Cuerpo trató el tema en su sesión ordinaria del día.....dede 2009.

Por ello,

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

ARTICULO 1°.- Homologar el acuerdo Paritario Particular del sector No Docente de fecha 23 de septiembre de 2009 que como anexo forma parte de la presente, mediante el cual se establece la reglamentación particular del Título 6, Capítulo “Tiempo de Trabajo” del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por Decreto PEN N° 366/06, a fin de regular y precisar aspectos prácticos y operativos, atendiendo necesidades específicas y particulares de la Universidad Nacional de Luján, conforme las facultades conferidas por el Decreto PEN N° 1007/95 a las Comisiones Paritarias de Nivel Particular de cada Institución Universitaria .-

ARTICULO 2°: Regístrese, comuníquese y cumplido, archívese.-

TÍTULO 6

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada de trabajo

Art. Reglamentario del Art. 74 del C.C.

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.

Los agentes 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.

DISPOSICION 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 ultimas sean iguales o mayores al 70 % a la carga diaria, esos agentes 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 al servicio hayan sido efectivamente cumplidas.
La prestación del servicio bajo la modalidad prevista en este punto, en ningún caso, generará a favor del agente derecho a permanencia en ese régimen, ni continuidad en horario de desempeño que se le hubiere determinado.

DEL REGISTRO Y CONTROL

1.-El personal No docente, 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 remplazare, el cual deberá expedir el correspondiente reporte en papel o generar el documento que a modo de soporte

material, el trabajador recibirá y detendrá en su poder por el tiempo que la reglamentación establezca. Dicho comprobante servirá a los fines que el empleado pueda acreditar su jornada de trabajo ante eventuales divergencias que se presentaren durante la vigencia de la relación de empleo, como así también respecto a toda cuestión relativa a la misma, preservando de un modo amplio y extensivo los derechos del trabajador.

2.- En virtud de la disponibilidad horaria y funcional, el personal no docente que revistara en las categorías uno (1) y dos (2) del presente convenio y desempeñara funciones relativas a cargos de Director General y Director y dependiese en ese cargo directamente de la Unidad Política, podrá registrar su jornada de trabajo de un modo alternativo al previsto en el apartado 1 del presente artículo. Tal modalidad deberá ser previamente definida por la Dirección General de Recursos Humanos –o la dependencia que a futuro la reemplazare- quien además determinará los plazos y procedimientos a cumplir por parte del personal que se acogiera a esa modalidad de registro.

3.-El personal no docente que simultáneamente desempeñare un cargo docente en la Universidad Nacional de Luján, deberá registrar su jornada de trabajo convencional de personal No docente bajo la modalidad prescripta en el punto 1 o 2, si así correspondiera, conforme la declaración jurada de cargos con los alcances previstos en el artículo 12 inciso n), sin perjuicio de los registros que a su cargo lleven las correspondientes Unidades Académicas, los cuales mensualmente deberán ser remitidos a la Dirección General de Recursos Humanos por parte de cada Unidad Académica, a fin que esa Dirección pueda verificar la prestación de servicios total y absoluta del personal que desempeñare cargo docente simultáneamente con cargo no docente.

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 agentes que cumplan con la jornada completa de trabajo, en su horario 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:

1. No se retribuirá la realización de horas extraordinarias a aquellos agentes 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.
2. Las horas extraordinarias serán calculadas a partir de la conclusión de la jornada de trabajo establecida convencionalmente y efectivamente trabajada.
3. No procederá el pago por servicios extraordinarios en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora, que en cambio podrán acumularse mensualmente para completar ese lapso.
4. 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 No Docentes - Dirección de Gestión de Recursos Humanos No docentes o la estructura que a futuro la 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 agentes 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 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 No Docentes 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 servicios extraordinarios no hubiera agentes dispuestos o en condiciones para realizar aquéllos, su titular expondrá tal situación ante la dependencia responsable de atender los requerimientos de servicios No Docentes.
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 justificadas.
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.
7. Recibida la solicitud, la dependencia responsable de atender los requerimientos de servicios No Docentes 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 funcionario responsable del proceso deberá comunicar al titular de 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 agentes 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 termino 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 deberá gestionar la emisión del acto administrativo que determine la asignación de la compensación con indicación de beneficiarios.
11. Emitido el acto administrativo correspondiente, el trámite deberá remitirse a la dependencia que administra la información relativa a la remuneración del personal, a fin de gestionar la liquidación pertinente si correspondiera ó a la dependencia que ejerce el control de asistencia del personal para el caso de compensación horaria.
12. 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.-
13. 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.-

14. El Rector de la Universidad podrá autorizar en forma excepcional la ampliación del período anual de realización de horas extraordinarias, y la ampliación de la cantidad de horas mensuales por un período no mayor a dos meses, siempre y cuando se haya dado estricto cumplimiento a los incisos anteriores.
15. La Comisión Paritaria efectuará el seguimiento y la evaluación del gasto presupuestario que demande la retribución por horas extraordinarias. A este fin mensualmente la dependencia que administra la información relativa a la ejecución presupuestaria comunicará a esa Comisión el gasto que se hubiera generado por servicios extraordinarios.
16. 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 se abonará con recargo de los porcentajes que en cada caso se indica, en función del momento en que se realice la tarea extraordinaria:

- a) en días hábiles y sábados hasta las 13 horas: con el recargo del 50 %.
- b) en días sábados después de las 13 horas, domingos, feriados, días no laborables y asuetos: con el recargo del 100%.
No corresponderá retribuir horas extraordinarias de labor a agentes que presten servicios y desarrollen actividades en forma normal y habitual exclusivamente en tales días y horarios.

V – Límites. Por la realización de servicios extraordinarios el agente podrá percibir en concepto de horas extraordinarias de labor un importe salarial no superior al 30 % del sueldo básico de la categoría inmediata de mayor remuneración.

VI- La Comisión Negociadora Nivel Particular podrá disponer la compensación de servicios extraordinarios a través de modalidad distinta en función de la equivalencia de la tarea con el tipificador de funciones del presente convenio.

Art. Reglamentario del Art. 75 del C.C.

