

A stylized, light green outline of the map of Argentina is centered on the page. Overlaid on the map is a large, stylized sunburst or starburst graphic, also in a light green color. The sunburst has several pointed rays emanating from a central circular area. The text is centered over the sunburst.

Convenio Colectivo de Trabajo Particular

Convenio Colectivo de Trabajo Particular



Asociación del Personal de la
Universidad Tecnológica Nacional

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARA EL PERSONAL NODOCENTE

UTN – APUTN

ÍNDICE:

I.	PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA	Página 7
II.	PRINCIPIOS GENERALES	Página 9
III.	DERECHOS Y DEBERES	Página 11
IV.	SISTEMA FUNCIONAL DE REVISTA	Página 15
V.	CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO	Página 17
VI.	RÉGIMEN DE CONCURSOS	Página 20
VII.	TIEMPO DE TRABAJO	Página 33
VIII.	SALUD E HIGIENE	Página 47
IX.	CAPACITACIÓN	Página 49
X.	RÉGIMEN DISCIPLINARIO	Página 51
XI.	AGRUPAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	Página 56
XII.	VESTIMENTA DE TRABAJO	Página 67
XIII.	LEGISLACIÓN GREMIAL	Página 70
XIV.	DISPOSICIONES GENERALES	Página 72

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL NODOCENTE

UTN – APUTN

TÍTULO I

PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA

ARTÍCULO 1°: La Asociación del Personal de la Universidad Tecnológica Nacional, en adelante APUTN, con personería gremial N° 1460/88, con domicilio en la calle Sarmiento 517 – 6° Piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los paritarios particulares gremiales, en adelante la PARTE TRABAJADORA; y la Universidad Tecnológica Nacional, en adelante (UTN), con domicilio en la calle Sarmiento 440, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante LA EMPLEADORA, convienen en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante CCT, de acuerdo a las Leyes Nros. 24.185, 24.447 y 24.521, Decreto reglamentario 1007/95 y Acuerdos Plenarios del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) N° 182/95, Estatuto de la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales, en adelante (FATUN). Ambas partes (UTN – APUTN) acreditan su personería con la documentación que se adjunta.

ACTIVIDAD Y TRABAJADORES A QUE SE REFIERE

ARTÍCULO 2°: La Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores/as de la UTN cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los/as trabajadores/as docentes.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 3°: El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio donde la UTN tenga actividades de cualquier tipo, con las limitaciones sobre extraterritorialidad que impongan las normas del Derecho Laboral Argentino.

PERÍODO DE VIGENCIA

ARTÍCULO 4°: El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 (dos) años, a contar desde el día siguiente a la firma de la paritaria. Las condiciones generales de trabajo y económicas establecidas en esta Convención Colectiva regirán a partir del momento acordado por las partes en cada caso. Las condiciones económicas podrán ser revisadas a pedido de cualquiera de las partes, para analizar circunstancias sobrevinientes que consideren relevantes, y especialmente cuando corresponda en virtud de lo establecido por el Artículo 13° del Decreto 1007/95, o en caso de haberse asignado nuevos fondos para algún programa y otro similar que en adelante se otorgue.

ARTÍCULO 5°: Las partes acuerdan comenzar a negociar la nueva Convención Colectiva o su renovación por lo menos 3 (tres) meses antes de la fecha de finalización en su vigencia. Si en ese lapso no se llegara a un acuerdo, la Convención permanecerá vigente, salvo

disposición de carácter general en contrario, o que se den las circunstancias previstas en el artículo anterior para su renegociación lo que en ningún caso habilitará la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando reservada la calidad de empleo público autorregulado, en virtud de la capacidad de las Instituciones Universitarias sobre la administración de su régimen del personal, consagrado por la Ley de Educación Superior.

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fe, concurriendo a las negociaciones con el mandato correspondiente y aportando los elementos para una discusión fundada, todo ello para alcanzar un acuerdo justo con resguardo de los mecanismos propios de adopción de las decisiones regidas por el Acuerdo Plenario de CIN N°182/95 y el Estatuto de FATUN.

TÍTULO II

PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 6°: Fines compartidos. Constituye objeto esencial en el accionar de las partes, realizar las acciones tendientes a brindar el más eficaz servicio en lo que a la actividad Nodocente corresponde. En el marco de la Universidad Tecnológica Nacional y sus convenios vigentes con otras instituciones.

En este sentido y ante la necesidad de adecuarse a los cambios que se vienen produciendo en la UTN, las partes manifiestan su convicción de acordar y consensuar la implementación de acciones coherentes para encontrar soluciones técnicas y profesionales acordes. Convienen organizar las actividades de acuerdo a las nuevas tecnologías, técnicas y equipamientos, que permitan hacer más productivas las tareas y funciones del personal Nodocente, utilizando la capacitación, los conocimientos y las habilidades de cada uno del conjunto de los trabajadores Nodocentes, los que a su vez se prestarán a la capacitación en su actividad actual o la que potencialmente resulte de sus nuevas habilidades, para el mejor aprovechamiento de las nuevas formas de relación laboral acordadas y con especial atención a los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 7°: Principio de igualdad de trato y oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, la Ley 23.592, sobre actos discriminatorios que regula la conducta de quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías establecidos en la Constitución Nacional, así como el Decreto 41/99 que reglamenta la ética en la función pública, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores/as, fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral. Asimismo, las partes acuerdan garantizar los principios enunciados en la convención, de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por las leyes 23.179 y 24.632 y el Decreto 254/98 y para ello adoptarán las medidas necesarias sean estas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Las Universidades Nacionales están obligadas a ocupar personas con discapacidad, que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en el porcentaje de la totalidad de su personal que se determine en la legislación vigente en la materia y a establecer que, en la sustanciación de concursos destinados a la cobertura de puestos de trabajo, tanto para el ingreso como para la promoción, en caso que se produjera una igualdad de

méritos entre los aspirantes, se deberá priorizar en el orden correspondiente a aquellos que presentasen algún tipo de discapacidad.

ARTÍCULO 8°: Facultad de dirección. Quien tenga personal a cargo tiene facultades para organizar técnicamente el trabajo de los agentes bajo su responsabilidad, estas facultades incluyen todo lo respectivo a las licencias y franquicias que se establecen en el presente convenio Colectivo de Trabajo, las mismas deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los objetivos de la Dependencia, y tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador/a.

ARTÍCULO 9°: Para mantener el buen funcionamiento de la UTN y la armonía de las relaciones laborales entre las partes, la empleadora reconoce a la parte sindical signataria, en todos sus niveles orgánicos, tanto a nivel general FATUN, como de su organización APUTN, como legítima representante de los trabajadores/as, de acuerdo a la legislación vigente y en el marco de esta negociación, asegurando la mejor convergencia posible de los puntos de vista e interés de las partes. La UTN se compromete a mantener informada a la organización representante de los trabajadores/as de aquellas medidas o decisiones que por su particular importancia afecten sustancialmente los intereses de éstos procurando consensuarlas; a su vez los/as representantes de los/as trabajadores/as se comprometen a transmitir esta información a sus representados de manera oportuna y veraz.

ARTÍCULO 10°: Régimen de publicidad. Toda modificación al régimen de la relación de empleo o del horario definitivo que se aplique individualmente al personal Nodocente, deberá contar con el acuerdo del trabajador/a y ser notificado en forma escrita y fehaciente, con copia al destinatario. En caso de modificaciones de carácter general, serán notificadas a través de los medios suficientemente idóneos que la Universidad determine.

La APUTN podrá utilizar las carteleras o cualquier otro medio de comunicación colectiva, acordados con el empleador.

TÍTULO III

DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 11°: Del trabajador/a. El personal Nodocente permanente de la UTN tendrá los siguientes derechos:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución por sus servicios.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencia, justificaciones y franquicias.
- g) Renuncia.
- h) Jubilación o retiro.
- i) Condiciones adecuadas y medio ambiente de trabajo digno, que aseguren la Higiene y Seguridad en el trabajo.
- j) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).
- k) Asistencia Social para sí y su familia, de acuerdo con la legislación vigente.
- l) Compensaciones y/o indemnizaciones.
- m) Interposición de recursos.
- n) Participación por intermedio de las Organizaciones Gremiales, Confederación General del Trabajo (CGT), FATUN, APUTN de acuerdo al presente Convenio.
- o) No discriminación por raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, características físicas, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

La presente enumeración no es taxativa, y se enuncia sin perjuicio de los acuerdos paritarios locales.

ARTÍCULO 12°: Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios particulares, todos los/as trabajadores/as tienen los siguientes deberes:

- a) Prestar servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en los principios de la eficiencia y eficacia, capacitándose para ello y de acuerdo a las condiciones y modalidades que resulten del presente Convenio.
- b) Observar en todo momento una actitud ética acorde con su calidad de empleado/a universitario/a, conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.

- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios compatibles con la función del trabajador/a.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio o con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.
- g) Llevar a conocimiento de sus superiores todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiera causar perjuicio a la Universidad, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando en el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a las autoridades de la Universidad o denunciarlo al órgano judicial competente.
- h) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, teniendo obligación de presentar declaración sólo cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- i) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- j) Permanecer en el cargo en caso de renuncia por el término de 30 (treinta) días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar sus funciones.
- k) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de la Universidad y los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- m) Seguir la guía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo lo preceptuado en el inciso g).
- n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- o) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores en los casos que así se disponga.
- p) Principio de buena fe.
- q) El agrupamiento profesional deberá abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses de la UTN y/o del CCT.

ARTÍCULO 13°: Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos Convenios Particulares, todos los/as trabajadores/as quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas (de existencia visible o jurídica) que gestionen o

exploten concesiones o privilegios de la UTN, o que fueran sus proveedores o contratistas.

- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Universidad.
- d) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- e) Aceptar dadas, obsequios u otros beneficios y obtener ventajas de cualquier índole con motivo y ocasión del desempeño de sus funciones.
- f) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la UTN.
- g) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razones de: raza, religión, opinión, sexo o cualquier otra condición de circunstancia personal o social.
- h) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio universitario.

ARTÍCULO 14°: Del empleador. Sin menoscabo de las obligaciones emergentes del Convenio Colectivo Marco y de este Convenio en particular son obligaciones del empleador:

- a) Satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador/a en los plazos y condiciones previstos en la reglamentación vigente.
- b) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente convenio.
- c) Garantizar al trabajador/a ocupación efectiva, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- d) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador/a el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerden.
- e) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- f) Entregar al trabajador/a al extinguirse la relación laboral o durante esta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de las prestaciones de servicios, naturaleza de estos, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos recibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los Organismos de Seguridad Social.
- g) Reintegrar al trabajador/a los gastos incurridos por este para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridades competentes.

- h) Garantizar la dignidad del trabajador/a en el ámbito laboral, así como la no arbitrariedad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Universidad.
- i) Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.
- j) Garantizar la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- k) El Personal Nodocente sólo podrá ser supervisado en sus funciones por un personal de planta permanente de mayor Categoría y autoridades: Directores/as, Subsecretarios/as y Secretarios/as del área, Vicedecanos/as y Decanos/as. Por lo tanto, el personal de planta permanente no podrá recibir órdenes del personal que no se encuadre en las Categorías anteriormente mencionadas.
- l) Informar mensualmente a los organismos sindicales signatarios, en forma fehaciente, las alteraciones en la situación de revista que se operen respecto de su padrón de afiliados/as, y que incidan en sus derechos y obligaciones sindicales.

TÍTULO IV

SISTEMA FUNCIONAL DE REVISTA

ARTÍCULO 15°: Principios generales. Las partes acuerdan como criterio y principio básico de interpretación al que deberán ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el alcanzar resultados en un ámbito laboral que permita la evolución y el desarrollo personal del trabajador/a, con dignas condiciones de trabajo y justa remuneración. En todos los casos se preservará la dignidad del trabajador/a, por lo que las funciones y tareas que se mencionan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad y colaboración, que aseguren continuidad, seguridad, calidad y eficiencia en el servicio público que presta la UTN. La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte una disminución salarial o un ejercicio irrazonable de esta facultad o cause un perjuicio material o moral al trabajador/a de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, ni responda a las formas ocultas o indirectas de sanción. El empleador deberá capacitar al personal para que haga uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada, ya sea en una forma accesoria, complementaria o afín.

ARTÍCULO 16°: Erradicación de la violencia laboral y acoso. Las partes acuerdan que la violencia laboral y el acoso impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por este Convenio y concuerdan en que esta se refiere al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluyendo la violencia y el acoso por razones de género, como así también todo lo normado en el Convenio 190 de la OIT.

ARTÍCULO 17°: Se crea la Comisión de Categorías Profesionales, Plantas Normativas y Estructura Salarial integrada por 3 (tres) representantes de cada una de las partes signatarias del Convenio Colectivo Marco y que tiene como objetivos y acciones:

- a) Analizar y adecuar las situaciones de revista y las funciones efectivamente desempeñadas en el marco del régimen escalafonario vigente.
- b) Proponer un Sistema Universitario Nacional de Categoría (S.U.N.C.) que identifique el tipo de labor de cada categoría profesional y una estructura salarial compatible con los acuerdos alcanzados.

ARTÍCULO 18°: En el marco de los principios generales precedentemente expuestos, todo trabajador/a Nodocente podrá desempeñar cualquier tarea, en igual o mayor Categoría que la que ostente, preservando el agrupamiento en que se desempeñe, salvo acuerdos de partes y la jerarquía obtenida.

En el caso de que por razones debidamente fundadas fuere necesario para la mejor marcha de la Institución el cambio de tarea, sólo podrá ser ordenado en el caso de acreditarse un proceso de capacitación direccionada o práctica laboral, atinente a la nueva tarea a desempeñar, respetando el horario fijado en la declaración jurada de cargos y actividades. En los casos que la aplicación de este principio de por resultado el ejercicio de una función que cuente con una remuneración mayor a la que ya tenía en el puesto anterior, recibirá un suplemento salarial acorde a esta diferencia y cambio de responsabilidad por el lapso que desempeñe sin que ello sienta precedente.

ARTÍCULO 19°: En el caso de que alguna Dependencia o cargos deban ser suprimidos por reestructuración, el trabajador/a Nodocente que fuera afectado/a por esta situación deberá ser ubicado indefectiblemente en otra función acorde con los conocimientos adquiridos y la jerarquía del trabajador/a mencionado, debiendo contar con el plazo de hasta 12 (doce) meses en el cual la UTN deberá capacitar al trabajador/a Nodocente para enfrentar su nueva función.

ARTÍCULO 20°: Las Dependencias suprimidas y los cargos o las funciones eliminadas no podrán ser creados nuevamente, ni con la misma denominación ni con otra distinta por un plazo de 2 (dos) años a partir de la fecha de supresión.

En ningún caso los cargos o las funciones eliminadas podrán ser cumplidos por el personal contratado, ni por otro de planta subrogado.

ARTÍCULO 21°: El cambio de las tareas se sujetará a la reglamentación que se acuerde en la paritaria particular, y en función de las necesidades de la Universidad, respetando los principios precedentemente enunciados. En atención a la preservación del empleo se establecerá una red de intercambio de requerimientos laborales a fin de facilitar desempeños temporarios o permanentes en distintas Dependencias de la UTN o Universidades Nacionales. La implementación de este sistema se acordará en las paritarias particulares, y en cada caso de traslado se deberá contar con la opinión favorable de ambas Dependencias y del trabajador/a Nodocente.

