



*Universidad Nacional de Luján*  
REPÚBLICA ARGENTINA



RESOLUCION H. CONSEJO SUPERIOR RESHCS : 229 / 2025

EXP 374/2025

LUJÁN, BUENOS AIRES

VISTO: El Acuerdo de la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector Nodocente de fecha 21 de abril de 2025, mediante el cual se determina la modificación de la Reglamentación Particular de los Artículos N°s 17, 26, 70, 90, 91, 93 y 104 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto P.E.N.N° 366/06, homologados por Resoluciones RESHCS-LUJ: 0000434-08, 0000236-20, 0000248-21 y 0001063-23, y

CONSIDERANDO:

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

Que en razón de las facultades conferidas, la reglamentación del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente, Decreto P.E.N.N° 366/06, acordada por la Comisión Paritaria Particular del sector Nodocente, atiende necesidades específicas y particulares de la Universidad Nacional de Luján.

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

Que conforme lo determinado por el Artículo 2° de la Resolución RESHCS-LUJ: 0000535-12, la homologación de los acuerdos paritarios por parte de la autoridad administrativa es a los fines de verificar y registrar el cumplimiento de las especificaciones de lo convenido por las partes que integran la Negociación Colectiva en el Nivel Particular e instrumentar los acuerdos.

Que en virtud de lo expuesto y conforme lo determinado por el Reglamento Interno del H. Consejo Superior, Artículos 40 y 47 bis, el Cuerpo homologó el acuerdo en su sesión ordinaria del día 24 de abril de 2025.

Por ello,

EL H. CONSEJO SUPERIOR DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN  
R E S U E L V E :



*Universidad Nacional de Luján*  
REPÚBLICA ARGENTINA

ARTÍCULO 1°.- Homologar el Acuerdo de la Comisión Paritaria Particular del sector Nodocente de fecha 21 de abril de 2025, mediante el cual se determina la modificación de la Reglamentación Particular de los Artículos 17, 26, 70, 90, 91, 93 y 104 del Convenio Colectivo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto P.E.N.N° 366/06, homologada por Resoluciones RESHCS-LUJ: 0000434-08, 0000236-20, 0000248-21 y 0001063-23, conforme Anexo de la presente resolución.-

ARTÍCULO 2°.- Regístrese, comuníquese y archívese.-

Lic. Marcelo Daniel BUSALACCHI. Secretario de Administración

Lic. Walter Fabián PANESSI. Presidente H. Consejo Superior



Universidad Nacional de Luján  
REPÚBLICA ARGENTINA

EXP 374/2025

ANEXO I

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

**Reglamentación Particular Artículo 17 Apartado b) del Convenio Colectivo.**

**b) Cambio de sector:** traslado del trabajador. Cuando resulte menester disponer la afectación definitiva de un trabajador en sector, cargo, función y en su caso agrupamiento, distinto/s al que fuera designado como personal Nodocente dicha circunstancia será considerada traslado. El traslado de trabajadores será tramitado por la dependencia administrativa a cargo de los procesos de movilidad funcional y reubicación del personal y considerado por la Comisión Paritaria Particular del Personal Nodocente de la Universidad Nacional de Luján. El traslado de trabajadores estará condicionado a la existencia de vacante en el sector de destino de igual nivel escalafonario, así como función equivalente a la del trabajador objeto del traslado, conforme el ordenamiento funcional, o estructura que a el futuro lo reemplace. La admisibilidad y procedencia del traslado estará regido por las siguientes pautas generales:

- 1) Solicitud de traslado a instancia del trabajador interesado, el que será admitido siempre que concurren motivos atendibles debidamente justificados.
- 2) Existencia de cargo vacante en otro sector en igual nivel escalafonario y función equivalente del ordenamiento funcional o estructura que a futuro lo reemplace, al que posee el trabajador que requiere traslado.
- 3) Cumplidos los extremos previstos en puntos 1 y 2, el sector responsable de atender la reubicación del personal, dará conocimiento del inicio del proceso al responsable del sector donde el trabajador presta servicios habituales y permanentes, al sector donde se halla la vacante que el trabajador pudiera cubrir y al trabajador interesado. Para los cargos de tramo mayor e intermedio, el responsable del sector donde exista la vacante a cubrir deberá prestar su conformidad para el desarrollo del proceso correspondiente al traslado del trabajador.