El personal permanente incluido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo 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 agente 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 del Rector, previo dictamen técnico emitido por la dependencia administrativa responsable de atender los requerimientos de servicios No docentes - Dirección de Gestión de Recursos Humanos No Docente 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.

Queda excluido, además, el personal que revista en cargo de dirección general, dirección y jefe de departamento.

Art. Reglamentario del Art. 76 del C.C.

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 No Docente. 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 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. Reglamentario del Art 77 del C.C.

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 presente convenio - Disposición Transitoria, apartado 3.a)-.

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

Art. Reglamentario del Art. 78 del C.C.

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.

El trabajador podrá hacer uso de dicha pausa a los fines señalados, aun fuera de la Institución Universitaria, bajo la modalidad que se establezca.

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

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 siempre previo aviso, salvo causas excepcionales que podrán ser acreditadas y justificadas a posteriori, 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.

Las licencias extraordinarias y justificaciones definidas por la Comisión Negociadora Nivel Particular del Sector podrán ser denegadas por causas graves y urgentes debidamente acreditadas, previa intervención de aquélla.

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, salvo causas excepcionales que podrán ser acreditadas posteriormente, siendo su concesión facultad del superior jerárquico o autoridad superior competente.

Pueden las mismas ser denegadas por razones de servicio u otras debidamente justificadas.

Derecho a licencias, Justificaciones y Franquicias. El agente 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.

En el caso que el certificado de aptitud psicofísica sea de carácter provisorio, no tendrá derecho a la licencia prevista en el art. 93.

Personal No Permanente: Lo expresado en el apartado precedente será aplicable al personal no permanente, 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 no permanente, 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.

Licencia Simultánea: Cuando el agente desempeñe simultáneamente más de un cargo en la Universidad Nacional de Luján, las licencias a que tuviera derecho previstas en los artículos 79, 91, 93, 95, 97, 104 a 106 y 110 le serán concedidas en forma simultánea.

Unión de personas en aparente matrimonio: 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 por Información Sumaria ante Autoridad Judicial Competente, la convivencia en aparente matrimonio del agente por un término no menor de dos (2) años.

Excepción. Lo previsto en el párrafo precedente no se aplicará para la determinación de las personas habilitadas o facultadas para percibir importes dinerarios en concepto de licencia anual ordinaria no utilizada o pendiente de usufructo por el agente cuya relación de empleo público con la Universidad halla cesado por causa de fallecimiento, situación que deberá regirse conforme la legislación de fondo en la materia.

- Queda convenido que la referencia a trabajadores y autoridades efectuadas en el género masculino y femenino tienen carácter de alcance indistinto. Todas las menciones en un género representan siempre a hombres y mujeres con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan y al instituto de que se trate.

Licencia anual ordinaria

Art. Reglamentario del Art. 79 del C.C.

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.

Por razones de servicio debidamente justificadas por parte del titular de cada sector, la licencia por descanso anual remunerada de los agentes podrá ser fraccionada, previa ponderación y planificación de las actividades de la dependencia en la que el agente desempeñe labores.

Aquellos agentes que debieran fraccionar su licencia anual deberán usufructuar en lo posible, al menos veinte (20) días corridos de licencia en el período de receso institucional que establezca la Universidad.

Cuando razones de servicio requieran fraccionamiento de licencia anual, y siempre que medie acuerdo de partes, el período pendiente podrá ser usufructuado fuera del período previsto en el art. 84.

Excepcionalmente, invocando razones de urgencia, premura o gravedad, el agente podrá solicitar hacer uso anticipado del descanso anual remunerado, el cual sólo podrá serle autorizado por una cantidad de días de licencia que importen los devengados en el curso de ese año, a la fecha de la solicitud u otorgamiento, según corresponda.

Art. Reglamentario del Art. 80 del C.C.

A solicitud del trabajador y siempre que el servicio lo permita, se podrá autorizar el inicio de la licencia en otro día.

Art. (Reglamentario del Art. 81 del C.C.

Antigüedad computable. Para establecer la extensión de las vacaciones la antigüedad del agente se computará con los años de servicio conforme lo previsto en el artículo 56° del presente convenio y, además, los prestados en entidades privadas y por cuenta propia, debidamente certificados por su empleador y/o por el organismo previsional o de recaudación fiscal correspondiente.

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. Reglamentario del Art. 82 del C.C.

Sin reglamentar.

Art. Reglamentario del Art. 83 del C.C.

Se computarán como trabajados generando derecho a licencia anual ordinaria, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia convencional con goce de haberes, o por estar en uso de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, cuando el período de la misma no excediera el término previsto en el artículo 82 de la presente convención. La licencia anual ordinaria generada en el tiempo de usufructo de alguna de las licencias mencionadas en el presente artículo, por ningún motivo podrá ser transferida íntegra o parcialmente.

Art. Reglamentario del Art. 84 del C.C.

La Universidad dispondrá que todo o la mayor parte del personal use la licencia que le corresponda durante el período de receso institucional anual.

Si el período de licencia anual a gozar por el agente 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 agente.

La licencia anual ordinaria sólo podrá ser transferida íntegra o parcialmente al siguiente ejercicio anual cuando concurren circunstancias fundadas por razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, no pudiendo aplazarse su usufructo por más de un (1) año. Sin perjuicio de lo expresado, la reducción y consiguiente acumulación del tiempo de licencia anual ordinaria en uno de los períodos, deberá ser convenido con el trabajador.

Las licencias acumuladas podrán fraccionarse, independientemente, en la forma y condiciones previstas en el artículo 79.

En los casos de agentes que revistaran en categorías 1 y 2 del presente convenio, la disposición de transferencia íntegra o parcial, requerirá previo acto administrativo del Rector o del funcionario en que éste delegue dicha facultad. Respecto a los demás agentes, bastará la simple autorización por escrito de su superior jerárquico con aviso a la dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias de personal.

Vencida la prórroga anual para el goce de la licencia, caducará el derecho del agente a usar la licencia o de los días que le faltaren para completarla, sin derecho alguno a compensación pecuniaria.

En ningún caso podrá transferirse íntegra o parcialmente la licencia anual ordinaria generada en alguna de las situaciones previstas en la reglamentación del artículo 83 de la presente convención.