TÍTULO V

CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO

ARTÍCULO 22°: Para ingresar como trabajador/a de la UTN se requieren las condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se trate, lo que se acreditará a través de los mecanismos que se establezcan:

- a) El ingreso como personal Nodocente se hará por concurso de oposición por el nivel inicial del Agrupamiento que corresponda, salvo las excepciones contempladas en el presente Convenio.
- b) Tener 18 (dieciocho) años de edad cumplidos.
- c) Cumplir satisfactoriamente con el examen de aptitud psicofísica correspondiente, comprobada mediante los exámenes que realicen los servicios médicos dependientes de la repartición donde prestará servicios.
- d) Todo trabajador/a que ingrese en el Agrupamiento Administrativo o Técnico deberá tener el secundario completo aprobado y en el caso del Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales deberá tener el ciclo básico completo.
- e) Cumplir satisfactoriamente con el Certificado de Antecedentes Penales emitido por el Registro Nacional de Reincidencia dependiente del Ministerio de Justicia.
- f) Todo Trabajador/a que ingrese a la Universidad, deberá completar la Declaración Jurada de horario obligatoriamente, el horario y agrupamiento sólo podrá ser modificado si existiera consenso entre las partes.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos precedentes no podrá ingresar ningún trabajador/a que se encuentre incurso en alguna de las circunstancias que se detallan a continuación:

- g) A partir de haber cumplido los 60 (sesenta) años de edad para los varones y 55 (cincuenta y cinco) para las mujeres.
- h) Haber sido condenado/a por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- i) Haber sido condenado/a por delito en perjuicio de cualquier Institución Universitaria Nacional o en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- j) Estar inhabilitado/a para el ejercicio de cargos públicos.
- k) Haber sido sancionado/a con exoneración, cesantía en cualquier Institución Universitaria Nacional o en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- l) Haber incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en la Constitución Nacional y el Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

ARTÍCULO 23°: La relación de empleo del trabajador/a con la UTN concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.
- b) Jubilación ordinaria o por invalidez.
- c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- d) Fallecimiento.
- e) Por vencimiento del plazo previsto en el artículo 94° inciso b), o ejercicio de la opción otorgada por su inciso c).
- f) Por vencimiento de algunos de los plazos previstos en el artículo 73° del presente.

ARTÍCULO 24°: La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia.

El trabajador/a deberá ser intimado/a a iniciar los trámites jubilatorios, cuando reúna los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, extendiéndole la documentación y certificaciones necesarias a los fines de iniciar el trámite ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS).

Los/as trabajadores/as, sea que medie previa intimación por el empleador o por presentación voluntaria del mismo/a, tienen la obligación de notificar a la Universidad la fecha de inicio del trámite jubilatorio o retiro, como así también comunicar la obtención del beneficio.

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

En caso que el/la trabajador/a haya iniciado el trámite de jubilación y la demora no sea por hechos o actos imputables al mismo, se extenderán los plazos fijados hasta que finalice el trámite previsional. Para poder dar uso a este punto deberá acompañar al área correspondiente, copia del expediente debidamente certificada por ANSeS, quien evaluará la causal de la demora.

Esta prórroga solo procederá cuando el/la trabajador/a hubiera comenzado el trámite previsional con anterioridad a la fecha de iniciación del plazo de 1 (uno) año y en un lapso no mayor a 60 (sesenta) días corridos a partir de la intimación.

TÍTULO VI

RÉGIMEN DE CONCURSOS

ARTÍCULO 25°: La cobertura de vacantes se efectuará mediante el sistema de concursos, para los tramos mayor, intermedio e inicial.

ARTÍCULO 26°: La convocatoria a concurso deberá realizarse impostergablemente dentro de los 5 (cinco) días hábiles de producida la vacante. Para ello, el área de Recursos Humanos deberá informar de inmediato a la autoridad correspondiente dicha situación y tomar los recaudos necesarios para el cumplimiento del llamado a concurso, a efectos de adecuarse a la estructura vigente y a la dotación del área donde se produzca la vacante. Para los casos en los cuales no se dé cumplimiento a lo establecido en el CCT (UTN – APUTN) y en el Estatuto de la Universidad Tecnológica Nacional, la Paritaria Particular con el fin de dar efectivo cumplimiento a la convocatoria intimará a emitir el inicio al proceso del llamado a concurso.

ARTÍCULO 27°: Ámbito de llamado. Los concursos podrán ser internos, generales o abiertos; de antecedentes y oposición, según se establezca en el respectivo llamado, conforme a la naturaleza del cargo a concursar.

- a) Concursos Internos: Estarán circunscriptos al ámbito de cada Dependencia y/o Rectorado, podrán participar los/las trabajador/a que revisten en calidad de permanente y reúnan las condiciones exigibles para el cargo a concursar.
- b) Concursos Generales: Estarán circunscriptos al ámbito de la Universidad. Podrán participar los/las trabajadores/as que revisten en calidad de permanente y reúnan las condiciones exigidas para el cargo a cubrir. Se utilizarán en aquellos supuestos en que no hubieran podido cubrirse vacantes por concurso interno. Para cubrir cargos Categoría 1 (Directores Generales) el llamado a concurso deberá ser de carácter General.
- c) Concursos Abiertos: Para ingresantes en cargos iniciales. En caso de un concurso abierto para la Categoría inicial, independientemente de su agrupamiento, deberá ajustarse a la conformación del jurado, plazos y puntaje que se establezca para tal fin. Podrán participar los trabajadores ajenos a la UTN, que reúnan los requisitos generales y particulares para el ingreso. Para los cargos iniciales deberá aplicarse el artículo 45° del presente Convenio.
- d) Para el supuesto que, por determinadas razones, la vacante a concursar quedara desierta, se procederá a realizar una nueva convocatoria de concurso interno dentro de los 8 (ocho) días hábiles de producida la misma. Se aplicará para todas las instancias concursales el mismo procedimiento.

Una vez agotadas las 3 (tres) instancias, se comenzará nuevamente con el proceso concursal dentro de los plazos ya establecidos.

ARTÍCULO 28°: En los concursos internos y generales sólo podrán participar aquellos trabajadores/as permanentes que revistan en la misma Categoría que la correspondiente al cargo a cubrir, o en las inferiores del mismo u otros agrupamientos.

ARTÍCULO 29°: El llamado a concurso deberá ser dispuesto por la autoridad facultada para efectuar designaciones o por el Rector/a en el Rectorado, los Decanos/as en las Facultades Regionales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Universitario. No se podrá llamar a concurso durante el período comprendido entre el 2 de enero al 28 de febrero, correspondiente a la licencia anual ordinaria o durante el receso invernal.

ARTÍCULO 30°: Llamado y difusión. Se deberá llamar a concurso por lo menos con una anticipación mínima de 10 (diez) días hábiles a la fecha de la realización de la prueba de oposición, debiendo contener como mínimo los siguientes puntos en la pertinente resolución:

- a) Clase de concurso y Dependencia donde se llevará a cabo.
- b) Áreas a las que corresponden las vacantes.
- c) Cantidad de cargos a proveer, con la indicación del agrupamiento, Categoría, remuneración y horario de trabajo.
- d) Condiciones generales y particulares, especificando los requerimientos exigidos para el cargo, con indicación del lugar donde podrá obtenerse la información correspondiente para dicho concurso, la Dirección de Recursos Humanos o en su defecto el Departamento de Personal.
- e) Lugar y fecha de apertura y cierre de la inscripción y entrega de antecedentes.
- f) Un plazo de 4 (cuatro) días hábiles como mínimo entre la apertura y el cierre de la inscripción.
- g) Fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo la prueba de oposición.
- h) Nómina de los integrantes del jurado titulares y suplentes, y plazo dentro del cual deberán expedirse.
- i) Temario General (las preguntas del examen deberán ser extraídas del temario general de manera excluyente).

ARTÍCULO 31°: Publicidad. Los llamados a concursos deberán publicarse en avisos, murales, carteles y/o transparentes que estuvieran habilitados al efecto, por lo menos durante 3 (tres) días hábiles anteriores a la apertura de la inscripción.

El llamado a concurso general deberá contar con la máxima difusión posible dentro del ámbito de la UTN.

Se deberá notificar al personal en uso de licencias en todos los casos.

ARTÍCULO 32°: La Entidad Gremial APUTN o cualquier persona interesada, podrá formular observaciones o impugnar el llamado a concurso dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles

de la publicación del mismo, cuando éste no se ajuste a las prescripciones del presente régimen.

ARTÍCULO 33°: Jurado Interviniente. Designado por el Rector/a en el Rectorado y los Decanos/as en las Facultades Regionales. El jurado para concursos de categorías 2, 3, 4, 5, 6 y 7 estará integrado por 5 (cinco) miembros titulares y 3 (tres) suplentes. Que serán un Director/a (Categoría 2) y un Jefe/a (Categoría 3) del agrupamiento y área a concursar, a los que se le agregarán 2 (dos) miembros del mismo agrupamiento y área con sus respectivos suplentes que sean titulares de un cargo igual o superior al cargo a concursar. El Jurado se completará con 1 (uno) titular y 1 (uno) suplente propuesto por el cuerpo de Delegados del Personal Nodocente (APUTN). Los representantes Gremiales podrán ser miembros titulares de un cargo superior, igual o inferior al cargo a concursar. Todos los jurados deberán ser notificados del concurso para el cual se los designó. Se deja establecido que solamente podrán estar presentes en los concursos: el jurado interviniente y los concursantes. En los casos de concursos de categoría 1 el jurado estará integrado por Directores/as Generales a los que se les sumará el jurado Gremial con sus respectivos suplentes. Para ser designado miembro del jurado deberá reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- a) Revistar como personal permanente.
- b) Revistar en una categoría superior o igual a la del cargo a concursar en cualquier dependencia de la Universidad Tecnológica Nacional.
- c) Poseer conocimiento de la especialidad del cargo a concursar.
- d) La conformación del Jurado, para dar quórum, deberá contar con 3 (tres) miembros de los cuales 2 (dos), deberán pertenecer al agrupamiento y área a concursar.
- e) Los miembros del jurado que deban trasladarse a más de 100 (cien) kilómetros de su Dependencia se les concederá para un buen desarrollo de sus tareas el día del examen y el día posterior.

ARTÍCULO 34°: El Jurado interviniente: Tendrá como mínimo las siguientes funciones:

- a) La confección del tema de examen que será utilizado al efecto, para cada Categoría de los respectivos agrupamientos, se preparará con una hora de anticipación y estará en poder del jurado hasta la correspondiente tramitación. Tendrá carácter de estricta reserva y toda infidencia al respecto dará lugar a la instrucción de un sumario administrativo tendiente a establecer las consiguientes responsabilidades.
- b) El jurado podrá disponer que las pruebas se efectúen por escrito, o en forma oral conforme con las circunstancias y en todos los casos se dejará constancia de los antecedentes acompañados y pruebas cumplidas.
- c) Los/as aspirantes a un mismo cargo deberán rendir pruebas idénticas, para la evaluación de antecedentes y pruebas de oposición mencionadas en el presente artículo 53° del presente.

d) Las pruebas de oposición serán teóricas y/o prácticas en la medida que lo permita la naturaleza de la vacante, y ajustadas a las siguientes normas generales:

1. Conocimientos específicos inherentes a la función y cargo a desempeñar.
2. Conocimiento del Estatuto de la UTN, el CCT (UTN - APUTN) y las disposiciones administrativas reglamentarias o legales de aplicación de las tareas.
3. Conocimientos de la organización y funciones del área donde el agente cumplirá sus funciones.
4. Demostración de las aptitudes en la resolución de problemas prácticos vinculados con asuntos inherentes a la función, cargo y especialidad.
5. Para el caso de las pruebas escritas, el jurado deberá establecer el puntaje de cada pregunta dentro del mismo cuestionario, dando conocimiento a cada participante el valor numérico de cada respuesta. En caso de realizarse en forma oral se aplicará el mismo procedimiento.

e) El jurado tendrá un plazo de 24 (veinticuatro) horas para expedirse a partir de la finalización del concurso. Cumplido su cometido, labrará un acta en la que deberá consignar:

1. Nómina de inscriptos indicando:
 - a) Puntaje obtenido en los antecedentes.
 - b) Puntaje obtenido en la oposición.
 - c) Puntaje oral.
2. Presentaciones descalificadas por improcedentes indicando la causa.
3. La nómina confeccionada por el orden de mérito.
4. Toda otra información que se considere necesaria incluir.

ARTÍCULO 35°: El jurado o la Dirección de Recursos Humanos procederá a notificar fehacientemente a los y las participantes del orden de prioridad adjudicado y el puntaje obtenido, dentro de los 2 (dos) días hábiles de finalizada la corrección de los exámenes, pudiendo en ese acto solicitar cada concursante se le dé vista de todo lo actuado.

ARTÍCULO 36°: El jurado, una vez cumplido su cometido remitirá a la Dirección de Recursos Humanos toda la documentación relacionada con el concurso, para realizar la notificación de los y las participantes. El servicio de personal una vez pasado el tiempo de impugnaciones establecido en el Artículo 37°, deberá realizar la designación correspondiente al cargo concursado dentro de los 2 (dos) días hábiles.

ARTÍCULO 37°: Los interesados/as podrán impugnar fundadamente el orden de mérito propuesto por el jurado interviniente ante el Rector/a o Decano/a, según corresponda

por nota y a través de Mesa de Entradas, Salida y Archivo. El plazo de impugnación será de 2 (dos) días hábiles a partir de la notificación del orden de mérito. El Rector/a o Decano/a tendrá un plazo de 2 (dos) días hábiles para expedirse sobre la impugnación, pudiendo desestimar la misma o darle traslado al jurado interviniente. Cuando se desestime la impugnación o finalice el proceso de impugnación, el Rector/a o los/as Decanos/as tendrán un plazo de 2 (dos) días hábiles para poner en funciones a quien resulte ganador/a del concurso.

El jurado convocado por la autoridad correspondiente, tendrá un plazo para resolver de 5 (cinco) días hábiles a partir del día de su convocatoria y de 2 (dos) días hábiles para librar la notificación de lo resuelto.

ARTÍCULO 38°: El orden de mérito quedará firme si el jurado por unanimidad de todos/as sus integrantes ratificase al resolver la impugnación prevista en el artículo anterior. En el caso que la impugnación no fuese resuelta por unanimidad de los y las integrantes del jurado, podrá ser impugnada nuevamente por el interesado y en forma fundada, dentro del plazo de 1 (uno) día hábil de su notificación al Consejo Directivo. La decisión del Consejo Directivo que trate o rechace la impugnación deberá cursar la notificación fehaciente comunicada en el plazo de 1 (uno) día hábil al interesado/a, al tiempo que este podrá recurrir al Consejo Superior. El Consejo Directivo elevará un expediente para su tratamiento en la próxima reunión del Consejo Superior. La sustanciación de la impugnación al orden de mérito y hasta que no haya pronunciamiento definitivo o quede firme el orden de mérito impugnado suspenderá cualquier decisión sobre el concurso que corresponda.