Universidad Nacional de Luján  
REPÚBLICA ARGENTINA

4) En todos los casos, a los fines de la aplicación de criterios que respeten los principios de transparencia, publicidad y mérito determinados por este Convenio Colectivo de Trabajo y su reglamentación particular para el desarrollo de la carrera laboral, en cada oportunidad deberá realizarse un procedimiento que dé cuenta que el trabajador que procura acceder a un cargo vacante por aplicación de este apartado, posee idoneidad para el cumplimiento de las funciones a las que aspira. Dicho procedimiento deberá comprender la evaluación de mérito, idoneidad y capacidad del trabajador para el cumplimiento de las funciones a cubrir.

A tal fin el sector responsable de atender los procesos de reubicación solicitará a la Comisión Paritaria de Nivel Particular el tratamiento de ese proceso que, independientemente de las particularidades que esa unidad le defina, deberá sustanciarse conforme lo previsto en los Artículos N°s 30, 31, 39, 40 a 46 inclusive de la presente convención colectiva y su reglamentación particular.

5) Para los procesos de cambio de agrupamiento: Los trabajadoras/es deberán acreditar una antigüedad mínima de diez (10) años en la Institución.

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

**ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 26 del CCT):**

Los Concursos Cerrados estarán circunscritos al ámbito de la Universidad. Podrán participar los trabajadores que revistan en calidad de permanente y hayan adquirido la estabilidad, conforme lo establecido en el Artículo 11, Inciso a), en la misma categoría que corresponda al cargo a concursar o en las inferiores al mismo. En el caso de cargos correspondientes a los Tramos Mayor e Intermedio, con personal a cargo, los trabajadores/as deberán acreditar al momento de la inscripción la realización de la capacitación "Curso: actualizaciones en violencia de género en el marco de la Ley Micaela".

Conforme la naturaleza del cargo los concursos Cerrados serán:

**Cerrado Interno:** se realizará para cubrir vacantes correspondientes a Categorías tres, cuatro, cinco y seis del presente Convenio. Estará circunscrito al ámbito interno del sector donde existiera la vacante y podrá participar en él todo el personal Nodocente del sector, que reúna las condiciones exigidas para cada cargo. A solicitud del responsable jerárquico del sector y, siempre y cuando la Comisión Paritaria emitiera para ello acuerdo expreso, el Concurso Cerrado Interno podrá circunscribirse a nivel de Dirección General, Dirección, Departamento o División. En caso de no cubrirse la vacancia se convocará a Concurso Cerrado General. La expresión "sector" tendrá los alcances previstos en la reglamentación particular del Artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

**Cerrado General:** Este tipo de concurso será utilizado para cubrir vacantes correspondientes a todas las categorías del presente Convenio, en el caso de categorías tres, cuatro, cinco y seis será utilizado



Universidad Nacional de Luján  
REPÚBLICA ARGENTINA

cuando las vacantes no hubieran podido cubrirse a través de Concurso Cerrado Interno.

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

Artículo 70: Suplemento por fallas de caja: Este suplemento se liquidará a los trabajadores nodocentes que se desempeñen con carácter regular y permanente en tareas inherentes al manejo de fondos en efectivo (pagadores, tesoreros, cajeros o funcionarios similares) o realicen tareas de recaudación y pago, y consistirá en la suma mensual equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la categoría 7.

**ARTÍCULO (Reglamentario del Art. 70 del CCT):**

**1. Fallas de Caja**

**1.1.** *Ámbito de Aplicación: Tesorería.*

**1.2.** *Máximo de trabajadores a percibir el Suplemento: cuatro (4).*

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

**2. Administración de fondos**

**2.1.** *Ámbito de Aplicación: Puntos de venta de los sectores permanentes de la estructura del sector Nodocente.*

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

**3. Administración de Caja Chica**

**3.1.** *Ámbito de Aplicación: Trabajadores que tienen a cargo la responsabilidad de la administración de Caja.*

**3.2.** *Máximo de trabajadores a percibir: uno (1) por sector o Unidad de administración de Caja Chica.*

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

Determinar que la asignación de los Suplementos a percibir por el Personal Nodocente que desarrolla tareas inherentes al manejo de fondos tiene por objeto compensar el riesgo que implica el manejo de valores monetarios ante la contingencia de pérdida o faltante en las operaciones de custodia, pago y recepción de esos valores. Cualquier faltante en dichas operaciones debe ser repuesto por los funcionarios que perciben los suplementos aquí instituidos.

Determinar que el personal Nodocente de la Universidad Nacional de Luján sólo podrá percibir uno de los suplementos determinados por la presente resolución.-

Artículo 90: En caso de cese de la relación de empleo sin que el trabajador haya gozado de la licencia anual ordinaria, se le liquidará el



Universidad Nacional de Luján  
REPÚBLICA ARGENTINA

monto proporcional correspondiente a la compensación de la licencia no gozada, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 59. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derecho-habientes, los que percibirán el monto correspondiente.