Art. 85.- Sin reglamentar.

Art. Reglamentario del Art. 86 del C.C.

Antes del 30 de octubre de cada año calendario la dependencia administrativa responsable de la administración, tramitación, registro y control de la información pertinente al personal de la Universidad -Dirección de Administración y Relaciones Laborales o la estructura que a futuro la reemplazare-, notificará por escrito a cada trabajador la cantidad de días de licencia anual devengada durante el año, conforme lo establecido en el artículo 79 del presente convenio, y en su caso, la que se encontrase pendiente de usufructo por el agente correspondiente al ejercicio anual anterior.

El trabajador dispondrá de treinta (30) días corridos para comunicar por escrito a la dependencia determinada en el párrafo precedente, el período en que hará uso de la licencia, indicando fecha de inicio y finalización, previa conformidad de su superior jerárquico inmediato. Las solicitudes de licencia deberán ser resueltas por el superior jerárquico dentro del plazo previsto en el párrafo anterior. Transcurrido ese plazo y en caso de silencio de la autoridad competente para autorizarlas, se considerará que el agente se encuentra habilitado para usufructuarla.

En los casos de fraccionamiento de la licencia, el agente deberá efectuar la solicitud de usufructo del período pendiente por ante su superior jerárquico, con una anticipación de diez (10) días a la fecha de iniciación.

Art. Reglamentario del Art. 87 del C.C.

La licencia anual ordinaria sólo podrá ser transferida íntegra o parcialmente cuando concurren las razones establecidas en el Artículo 84 del presente Convenio Colectivo y su correspondiente reglamentación.

Procederá la acumulación de la licencia anual ordinaria a las licencias por matrimonio y maternidad, a opción del agente. En tales casos, su usufructo podrá tener lugar en cualquier época del año y en atención al goce de las últimas.

Art. Reglamentario del Art. 88 del C.C.

Cuando el agente hubiere usufructuado una licencia sin goce de haberes no podrá gozar de su descanso anual hasta luego de transcurridos treinta días corridos de su reintegro

Art. Reglamentario del Art. 89 del C.C.

En los supuestos previstos en este artículo, el agente 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. Reglamentario del Art. 90 del C.C.

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

El agente 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 agente 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.

En el caso de que la liquidación se demorara por causas no imputables al agente, el importe de capital que resulte por tal concepto, se actualizará a la fecha de efectivo pago conforme la Tasa de Interés Activa que cobra o aplica el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones de préstamos (operaciones activas) a 30 días.

Licencias por enfermedad

Art. Reglamentario del Art. 91 del C.C.

Los trabajadores deberán comunicar su ausencia por enfermedad con la mayor anticipación posible de acuerdo a las circunstancias del caso y por los medios que determine el reglamento de control de ausentismo de la Universidad.

Aviso y Control:

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, está obligado – salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada - a dar aviso de la enfermedad o afección.

Dicho aviso deberá realizarse hasta transcurridas dos horas del horario en que correspondiera al trabajador iniciar la jornada laboral. En caso de omisión el agente perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que, la existencia de la enfermedad o afección, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego efectivamente acreditada. Esa comunicación deberá indicar el domicilio accidental en que se encuentre el trabajador, cuando éste sea distinto del registrado en la Universidad, a fin de posibilitar la verificación de su estado de salud.

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, la dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias del personal –Departamento de Relaciones y Servicios Laborales o la estructura que a futuro la reemplazare- será responsable de la información proporcionada al servicio de medicina laboral, 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 los casos, y todo otro dato que resulte de interés para dicho cometido.

El servicio de medicina laboral, 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 y por los medios que se determine en consideración de las razones de urgencia.

En los reconocimientos médicos a domicilio, la ausencia del agente en él, se considerará motivo de no justificación de las inasistencias, salvo los casos en que éste haya sido internado o se trasladase para efectuar estudios o consultas médicas en razón de la evolución de su enfermedad, hechos que deberán ser claramente demostrados.

El trabajador enfermo facilitará la verificación de su estado de salud y se someterá al control que se efectúe por el Servicio de Medicina Laboral de la Universidad, de conformidad con los recaudos que ésta establezca.

La Universidad, a través del servicio de medicina laboral, se reserva el derecho de controlar la evolución de la enfermedad del agente, por lo que el mismo deberá permanecer en el domicilio

denunciado en las condiciones de reposo que correspondan a su caso. 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.

En caso que el servicio de medicina laboral de la Universidad cite a algún agente por causa médica, su comparecencia la requerirá por intermedio de la dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias del personal.

Cuando la Universidad no ejerza su derecho de verificar la enfermedad del personal o, por cualquier motivo, no pudiera efectuar el reconocimiento correspondiente, el agente 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. Si el Servicio de Medicina Laboral no hiciera las verificaciones pertinentes en tiempo propio, las inasistencias en que incurriese el trabajador se tendrán por justificadas con la sola presentación del certificado médico que acredite la dolencia o afección.

Presentado que fuese dicho certificado médico, el trabajador tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes al período que justifique ese certificado médico.

Excepcionalmente, si el certificado fuere fundadamente objeto de observaciones por parte del Servicio de Medicina Laboral, éste valorará los elementos de juicio médico aportados por el agente, 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.

Si la información solicitada no resultara satisfactoria para el Servicio de Medicina Laboral y este considerara no corresponde la justificación de las inasistencias en que hubiera incurrido el agente, se requerirá la evaluación de los elementos por autoridad sanitaria nacional, provincial o municipal.

Domicilio accidental

El agente que enfermarse y tuviere domicilio accidental fuera del radio establecido para el reconocimiento médico domiciliario, el primer día de ausencia deberá dar aviso a la dependencia administrativa correspondiente, por el medio fehaciente que se determine, indicando el domicilio donde se encuentra. Al reintegrarse a sus tareas el trabajador, para documentar su enfermedad, acompañará certificados médicos de autoridad sanitaria nacional, provincial o municipal del lugar de residencia accidental. Si no existiera autoridad sanitaria y fuera asistido por médico particular, la firma del mismo deberá ser certificada por la autoridad policial, administrativa u otra competente del lugar, la que además dejará constancia de dicha circunstancia.