Para los casos de aquellas Dependencias y/o para el caso de Rectorado que no cuenten con el órgano del Consejo Directivo, el concursante previa notificación del jurado podrá impugnar nuevamente ante el Consejo Superior. El órgano interviniente deberá resolver la impugnación en la primera reunión ordinaria que corresponda a partir de la interposición de la impugnación.

ARTÍCULO 39°: Con relación a los miembros del jurado, se admitirán recusaciones y excusaciones con expresión de causa, rigiéndose las mismas por el artículo 17° y 30° del Código Procesal, Civil y Comercial de la Nación.

Sin perjuicio serán considerados entre otras:

- a) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge entre un jurado y algún aspirante.
- b) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes.
- c) Tener el Jurado causa judicial pendiente con él o la aspirante.
- d) Ser el Jurado o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.

- e) Ser o haber sido Jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querellado por éste ante los Tribunales de Justicia o autoridades universitarias, con anterioridad a su designación como Jurado.
- f) Haber emitido el Jurado opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuzgamiento acerca del resultado del concurso que se tramita.
- g) Tener el Jurado enemistad manifiesta con alguno de los aspirantes por hechos conocidos, en el momento de su designación.
- h) Trasgresión por parte del Jurado a la ética universitaria o profesional.

La recusación podrá ser deducida por el o la concursante, en el momento de la inscripción y por los miembros del jurado en oportunidad de notificarse su designación.

Si la causal fuere sobreviniente o conocida con posterioridad sólo podrá hacerse valer antes que el jurado se expida.

ARTÍCULO 40°: El/la trabajador/a designado deberá tomar posesión dentro de los 15 (quince) días corridos de la comunicación del respectivo acto administrativo, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados. Pasado dicho término la designación quedará sin efecto automáticamente y será designado el concursante que lo siguiere en el orden de mérito, si hubiera obtenido un puntaje satisfactorio.

Hasta los 3 (tres) meses de formalizada la designación del personal Nodocente, las bajas que se produzcan en el cargo concursado o la no presentación del postulante elegido, podrá ser cubierta sucesivamente por los que sigan en el orden de mérito, sin necesidad de efectuar un nuevo llamado a concurso.

ARTÍCULO 41°: El jurado declarará desierto el concurso realizado cuando se constatare:

- a) Falta de aspirantes.
- b) Insuficiencia de mérito en los antecedentes de los/las candidatos/as presentados. El puntaje mínimo necesario para los antecedentes será de 3 (tres) puntos en el tramo intermedio y 6 (seis) puntos en el tramo mayor, el incumplimiento de este requisito invalidará al postulante para rendir la prueba de oposición.
- c) Insuficiencia en la calificación obtenida en la prueba de oposición, para lo cual la misma se considerará aprobada con el 50% (cincuenta por ciento) del puntaje correspondiente.

En el acto que se dicte con tal motivo se efectuará el llamado a un nuevo concurso.

ARTÍCULO 42°: La inscripción de los y las aspirantes a los concursos dispuestos implica el conocimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Este artículo se transcribirá en el formulario de inscripción.

ARTÍCULO 43°: La Dependencia en la cual revista el/la Nodocente que se presente a un concurso, autorizará y facilitará su participación en todas las etapas del mismo, debiendo el/la trabajador/a presentar al efecto las constancias pertinentes.

ARTÍCULO 44°: El personal adscrito proveniente de otras Instituciones Universitarias u otros organismos no comprendidos en este Convenio, no podrá participar en los concursos internos y generales.

El personal de esta Universidad que sea adscrito a otro organismo no comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, mantendrá el derecho a intervenir en los concursos que se realicen.

ARTÍCULO 45°: En los concursos abiertos se seguirán en todas sus instancias los procedimientos establecidos en el presente Convenio. Salvo, cuando se tratare de concursos abiertos para ingresantes, el puntaje debe ser 100% (cien por ciento) para la oposición.

ARTÍCULO 46°: Los días que se mencionan en el Título VI serán hábiles.

ARTÍCULO 47°: Todo o toda concursante deberá presentar una declaración jurada con los antecedentes debidamente comprobados. La falta de su presentación invalidará el puntaje que corresponda por dicho rubro.

Los antecedentes serán presentados por las y los interesados al respectivo servicio de personal, el que dispondrá su remisión al jurado dentro de las 24 (veinticuatro) horas posteriores a la fecha de cierre de la inscripción.

ARTÍCULO 48°: Las posibles impugnaciones a los concursos deberán ser debidamente fundadas y resueltas por la autoridad competente en los plazos previstos en el título. Mientras no se dilucide la misma, el concurso quedará suspendido reanudándose una vez salvada la irregularidad denunciada o comprobada que ella no existe.

ARTÍCULO 49°: El jurado interviniente podrá ser de la dependencia que realice el llamado a concurso o de cualquiera de las dependencias que integran la Universidad Tecnológica Nacional (UTN.), siempre que reúna los requisitos dispuestos en el Artículo 33° del presente.

ARTÍCULO 50°: La Dependencia donde se realice el concurso deberá tomar todos los recaudos para que el jurado designado que corresponda a otra Dependencia pueda cumplir su cometido, haciéndose cargo de los gastos que la comisión demande.

ARTÍCULO 51°: A los fines de regularizar algunas situaciones contempladas en el presente, el Consejo Superior y los Consejos Directivos instrumentarán la “especial preparación” para el personal Nodocente.

ARTÍCULO 52°: En caso de concursos internos y generales con un solo aspirante inscripto, y que, por razones de enfermedad del trabajador/a, accidente de trabajo, fallecimiento del cónyuge o parientes consanguíneos de primer grado, se encuentre imposibilitado para presentarse a la prueba de oposición, dichos concursos deberán postergarse hasta 5 (cinco) días hábiles, a partir de la fecha establecida en la resolución correspondiente.

ARTÍCULO 53°: Puntaje establecido para los antecedentes y la oposición:

- La calificación de los concursos será numérica, de 0 (cero) a 100 (cien) puntos. Como antecedentes se valorarán:

PUNTAJE:

a) Título Universitario de Carrera de Grado.	7,5 puntos
b) Título Universitario de Posgrado, Maestría, Doctorado o Especialidad se adicionará al inc. a)	1 punto
c) Tecnicatura en Gestión Universitaria.	6,5 puntos
d) Título Universitario de pregrado o estudios superiores.	6 puntos
e) Terciario no Universitario, Institutos de Formación.	5,5 puntos
f) Título Secundario aprobado.	4,5 puntos
g) Ciclo Básico Aprobado.	3 puntos

Se valorará solamente el título de mayor puntaje que posea el o la concursante. En el caso del inciso “b” se tomará en cuenta solo un título.

Posición en la carrera Nodocente

- a) Agente con igual Categoría, con iguales o similares funciones al cargo concursado: 5,5 puntos.
- b) Agentes con una Categoría inferior al cargo concursado, dentro del mismo agrupamiento y área, con iguales o similares funciones, o que se desempeñe como reemplazante natural del mismo por resolución firmada por la autoridad facultada para designar al personal Nodocente (Rector o Decanos) por un año: 4 (cuatro) puntos. (El término de un año podrá ser corrido o acumulado por suma de parciales)
- c) Agente con funciones similares, que sea titular de un cargo inmediatamente inferior al cargo concursado dentro del mismo agrupamiento y área, no incluidos en el punto anterior: 3 puntos.
- d) Agentes con funciones de la misma rama o especialidad que sea titular de un cargo de 2 (dos) Categorías inferiores al concursado, dentro de área: 2 (dos) puntos.

Antecedentes específicos:**Talleres o cursos de capacitación direccionada:**

a)

1. Entre 10 (diez) y 24 (veinticuatro) horas: 0,10 puntos por cada curso.
2. Entre 25(veinticinco) y 40 (cuarenta) horas: 0,20 puntos por cada curso.
3. Entre 41 (cuarenta y uno) y 50 (cincuenta) horas: 0,40 puntos por cada curso.
4. Entre 51 (cincuenta y uno) y 100 (cien) horas: 0,80 puntos por cada curso.
5. Más de 101 (ciento uno) horas: 1 punto por cada curso.

Dichos cursos serán computados si el jurado considera que hacen a la función del cargo concursado, como máximo **(4,5) puntos**.

- b) Foja de servicios: felicitaciones por actos de servicios que conste en su legajo personal y que dicha constancia sea aplicada por una autoridad no inferior a Secretario, que no exceda 5 (cinco) años de otorgada al momento del concurso. Para el caso de las sanciones disciplinarias se tendrá en cuenta el plazo de vigencia fijado en el artículo 123° del presente Convenio. No serán tomadas en cuenta tanto las sanciones que no estén firmes como las felicitaciones otorgadas hasta 2 (dos) meses anteriores al llamado a concurso. También se considerará las sanciones disciplinarias hasta 3 (tres) puntos.
- Las licencias, justificaciones y franquicias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo (UTN – APUTN), no deberán ser argumento que den lugar a la baja del puntaje.

Antigüedad:

1. Por cada uno de los primeros 8 (ocho) años como Nodocente en la UTN: (0,7) puntos.
2. Por cada año entre 9 (nueve) Y 16 (dieciséis) años como Nodocente en la UTN: (0,5) puntos.
3. Por cada año entre 17 (diecisiete) y 24 (veinticuatro) años como Nodocente en la UTN: (0,4) puntos.
4. Por cada año entre 25 (veinticinco) y hasta 31 (treinta y uno) años como Nodocente en la UTN: (0,10) puntos.

Puntaje Máximo: (13,50) puntos.

Por cada año trabajado en la UTN que no fuese en la Planta Permanente del personal Nodocente **(0,25) puntos** por año.

Los puntajes obtenidos en este ítem se valorarán hasta un máximo de 2 (dos) puntos, siempre y cuando sumados a los obtenidos en el ítem (antigüedad) no superen el máximo de **13.50 puntos**.

En el caso de empate entre 2 (dos) o más concursantes se definirá de acuerdo a los siguientes rubros y en el orden establecido:

1° Mayor puntaje obtenido en la oposición.

2° Mayor antigüedad en la función.

3° Mayor Categoría escalonaría.

4° Mayor Antigüedad en la UTN

La evaluación en la oposición tendrá un máximo de **65 (sesenta y cinco) puntos**.

Para la evaluación de los antecedentes y oposición del Jurado y para la apertura y cierre del concurso, se deberán utilizar las planillas que se detallan a continuación:

ACTA DE APERTURA DE OPOSICIÓN.

En La Ciudad de, a los días del mes de del año
....., siendo lashoras. se constituye en el edificio de la Dependencia
..... de la Universidad Tecnológica Nacional, ubicada en calle...
....., el jurado que dictaminará en el concurso para el
personal Nodocente dispuesto por resolución de Decano N°..... Integrado por:

.....
.....
..... y

..... (Representante Gremial del
Personal Nodocente) Se procede en primer término a la apertura del sobre que contiene
el temario del cargo categoría.....del agrupamiento
con funciones de, perteneciente a la Secretaría
.....de la Dependencia de esta
Universidad, con el objeto de evaluar a los postulantes:

Siendo las horas, se da por terminado el acto previa lectura y ratificación de
lo expuesto precedentemente, firman en conformidad.

.....

.....

.....
Representante del Personal Nodocente

ACTA DE CIERRE DE OPOSICIÓN.

En La Ciudad de, a los días del mes de del año, siendo lashoras. se constituye en el edificio de la Dependencia de la Universidad Tecnológica Nacional, ubicada en calle....., el jurado que dictaminará en el concurso para el personal Nodocente dispuesto por resolución de Decano N°.....

Con objeto de calificar la prueba rendida en forma y analizar los antecedentes de los y las aspirantes al cargo, categoría del agrupamiento..... con funciones de perteneciente a la Secretaría.....de la Dependencia de esta Universidad.

Evaluados éstos, se procede a calificar al postulante con el resultado que se indica a continuación, el cual se encuentra discriminado en la planilla de puntaje que se adjunta a la presente:

APELLIDO Y NOMBRES	PUNTAJE ANTECEDENTES	PUNTAJE OPOSICION	PUNTAJE TOTAL	ORDEN DE MERITO

Se da por terminado el acto previa lectura y ratificación de lo expuesto precedentemente, firman de conformidad.

.....

.....

.....

.....

.....
Representante del Personal Nodocente



CONCURSO DE PERSONAL NODOCENTE – PLANILLA DE PUNTAJE – CARGO.....

CATEGORIA- AGRUPAMIENTO.....

LEGAJO N°	APELLIDO Y NOMBRES	ANTECEDENTES						PUNTAJE		TOTAL GENERAL (1) + (2)
		ESTUDIOS CURSADOS	POSICION CARRERA	ESPECIFICOS		ANTIGUEDAD		ANTECEDENTES (1)	OPOSICION (2)	
				CURSOS	FOJAS (*)	UTN	P.PERMANENTE			

(*) Las Licencias, Justificaciones y Franquicias establecidas en el presente CCT, No deberán ser argumento que den lugar a la baja de puntaje

TÍTULO VII

TIEMPO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 54°: Se establece la jornada de trabajo convencional de 35 (treinta y cinco) horas semanales, 7 (siete) horas diarias corridas, de lunes a viernes. El exceso de la jornada habitual de que se trate será considerado como hora extra convencional con el recargo del 50% (cincuenta por ciento) en los días hábiles, y el 100% (cien por ciento) en los días inhábiles / no laborables. En ningún caso la jornada podrá extenderse por más de 10 (diez) horas. Si hubiera algún acuerdo entre el empleador y el trabajador/a, se podrán compensar las horas extras trabajadas con una reducción horaria equivalente, la que debe operarse en un plazo de hasta 1 (uno) año, a opción del trabajador/a, cuando por razones de servicio así lo establezca la UTN, de acuerdo al cupo y otras modalidades.

Estas normas no rigen en caso de trabajo cuya organización horaria haga habitual cumplimiento de las tareas en horarios nocturnos o días inhábiles, las que serán reglamentadas por la Comisión Negociadora de Nivel General.

Registro de entrada y salida

- a) El personal Nodocente registrará su entrada y salida al establecimiento mediante los sistemas implementados a tales efectos, en caso de no disponer del mismo por fallas se registrarán por planilla de control en el departamento.
- b) El departamento personal llevará el efectivo control de la ausencia del personal, realizando partes diarios de asistencia, que deberá remitir a las distintas direcciones en las Facultades y Direcciones Generales en el Rectorado, a los efectos de verificar las novedades que, con respecto a la asistencia y puntualidad, se hayan producido durante la jornada laboral.
Una vez realizada la verificación, el Departamento de Personal elevará al responsable del área administrativa (Secretaría Administrativa) un parte diario con las novedades registradas en la asistencia.
- c) Toda omisión que se produzca en el registro, ya sea de entrada o salida significará una falta de puntualidad. En el supuesto que faltaren ambos registros se considerará “un ausente sin aviso”, siendo pasibles de las sanciones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo. A los efectos de aplicación de este punto, se admitirá una tolerancia de 15 (quince) minutos en el horario de entrada a todo el personal; asimismo podrán aceptarse los comprobantes otorgados por las empresas de transporte como justificaciones de tardanza, a juicio del responsable del área (Direcciones de las Facultades, Direcciones Generales de Rectorado y de acuerdo a los

motivos invocados, se podrán justificar hasta 3 (tres) tardanzas en el mes (estas no se considerarán incumplimientos).

