

Convenio Colectivo de Trabajo Particular



Asociación del Personal de la
Universidad Tecnológica Nacional

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA EL PERSONAL NODOCENTE
U.T.N. – A.P.U.T.N.

SUMARIO:

I. PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA	Página 7
II. PRINCIPIOS GENERALES	Página 8
III. DERECHOS Y DEBERES	Página 9
IV. SISTEMA FUNCIONAL DE REVISTA	Página 13
V. CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO	Página 14
VI. RÉGIMEN DE CONCURSOS	Página 16
VII. TIEMPO DE TRABAJO	Página 29
VIII. SALUD E HIGIENE	Página 40
IX. CAPACITACIÓN	Página 42
X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	Página 44
XI. AGRUPAMIENTO Y RETRIBUCIONES	Página 49
XII. VESTIMENTA DE TRABAJO	Página 59
XIII. LEGISLACIÓN GREMIAL	Página 62
XIV. DISPOSICIONES GENERALES	Página 63

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL NODOCENTE

U.T.N. – A.P.U.T.N.

TÍTULO I

PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA

ARTÍCULO 1°: La Asociación del Personal de la Universidad Tecnológica Nacional, en adelante A.P.U.T.N., con personería gremial N° 1460/88, con domicilio en la calle Sarmiento 517 – 4° 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 (U.T.N.), 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 C.C.T., de acuerdo a las Leyes Nros. 24.185, 24.447 y 24.521, Decreto reglamentario 1007/95 y Acuerdos Plenarios del Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N.) N° 182/95, Estatuto de la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales, en adelante (F.A.T.U.N.). Ambas partes (U.T.N. – A.P.U.T.N) 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 de la U.T.N. cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 3°: El presente Convenio será de aplicación en todo territorio donde la U.T.N. tenga actividades de cualquier tipo, que sea 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 DOS (2) años, a contar desde el día siguiente a la publicación del Decreto que lo homologue. Las condiciones generales de trabajo y económicas establecidas en esta Convención Colectiva regirán a partir del momento acordado por las partes en cada caso. Las condiciones económicas podrán ser revisadas a pedido de cualquiera de las partes, para analizar circunstancias sobrevinientes que consideren relevantes, y especialmente cuando corresponda en virtud de lo establecido por el 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 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 C.I.N. N°182/95 y el Estatuto de F.A.T.U.N..

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 U.T.N., 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°: Prohibición de discriminación y deber de igualdad de trato. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores de la U.T.N. en especial por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, políticos, gremiales o de edad. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

ARTÍCULO 8°: Facultad de dirección. Quien tenga personal a cargo tiene facultades para organizar técnicamente el trabajo de los agentes bajo su responsabilidad, lo que incluye

la facultad de dirección, que deberá ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los objetivos de la Dependencia, y tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador.

ARTÍCULO 9°: Para mantener el buen funcionamiento de la U.T.N. 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 F.A.T.U.N., como de su organización A.P.U.T.N., como legítima representante de los trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente y en el marco de esta negociación, asegurando la mejor convergencia posible de los puntos de vista e interés de las partes. La U.T.N. se compromete a mantener informadas a la organización representante de los trabajadores de aquellas medidas o decisiones que por su particular importancia afecten sustancialmente los intereses de éstos procurando consensuarlas; a su vez los representantes de los trabajadores se comprometen a transmitir esta información a sus representados de manera oportuna y veraz.

ARTÍCULO 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 agente 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 A.P.U.T.N. podrá utilizar las carteleras o cualquier otro medio de comunicación colectiva, acordados con el empleador.

TÍTULO III DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 11°: Del trabajador. El personal Nodocente permanente de la U.T.N. 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 aseguran 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 (C.G.T.), F.A.T.U.N., A.P.U.T.N 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 agentes 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 universitario, 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 agente.
- 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 TREINTA (30) 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 fé.
 - q)** El agrupamiento profesional deberá abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses de la U.T.N. y/o del C.C.T..

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

- a)** Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- 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 U.T.N., 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 U.T.N..

- 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 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 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 el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerden.
- e) Depositar en tiempo y en forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actué como agente de retención.
- f) Entregar al trabajador 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 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 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, Subsecretarios, Secretarios, Vicedecanos y Decanos. Por lo tanto, el personal de planta permanente no podrá recibir órdenes del personal que no se encuadren en las Categorías anteriormente mencionadas.