En dicha certificación deberá constar 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 accidental en el extranjero

Si el agente enfermarse encontrándose en el exterior del país, éste deberá dar aviso en el primer día a la dependencia administrativa correspondiente, por medio fehaciente comunicando los siguientes datos: nombre y apellido y domicilio en el cual se encuentra. A 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.

Si la licencia solicitada cuando el agente se halle en el extranjero, fuera superior a los diez (10) días corridos, la misma no será justificada si a su reintegro no presentare la historia clínica legible, con descripción de: diagnóstico, evolución de la afección, fecha de alta, exámenes clínicos y/o de laboratorio, etc. y tratamientos efectuados.

Las certificaciones referidas en los apartados precedentes deberán ser remitidas al servicio de medicina laboral o a la autoridad sanitaria competente para pronunciarse sobre el otorgamiento de la licencia por razones de enfermedad.

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.

Art. Reglamentario del Art. 92 del C.C.

Cuando el trabajador fuera autorizado a retirarse del servicio por licencia por enfermedad de corto tratamiento, tal situación deberá administrarse conforme lo previsto en la reglamentación del artículo 91 de la presente convención.

Cuando en el transcurso del mes el agente usufruituara más de un permiso personal o excepcional aduciendo enfermedad, deberá acreditar tal circunstancia a través de la presentación del certificado médico que acredite fehacientemente la dolencia padecida y tal licencia será considerada como licencia por enfermedad de corto tratamiento en los términos del artículo 91 de la presente convención.

Medicina Asistencial y Emergencias.

La Universidad asignará un área de servicio de medicina asistencial, el que deberá disponer de los recursos necesarios a fin de prestar la asistencia médica inicial por emergencias presentadas durante la jornada de trabajo. Este servicio deberá complementarse con la implementación de un servicio de cobertura médica de urgencia con unidades móviles contratada por el empleador, a fin de brindar rápida atención médica y eventual traslado a establecimientos hospitalarios a los trabajadores que se hallen prestando servicios en el ámbito de la Universidad.

En los casos que el trabajador aduzca enfermedad estando en servicio, el responsable de la dependencia deberá autorizarlo a retirarse y/o disponer la intervención del servicio de medicina asistencial de la Universidad.

En caso de tratarse de una urgencia que requiera de una rápida solución, la misma será declarada por el servicio de medicina asistencial o, en su defecto, por el superior jerárquico del trabajador enfermo, dando aviso al servicio de emergencias médicas que hubiere contratado la Universidad.

Art. Reglamentario del Art. 93 del C.C.

Para gozar de este derecho el trabajador deberá acreditar la afección o lesión de largo tratamiento que lo inhabilite para el desempeño del trabajo mediante certificado médico en el cual el profesional interviniente deberá expedirse, con la mayor precisión posible, sobre los siguientes puntos:

- 1.- Diagnóstico
- 2.- Fecha aproximada en que la enfermedad, lesión o afección se manifestó.
- 3.- Pronóstico
- 4.- Posibilidad de recuperación de la salud del trabajador.
- 5.- En su caso, tratamiento recomendado o aconsejable para la recuperación de la salud del trabajador.
- 6.- Estimación del periodo de inhabilitación para el trabajo

Presentada la certificación la dependencia correspondiente dará inmediata intervención al Servicio de Medicina Laboral de la Universidad, a efectos que se expida, previo examen y entrevista con el trabajador, sobre la patología que resulte de aquella certificación.

Concedida que fuera la licencia que trata este artículo, el servicio de medicina laboral de la Universidad deberá realizar un seguimiento periódico de la afección o lesión del agente, pudiendo efectuar para ello reconocimientos, exámenes, controles y evaluaciones de la afección o lesión de que se trate. Analizados dichos elementos deberá remitir a la institución un informe, como mínimo semestral, con indicación de las recomendaciones que en cada caso considere, expidiéndose sobre:

- a) Prolongación de la licencia.
- b) Alta a sus tareas habituales.

- c) Si existen funciones que puedan ser desempeñadas por el agente y, en su caso, la procedencia de alta médica para la realización de tareas acordes con su capacidad psicofísica, en el mismo o distinto ámbito laboral.
- d) Si el agente se encuentra en condiciones de acogerse a los beneficios jubilatorios de acuerdo al grado de incapacidad laboral determinado por las leyes previsionales y de seguridad social.

En todos los casos la dependencia a cargo de la gestión de licencias dará traslado a la Autoridad Sanitaria competente del certificado médico que inhabilite al trabajador para el desempeño de sus funciones más el informe del Servicio de Medicina Laboral de la Universidad, para su evaluación. En el caso de existir divergencia de criterio médico-clínico entre los profesionales que hubieren intervenido en la evaluación y examen de la afección, enfermedad o lesión que se tratare, la Universidad asumirá por dictamen cierto al emitido por la Autoridad Sanitaria competente.

Si la causa de la afección tuviere a priori origen en causa laboral, se comunicará tal circunstancia a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo pertinente.

Art. 94.- Sin reglamentar.

Art. Reglamentario del Art. 95 del C.C.

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

En los accidentes de trabajo el empleador esta 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 datos necesarios 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 casos 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.

Incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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 laborativa, 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 24557, sus reglamentaciones y disposiciones de los organismos competentes en la materia

Art. Reglamentario del Art. 96 del C.C.

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

1.- Incapacidad temporaria: cuando a resultas de las afecciones o lesiones el personal no pudiera realizar sus tareas habituales, la Universidad le fijará trabajos de acuerdo con su estado físico, las indicaciones médicas y capacidad laborativa mientras dure su período de curación o restablecimiento de su salud, no pudiéndose modificar salario ni categoría de revista, pero sí sus tareas o su destino en otra dependencia. Desaparecida su incapacidad y determinada la recuperación, el trabajador podrá reintegrado a sus tareas o dependencia de origen.

2.- Incapacidad parcial y permanente. Cuando como consecuencia definitiva de las afecciones o lesiones el personal sufriera una incapacidad parcial y permanente, y siempre que esta incapacidad no afectara, ni impidiera la realización normal de sus tareas habituales, el personal será reintegrado a las mismas.