- d) Los agentes podrán solicitar al Departamento Personal, con autorización del responsable del área, la compensación de la tardanza no superiores a 1 (uno) hora ni inferiores a 15 (quince) minutos no pudiendo superar 12 (doce) al año. La tardanza deberá ser cumplida dentro de dicha jornada laboral, en caso de no ser autorizada la misma, esta deberá ser justificada por escrito por el responsable del área.
- e) Comisiones: las comisiones que por razones de servicios se realicen durante el día, deberán ser autorizadas por el responsable del área respectiva. El agente que las realice debe cumplir con el registro de ingreso y egreso independientemente del formulario que debe ser remitido por el Departamento Personal.

ARTÍCULO 55°: El personal incluido en el presente Convenio podrá solicitar una reducción horaria de hasta 3 (tres) horas diarias. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo de la autoridad del área, la misma tendrá una duración como máximo de 1 (uno) año y se podrá solicitar nuevamente, pasado los 3 (tres) años, cualquier excepción será tratada en paritaria particular, en caso de no ser autorizada la misma, esta deberá ser justificada por escrito. En el supuesto caso de ser otorgada, la retribución se reducirá en igual proporción, tomando como base las remuneraciones y adicionales considerados regulares y permanentes.

ARTÍCULO 56°: Serán liquidadas con un recargo del 25% (veinticinco por ciento) las horas que correspondan a la extensión horaria que se acuerden entre las partes para proporcionar capacitación direccionada al trabajador cuando razones de servicio aconsejen que se hagan fuera de los horarios habituales. Podrán ser compensadas, en cuyo caso se adoptará el criterio establecido en el artículo 54° del presente.

ARTÍCULO 57°: Régimen de descanso. El régimen de descanso se ajustará al presente Convenio Colectivo y a las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 58°: El trabajador/a que cumpla jornada completa continua, tendrá derecho a una pausa de 30 (treinta) minutos entre la tercera y cuarta hora del ingreso. Esta medida se aplicará con modalidad de relevo.

CAPÍTULO II

LICENCIAS, JUBILACIONES Y FRANQUICIAS

LICENCIA: LICENCIA ANUAL ORDINARIA

ARTÍCULO 59°: El trabajador/a gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los plazos que se establecen:

- De 20 (veinte) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda los 5 (cinco) años.
- De 25 (veinticinco) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 (cinco) años y no supere los 10 (diez) años.
- De 30 (treinta) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 10 (diez) años y no supere los 15 (quince) años.
- De 35 (treinta y cinco) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 15 (quince) años y no supere los 20 (veinte) años.
- De 40 (cuarenta) días corridos, cuando la antigüedad sea de 20 (veinte) años o más.
- En todos los casos que la licencia anual supere los 20 (veinte) días corridos podrá ser fraccionada en 2 (dos) períodos, el primero deberá ser al menos de 20 (veinte) días, siempre que medie acuerdo de las partes, con la excepción dispuesta en el artículo 64°. Si del fraccionamiento de un período culminara en día viernes, no se computarán los días no laborables o feriados posteriores.
- Para los casos donde se fraccione la licencia anual ordinaria, se establece que los días restantes de la misma deberán otorgarse antes del 31 de octubre, vencido dicho plazo perderá el derecho a gozar su licencia acumulada.
- La Licencia deberá ser aprobada por el Director del área, si no hubiese Director, será el Jefe/a de Departamento o el responsable a cargo, respetando el orden de jerarquía.
- Para el caso de los Directores/as, será el Secretario/a del Área quien otorgue la licencia.

ARTÍCULO 60°: La licencia comenzará un día lunes o el día siguiente hábil si aquél fuera feriado; en los casos de los/as trabajadores/as que prestan servicios en días inhábiles las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador/a finalice su descanso semanal o subsiguiente hábil si aquel fuera feriado.

ARTÍCULO 61°: Para determinar la extensión de las vacaciones, la antigüedad se computará como aquella que tenga el trabajador/a debidamente acreditada al 31 de diciembre del año al que corresponda.

Para determinar la licencia anual ordinaria detallada en el artículo 59° se le computará al 31 de diciembre del año al que corresponda, la antigüedad que el trabajador/a tenga en la UTN, a la que se le sumará, de existir, la antigüedad que posea en la Administración

Pública Nacional, Provincial o Municipal, como así también en empleos privados, debiendo presentar certificados de servicios exigidos por Ley fehaciente que acrediten la misma.

ARTÍCULO 62°: El trabajador/a tendrá derecho y obligación al goce de la licencia cada año habiendo prestado servicios como mínimo durante la mitad del año calendario. Cuando el trabajador/a no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente para computársele el año completo, gozará de una licencia de un día por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivamente realizado.

ARTÍCULO 63°: No se computarán como trabajados a los efectos del artículo anterior los días de uso de licencias sin goce de haberes, siempre que la licencia acumulada mencionada exceda los 30 (treinta) días en el año calendario.

ARTÍCULO 64°: La licencia anual ordinaria será otorgada entre el 2 de enero y el 28 de febrero del mismo año, teniendo en cuenta el período de receso de actividades de la Universidad. Se podrá disponer excepciones a esta regla, cuando razones suficientemente fundadas en necesidades de servicio así lo aconsejen. En estos casos el empleador deberá garantizar un periodo mínimo de 14 (catorce) días corridos.

ARTÍCULO 65°: Se dará preferencia en la selección de la fecha de las vacaciones al trabajador/a que tenga hijos/as en edad escolar a su cargo. De estar empleados en la UTN ambos cónyuges, se les concederá la licencia ordinaria en forma simultánea, salvo pedido contrario de los interesados. Se considerará especialmente en caso en que ambos cónyuges trabajen en distintos ámbitos del sistema universitario, y el del trabajador/a que tenga otro empleo, de manera de facilitar las vacaciones simultáneas en uno y la unificación de los períodos en el otro.

ARTÍCULO 66°: La fecha de la iniciación de la licencia será comunicada por escrito por el área de Recursos Humanos, con una anticipación no menor de 45 (cuarenta y cinco) días.

ARTÍCULO 67°: En ningún caso la licencia anual ordinaria podrá ser acumulada o compensada pecuniariamente, por lo que es responsabilidad de las partes que sea otorgada y gozada en el período al que corresponda.

ARTÍCULO 68°: Postergación de la licencia. Si por razones de servicio o por estar haciendo uso de otra licencia de las aquí reglamentadas, o bien, por estar realizando estudios o investigación científica, actividades técnicas o culturales, autorizadas por la Universidad, el trabajador/a no pudiera hacer uso de la licencia anual ordinaria en tiempo oportuno, podrá gozar de su derecho hasta el 31 de octubre del año en curso. Vencido dicho plazo perderá el derecho a gozar su licencia acumulada.

ARTÍCULO 69°: Interrupción de la licencia. La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud del trabajador/a, que exijan una atención

certificada de 5 (cinco) días o más, por nacimiento, matrimonio, fallecimiento de familiar o atención de grupo familiar primario por razones de salud (artículo 75°), y por los lapsos correspondientes al presente régimen de licencia.

En estos supuestos se reiniciará el cómputo de la licencia anual ordinaria una vez finalizadas las causales descriptas anteriormente. En estos casos no se considerarán como fraccionamiento de la licencia.

ARTÍCULO 70°: En el caso de cese de la relación de empleo sin que el trabajador/a haya gozado de la licencia anual ordinaria, se le liquidará el monto proporcional correspondiente a la compensación de la licencia no gozada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 59° y 62°. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derechos habientes, los que se percibirán al monto correspondiente.

ARTÍCULO 71°: Al trabajador/a que deba atenderse afecciones o lesiones de corto tratamiento, que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se le concederá hasta 45 (cuarenta y cinco) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes.

En aquellas dependencias que cuenten con servicio médico laboral y este no asista al domicilio del agente, la sola presentación del correspondiente certificado médico (Hospitales, servicio de emergencia, clínicas, sanatorios pertenecientes a la red de prestadores de la D.A.S.U.Te.N.) al departamento de personal, será válida para la justificación de dicha ausencia, caso contrario se efectuará el descuento adecuado.

El Certificado médico deberá ser enviado al Departamento de Personal dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas por cualquier medio digital (mail, WhatsApp, etc.). Una vez que el agente se haya reintegrado deberá presentarlo en forma física y original, para ser archivado en el legajo personal. En caso de que el agente solicite conservar el certificado, el departamento de personal realizará una copia fiel del mismo.

ARTÍCULO 72°: Enfermedad en hora de Labor. Si por enfermedad, el/la trabajador/a debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento, si hubiera transcurrido menos de media jornada de labor, siempre y cuando el/la mismo/a no opte por un permiso excepcional o permiso personal, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

ARTÍCULO 73°: Afecciones o lesiones de largo tratamiento. Para la atención de afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabiliten para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el artículo 71° del presente, se contemplarán hasta 2 (dos) años con goce íntegro de haberes, 1 (uno) año con el 50% (cincuenta por ciento), y 1 (uno) año sin goce de haberes, vencido el cual quedará extinguida la relación de empleo.

- a) En todos los períodos indicados, será requerido un informe previo de la Junta Médica. Para el otorgamiento de esta licencia no será necesario agotar previamente los 45 (cuarenta y cinco) días a que se refiere el artículo 71° del presente. Para el caso de alteraciones psicológicas y/o psiquiátricas no habrá una cantidad mínima de días, la Universidad podrá en cualquier momento y obligatoriamente para poder otorgar el alta médica, convocar a una Junta Médica de al menos 3 (tres) profesionales de la especialidad que corresponda, 1 (uno) profesional representando a la UTN (será designado por el Rectorado), 1 (uno) profesional del Servicio Médico Contratado de la Dependencia que corresponda y el profesional que asista al trabajador/a con la respectiva historia clínica.
- b) Para la conformación de la junta médica se utilizará la modalidad presencial, remota y/o una combinación de ambas en todo el ámbito de la Universidad Tecnológica Nacional.
- c) La ausencia a la citación de la junta médica sin previo aviso, será considerada una falta grave y deberá aplicarse un apercibimiento.

ARTÍCULO 74°: Acumulación de períodos de licencia. Cuando el/la trabajador/a se reintegre al servicio, habiendo agotado el término máximo de la licencia en el artículo 73°, no podrá utilizar una licencia de este carácter hasta después de transcurrido 3 (tres) años de servicio. Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de 3 (tres) años sin haber hecho uso de licencias de este tipo.

ARTÍCULO 75°: Atención de Familiar Enfermo. Las y los trabajadores incluidos en el presente Convenio están obligados ante la Universidad a presentar su declaración jurada, consignando todos los datos de quienes integran su grupo familiar y de como ellos dependen de su atención y cuidado. El trabajador/a dispondrá de hasta 30 (treinta) días 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 100 (cien) días adicionales, extensión que será con goce de haberes. Para la justificación de estos supuestos deberá presentar la certificación profesional (Hospitales, servicio de emergencia, clínicas, profesional médico interviniente, sanatorios pertenecientes a la red de prestadores de la D.A.S.U.Te.N.) con identidad del paciente y la referencia explícita de que requiere atención personalizada, todo deberá ser certificado por el servicio médico de la Universidad. El Certificado médico deberá ser enviado al Departamento de Personal dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas por cualquier medio digital (mail, WhatsApp, etc.), Una vez que el agente se haya reintegrado deberá presentarlo en forma física y original para ser archivado en el legajo personal. En caso de que el agente solicite conservar el certificado, el Departamento de Personal realizará una copia fiel del mismo.

A los afectos del presente artículo se entiende por grupo familiar:

- a) Cónyuge.
- b) Los y las que se encuentren en unión convivencial.
- c) Familiares del grupo primario: madre, padre, las y los hijos, las y los hijos del cónyuge, los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial.
- d) Hermano/a Bilateral o Unilateral, debiendo acreditar que, al momento de la solicitud, se encuentra a su exclusivo cuidado.

ARTÍCULO 76°: Trabajadores fuera de su residencia. El trabajador/a que solicitara licencia por razones de salud o nacimiento y que se encontrará en el país fuera de su residencia habitual, en un lugar en que no hubiera delegación médica del organismo al que pertenece o de otro organismo Nacional, Provincial o Municipal, deberá acompañar la certificación del médico de la policía del lugar y si no hubiere, de médico particular refrendada por autoridad policial. A efectos de mejor proveer deberá adjuntar asimismo todos los elementos de juicio que permitan al servicio médico establecer la existencia real de la causa invocada.

ARTÍCULO 77°: Trabajadores/as en el extranjero. Cuando el trabajador/a se encontrara en el extranjero y solicitara licencia por enfermedad, deberá presentar o remitir para su justificación al servicio médico competente, los certificados extendidos por autoridades médicas oficiales del país donde se encontrare, legalizados por el Consulado de la República Argentina. De no existir las autoridades a las que se hace referencia, el/la interesado/a recabará ante la policía del lugar una constancia que acredite tal supuesto, teniendo entonces validez el certificado médico particular, legalizado por el Consulado de la República Argentina.

ARTÍCULO 78°: En caso de que el estado de salud del trabajador/a le otorgue derecho a una jubilación por incapacidad, se iniciarán los trámites de inmediato, de acuerdo con la legislación vigente y se le abonará el 95% (noventa y cinco por ciento) del estimado por haber jubilatorio hasta que se le otorgue. El importe se liquidará con carácter de anticipo. El cumplimiento de lo aquí dispuesto quedará supeditado a la existencia de un convenio con el ANSES que garantice la devolución.

ARTÍCULO 79°: La enfermedad laboral o accidente de trabajo quedará cubierto según lo dispuesto por la Ley de Riesgo de Trabajo, o normativa que la reemplace, considerándose que el trabajador/a está en uso de licencia por los períodos de cobertura. Para esta licencia no se computarán los días mencionados en los artículos 71° y 73°. Cuando se tratase de casos de este tipo que no correspondan a la cobertura de las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo o auto asegurados, recibirá igual trato que el caso de enfermedades inculpables o de largo tratamiento, más la indemnización que le corresponda. La reincorporación del trabajador/a estará sujeta a lo establecido en el artículo 73° del presente convenio.

ARTÍCULO 80°: Si como resultado de las afecciones mencionadas en los artículos precedentes se declarase la incapacidad parcial, se requerirá certificación profesional de autoridad pública que determine el tipo de funciones que puede desempeñar, como así también el horario a cumplir, que en ningún caso podrá ser inferior a 4 (cuatro) horas diarias. Con esta certificación, la Universidad adecuará la labor a las recomendaciones efectuadas, debiendo abonar la retribución total por un lapso que no podrá extenderse por más de 1 (uno) año. Excepcionalmente dentro de los 5 (cinco) años o más podrá solicitarse nuevamente este beneficio. De existir dicha situación se elevará las actuaciones a la Comisión Paritaria a Nivel Particular para que se resuelva en consecuencia, en un plazo no mayor a 10 (diez) días.