- I) Informar mensualmente a los organismos sindicales signatarios, en forma fehaciente, las alteraciones en la situación de revista que se operen respecto de su padrón de afiliados, y que incidan en sus derechos y obligaciones sindicales.

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, con dignas condiciones de trabajo y justa remuneración. En todos los casos se preservará la dignidad del trabajador, por lo que las funciones y tareas que se mencionan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad y colaboración, que aseguren continuidad, seguridad, calidad y eficiencia en el servicio público que presta la U.T.N.. La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte una disminución salarial o un ejercicio irrazonable de esta facultad o cause un perjuicio material o moral al trabajador de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, ni responda a 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°: Se crea la Comisión de Categorías Profesionales, Plantas Normativas y Estructura Salarial integrada por TRES (3) representantes de cada una de las partes signatarias del 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 17°: En el marco de los principios generales precedentemente expuestos, todo trabajador Nodocente podrá desempeñar cualquier tarea, en igual o mayor Categoría que la detente, 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, atiente a la nueva tarea a desempeñar. En los casos que la aplicación de este principio de por

resultado el ejercicio de una función que cuente con una remuneración mayor 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. Si el plazo de permanencia de la nueva función excediese el año, y el cargo estuviese vacante, deberán ponerse en marcha los mecanismos previstos en el Capítulo de Concursos.

ARTÍCULO 18°: En el caso de que alguna Dependencia o cargos deban ser suprimidos por reestructuración, el trabajador Nodocente que fuera afectado por esta situación deberá ser ubicado indefectiblemente en otra función acorde con los conocimientos adquiridos y la jerarquía del trabajador mencionado, debiendo contar con el plazo de hasta DOCE (12) meses en el cual la U.T.N. deberá capacitar al trabajador Nodocente para enfrentar su nueva función.

ARTÍCULO 19°: 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 DOS (2) 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 20°: 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 U.T.N. 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 Nodocente.

TÍTULO V

CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO

ARTÍCULO 21°: Para ingresar como trabajador de la U.T.N. 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 DIECIOCHO (18) 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 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) Para el caso de los argentinos naturalizados no tener menos de CUATRO (4) años de ejercicio de la ciudadanía.
Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos precedentes no podrá ingresar ningún trabajador que se encuentre incurso en alguna de las circunstancias que se detallan a continuación:
- f) A partir de haber cumplido los SESENTA (60) años de edad para los varones y CINCUENTA Y CINCO (55) para las mujeres.
- g) Haber sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- h) Haber sido condenado por delito en perjuicio de cualquier Institución Universitaria Nacional o en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- i) Estar inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- j) Haber sido sancionado con exoneración, cesantía en cualquier Institución Universitaria Nacional o en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- k) 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.

Toda vacante producida por fallecimiento o incapacidad debidamente acreditada del titular que impida el desempeño de sus funciones, podrá ingresar sin concurso en una categoría Inicial, su cónyuge, conviviente, concubino, hijo/a que sea sostén de familia, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el ingreso a la Universidad Tecnológica Nacional. De no existir la vacante en esa categoría, se deberá contemplar la solución por otra vía presupuestaria, hasta tanto se sustancie la vacante requerida.

ARTÍCULO 22°: La relación de empleo del agente con la U.T.N. 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 por invalidez.
- c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- d) Retiro voluntario, en los casos que excepcionalmente se establezca.
- e) Fallecimiento.
- f) Por vencimiento del plazo previsto en el artículo 93° inciso b), o ejercicio de la opción otorgada por su inciso c).
- g) Por vencimiento de algunos de los plazos previstos en el artículo 72° del presente.

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

El trabajador deberá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios, cuando reúna los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria, siendo el plazo de SEIS (6) meses a partir de la fecha de la notificación, a efectos de iniciar el trámite ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). De no presentar la documentación en tiempo y forma, de acuerdo con el plazo mencionado en el párrafo anterior, en el mismo será dado de baja definitiva, en los cargos que ostente.

TÍTULO VI

RÉGIMEN DE CONCURSOS

ARTÍCULO 24°: La cobertura de vacantes se efectuará mediante el sistema de concursos, para los tramos mayor, intermedio e inicial.

ARTÍCULO 25°: La convocatoria a concurso deberá realizarse impostergablemente dentro de los DIEZ (10) 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 C.C.T. (U.T.N. – A.P.U.T.N.) 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 26°: **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 agentes 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 agentes 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 U.T.N., que reúnan los requisitos generales y particulares para el ingreso. Para los cargos iniciales deberá aplicarse el artículo 44° 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 QUINCE (15) días hábiles de producida la misma. Se aplicará para todas las instancias concursales el mismo procedimiento.