Cuando como consecuencia de las afecciones o lesiones el personal sufriera una incapacidad parcial y permanente que no alcanzara el porcentual de disminución de la aptitud laboral para acceder a un beneficio previsional, y esta incapacidad afecte o impida la realización normal de sus tareas habituales, la Universidad le asignará tareas que pueda cumplir conforme y adecuadas a su capacidad residual.

3.- Si como consecuencia definitiva de las afecciones o lesiones resultara para el empleado una incapacidad total, absoluta y permanente o parcial y permanente que alcanzara o superara el porcentual de minusvalía laboral exigido para obtener un beneficio previsional por tal causa, serán de aplicación las disposiciones legales en materia de seguridad social.

4.- Cuando se comprobara en el agente 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 publico para acogerse a dicho beneficio, aunque no se hayan cumplido los plazos legales máximos previstos en el artículo 93.

5.- Cuando la autoridad pública sanitaria determine que el agente, en atención a su capacidad laboral, se encuentra en condiciones de acogerse a los beneficios de la seguridad social, 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 agente 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. Este período puede prorrogarse por un lapso igual, en dos (2) términos de seis (6) meses cada uno, cuando por causas no imputables al agente acreditadas fehacientemente en forma previa al otorgamiento de cada prórroga, el respectivo trámite previsional no haya finalizado dentro del término establecido.

La Universidad, a pedido del trabajador, deberá patrocinarlo en sus reclamos administrativos y judiciales a los fines que los organismos competentes a nivel nacional le otorguen los beneficios que en materia de seguridad social le correspondan.

6.- En todos los casos, a más de los certificados del médico particular del agente, deberán reunirse y efectuarse las certificaciones, exámenes y controles por ante el servicio de medicina laboral de la Universidad y la autoridad sanitaria competente.

Art. Reglamentario del Art. 97 del C.C.

Inciso a): Al personal masculino, por nacimiento u otorgamiento de la guarda por adopción de hijo, se le concederá licencia por el término de tres (3) días hábiles. En caso de nacimiento múltiple la licencia se concederá por el término de cuatro (4) días hábiles.

Esta licencia será concedida de oficio y se utilizará en la fecha del nacimiento o la inmediata posterior, a elección del agente. Su justificación se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles, con la certificación de nacimiento pertinente.

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

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 sea válido, conforme a la legislación vigente.

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

Inciso d): Queda comprendido en este inciso el fallecimiento de la persona conviviente unida en aparente matrimonio con el trabajador, siempre y cuando tal circunstancia estuviera acreditada mediante información sumaria y constara en el legajo personal del agente.

El plazo previsto de licencia por fallecimiento del cónyuge, o la persona conviviente unida en aparente matrimonio 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 unida en aparente matrimonio 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 agente.

Para el personal masculino dependiente de la Universidad, establécese que en caso de fallecimiento del cónyuge o persona conviviente unida en aparente matrimonio con el, durante el parto o posteriormente al mismo, el agente tendrá derecho al goce de una licencia por atención de hijo recién nacido análoga al periodo establecido en el Art. 106, posterior al parto. 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.

Inciso g): El agente que donare sangre gozará de licencia con goce de haberes, el día de la extracción, y a razón de hasta dos (2) días por año calendario, siendo conveniente que medie un plazo no menor de seis (6) meses entre una y otra extracción; debiendo el trabajador, 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 beneficio de licencia alcanzará al donante, aún cuando en la certificación no constara la individualización del destinatario.

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

Licencia por actividades deportivas.

a) El agente 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 366/06.

b) Los trabajadores No Docentes 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 cuarenta y cinco (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 de sesenta (25) días.

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

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

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.

- c) La solicitud de licencia por actividades deportivas será formulada por el agente o, en su caso por la ATUNLu. – 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.

Art. Reglamentario del Art. 98 del C.C.

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 Art. 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 agente 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 agente 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 agente 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.

El tiempo de anticipación para solicitar las licencias a que se refieren los incisos h) e i) del artículo 97 del CCT 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. Reglamentario del Art. 99 del C.C.

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.

Tienen derecho a dichas licencias los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o incorporados a la enseñanza oficial, nacional, provincial o municipal, y en establecimientos privados reconocidos oficialmente, en calidad de alumnos regulares o libres, para la preparación y rendición de exámenes parciales o finales.

Art. Reglamentario del Art. 100 del C.C.

Para tener derecho a esta licencia el agente deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de diez (10) años en un cargo no docente de Universidad Nacional, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

El agente 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 agente 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 no docente, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

Art. Reglamentario del Art. 101 del C.C.

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

Si el agente inasistiera a sus labores sin solicitar previamente el permiso particular, o si lo formulare fuera de término, el superior jerárquico competente, en base a las necesidades del servicio y previa ponderación de las razones que invoque el interesado, podrá:

- a) Justificar la inasistencia con goce de haberes, en cuyo caso se encuadrará en los permisos particulares previstos en este artículo.
- b) Justificar la inasistencia en carácter de permiso particular sin goce de haberes.
- c) No justificar la inasistencia.

La decisión que en definitiva se adopte deberá ser comunicada al agente y a la dependencia administrativa a cargo de la gestión de licencias del personal dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a aquel en que se hubiera producido la inasistencia.

Los permisos particulares sin goce de haberes podrán ser hasta tres (3) como máximo dentro del año calendario.

Las inasistencias que no se justifiquen darán lugar a las sanciones previstas por las disposiciones legales y reglamentarias en vigor.

Art. Reglamentario del Art. 102 del C.C.

Sin perjuicio de lo previsto por el artículo 92 del CCT que por la presente se reglamenta, los permisos excepcionales serán concedidos previa solicitud escrita por el trabajador para realizar trámites de carácter imprescindibles y adecuadamente justificados, durante la jornada de trabajo, tales como citaciones y/o gestiones policiales, judiciales, bancarias, ante organismos oficiales, sean éstos nacionales, provinciales o municipales u otros casos igualmente justificables.