ARTÍCULO 81°: Prohibiciones de ausentarse. Los/as trabajadores en uso de las licencias previstas, afecciones o lesiones de corto tratamiento, afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo y asistencia del grupo familiar, no podrán ausentarse del lugar de su residencia o en su caso de familiar enfermo, sin la autorización del servicio médico que hubiere acordado la respectiva licencia. De no cumplir con ese requisito la misma será considerada sin goce de haberes a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que corresponda.

LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Y JUSTIFICACIONES

ARTÍCULO 82°: El trabajador/a gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) En caso del trabajador/a no gestante, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, 30 (treinta) días corridos.
- b) Por matrimonio, 10 (diez) días hábiles. Dicha licencia se hará efectiva a partir del día que se formalice ante el Registro Civil.
- c) Por matrimonio de un hijo/a, 2 (dos) días hábiles, correspondiéndole el día que formalice ante el Registro Civil y el día anterior o posterior al mismo.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, concubino/a o conviviente o pariente en el primer grado de consanguinidad (padres o hijos/as), 10 (diez) días hábiles. Para el caso de concubino/a o conviviente, deberá acreditar dicha relación mediante testimonio de la información sumaria emanada de la autoridad judicial competente, y una certificación de domicilio donde conste la cohabitación. Si el deceso que justificase esta licencia fuera por cónyuge, concubino/a o conviviente y el trabajador/a supérstite tuviera hijos/as menores de edad o discapacitado/a, la licencia se extenderá por 15 (quince) días hábiles adicionales al período que se determina en el presente inciso.

- e) Por fallecimiento de pariente en segundo grado de consanguinidad (abuelos/as, nietos/as o hermanos/as), 5 (cinco) días hábiles.
- f) Por fallecimiento de pariente político en primer y segundo grado (suegros/as, yerno, nuera o cuñado/a) 1 (uno) día hábil.
- g) Donación de sangre, 1 (uno) día, el de la extracción.
- h) El trabajador/a que donare órganos de su cuerpo con destino a la persona que lo necesite tendrá licencia con percepción de haberes por el término que corresponda, de acuerdo a lo que dictamine la medicina laboral.
- i) Para rendir examen por enseñanza media, 20 (veinte) días hábiles por año calendario con un máximo de 4 (cuatro) días hábiles corridos por examen.
- j) Para rendir examen por Tecnicaturas oficiales con planes de estudio de 2 (dos) años, podrá disponer de un total de 22 (veintidós) días hábiles por año calendario con un máximo de 4 (cuatro) días hábiles corridos por examen.
- k) Para rendir examen por enseñanza terciaria o profesorados con planes de estudio de 3 (tres) y 4 (cuatro) años respectivamente, podrá disponer de 24 (veinticuatro) días hábiles por año calendario con un máximo de 4 (cuatro) días hábiles corridos por examen.
- l) Para rendir examen por enseñanza Superior Universitaria, Posgrado o Tecnicaturas en Gestión de Administración, podrá disponer de 28 (veintiocho) días hábiles por año calendario con un máximo de 5 (cinco) días hábiles corridos por examen.
- m) Las inasistencias producidas por razones de fuerza mayor, fenómenos meteorológicos y circunstancias de similar naturaleza, serán justificadas por la Universidad siempre que se acrediten debidamente a través de los entes que corresponda (Entidades oficiales, Gobiernos de la Provincia o Municipios con incumbencias en el ejido urbano en que se encuentre emplazada la Dependencia) y/o sean de público conocimiento.
- n) Las inasistencias en que incurra el trabajador/a Nodocente con motivo de haber autorizado a concurrir a conferencias, congresos, simposios que se celebren en el país y en el extranjero con auspicio oficial, sindical (reconocidos por esta Universidad), serán justificadas con goce de haberes, con un máximo de hasta 10 (diez) días hábiles por año calendario.
- o) Las licencias por actividades deportivas, culturales y/o artísticas no rentadas, serán reconocidas hasta 15 (quince) días hábiles por año calendario. Se otorgará en los casos que el agente asista en representación oficial, Nacional, Provincial, Municipal, Universitaria o Gremial (reconocida por la Universidad).
- p) Las licencias a que se refiere este artículo serán con goce de haberes, de acuerdo a la situación de revista y la remuneración que perciba el trabajador/a en forma habitual.
- q) Las inasistencias en que incurra el trabajador/a Nodocente con motivo de haber sido seleccionado por Universidades Extranjeras y organismos científicos, reconocidos por el país de origen, para disertar, colaborar, participar en: conferencias, congresos, jornadas, simposios, convergencias, convenciones

internacionales, que se celebren en el extranjero serán justificados sin goce de haberes, con un máximo de hasta 10 (diez) días hábiles por año calendario, fraccionado hasta en 3 (tres) períodos.

- r) En el caso particular de la violencia de género y atendiendo a la existencia de un régimen jurídico o asistencial que permita compatibilizar las tareas domésticas, laborales y el tiempo que demanda el acceso a la justicia, se le otorga una licencia extraordinaria con goce de haberes tal que permita el pleno desarrollo de las denuncias y el acceso a la asistencia para sí y para su grupo familiar. Para usufructuar esta licencia el agente deberá presentar la denuncia policial pertinente ante la oficina de recursos humanos y esta convocará a la Comisión Interna y al Decano/a que, serán los encargados de evaluar la situación y determinar la extensión de la licencia. Una vez vencido el plazo y si así lo requiriera el agente, la licencia podrá ser renovada. El Departamento de Recursos Humanos deberá notificar lo que esta resuelva al agente. Toda situación no contemplada en el CCT (UTN - APUTN) será evaluada en la Paritaria Particular.

ARTÍCULO 83°: En todos los casos mencionados en el artículo anterior, deberá acreditarse la circunstancia que justificó la licencia dentro de las 72 (setenta y dos) horas producido el reintegro del trabajador/a; en los referidos en los inc. b), c), i), j), k) y l) deberá además solicitarla con 5 (cinco) días de anticipación.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso i), j), k) y l) del artículo 82° los exámenes corresponderán a los planes de enseñanza oficial.

ARTÍCULO 84°: Licencia sin goce de Haberes. El trabajador/a tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de haberes en forma continua o fraccionada en no más de 2 (dos) períodos, hasta completar 12 (doce) meses, dentro de cada decenio, siempre que el trabajador/a cuente con una antigüedad mínima de 2 (dos) años ininterrumpida en la Universidad y será acordada siempre que no se opongan razones de servicio. Tendrá igual derecho el trabajador/a cuyo cónyuge haya sido designado en una función oficial en el extranjero o en la Argentina, en lugar distante a más de 100 (cien) Kilómetros del lugar donde presta servicios a la Universidad, y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los 90 (noventa) días.

ARTÍCULO 85°: Ausentes con aviso. Se podrán otorgar hasta 6 (seis) ausentes por año, con goce de haberes, de una jornada cada uno, para atender trámites o compromisos personales que no puedan ser cumplidos fuera del horario de trabajo. En ningún caso podrán acumularse más de 2 (dos) días al mes. Para la utilización de estos permisos el trabajador/a deberá dar aviso con 24 (veinticuatro) horas de antelación o dentro del horario correspondiente a su jornada laboral, quedando sujeto su autorización a las necesidades del servicio. En caso de no ser autorizado/a, deberá ser justificado y fundamentado por escrito por el o la Nodocente responsable del área. Los ausentes con aviso no deberán ser compensados. Los ausentes con aviso deberán y tendrán que ser

aprobados por el Director/a del área, si no hubiese Director/a, será el Jefe/a de Departamento o el Responsable a cargo, respetando el orden de jerarquía. Para el caso de los Directores/as, será el Secretario/a del área quien otorgue el ausente

ARTÍCULO 86°: Permisos de salidas excepcionales. El permiso especial contempla una reducción horaria de 5 (cinco) horas de la jornada laboral, debiéndose cumplir las 2 (dos) primeras o en su defecto las 2 (dos) últimas. Se podrán justificar hasta 5 (cinco) permisos por año excepcionales con goce de haberes, otorgados por el o la responsable directo/a del área donde presta servicio el trabajador/a, siempre que obedecieran a razones atendibles y el servicio lo permita. El mismo deberá estar debidamente justificado y autorizado por el Director/a del área, si no hubiese Director/a, será el Jefe/a de Departamento o el Responsable a cargo, respetando el orden de jerarquía. Para el caso de los Directores/as, será el Secretario/a del área quien otorgue el permiso de salida. Las horas no trabajadas de dichas jornadas no deberán ser compensadas.

ARTÍCULO 87°: Permisos de media jornada. Se podrán justificar hasta 2 (dos) permisos de media jornada por mes con goce de haberes para quienes cumplen jornada completa de trabajo 7 (siete) horas, antes del horario de ingreso o después de haberse cumplido media jornada de labor correspondiente, siempre que obedeciera a razones atendibles y el servicio lo permita. Dicho permiso deberá ser comunicado por el trabajador/a con 24 (veinticuatro) horas de anticipación o dentro del horario correspondiente a su jornada laboral. En caso de no ser autorizado, deberá ser justificado y fundamentado por escrito por el Nodocente responsable del área. Las horas correspondientes a la media jornada no deberán ser compensadas. Los permisos de media jornada deberán ser aprobados por el Director/a del área, si no hubiese Director/a, será el Jefe/a de Departamento o el Responsable a cargo, respetando el orden de jerarquía. Para el caso de los Directores/as, será el Secretario/a del área quien otorgue la media jornada.

ARTÍCULO 88°: La Comisión Paritaria a Nivel Particular podrá acordar otras licencias comunes a todo el personal, en épocas del año en que la actividad académica de la Universidad lo permita.

ARTÍCULO 89°: Receso invernal. Se otorgará 10 (diez) días hábiles a todo el personal, siempre que el servicio lo permita. La Comisión Paritaria Nivel Particular acordará la forma en que se cumplan las guardias mínimas que permitan atender los servicios esenciales de la Universidad.

ARTÍCULO 90°: El trabajador/a que fuera designado/a por el empleador o electo/a para desempeñar el cargo de mayor jerarquía en el orden Nacional, Provincial o Municipal, queda obligado/a a solicitar licencia sin percepción de haberes, que se acordará por el término en que se ejerzan esas funciones.

Tendrá derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta 30 (treinta) días después de concluido el ejercicio de aquellas

funciones. El trabajador/a deberá presentar una vez al año la certificación de que se encuentra realizando un cargo de mayor jerarquía, e informar cuando este termine el período durante el cual haya desempeñado las funciones aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad. El trabajador/a electo para desempeñar funciones en la conducción de la **CGT, FATUN y APUTN** previstas en sus Estatutos, tendrá derecho a licencia paga por el período correspondiente al desempeño de esas funciones, conservando el puesto de trabajo hasta 30 (treinta) días después de finalizado el mandato para el cual fuera electo, período dentro del cual deberá integrarse. La APUTN dispondrá de licencias con goce de haberes, que serán resueltas en Paritarias Nodocentes a Nivel Particular, mediante Acta Acuerdo.

ARTÍCULO 91°: Nacimiento. El trabajador/a gestante deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto. Queda prohibido el trabajo del personal gestante dentro de los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores y los 45 (cuarenta y cinco) días posteriores al parto. El interesado/a podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 (treinta) días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple, se ampliará la licencia en 15 (quince) días corridos por cada alumbramiento.

En el supuesto que se adelante o se difiera el parto, se reconsiderará la fecha inicial a la licencia otorgada, de acuerdo a cuando se haya producido efectivamente el mismo. Para los partos diferidos, los días previos a la fecha a partir de la cual le hubiera correspondido licencia por maternidad, se computará como períodos que se conceden por afecciones o problemas de salud de corto o largo tratamiento. Este mismo criterio se aplicará en casos de hijos/as nacidos fallecidos/as.

En casos de nacimiento de un hijo/a con discapacidad, el o la agente podrá extender la licencia por 6 (seis) meses con goce de haberes.

Licencia Posnacimiento: El trabajador/a gestante tendrá derecho a gozar de una licencia con goce de haberes por 90 (noventa) días corridos a partir del día siguiente a la finalización de la prohibición de trabajar por nacimiento. Esta licencia no será de aplicación en los casos de nacimiento sin vida. En ningún caso la acumulación de esta licencia y la prohibición de trabajar del párrafo anterior podrá superar los 180 (ciento ochenta) días.

ARTÍCULO 92°: Todo trabajador/a Nodocente que tenga a su cargo un hijo/a con discapacidad podrá disponer de 2 (dos) permisos de media hora durante su jornada laboral según elija para atenderlo de manera adecuada.

Excepcionalmente, y estando debidamente acreditada la necesidad de mayor atención, podrá extenderse dicho permiso diario media hora más por jornada laboral.

Siempre se exigirá la presentación de la certificación médica correspondientes.

Se considera “persona con discapacidad” cuando padece de una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

La Comisión Paritaria a Nivel Particular podrá ampliar esta cuestión analizando pormenorizadamente cada caso en la medida que se presente.

En caso que ambos progenitores trabajen en la UTN, uno solo de ellos podrá acceder al beneficio.

ARTÍCULO 93°: Permiso de lactancia. El trabajador/a en periodo de lactancia podrá disponer durante su jornada de laboral de 2 (dos) horas para amamantar o alimentar a su hijo/a, en caso de parto múltiple podrá disponer durante su jornada de labor de 3 (tres) horas para amamantar o alimentar a sus hijos/as; en ambos supuestos el permiso se extenderá por un periodo máximo de 240 (doscientos cuarenta) días posteriores a la fecha del cese de la licencia por nacimiento.

Para el supuesto que el trabajador/a no usufructúe las horas otorgadas por día para amamantar o alimentar a sus hijos los periodos de tiempo podrán sumarse y trabajar 2 (dos) o 3 (tres) horas menos según sea el caso que corresponda.

En aquellos casos que junto a la alimentación complementaria se continúe con la lactancia, todo/a trabajador/a, certificado de autoridad médica mediante, dispondrá durante su jornada de labor de 1 (uno) hora, este permiso podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla 2 (dos) años de edad.

ARTÍCULO 94°: Opción a favor del trabajador/a gestante. Estado de Excedencia: la o el trabajador/a con más de 1 (uno) año de antigüedad en la Universidad que tuviera un hijo/a, luego de gozar de las licencias por nacimiento o posnacimiento, podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Continuar con su trabajo en la Universidad en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Quedar en situación de excedencia sin goce de sueldo por un período de hasta 6 (seis) meses.
- c) Solicitar la resolución de relación de empleo, con derecho a percibir una compensación equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del mejor salario de los últimos 10 (diez) años por cada año de la antigüedad en la Universidad.

Para hacer uso de los derechos acordados en el inciso b) y c) deberá solicitarlo en forma expresa y por escrito, y en el último caso de hacerlo dentro de los 30 (treinta) días corridos de su reincorporación.

Estas reglas también serán de aplicación a los trabajadores/as no gestantes en los

siguientes casos:

- a) Fallecimiento de la madre/padre gestante del menor al momento del parto.
- b) Imposibilidad física del gestante para procurar atención al niño/a debidamente acreditada.
- c) Cuando fuese adoptante único.