### **Reglamentación Particular Artículo 90 del Convenio Colectivo.**

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

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

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

### **Licencias por enfermedad**

#### Disposiciones Generales.

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

#### **Aviso y Control:**

- a El trabajador que por razones de enfermedad o atención de familiar enfermo, no pudiera concurrir a la Institución para el desempeño de sus tareas o debiera, por la misma causa, interrumpir su licencia anual ordinaria por un lapso igual o mayor a 5 días, está obligado a dar aviso de la enfermedad o afección que requiere atención, dentro de las cuatro (4) horas en que correspondiera al trabajador iniciar su jornada laboral, a la Dirección de Salud Ocupacional o la estructura que a futuro la reemplace.
- b En el plazo de las veinticuatro (24) horas siguientes al aviso, el trabajador, por sí o por terceros, deberá presentar la certificación, médica o emitida por profesional competente habilitado, ante el Servicio de Medicina del Trabajo, a través de la metodología que establezca la unidad competente para el control y seguimiento de licencias por enfermedad o atención de familiar enfermo. El certificado deberá contener todos los elementos establecidos en los artículos del presente convenio y su reglamentación.
- c El Servicio de Medicina del Trabajo o área responsable que a futuro la reemplazare en la estructura permanente, es el órgano institucional competente para establecer el otorgamiento, continuidad, recomendaciones y alta laboral de las licencias comprendidas por la presente reglamentación.
- d Si el certificado fuere fundadamente objeto de observaciones por parte del Servicio de Medicina del Trabajo, éste valorará los



Universidad Nacional de Luján  
REPÚBLICA ARGENTINA

elementos de juicio médico aportados por el trabajador, pudiendo solicitar ampliación de los mismos o requerir del facultativo, cuya firma aparezca en el certificado, los datos e informes necesarios para el mejor cumplimiento de sus funciones. En caso que la información solicitada no resultara satisfactoria para el Servicio de Medicina del Trabajo, éste quedará facultado para la no justificación de las inasistencias en que hubiera incurrido el trabajador.

- e En caso que la ausencia del trabajador se encuentre motivada por la atención de enfermedad de miembro del grupo familiar incluido en la declaración jurada correspondiente, el trabajador será responsable de la información proporcionada al Servicio de Medicina del Trabajo, para que éste pueda efectuar el correspondiente reconocimiento médico y demás constataciones, debiendo indicar: nombre y apellido del familiar enfermo que demande la atención del trabajador, grado de parentesco, domicilio o establecimiento sanitario, hospital, nosocomio donde se encuentre internado, según el caso y todo otro dato que resulte de interés para dicho cometido.
- f Si el trabajador o el familiar enfermo se encontrara en un lugar distinto al domicilio declarado en el legajo, este deberá ser indicado al momento del aviso.
- g El trabajador enfermo facilitará la verificación correspondiente de su estado de salud y se someterá a los controles que se efectúe por el Servicio de Medicina del Trabajo, de conformidad con los recaudos que ésta establezca, pudiendo el mismo requerir la comparecencia del trabajador a la Institución.
- h La Universidad, a través del Servicio de Medicina del Trabajo, se reserva el derecho de controlar la evolución de la enfermedad del trabajador, por lo que el mismo deberá permanecer en el domicilio denunciado en las condiciones de reposo que correspondan a su caso. Asimismo deberá constatar la presencia de los trabajadores en licencia por atención de familiar enfermo, al cuidado de ese familiar.

El incumplimiento de las condiciones enunciadas será motivo suficiente para denegar la justificación de las inasistencias o la interrupción de la licencia otorgada de no resultar satisfactorias las causas que motivaron su ausencia.

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



*Universidad Nacional de Luján*  
REPÚBLICA ARGENTINA

**Prohibición de ausentarse:**

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

**Domicilio circunstancial:**

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

**Domicilio circunstancial en el extranjero:**

Si el trabajador enfermarse encontrándose en el exterior del país, éste deberá dar aviso en el primer día al Servicio de Medicina del Trabajo por medio fehaciente comunicando los siguientes datos: nombre y apellido y domicilio en el cual se encuentra. Dentro de las veinticuatro (24) horas de su regreso deberá documentar su afección con certificado médico de carácter oficial, con la correspondiente traducción al idioma castellano, donde conste: diagnóstico, evolución, estudios realizados y tratamiento efectuado, todo esto avalado y con intervención de la Representación Consular Argentina del país en cuestión más copia del registro de migraciones.