Asimismo comprenderán el tiempo necesario para someterse a tratamiento, curaciones o recurrir a los servicios de un facultativo cuando su salud lo requiera.

Los permisos deberán ser solicitados por el trabajador dentro de la jornada de labor correspondiente al de su usufructo, debiendo comprobar que tales diligencias no pueden ser efectuadas fuera del horario normal de trabajo, con un máximo de dos permisos de salida por mes y no más de cinco por año.

Solo excepcionalmente y en casos justificados, el responsable contemplará y concederá la totalidad del beneficio de y por una sola vez, es decir, los cinco permisos excepcionales.

Art. Reglamentario del Art. 103 del C.C.

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) Todas las mujeres, 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) Los varones 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 gestión de licencias de personal.

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

Otorgase para todos los trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional de Luján una licencia especial de hasta ciento ochenta (180) 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 el agente 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 22.431 y concordantes. La mencionada dependencia deberá comunicar fehacientemente dicha circunstancia a la dependencia en la cual el agente 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 agentes de esta universidad, solo 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 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 no docentes 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 agente 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 y con la fiscalización de la Autoridad Sanitaria competente.

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 366/06.

III - Para el uso de esta licencia, el agente 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 varón 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 agentes gozaran 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 agentes 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.

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 agente 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 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 agente 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 integro 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 estudios o investigaciones.

Podrá otorgarse licencia con o sin goce de haberes para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza resulten de interés para la Universidad o el objeto de los estudios se encuentre ligado a aplicaciones futuras dentro de la Institución. En el caso que dichos estudios 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.

Para el otorgamiento de esta licencia, deberá contarse, con dictamen favorable de la dependencia administrativa a cargo de la gestión de programas de mejoramiento de la calidad servicios no docentes – Dirección de Gestión de Recursos Humanos No Docentes o la estructura que la reemplazare -.

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. El agente a quien se conceda este beneficio con percepción de haberes quedará obligado a permanecer en su cargo por un período igual al doble del lapso acordado, cuando éste supere los tres (3) meses. Asimismo, 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.

El agente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria deberá reintegrar el importe de los sueldos correspondientes al período de licencia usufructuado. En caso que el período de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se efectuarán en forma proporcional.

Para tener derecho a esta licencia el agente deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de diez (10) años en un cargo no docente 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 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 especialización, investigación, 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 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.

13) Mesas examinadoras.

Cuando el agente 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.

14) Jurado No docente:

Cuando el agente deba integrar jurados o comisiones evaluadoras para intervenir en concursos de cargos No docentes 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 gestión de licencias del personal.

15) Horarios para estudiantes.

Cuando el agente acredite su condición de estudiante en otro establecimiento de enseñanza oficial o incorporado, o en universidad reconocida por el Estado Nacional distinto a la Universidad Nacional de Luján y documente la necesidad de asistir al mismo en su horario habitual de trabajo, podrá solicitar un horario especial o permisos sujetos a la correspondiente reposición horaria, los que serán otorgados siempre que no se afecte el normal desenvolvimiento de los servicios.

En el supuesto que por la naturaleza de los servicios no resulte posible acceder a lo solicitado, el agente podrá optar por una reducción de dos (2) horas en su jornada de labor, debiendo efectuarse en ese caso sobre su remuneración regular, total y permanente, la deducción correspondiente durante el término en que cumpla ese horario de excepción.

16) 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 no docentes 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 ATUNLu., los cuales dos (2) de ellos podrán dividirse a la mitad de la jornada laboral y ser usufructuados cada uno de ellos por los agentes 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 ATUNLu. 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 ATUNLu.

Las inasistencias de los delegados y representantes gremiales propuestos por la ATUNLu 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 CCT que por la presente se reglamenta.

A estos efectos, la asociación sindical deberá notificar oportunamente la nómina de representantes de la ATUNLu 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.

17) 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 motivos 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

18) Receso Invernal

El personal comprendido en el presente convenio gozará de una franquicia anual de cinco (5) días hábiles continuos durante el periodo de receso escolar (invernal) dispuesto por el gobierno de la Provincia de Buenos Aires en cada año calendario.

La franquicia establecida podrá ser utilizada en otro período cuando concurren circunstancias fundadas por razones de servicio, debidamente acreditadas por parte del titular del sector donde el agente se desempeña, que hagan imprescindible adoptar esa medida, no pudiendo acumularse este período a la licencia anual ordinaria.

19) Casos No Previstos.

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 No docente.

Art. Reglamentario del Art. 104 del C.C.

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 Recursos Humanos, 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 aparente matrimonio; a los padres e hijos, aunque no convivan con él; y a los parientes de cualquier grado que convivan con el agente previa presentación de declaración jurada 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.

Los requisitos que condicionan la procedencia de esta licencia tendrán carácter de declaración jurada. De comprobarse falsedad en la manifestación de los datos, se considerará el término utilizado de licencia como inasistencias sin justificar, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que hubiere a lugar.

En caso de padres o hijos enfermos no convivientes, en el que más de un trabajador se encuentre 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.

Queda comprendido en las previsiones de este artículo, la enfermedad grave que implique internación hospitalaria del familiar debidamente acreditada por autoridad del nosocomio o profesional médico dependiente de éste.

Asimismo, todo cambio del estado civil o modificación en el 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.

Es también deber del trabajador mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio y la demás necesaria que importe a su legajo personal.

El Servicio de Medicina Laboral de la Universidad se encuentra facultado para certificar la situación prevista en el presente artículo. Es obligación del trabajador facilitar la información y certificaciones correspondientes para que el empleador, a través de dicho servicio, pueda efectuar las constataciones y verificaciones pertinentes que justifiquen el otorgamiento de la citada licencia. Si dicho servicio no hiciere las verificaciones pertinentes, las inasistencias en que incurriese el trabajador se tendrán por justificadas con la sola presentación del certificado médico que acredite la causal prevista en el presente artículo en lo atinente a su ciencia.

Art. Reglamentario del Art. 105 del C.C.

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. Reglamentario del Art. 106 del C.C.