ARTÍCULO 95°: Adopción. En caso de adopción el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de 45 (cuarenta y cinco) días corridos, a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción; igual beneficio tendrá el trabajador/a que adopte como único padre al menor. Trascurrido ese período la situación del trabajador/a adoptante quedará asimilada a la de nacimiento. Para tener derecho a este beneficio deberá acreditar la decisión judicial respectiva.

ARTÍCULO 96°: De los feriados obligatorios y días no laborales. Se registrarán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 97°: Día del trabajador/a Nodocente. Será día no laborable para el personal Nodocente el día 26 (veintiséis) de noviembre de cada año. La Paritaria Particular acordará la forma en que se cumplan las guardias mínimas que permitan atender todos los servicios esenciales de la UTN.

TÍTULO VIII

SALUD E HIGIENE

ARTÍCULO 98°: La UTN debe hacer observar las pautas y limitaciones al trabajo establecido en Leyes, Decretos y Reglamentaciones y adoptar las medidas según el tipo de trabajo, y que la experiencia y la técnica hagan necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador/a, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidoso.

A esos efectos llevará a cabo las siguientes tareas:

- a) Creará servicios de Seguridad e Higiene de trabajo de carácter preventivo y correctivo acorde a las especificaciones dadas en el marco de las leyes vigentes con la participación gremial correspondiente.
- b) Mantendrá en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento los equipos, instalaciones, oficinas y todos los útiles y herramientas de trabajo.
- c) Mantendrá en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento todo el suministro de energía y servicios, como así también las instalaciones eléctricas y agua potable.
- d) Evitará la acumulación de desechos, residuos, y elementos que constituyen riesgos para la salud o puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y las desinfecciones pertinentes.
- e) Adoptará medidas para eliminar y/o aislar ruidos, y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores/as brindando elementos de protección adecuados si aquellos no resultan técnica y económicamente viables.
- f) Instalará equipos para afrontar los riesgos en casos de incendio y los demás siniestros que pudieran ocurrir realizando cursos de capacitación periódica acorde para su uso, entrenando personal para casos de primeros auxilios.
- g) Deberá promover la capacitación del personal en materia de Seguridad e Higiene del trabajo, particularmente en lo referido a la prevención de los riesgos específicos en las tareas asignadas.
- h) Adoptará medidas de resguardo y seguridad frente al efecto de las sustancias peligrosas que se encuentren en el ámbito de la Universidad.
- i) Desarrollará un plan de evacuación en caso de emergencia (incendios y otros).

ARTÍCULO 99°: El personal queda comprometido a:

- a) Cumplir las normas de Seguridad e Higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de los equipos de protección personal y de los propios, de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la Universidad, con un criterio de colaboración y seguridad por ambas partes.

- c) Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la Universidad. Ésta convocará a la entidad gremial para que disponga de la presencia de sus facultativos, si lo estima conveniente.
- d) Cuidar la conservación de los carteles y los avisos que señalan las medidas de Seguridad e Higiene y medicina laboral, y observar, informar y difundir sus prescripciones.
- e) Colaborar en la elaboración del Programa de Formación y Educación en materia de Seguridad e Higiene, y asistir a los cursos que dicten durante la jornada de trabajo.
- f) Denunciar conforme a las normas legales vigentes, los accidentes o enfermedades laborales, tanto presente como potenciales.

ARTÍCULO 100°: Se constituye la “Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo” (C.C. y M.A.T.) la que estará integrada por 2 (dos) expertos/as por cada sector, debiendo contar al menos con 2 (dos) especialistas en medicina laboral. Se financiará con el aporte conjunto de las partes requiriéndose también al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la O.I.T. (Departamento C.C. y M.A.T.) apoyo técnico. Las resoluciones de esta comisión serán de aplicación obligatoria.

ARTÍCULO 101°: La Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (C.C. y M.A.T.) tendrá por funciones:

- a) Confeccionar un manual de instrucciones preventivas para todo el personal dependiente que tienda a evitar enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- b) Fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente título en todas las Instituciones Universitarias Nacionales, elevando dictámenes trimestrales a la Comisión Negociadora de Nivel General.
- c) Establecer las medidas necesarias para subsanar o atenuar la situación planteada por la tarea insalubre o riesgosa. Para ellos contará con los informes producidos por la Aseguradora de Riesgo de Trabajo o las Comisiones de Salubridad e Higiene, que pudieran haberse constituido en el marco de la disposición DNHORAST N°729/88 ccs y concordantes.

ARTÍCULO 102°: Deberá privilegiarse la implementación de medidas que resguarden la salud del trabajador/a y minimicen los riesgos de trabajo, y sólo se recurrirá a la compensación pecuniaria en los casos que sea ineludible la exposición perjudicial. Esta última será la que determine la Superintendencia de Riesgo de Trabajo o la entidad que en el futuro la reemplace.

TÍTULO IX

CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 103°: La UTN deberá ofrecer a sus trabajadores/as cursos de capacitación permanente, que posibiliten su crecimiento personal y mejor desempeño de sus funciones. Se desarrollarán criterios de pertinencia respecto de las funciones que desempeñen o pueda desempeñar, sin que esto entorpezca el desarrollo de la carrera administrativa. Los cursos de la Universidad son gratuitos para el personal Nodocente.

ARTÍCULO 104°: Tendrá por objetivos generales:

- a) Proporcionar competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos laborales.
- b) Potenciar habilidades, conocimientos y la experiencia.
- c) Reducir los requerimientos de supervisión y otorgar mayor autonomía decisonal.
- d) Mejorar las oportunidades de promoción y progreso, propendiendo al desarrollo pleno de su carrera dentro de la institución.
- e) Proporcionar mayor seguridad, satisfacción en el trabajo y realización personal.
- f) Estará orientada a:
 - 1. Elevar los niveles de productividad, con un mejor uso de los recursos disponibles.
 - 2. Mejorar la gestión para poder asumir las rápidas transformaciones características de nuestro tiempo.
 - 3. Generar las condiciones para que cada uno de los miembros de la organización contribuya con sus capacidades y desempeños a un mejor logro de objetivos institucionales.

ARTÍCULO 105°: La UTN establecerá planes de capacitación consensuados en la Comisión Paritaria a Nivel Particular.

ARTÍCULO 106°: El desarrollo de la carrera individual es responsabilidad de cada uno de las y los trabajadores, quienes deberán realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal.

ARTÍCULO 107°: La capacitación general que atienda a completar la educación general básica obligatoria de las y los trabajadores será gratuita, y podrán cumplirse dentro o fuera del horario laboral.

ARTÍCULO 108°: Cuando la capacitación tenga que ver con procesos de conocimientos a los que el trabajador/a deberá acceder para adecuarse a la modernización de la tarea o a la aplicación de las áreas creadas a posterior de su incorporación en el trabajo, los cursos serán gratuitos y en horario de trabajo.

ARTÍCULO 109°: La UTN se compromete a otorgar la posibilidad del ingreso a los/as trabajadores/as Nodocentes al circuito de formación y capacitación a la totalidad de los oficios y especialidades que se desarrollen en la Universidad. Los cursos de la Universidad son gratuitos para el personal Nodocente.

ARTÍCULO 110°: Si los cursos ofrecidos no comprendidos en los artículos anteriores estuviesen arancelados, se implementarán los acuerdos necesarios para permitir el acceso equitativo a todo trabajador/a interesada en realizarlo. Los cursos de la Universidad son gratuitos para el personal Nodocente.

ARTÍCULO 111°: En todo proceso de concurso para la asignación de una Categoría superior, se tendrá especialmente en cuenta la capacitación acreditada con las actividades formativas institucionalizadas.

ARTÍCULO 112°: La UTN podrá reconocer incentivos pecuniarios a la capacitación del personal, cuando así fuera acordado por las partes.

ARTÍCULO 113°: Los planes de capacitación específicos y generales serán acordados en el seno de la Comisión Paritaria a Nivel Particular.

ARTÍCULO 114°: Créase la Comisión Asesora de Capacitación, la que tendrá las siguientes funciones:

- a) Asesorar en la formulación de políticas y programas de capacitación convergentes con los criterios generales, realizando observaciones o sugerencias.
- b) Coordinar las actividades de la Universidad de manera de regionalizar los procesos y generar acciones cooperativas para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos que puedan emplearse en la capacitación.
- c) Gestionar fondos para llevar a cabo los programas de capacitación.

ARTÍCULO 115°: En los casos en que haya una asignación específica para estos fines, la Comisión Asesora de Capacitación auditará su uso.

TÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 116°: Los/as trabajadores/as Nodocentes de la UTN se encontrarán sujetos/as a las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión hasta 30 (treinta) días.
- c) Cesantía.
- d) Exoneración.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que fijen las Leyes vigentes.

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes en la forma y en los términos que determine la reglamentación. El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicada en un solo acto.

En ningún caso el trabajador/a podrá ser sancionado/a más de una vez por la misma causa.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador/a y los perjuicios causados.

Las suspensiones se harán efectivas en días corridos, a partir del primer día siguiente al día de su notificación, en que corresponda prestar servicio.

El descuento de haberes por sanciones disciplinarias por suspensión deberá efectuarse sobre la remuneración total regular permanente, efectivamente asignada al agente al momento de cumplirse la sanción.

La sanción de cesantía, y la exoneración en todos los casos, deberá ser notificada dentro de las 72 (setenta y dos) horas por la Universidad, a través de la Dependencia que disponga la medida, en todos aquellos empleos que él o la agente se desempeñe, según surja de la correspondiente Declaración Jurada de Acumulación de Cargos. Dicha comunicación deberá ir acompañada de copia autenticada del acto administrativo que dispuso la sanción.

ARTÍCULO 117°: Son causales de la sanción de apercibimiento:

- a) Incumplimiento injustificado del horario de trabajo, de acuerdo a la reglamentación que se acuerde con el ámbito de la Comisión Negociadora de Nivel General.
- b) Falta de respeto leve a miembros de la comunidad universitaria o al público.

- c) Negligencia menor en el cumplimiento de las funciones.

Con relación al inciso a) se establece:

El personal que, sin causa justificada por su superior, incurriera en incumplimiento del horario, se hará pasible de la siguiente sanción.

Por incumplimiento reiterado del horario establecido:

Del PRIMERO (1ero) a QUINTO (5to): sin sanción.

SEXTO (6to) incumplimiento: PRIMER (1er) apercibimiento.

SÉPTIMO (7mo) incumplimiento: SEGUNDO (2do) apercibimiento.

OCTAVO (8vo) incumplimiento: TERCER (3er) apercibimiento.

NOVENO (9vo) incumplimiento: UN (1) día de suspensión.

DÉCIMO (10mo) incumplimiento: DOS (2) días de suspensión.

El incumplimiento del horario a los fines del presente artículo se tomará por año calendario.

ARTÍCULO 118°: Son causales de sanción de suspensión:

- a) Inasistencias injustificadas que no excedan los 10 (diez) días discontinuos de servicio en el lapso de 12 (doce) meses inmediatos anteriores.
- b) Falta de respeto grave a miembros de la comunidad universitaria o al público, excepto que por su magnitud implique una sanción mayor.
- c) Incumplimiento deliberado y no grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo.
- d) Reincidencia, reiteración o agravación de las causales del apercibimiento del artículo anterior.
- e) Simulación o falsedad con el fin de obtener licencias o justificación de inasistencia.

El personal que sin causa justificada por la autoridad competente incurra en inasistencia, se hará pasible de las siguientes sanciones:

PRIMERA (1ra) inasistencia: apercibimiento.

SEGUNDA (2da) inasistencia: 1 (uno) día de suspensión.

TERCERA (3era) inasistencia: 1 (uno) día de suspensión.

CUARTA (4ta) inasistencia: 2 (dos) días de suspensión.

QUINTA (5ta) inasistencia: 2 (dos) días de suspensión.

SEXTA (6ta) inasistencia: 3 (tres) días de suspensión.

SÉPTIMA (7ma) inasistencia: 4 (cuatro) días de suspensión.

OCTAVA (8va) inasistencia: 5 (cinco) días de suspensión.

NOVENA (9na) inasistencia: 6 (seis) días de suspensión.

DÉCIMA (10ma) inasistencia: 6 (seis) días de suspensión.

Las sanciones son sin perjuicio del descuento de haberes correspondientes a las inasistencias incurridas.

ARTÍCULO 119°: Ningún agente titular de la Universidad podrá ser separado/a de su cargo sin sumario previo. Son causales de cesantía:

- a) Inasistencia injustificada que excedan los 10 (diez) días discontinuos del servicio en el lapso de 12 (doce) meses inmediatos anteriores. Deberá cursarse advertencia fehaciente al producirse la novena inasistencia.
- b) Abandono de servicio, que se configurará cuando medien 6 (seis) inasistencias injustificadas consecutivas del agente. Para que la cesantía sea efectiva se deberá cursar intimación fehaciente a retomar el servicio, emanada de autoridad competente, al 2° día, con reiteración al 4° día y si al 6° día de inasistencia, el agente no hubiera realizado el descargo correspondiente, quedara cesante cursando fehacientemente tal decisión.
- c) Agresiones a miembros de la comunidad universitaria o al público cuya magnitud afecte de tal forma a las personas o a la institución universitaria que desaconseje la continuidad del empleo, lo que deberá ser suficientemente fundamentado.
- d) Incumplimiento deliberado y grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo.
- e) Acumulación de 30 (treinta) días de suspensión en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores.
- f) Quedar el o la trabajador/a incurso en alguna de las situaciones previstas en el Artículo 22° incisos i) o j) (en caso que la sanción hubiera sido de cesantía); en este último caso solo cuando la sanción sobreviniente sea de cesantía.

ARTÍCULO 120°: Serán causales de exoneración:

- a) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Universidad.
- b) Condena firme cuya pena principal o accesoria sea la inhabilitación absoluta o parcial para ejercer cargos públicos.

- c) Sentencia condenatoria firme por un delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o contra cualquier Institución Universitaria Nacional.
- d) Quedar el o la trabajador/a incurso en alguna de las situaciones previstas en el Artículo 22° incisos g), h) e i) (en caso de que la sanción hubiera sido de exoneración) o inciso j).

Las sanciones previstas en los artículos 117°, 118°, 119° y 120° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, serán aplicadas por las autoridades que en cada caso se indica:

Apercibimiento: Por la autoridad de nivel no inferior a director/a de área o equivalente de quien dependa el trabajador/a. Los apercibimientos deberán ser justificados fundadamente por escrito detallando el hecho que amerita dicha sanción.

Suspensión: Suspensión de hasta 5 (cinco) días por la autoridad no inferior a secretario/a Administrativo/a o el secretario/a de la Dependencia, hasta acumular un máximo de 30 (treinta) días en los 12 (doce) meses anteriores. Las suspensiones deberán ser justificadas fundadamente por escrito detallando el hecho que amerita dicha sanción.

La autoridad con facultades para imponer la sanción deberá notificar por escrito y de modo fehaciente al agente, de las imputaciones que se le formulan con descripción de los hechos y posibles sanciones, citándolo en el mismo acto a una audiencia a realizarse dentro de los 5 (cinco) días a partir de la fecha de la notificación, para que efectúe su descargo por escrito, pudiendo acompañar las pruebas que estime necesarias.

Cesantía o Exoneración: Sólo podrá ser aplicada por la autoridad máxima de la Dependencia.