*Universidad Nacional de Luján*  
REPÚBLICA ARGENTINA

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

*Reinserción laboral:*

Refiere a las acciones determinadas por el Servicio de Medicina del Trabajo de la Universidad, orientadas a favorecer el reintegro de un trabajador a sus tareas habituales y permanentes en razón de su cargo, nivel y función, luego de utilizar alguna licencia prolongada; toda vez que el seguimiento de la licencia y su correspondiente alta arrojará como resultado recomendaciones transitorias sobre tareas o funciones o modificación de su jornada de trabajo.

*Incompatibilidad:*

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

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

*Sanciones:*

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

*Exámenes y Controles Médicos:*

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

Artículo 91: Al trabajador que deba atenderse afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se le concederán hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido



*Universidad Nacional de Luján*  
REPÚBLICA ARGENTINA

este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes.

**Reglamentación Particular Artículo 91 del Convenio Colectivo**

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

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

*La certificación por afecciones o lesiones de corto tratamiento deberá contener:*

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

*Presentada la certificación ante el Servicio de Medicina del Trabajo éste se expedirá sobre la concesión de la licencia y período otorgado, pudiendo para ello efectuar: entrevista al trabajador que solicita la licencia sobre la patología que resulte de la certificación, aporte de estudios médicos, ampliación de la certificación, informes de controles y evaluaciones de la afección o lesión que se trate.*

*Concedida que fuera la licencia que trata este artículo, el Servicio de Medicina del Trabajo se encuentra facultado para realizar un seguimiento de la evolución de la enfermedad del trabajador y determinar continuidad de la licencia, pudiendo para ello efectuar reconocimientos, requerir exámenes, interconsultas, controles y evaluaciones de la afección o lesión de que se trate.*

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

**Reglamentación Particular Artículo 93 del Convenio Colectivo.**

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

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

*La certificación por afecciones o lesiones de largo tratamiento deberá contener:*

- 1.- Diagnóstico.*



*Universidad Nacional de Luján*  
REPÚBLICA ARGENTINA

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

Al tiempo de cada renovación la certificación deberá contener:

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

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

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

I Prolongación de la licencia con indicación de período.

II Recomendación de reinserción laboral en acuerdo a su cargo, nivel y función:

- a Alta laboral a sus tareas habituales y permanentes
- b Alta laboral con recomendaciones transitorias hasta que el Servicio de Medicina Laboral lo determine.

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

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

**Reglamentación Particular Artículo 104 del Convenio Colectivo.**

El trabajador dispondrá de hasta treinta (30) días corridos, en un sólo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera



*Universidad Nacional de Luján*  
REPÚBLICA ARGENTINA

la atención personal del trabajador, plazo que podrá extenderse hasta en cien (100) días adicionales, extensión que será sin goce de haberes.

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

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

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

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

El Servicio de Medicina del Trabajo es el órgano competente para establecer el período de la licencia encuadrada en este Artículo.

Para el usufructo de esta licencia el trabajador deberá acreditar la afección o lesión por atención de enfermedad de miembro del grupo familiar incluido en la declaración jurada correspondiente.

El trabajador será responsable de la información proporcionada a la institución para que el Servicio de Medicina del Trabajo pueda efectuar los procesos y constataciones correspondientes.

La certificación en el marco del presente artículo deberá contener:

- 1 Nombre, apellido y documento de identidad del enfermo que demande la atención.
- 2 Nombre, apellido y documento de identidad del trabajador que estará a su cuidado, incluyendo parentesco o vínculo.
- 3 Domicilio de cuidado del paciente o establecimiento sanitario, hospital, nosocomio donde se encuentre internado, según el caso y todo otro dato que resulte de interés para dicho cometido.
- 4 Diagnóstico o motivo de atención.
- 5 Fecha en que la enfermedad, lesión o afección se manifestó.
- 6 Tratamiento médico y/o farmacológico indicado.
- 7 Período de cuidados para la rehabilitación del paciente.

Presentada la certificación ante el Servicio de Medicina del Trabajo éste se expedirá sobre la concesión de la licencia y período otorgado, pudiendo para ello efectuar entrevista al trabajador que solicita la



*Universidad Nacional de Luján*  
REPÚBLICA ARGENTINA

*licencia sobre la patología que resulte de la certificación, requerir el aporte de estudios médicos, ampliación de la certificación, informes de controles y evaluaciones de la afección o lesión que se trate. Concedida que fuera la licencia que trata este artículo, el Servicio de Medicina del Trabajo se encuentra facultado para realizar el seguimiento de la evolución de la enfermedad del familiar que requiere cuidado o atención del trabajador.*

\* \* \*

## Hoja de firmas