El estado de embarazo deberá ser comunicado fehacientemente por la trabajadora 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.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

El personal femenino, desde el mismo momento que certifique su estado de embarazo, gozará 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 fusiones 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.

c) En los supuestos precedentes el Servicio de Medicina Laboral de la Universidad y/o la autoridad sanitaria nacional, provincial o municipal, aconsejarán la ubicación del personal involucrado hasta que desaparezca la causal motivo de cambio de destino o tareas.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

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 CCT, según los casos.

Art. Reglamentario del Art. 107 del C.C.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de cuarenta y cinco minutos para amamantar 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, salvo que por razones médicas, fehacientemente acreditada, sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

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

Igual beneficio se acordará a las trabajadoras que posean 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 a las agentes que cumplan con la jornada de trabajo convencional.

Las agentes madres de lactantes podrán hacer uso de este derecho con arreglo a las siguientes opciones:

1) a. Disponer de dos (2) descansos de cuarenta y cinco (45) minutos cada uno para atención de su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.

b. Disponer de un (1) descanso de noventa (90) minutos en el transcurso de la jornada de trabajo.

2) a. Disminuir en noventa (90) minutos diarios su jornada de trabajo, ya sea iniciando su laboral noventa (90) minutos después del horario de entrada o finalizándola noventa (90) minutos antes.

b. Disminuir en noventa (90) minutos diarios su jornada de trabajo, iniciando su labor cuarenta y cinco (45) minutos después de su horario habitual de entrada y retirarse cuarenta y cinco (45) minutos antes de horario previsto de fin de su jornada habitual.

La opción efectuada por la agente 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 Relaciones y Servicios Laborales o la estructura que a futuro la reemplazare- y al superior jerárquico de la dependencia en que desempeña funciones.

En el caso de nacimiento múltiple el período de descanso por lactancia de la trabajadora se ampliará en una (1) hora en más del establecido en el primer párrafo.

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

Art. Reglamentario del Art. 108 del C.C.

Todo trabajador no docente que tenga a su cargo un hijo con capacidades diferentes 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) período 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 agentes que cumplan con la jornada de trabajo convencional.

La certificación médica a presentar por el agente se ajustará a lo prescripto por la Ley 22431 y sus normas reglamentarias, o las que en el futuro las reemplacen.

Art. Reglamentario del Art. 109 del C.C.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer luego de gozar de la licencia que le correspondiera por maternidad dentro de los plazos fijados, que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Universidad a la época del inicio de esa licencia, u optar por la compensación que prevé el inciso c) del artículo que por el presente se reglamenta.

La opción prevista en el inciso b) deberá efectuarse hasta quince (15) días corridos antes de vencer la licencia por maternidad.

El reingreso de la mujer trabajadora 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 deberá tener el acuerdo expreso de la agente.

En el supuesto de optar la trabajadora por el inciso b) la Universidad deberá cautelar la prestación de la cobertura de obra social y seguro de vida, quedando a cargo del empleador la totalidad de esos aportes y contribuciones.

La agente que 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 privada 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 para la madre trabajadora en el supuesto justificado y fehacientemente acreditado, de atención y cuidado de hijo enfermo menor de edad.

Art. Reglamentario del Art. 110 del C.C.

I - a. La licencia por adopción corresponderá a la trabajadora 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/niña de hasta doce (12) años tendrá derecho a una licencia por un período de cuarenta y cinco (45) días corridos con goce íntegro de haberes.

c. Si adoptara simultáneamente a más de un niño/a de hasta doce (12) años tendrá derecho a una licencia por un período de sesenta (60) días corridos.

II - Si los adoptantes fueran cónyuges, el trabajador varón tendrá derecho a una licencia de tres (3) días hábiles en el supuesto del apartado I .b. y de cuatro (4) días hábiles en el supuesto del apartado I. c.

III - Los términos de licencia previstos en los apartados I.b. y I.c. regirán para el supuesto de trabajador varón que adopte como único padre al menor.

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

El agente que solicite esta licencia, deberá acompañar:

1) certificado de guarda expedido por juez o tribunal competente, del que surja la identidad del o de los adoptantes y la edad del niño/a menor de edad cuya guarda se otorga;

2) Si los adoptantes fueran cónyuges,

a. el trabajador varón que solicite la licencia deberá acreditar que su cónyuge no goza de ese beneficio, a cuyo efecto adjuntará declaración jurada de la misma en la que consten sus datos personales, datos del empleador, convenio colectivo aplicable y manifestación expresa de que no goza de derecho a licencia por adopción, o bien su decisión de no hacer uso de ese derecho si lo tuviere;

b. el trabajador varón podrá asimismo gozar del término de licencia previsto en los apartados I.b. y I.c. de la presente disposición reglamentaria, cuando se acreditara el estado de enfermedad física y/o psíquica de la cónyuge, que haga imposible que la misma provea los cuidados del menor durante la guarda; dicho certificado deberá ser expedido por entidad pública.

Art. Reglamentario del Art. 111 del C.C.

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. Reglamentario del Art. 112 del C.C.

Cuando el día del trabajador no docente recayera en un día hábil laborable, el asueto correspondiente podrá trasladarse a otro día hábil, preferentemente al día viernes de la semana que lo comprenda.

Al 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.

Condiciones generales aplicables a las licencias por enfermedad y razones de salud. Certificación de aptitud psico-física y otros exámenes médicos.

Las condiciones generales para el otorgamiento y fiscalización de las licencias por enfermedad y por razones de salud se ajustará a las siguientes disposiciones:

1.-) Autoridad e Instancias Competentes:

I. Certificado de aptitud psicofísica: la Autoridad Sanitaria nacional, provincial o municipal es la autoridad competente para fiscalizar la certificación de aptitud requerida para ingresar a la Universidad, en función de las tareas que el agente deba desempeñar, expedida al aspirante por el servicio de medicina laboral de la misma o del prestador – público o privado - que 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 agente. En caso que el dictamen médico determinara que el agente no reúne las condiciones psicofísicas requeridas para las tareas asignadas, deberá cancelarse la designación, en cuyo caso la institución, por la vía del legítimo abono, le restituirá aquellos días en que hubiere laborado bajo certificación de aptitud provisorio.