La iniciación de una información sumaria o sumario administrativo según corresponda, así como también, la Resolución definitiva que se dicte a tal efecto, solo podrá ser emanada por la autoridad máxima, Rector/a o Decanos/as.

Con relación al procedimiento de investigación resulta de aplicación el Decreto P.E.N. Nro. 467/99 o aquel que en su caso lo reemplace, en todo aquello que no se oponga al presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 121°: Procedimiento: A los fines de la aplicación de estas sanciones, se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme al procedimiento que se establezca en la reglamentación, el cual deberá garantizar al imputado/a el derecho a su defensa.

El sumario deberá estar concluido en un lapso de 6 (seis) meses, plazo por el cual podrá ser prorrogado por causa fundada. Concluido el sumario, la Universidad podrá aplicar la sanción correspondiente, sin esperar la Resolución de la Justicia, si es que la hubiese.

ARTÍCULO 122°: Suspensión preventiva. El personal sumariado podrá ser preventivamente suspendido/a o trasladado/a con carácter transitorio por la autoridad competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera inconveniente, en la forma y términos que determine la reglamentación. En ningún caso el traslado deberá ser más de 50 (cincuenta) kilómetros. En caso de haberse aplicado suspensión preventiva y que los resultados del sumario no sugirieran sanciones o no fueran privativas de haberes, éstos le serán liquidados como corresponde.

ARTÍCULO 123°: La acción disciplinaria correspondiente a los artículos 117° y 118° prescribirá a los 6 (seis) meses de cometida la falta, o desde que la Universidad tome conocimiento de esa. En cualquier caso, la iniciación del sumario, cuando corresponda, interrumpirá la prescripción.

ARTÍCULO 124°: La sustanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la cesantía definitiva firme surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad. El sobreseimiento o absolución dictados en la causa criminal, podrá no afectar la sanción dispuesta por el orden administrativo.

TÍTULO XI

AGRUPAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

AGRUPAMIENTOS:

ARTÍCULO 125°: La estructura salarial del presente Convenio Colectivo de Trabajo está constituido por 4 (cuatro) agrupamientos, los que estarán divididos en tramos de 7 (siete) Categorías.

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

- 1) Agrupamiento: Es el conjunto de las Categorías, divididas en tramos, abarcativos de funciones programadas para el logro de un objetivo común, dentro del cual se desarrolla una carrera administrativa. Los agrupamientos son:
 - a) Administrativo.
 - b) Mantenimiento, Producción y Servicios Generales.
 - c) Técnico-profesional.
 - d) Asistencial.
- 2) Tramos: Son las partes en que está dividido cada agrupamiento, de acuerdo a la jerarquía de las funciones cumplidas. Los tramos serán mayor, intermedio e inicial, con la especificación de funciones que en cada agrupamiento se establece, y podrá incluir cada uno las Categorías que se indican a continuación.
 - a) Tramo Mayor: Categorías 1, 2 y 3.
 - b) Tramo intermedio: Categorías 4 y 5.
 - c) Tramo Inicial: Categorías 6 y 7.
- 3) Categorías: Son cada uno de los niveles jerárquicos de cada agrupamiento. A cada Categoría le corresponden funciones específicas.
- 4) Cargo: Es la posición concreta del agente en la planta Nodocente de la Institución Universitaria, que contempla un conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades, conforme a lo previsto en las respectivas estructuras orgánico funcionales y que corresponde a cada trabajador/a según su Categoría de revista.

AGRUPAMIENTOS:

ARTÍCULO 126°: Agrupamiento Administrativo. Este agrupamiento incluirá al personal que desempeñe funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento y ejecución de las tareas administrativas, con exclusión de las propias de otros agrupamientos.

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

- a) Tramo Mayor: incluirá a las y los trabajadores/as que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción, y en la preparación y control de programas y proyectos destinados a concretar aquellas. Estará constituido por las Categorías 1, 2 y 3.
- b) Tramo Intermedio: Incluirá a las y los trabajadores/as que desarrollen funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor, así como la supervisión directa de tareas propias del personal del tramo inicial. Estará Constituido por las Categorías 4 y 5.
- c) Tramo Inicial: Incluirá a las y los trabajadores/as que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental, estará constituido por las Categorías 6 y 7.

Agrupamiento Administrativo - Tipificador de Funciones - Decreto 366/2006.

Tramo	Categoría	Denominación
Mayor	1	Dirección General
	2	Dirección
	3	Jefe de Departamento
Intermedio	4	Jefe de División o Sección / Subjefe de Departamento
	5	Jefe de Supervisión / Subjefe de División
Inicial	6	Subresponsable de Supervisión
	7	Auxiliar Administrativo

ARTÍCULO 127°: Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales. Este agrupamiento incluirá al personal que tenga a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público. Comprenderá 3 (tres) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos establece, con un total de 7 (siete) Categorías:

- a) Tramo Mayor: incluirá a las y los trabajadores/as que administren, programen y controlen actividades sectoriales. Se integrará con las Categorías 1, 2 y 3.
- b) Tramo Intermedio: incluirá a las y los trabajadores/as que ejerzan funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo inicial; o realicen funciones específicas o especializadas. Se integrará con las Categorías 4 y 5.
- c) Tramo Inicial: incluirá a las y los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental. Se integrará con las Categorías 6 y 7.

Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales - Tipificador de Funciones – Decreto 366/2006.

Tramo	Categoría	Denominación
Mayor	2	Dirección
	3	Jefe de Departamento
Intermedio	4	Jefe de División / Subjefe de Departamento
	5	Jefe de Supervisión / Oficial Especializado
Inicial	6	Auxiliares de Mantenimiento, Producción y Servicios Generales
	7	Personal de Apoyo de Mantenimiento, Producción o Servicios Generales

ARTÍCULO 128°: Agrupamiento Técnico – Profesional. Este agrupamiento incluirá a los/as trabajadores/as que desempeñen funciones de las siguientes características:

A.-Profesionales, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título universitario, y que consistan específicamente en el ejercicio de sus incumbencias profesionales. Comprenderá 2 (dos) tramos de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezca con un total de 5 (cinco) Categorías:

- a) Tramo Mayor: Incluirá a las y los trabajadores/as que realicen funciones de programación profesional, jefatura, administración, control del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las Categorías 1, 2 y 3.
- b) Tramo Intermedio: incluirá a las y los trabajadores/as que desempeñen funciones de colaboración y apoyo profesional especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las Categorías 4 y 5.

Profesionales - Tipificador de Funciones – Decreto 366/2006.

Tramo	Categoría	Denominación
Mayor	1	Dirección General
	2	Dirección
	3	Jefe de Departamento
Intermedio	4	Jefe de División o Sección / Subjefe de Departamento
	5	Profesional de Colaboración y Apoyo

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

las funciones técnicas requeridas. Comprenderá 3 (tres) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezca con un total de 6 (seis) Categorías:

- a) Tramo Mayor: incluirá a las y los trabajadores/as que realicen funciones de programación técnica, jefatura, administración, control técnico del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las Categorías 2 y 3.
- b) Tramo intermedio: incluirá a las y los trabajadores/as que desempeñen funciones de colaboración y apoyo técnico especializadas, así como la supervisión directa de las tareas específicas del tramo inicial. Estará constituido por las Categorías 4 y 5.
- c) Tramo Inicial: incluirá a las y los trabajadores/as que ejecuten tareas de carácter técnico operativo, conforme a la capacitación y experiencia adquirida en su especialidad. Estará constituido por las Categorías 6 y 7.

Técnicas - Tipificador de Funciones – Decreto 366/2006.

Tramo	Categoría	Denominación
Mayor	2	Dirección
	3	Jefe de Departamento
Intermedio	4	Jefe de División o Sección / Subjefe de Departamento
	5	Técnico Superior Especializado
Inicial	6	Técnico Auxiliar
	7	Técnico Auxiliar Ayudante

ARTÍCULO 129°: Agrupamiento Asistencial. Este agrupamiento incluirá a las y los trabajadores/as que presten servicio en unidades hospitalarias, académica-asistenciales, y laboratorios que contribuyan al tratamiento de la salud. Estará subdividido en 4 (cuatro) subgrupos de acuerdo con las funciones que desempeñen y en cada uno de ellos se establecen con un total de 3 (tres) tramos y hasta 7 (siete) Categorías:

Subgrupo “A”: Incluirá a las y los trabajadores/as que posean título profesional, en las tareas de dirección, coordinación, planeamiento y organización hospitalaria, académica, sanitaria o asistenciales y de atención directa al paciente. Abarcará a los médicos, kinesiólogos, técnicos de laboratorios, equivalentes y funciones auxiliares. Comprenderá 3 (tres) tramos de acuerdo, a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezca con un total de 5 (cinco) Categorías:

- a) Tramo Mayor: incluirá a las y los trabajadores/as que realicen funciones de programación técnica y/o profesionales, jefatura, administración, control

técnico del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Estará constituido por las Categorías 2 y 3.

- b) Tramo Intermedio: incluirá a las y los trabajadores/as que desempeñen funciones de colaboración y apoyo técnico y/o profesional especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo básico. Estará constituido por las Categorías 4 y 5.
- c) Tramo Inicial: incluirá a las y los trabajadores/as que ejecuten tareas de carácter técnico y/o profesional, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por la Categoría 6.

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

- a) Tramo Mayor: incluirá a las y los trabajadores/as que realicen funciones de dirección, programación, jefatura, administración, control de área de competencia. Ejecución de tareas a nivel superior. Estará constituido por las Categorías 2 y 3.
- b) Tramo Intermedio: incluirá a las y los trabajadores/as que desempeñen funciones de colaboración y tareas especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo básico. Estará constituido por las Categorías 4 y 5.
- c) Tramo Inicial: incluirá a las y los trabajadores/as que ejecuten tareas conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Estará constituido por las Categorías 6 y 7.

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

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

- a) Tramo Mayor: incluirá a las y los trabajadores/as que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización control o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar aquellas. Estará constituido por las Categorías 1, 2 y 3.
- b) Tramo Intermedio: incluirá a las y los trabajadores/as que desarrollen funciones de colaboración y apoyo al personal de dirección, así como la

supervisión directa de las tareas propias del personal de ejecución. Estará constituido por las Categorías 4 y 5.

- c) Tramo Inicial: incluirá a las y los trabajadores/as que desarrollen tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental. Estará constituido por las Categorías 6 y 7.

Subgrupo “D”: Incluirá a las y los trabajadores/as que tengan a su cargo tareas de producción, mantenimiento y conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público. Comprenderá 3 (tres) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece con un total de 5 (cinco) Categorías:

- a) Tramo Mayor: incluirá a las y los trabajadores/as que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización, control o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar aquellas. Estará constituido por la Categoría 3.
- b) Tramo Intermedio: incluirá a las y los trabajadores/as que ejerzan funciones de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo básico y la realización de funciones específicas o especializadas. Se integrará con las Categorías 4 y 5.
- c) Tramo Inicial: incluirá a las y los trabajadores/as que desarrollen tareas de carácter operativo, en relación de Dependencia con las jerarquías del tramo medio. Se integrará con las Categorías 6 y 7.

RETRIBUCIONES:

ARTÍCULO 130°: La retribución del trabajador/a Nodocente se compone del sueldo básico correspondiente a su Categoría; los adicionales particulares y los suplementos que correspondan a su situación de revista y condiciones generales.

ARTÍCULO 131°: El sueldo básico que hace la asignación de la Categoría consistirá en el importe resultante de la aplicación de los índices expresados, teniendo en cuenta los coeficientes que a continuación se detallan, y cuyo monto testigo es el coeficiente 1.00 = a la Categoría 7.

CATEGORÍAS	BÁSICOS	TRAMOS
7	1.00	INICIAL
6	1.20	
5	1.44	INTERMEDIO
4	1.73	
3	2.08	MAYOR
2	2.50	
1	3.00	

ADICIONALES:

ARTÍCULO 132°: Establecerse los siguientes adicionales:

- a) Por antigüedad.
- b) Por título.
- c) Por permanencia en la Categoría.
- d) Por tarea asistencial.

ARTÍCULO 133°: Adicional por antigüedad. A partir del 1° de enero de cada año, el trabajador/a comprendido/a en este Convenio percibirá concepto de “adicional por antigüedad” la suma equivalente al 2% (dos por ciento) de la asignación de la Categoría de revista 7, 6, 5, 4, 3, 2 y 1 por cada año de servicio o fracción mayor de 6 (seis) meses que registre al 31 de diciembre inmediato al anterior.

ARTÍCULO 134°: La antigüedad de cada trabajador/a Nodocente se determinará sobre la base de servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada entre organismos Nacionales, Provinciales o Municipales, inclusive los siguientes:

- a) Los prestados en calidad de contratados siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican:
 - 1. Que sean servicios prestados en relación de Dependencia.
 - 2. Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un acuerdo contralor.
- b) Los prestados con carácter ad-honorem, siempre que los mismos sean fehacientemente comprobados.

- a) Los prestados en entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, Provincia o Municipio, sólo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas.
- b) Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad.

ARTÍCULO 135°: No se computarán a los efectos del adicional por antigüedad:

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

ARTÍCULO 136°: Cuando el trabajador/a Nodocente desempeñare más de un empleo en organismos comprendidos en este Convenio, el cómputo se hará mediante el siguiente procedimiento:

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

ARTÍCULO 137°: Cuando el trabajador/a desempeñare más de un empleo y alguno de ellos fuere cumplido en organismos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo y que tuvieran implementado un régimen de bonificaciones por antigüedad, sólo se les reconocerá a los efectos de la presente norma, los servicios que no sean ya bonificados en sus otros empleos.

En caso de cesar en estos, manteniendo únicamente el empleo comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, se le reconocerá la antigüedad total que acredite. Los reconocimientos de servicios serán considerados en todos los casos a partir del día 1ero (primero) del mes siguiente de la presentación de sus respectivas certificaciones.

ARTÍCULO 138°: Adicional por título: El o la trabajador/a Nodocente de UTN, percibirá un adicional por título en conformidad con las siguientes normas:

- a) Título Universitario de carrera de Posgrado, el 30% (treinta por ciento) de la asignación de la Categoría de revista.
- b) Título Universitario de Carrera de Grado, 25% (veinticinco por ciento) de la asignación de la Categoría de revista.

- c) Tecnicatura en Gestión Universitaria, 20% (veinte por ciento) de la asignación de la Categoría de revista.
- d) Título Terciario, que demande más de 1600 (mil seiscientas) horas: 15% (quince por ciento) de la asignación de la Categoría de revista.
- e) Título Secundario en sus distintas especialidades y del Polimodal y los similares expedidos por la Dirección Nacional de Educación del adulto: 17,50% (diecisiete con cincuenta por ciento) de la asignación de la Categoría 7.

ARTÍCULO 139°: Los títulos universitarios de estudios superiores que acrediten una misma incumbencia profesional se bonificarán de igual forma, aun cuando hubieran sido obtenidos con arreglo a planes de estudios de distinta duración, teniendo en cuenta la máxima prevista para la carrera.