Será responsabilidad de los funcionarios que formalicen la designación del personal que todo agente que ingrese a la Universidad cumplimente el examen médico preocupacional, no procediendo el respectivo nombramiento ni alta del agente, si previamente no acredita aptitud psicofísica para la función en que ha sido designado, sometiendo a los exámenes físico y neuropsiquiátrico establecidos con intervención de las autoridades sanitarias competentes.

II - Licencias por lesiones o afecciones de corto o largo tratamiento, atención o asistencia de familiar enfermo o maternidad.

La Universidad contará con servicios médicos propios o podrá contratar a terceros para efectuar reconocimientos médicos, otorgar licencias por lesiones o afecciones de corto o largo tratamiento, atención o asistencia de familiar enfermo o maternidad y su control, determinar incapacidades psicofísicas para el ingreso, certificar la aptitud psico-física preocupacional, y realizar los exámenes médicos periódicos y post –ocupacionales previstos por ley. Estos servicios verificarán la buena salud y la aptitud física y psíquica adecuada al cargo y en caso de minusvalías podrá determinar o aconsejar, según los casos, las tareas específicas en las que puede desempeñarse el agente.

Será de competencia de la Autoridad Sanitaria la fiscalización de la licencia prevista en el Art. 93 del CCT y de la certificación de aptitud psico-física del agente para el ingreso laboral, sin perjuicio de requerir - a opción de la Universidad - su intervención o la de otro establecimiento sanitario público, para los supuestos de exámenes médicos periódicos y post –ocupacionales previstos por ley.

Aquellos casos – Licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento (Art.93) y certificado de aptitud psico-física para el ingreso – adquieren validez con la presentación de la documentación que certifique el acto médico cumplimentado.

Asimismo resulta competente - a requerimiento de la Universidad - para el otorgamiento y fiscalización de las licencias a que se refiere el primer párrafo y sólo en el caso de existir disenso entre la licencia aconsejada por el médico del agente y los servicios médicos de la Universidad, en cuyo caso se recurrirá al dictamen médico de la Autoridad Sanitaria competente. En tal caso, la Autoridad Sanitaria a través del área que corresponda será, en este estadio, el único organismo autorizado para pronunciarse sobre la procedencia de la concesión de licencia, de beneficios, de reducción de la jornada laboral, cambio de tareas o de destino.

En todos los exámenes médicos a que deba someterse, el agente podrá concurrir acompañado de su médico tratante u otro profesional de su elección.

2.-) Prohibición de ausentarse: Rige como regla general la prohibición de ausentarse, 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.

Los agentes 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 conocimiento del servicio médico que hubiera acordado la respectiva licencia, salvo en los casos en que la ausencia del lugar se encuentre debidamente justificada. De no cumplir con ese requisito, la misma le 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.

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

Se entiende por actividad lucrativa, la que desarrollara el agente 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.

4.-) Sanciones: Se considerará falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencias, como así también la presentación de certificados médicos apócrifos. El agente incurso en estas faltas o en la de incompatibilidad prevista en el apartado 3) precedente, será sancionado conforme al régimen disciplinario vigente, en tanto esas situaciones comportan perjuicio material o moral a la Universidad.

5.-) Exámenes y Controles Médicos:

1.- El personal alcanzado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberá someterse a los exámenes médicos periódicos, incluso 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.

2.- La Universidad efectuará por medio del Servicio de Medicina Laboral exámenes médicos periódico a su personal. Estos exámenes podrán realizarse con mayor frecuencia en los casos de afecciones orgánicas diagnosticadas por dicho Servicio o que se encontraran certificadas por la Autoridad Sanitaria competente.

Por su parte el personal esta obligado a someterse a dichos exámenes. Los resultados y recomendaciones que den lugar los exámenes médicos serán dadas a conocer a los interesados. Estos exámenes serán programados solamente durante días hábiles.

Asimismo el personal que se desvincule de la Universidad, cualquiera sea la razón de tal circunstancia, deberá someterse a requerimiento de la Institución, a un examen médico de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

3.- En los casos de enfermedad o afección del trabajador y en especial cuando medie orden médica de cumplir reposo absoluto, la Universidad arbitraré los medios necesarios a fin de evitar el traslado de los mismos para someterse a controles médicos.

4.- A fin de ejercer el derecho de control, la Universidad a través del servicio médico que hubiere contratado, realizará visitas médicas domiciliarias y permitirá que familiares directos del trabajador presenten ante la Institución los certificados médicos correspondientes. Sin perjuicio de lo expuesto, cuando no pudiera constatarse debidamente en el domicilio del empleado la patología esgrimida en el certificado médico, por el tipo de estudios que se requieran, la Universidad tendrá la facultad de citarlo a fin de realizar un control médico, siendo obligación del empleado concurrir en el día y horario que se le notifique.

6.-) Acumulación de Periodos de Licencia:

Cuando un agente deba tomar la licencia prevista en el artículo 93 del presente convenio por la misma causal y dicha licencia se otorgue en períodos continuos o discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados en ese artículo, siempre que entre los períodos no medie un término de tres (3) años; De darse este supuesto aquéllos no serán considerados y el agente tendrá derecho a la licencia total a que se refiere dicho artículo.

7.-) Certificados Médicos: las certificaciones medicas que acrediten afecciones y/o lesiones para el usufructo de licencia previstas en el presente convenio podrán ser expedidas por médicos de reparticiones nacionales, provinciales o municipales y/o médicos particulares y de establecimientos de salud privados debiendo, en su caso, agregarse elementos de juicio que permitan identificar la existencia real de la causa invocada.

La certificación referida será remitida a la Universidad o al servicio de medicina laboral, según se disponga, debiendo entregarse al trabajador constancia de la recepción del certificado médico.

La Universidad dispondrá el archivo y registro de las certificaciones médicas de cada trabajador que acrediten afecciones y/o lesiones para el usufructo de licencia previstas en el presente convenio. Dichos archivos y registro deberán procurar la integridad, exactitud y totalidad de los datos, debiendo además conservarse su confidencialidad evitando que personas no autorizadas puedan acceder a ella, de manera de preservar la seguridad de la información personal de cada trabajador.