ARTÍCULO 140°: Los títulos cuya posesión se invoque serán reconocidos a partir del 1ero (primero) del mes siguiente a la fecha de presentación de las certificaciones extendidas por los correspondientes establecimientos educacionales, por las que se acredite que el trabajador/a ha finalizado sus estudios correspondientes al plan de la carrera y que tiene en trámite el título que así lo acredita. Sin perjuicio de ello, deberá exigirse al interesado/a su presentación en la oportunidad en que aquellos sean extendidos.

ARTÍCULO 141°: No podrá bonificarse más de un título por empleo, reconociéndose en todos los casos aquél que le corresponda un adicional mayor.

ARTÍCULO 142°: Adicional por permanencia en la categoría.

Todos los trabajadores/as comprendidos/as en el presente Convenio percibirán un adicional a partir de 2 (dos) años de permanencia en la Categoría, de hasta un máximo del 70% (setenta por ciento) de la diferencia entre la asignación básica de la Categoría de revista y la de la inmediata superior, de acuerdo con el siguiente detalle:

Años de permanencia en la Categoría	% de la diferencia con la Categoría inmediata superior
2	10%
4	25%
6	45%
8	70%

Este adicional dejará de percibirse cuando el trabajador sea promovido.

ARTÍCULO 143°: Para él o la trabajador/a que reviste en la Categoría máxima el adicional se calculará por el 37% (treinta y siete por ciento) de la asignación de la Categoría.

ARTÍCULO 144°: Para él o la trabajador/a asistencial. El personal perteneciente al agrupamiento asistencial percibirá un adicional especial equivalente al 12% (doce por ciento) de la asignación de la Categoría de revista.

ARTÍCULO 145°: Adicional por dedicación exclusiva asistencial. Aquellos/as agentes del agrupamiento asistencial que cumplan con los requisitos que se detallan en el presente artículo, percibirán un adicional especial no bonificable por dedicación exclusiva, equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración básica correspondiente a su Categoría de revista.

Los requisitos que deberá reunir son:

- a) Cumplir no menos de 40 (cuarenta) horas semanales de labor.
- b) Haber optado expresamente por el régimen de dedicación exclusiva, presentando declaración jurada en la que conste la inexistencia de otra relación de empleo.
- c) Acceder a capacitación específica mediante título habilitante o certificado otorgado por autoridad competente. Este adicional se absorbe al adicional por tarea asistencial.

SUPLEMENTOS:

ARTÍCULO 146°: Establece los siguientes suplementos:

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

ARTÍCULO 147°: Suplemento por zona desfavorable. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá el suplemento por zona desfavorable, en los casos, montos y condiciones que establezca la normativa general pertinente.

ARTÍCULO 148°: Suplemento por fallas de caja. Este suplemento se liquidará a los/as trabajadores/as Nodocentes que se desempeñen con carácter regular y permanente en tareas inherentes al manejo de fondos en efectivo (pagadores/as, tesoreros/as, cajeros/as o funcionarios/as similares) o realicen tareas de recaudación y pago, y consistirá en la suma mensual equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de la asignación de la Categoría 7.

ARTÍCULO 149°: Suplemento por riesgo. Este suplemento se liquidará a los/as trabajadores/as Nodocentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto su integridad psicofísica.

Las funciones que se consideren incluidas en la percepción de este suplemento, así como el respectivo importe, deberán establecerse en cada caso, conforme lo dispuesto por el área de seguridad y riesgos laborales de la Universidad o, supletoriamente, por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, y en ningún caso podrá superar el 10% (diez por ciento) del total de la asignación de la Categoría de revista.

ARTÍCULO 150°: Suplemento por mayor responsabilidad. Este suplemento se liquidará a las y los trabajadores/as Nodocentes que desarrollen tareas de mayor responsabilidad que la asignada a la Categoría de revista y consistirá en una suma equivalente a la diferencia de su Categoría con la correspondiente jerarquía que le toque desempeñar, en los casos establecidos en el artículo número 18° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Sólo se aplicará este suplemento cuando exista la vacante o el titular del cargo se encuentre con licencia que dé origen a la cobertura de la mayor responsabilidad. En ningún caso podrá utilizarse este suplemento para disponer pagos diferenciados donde no existan las circunstancias antes anotadas.

ARTÍCULO 151°: Se determine como subrogancia todo acto administrativo que emane de autoridad competente y por el cual se dispone que un agente que reviste en calidad de permanente y goce de estabilidad, cubra provisoriamente las funciones de un cargo jerárquicamente superior al que ocupa, en el caso que se produjera la vacante por designación o elección para desempeñar cargo de mayor jerarquía en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o por ausencia transitoria por afecciones o lesiones de largo tratamiento a contar a partir de 45 (cuarenta y cinco) días de efectivizada la licencia. En la designación del o la reemplazante deberá darse prioridad a los/as agentes que ocupen igual categoría que la del cargo a cubrir y, en su defecto, a los que revisten en el nivel inmediato inferior de la estructura orgánica del servicio respectivo. Para el caso de existir diversos agentes de la misma Categoría, a la igualdad de idoneidad y méritos para el desempeño de la función respectiva, deberá designarse al que registre mayor antigüedad en el área salvo decisión fundada en contrario. El o la subrogante tendrá derecho a percibir durante su interinato una retribución conforme con lo establecido en este estatuto para la categoría subrogada. Al producirse el reingreso del o la titular, el interinato caducará en forma automática. Sólo se podrán subrogar las Categorías 1, 2 y 3.

TÍTULO XII

VESTIMENTA DE TRABAJO

ARTÍCULO 152°: El Rectorado y las distintas Dependencias de la Universidad Tecnológica Nacional, durante el primer semestre de cada año deberán proveer de vestimenta y elementos de seguridad al personal que se desempeña en el Agrupamiento Mantenimiento Producción y Servicios Generales y el personal Nodocente que cumple tareas de índole particular en determinados Laboratorios de enseñanza, el personal deberá dar uso adecuado y conservar en buen estado la vestimenta y los elementos de seguridad provistos.

VESTIMENTA A PROVEER

a) Personal de Mantenimiento y Producción y determinado personal de Laboratorio:

1 (uno) campera.

2 (dos) pantalones de trabajo.

2 (dos) camisas de trabajo o chaquetillas.

1 (uno) par de zapatos o botines con punta de acero o acorde a la labor que desempeña.

1 (uno) par de guantes de trabajo.

1 (uno) faja de Seguridad según la labor que desempeña.

Elementos de Seguridad.

b) Personal de Servicios Generales:

Limpieza:

1 (uno) campera.

2 (dos) pantalones de trabajo.

2(dos) camisas de trabajo.

1 (uno) par de zapatos.

1 (uno) par de botas de goma.

Guantes de trabajo.

1 (uno) Faja de Seguridad.

Servicio:

2 (dos) pantalones de trabajo.

2 (dos) camisas.

1 (uno) par de zapatos.

Guantes de trabajo.

Gestores:

1 (uno) campera.

2 (dos) pantalones tipo sarga.

2 (dos) camisas.

1 (uno) par de zapatos.

1 (uno) piloto impermeable o capa (para el trabajador/a que desempeña tareas a la intemperie).

Choferes:

1 (uno) saco de vestir.

2 (dos) pantalones tipo sarga.

2 (dos) camisas.

2 (dos) corbatas.

1 (uno) par de zapatos.

Seguridad:

1 (uno) campera.

2 (dos) pantalones tipo sarga.

2 (dos) camisas.

1 (uno) par de zapatos.

1 (uno) piloto (para el trabajador/a que desempeña tareas a la intemperie).

c) Personal de archivo o laboratorio:

2 (dos) guardapolvos.

NORMAS COMPLEMENTARIAS

Para el caso del personal femenino se adecuará la vestimenta a proveer. En todos los casos la provisión está relacionada con el tipo de tareas que se realizan, las condiciones climáticas de la zona y siempre y cuando el desgaste de la vestimenta lo justifique. Asimismo, se deberá proveer de todos los elementos indispensables que hacen a la Higiene y Seguridad en el Trabajo, de acuerdo con las distintas tareas específicas que realice el personal de la Universidad comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El personal con tareas administrativas podrá ser opcional.

TÍTULO XIII

LEGISLACIÓN GREMIAL

ARTÍCULO 153°: Otorgar las franquicias que a continuación se detalla: Congresales ante la FATUN, Miembros Revisores de Cuentas de la Comisión Directiva, Miembros del Tribunal de Disciplina, Delegados/as y Representantes tanto del Rectorado como de las distintas Dependencias de la Universidad Tecnológica Nacional.

DESARROLLO DE LAS FUNCIONES

- a) Libre acceso y circulación de los lugares de trabajo, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares de acceso restringido.
- b) La distribución libre de publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
La Dependencia facilitará el uso de las carteleras ubicadas en lugares visibles en la zona de fácil acceso para los/as trabajadores/as.
- c) Las autoridades de las Facultades Regionales y el Rectorado deberán facilitar a los/as Delegados/as y Representantes sindicales de la APUTN la realización de las Asambleas de Base y reuniones informativas en los lugares y horarios de trabajo, con previa comunicación a la autoridad competente.

PERMISOS: Se conferirán los siguientes permisos:

- d) Retirarse del lugar de trabajo para cumplir funciones gremiales.
- e) Inasistir a sus tareas cuando existan razones gremiales que lo justifiquen.

Procedimiento: Para gozar de estas franquicias deberán conservar las siguientes normas:

- f) Para el caso de las salidas dentro del horario normal de trabajo, el o la dirigente gremial deberá cumplir con el respectivo permiso de salida, que será presentado al Director/a o Jefe/a del área y elevado a la autoridad máxima para su conocimiento.
- g) Cuando la interrupción corresponda a una o más jornadas de labor, el o la dirigente gremial elevará a la autoridad máxima de la Dependencia a la cual pertenezca una nota aclaratoria donde constarán las razones de inasistencia, el tiempo que demandará la gestión y el lugar donde tendrá efecto la misma.

Se dejará establecido que todo representante gremial cualquiera fuese su función y haya usufructuado alguna de las franquicias indicadas precedentemente, deberá en el término de 48 (cuarenta y ocho) horas presentar a la oficina de personal el certificado correspondiente extendido por la Comisión Directiva de la APUTN u Organismos

reconocidos por el P.E.N. (CGT-FATUN) para su justificación y demás efectos.
A los fines del artículo 44° de la Ley N° 23551, la Universidad Tecnológica Nacional
facilitará a los/as dirigentes gremiales un lugar para el desarrollo de sus tareas.

TÍTULO XIV

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 154°: En el marco del presente Convenio la UTN asignará un área de responsabilidad específica para su implementación y ejecución del presente convenio y aquellos acuerdos que se articulen a nivel particular. Tendrá como objetivos y acciones:

- a) Coordinar, gestionar y ejecutar políticas tendientes a poner en marcha los acuerdos.
- b) Mantener un sistema de información interconectado entre sus Dependencias y con la entidad que represente la unificación de la parte empleadora de los siguientes temas:
 - 1. Administración del trabajo (régimen sindical, inspección y control de normas laborales al interior del sistema, higiene y salubridad, accidentes de trabajo y atención de enfermedades, y normas relativas a la protección del o la trabajador/a, negociación y tratamiento de conflictos).
 - 2. Capacitación.
 - 3. Políticas de empleo (cambio de funciones, retiros).

ARTÍCULO 155°: La Comisión Paritaria a Nivel Particular verificará la adecuación de la aplicación de los acuerdos convencionales a que se hace referencia en el artículo anterior y de las excepciones que se dispongan en virtud de lo establecido en este convenio.

ARTÍCULO 156°: A los efectos de garantizar la adecuada articulación y coordinación de la negociación colectiva a nivel particular, la Comisión negociadora de este nivel enviará a la Comisión Negociadora de Nivel General, previa homologación, copia de las actas acuerdo que se concreten en sus respectivos ámbitos.

ARTÍCULO 157°: La Comisión de interpretación de convenios y solución de conflictos, tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar el Convenio Colectivo de las y los trabajadores/as Nodocentes de las instituciones universitarias nacionales a pedido de cualquiera de las partes, conforme lo establece el artículo 14° del Decreto 1007/95.
- b) Interpretar los acuerdos particulares que las propias Comisiones Negociadoras del Nivel Particular le sometan.
- c) Resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes, ya sea con motivo de la aplicación del convenio colectivo del sector o por cualquier otra causa que esté vinculada con la relación laboral.

Esta comisión estará compuesta por 4 (cuatro) miembros, 2 (dos) a propuesta de cada una de las dos partes, los que durarán en sus funciones y serán reemplazados en la forma y con las modalidades que resuelva la parte que haya conferido la presentación. Seguirá en su funcionamiento los siguientes pasos:

- d) Las situaciones requeridas deberán ser consideradas por la Comisión en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles de presentada la solicitud por ambas o cualquiera de las partes. Para el caso en que la presentación haya sido conjunta, se dará traslado a la otra, dentro de los 5 (cinco) días, y por un plazo igual.
- e) Con ambos elementos la Comisión deberá expedirse dentro de los 5 (cinco) días de vencido el último plazo del punto anterior.
- f) Mientras se estén sustanciando las causas en cuestión, las partes se abstendrán de realizar medidas de cualquier tipo que afecten el normal funcionamiento del servicio, dejándose aclarado que durante este lapso quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que hayan sido adoptadas con anterioridad por cualquiera de las partes.
- g) Agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la Autoridad Laboral de Aplicación, solicitando la apertura de la negociación correspondiente.
- h) Quedará sujeto a análisis y resolución de esta Comisión determinar el alcance de las modificaciones legislativas que se puedan producir con relación a aspectos contemplados en el presente Convenio.
- i) Finalmente, en cuanto a lo que esta Comisión interprete con respecto al Convenio Colectivo (puntos a y b de sus funciones), sus facultades no podrán excluir de ninguna manera las judiciales.

El presente reglamento cuenta con la aprobación prevista por el artículo 14° primer párrafo del Decreto N° 1007/95.

ARTÍCULO 158°: Norma de aplicación supletoria: Sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio para todo lo no previsto, tanto en la negociación colectiva general como en la particular, se ajustará a las normas establecidas en la UTN para el Personal Nodocente, conforme a las atribuciones del artículo 75° inciso 19, de la Constitución Nacional. En lo referente a la situación del personal Nodocente no rigen las disposiciones relativas al personal de la Administración Pública centralizada (Ley 25.164) ni en forma supletoria, por tratarse de una relación de empleo totalmente autorregulada conforme lo dispuesto en la Ley N° 24.447 artículo 19°; Decreto 1007/95, Ley 24.521 de Educación Superior artículo 59° inciso b), queda asimismo, expresamente excluidos de los casos que siguen bajo los alcances de la derogada Ley 22.140 y todos sus Decretos reglamentarios y anexos.

Se entenderá que este Convenio Colectivo de Trabajo quedará automáticamente adecuado a las Leyes Nacionales, Decretos del Poder Ejecutivo Nacional o cualquier otra norma que alcance a las relaciones comprendidas en el derecho de familia.

Queda sin efecto toda norma en el ámbito de la UTN que se oponga al Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Nodocente (UTN-APUTN).



www.utn.edu.ar



Asociación del Personal de la
Universidad Tecnológica Nacional
www.aputn.org.ar

Mayo 2025