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

ARTÍCULO 27°: En los concursos internos y generales sólo podrán participar aquellos trabajadores permanentes que revistan en la misma Categoría que la correspondiente al cargo cubrir, o en las inferiores del mismo u otros agrupamientos.

ARTÍCULO 28°: El llamado a concurso deberá ser dispuesto por la autoridad facultada para efectuar designaciones o por el Rector en el Rectorado, los Decanos 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 29°: Llamado y difusión. Se deberá llamar a concurso por lo menos con una anticipación mínima de VEINTE (20) 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 SIETE (7) 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 30°: Publicidad. Los llamados a concursos deberán publicarse en avisos, murales, carteles y/o transparentes que estuvieran habilitados al efecto, por lo menos durante CINCO (5) 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 U.T.N..

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

ARTÍCULO 31°: La Entidad Gremial A.P.U.T.N. o cualquier persona interesada, podrá formular observaciones o impugnar el llamado a concurso, cuando éste no se ajuste a las prescripciones del presente régimen. A tal fin regirán las normas de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos y sus Decretos Reglamentarios.

ARTÍCULO 32°: Jurado Interviniente. Designado por el Rector en el Rectorado y los Decanos en las Facultades Regionales. El jurado para concursos de categorías 2, 3, 4, 5, 6 y 7 estará integrado por CINCO (5) miembros titulares y TRES (3) suplentes. Que serán un Director (Categoría 2) y un Jefe (Categoría 3) del área a concursar, a los que se le agregarán DOS (2) miembros de la misma área con sus respectivos suplentes. El Jurado se completará con UN (1) titular y UN (1) suplente propuesto por el cuerpo de Delegados del Personal Nodocente (A.P.U.T.N.). Los representantes Gremiales podrán ser miembros titulares de un cargo superior, igual o inferior al cargo a concursar. En los casos de concursos de categoría 1 el jurado estará integrado por Directores 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. De no existir miembros que reúnan los requisitos requeridos, deberán solicitarlo al Rectorado u otras Dependencias.
- c) Poseer conocimiento de la especialidad del cargo a concursar.
- d) La conformación del Jurado, para dar quórum, deberá contar con TRES (3) miembros de los cuales DOS (2), deberán pertenecer al agrupamiento a concursar.
- e) Los miembros del jurado que deban trasladarse a más de CIEN (100) KILÓMETROS. de su Dependencia se les concederá para un buen desarrollo de sus tareas el día del examen y el día posterior.

ARTÍCULO 33°: El Jurado interviniente: Tendrá como mínimo las siguientes funciones:

- a) Designar a su Presidente y un Secretario de Actas.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Todos los aspirantes a un mismo cargo deberán rendir pruebas idénticas, para la evaluación de antecedentes y pruebas de oposición mencionadas en el presente artículo 52° del presente.
- e) 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 U.T.N., el C.C.T. (U.T.N. - A.P.U.T.N.) 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.
- f) El jurado tendrá un plazo de VEINTICUATRO (24) 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 34°: El presidente del jurado procederá a notificar fehacientemente a los participantes del orden de prioridad adjudicado y el puntaje obtenido, dentro de los TRES (3) días hábiles de la fecha de dictamen, pudiendo en ese acto solicitar cada concursante se le dé vista de todo lo actuado.

ARTÍCULO 35°: El jurado, una vez cumplido su cometido dentro del plazo fijado en el punto anterior, remitirá al correspondiente servicio de personal toda la documentación relacionada con el concurso realizado.

ARTÍCULO 36°: Los interesados podrán impugnar fundadamente el orden de mérito propuesto por el jurado interviniente ante el Rector o Decano, según corresponda por nota y a través de Mesa de Entradas, Salida y Archivo. El plazo de impugnación será de TRES (3) días hábiles a partir de la notificación del orden de mérito.

El jurado convocado por la autoridad correspondiente, tendrá un plazo para resolver de DIEZ (10) días hábiles a partir del día de su convocatoria y de TRES (3) días hábiles para librar la notificación de lo resuelto.

ARTÍCULO 37°: El orden de mérito quedará firme si el jurado por unanimidad de todos sus integrantes la ratificase al resolver la impugnación prevista en el artículo anterior. En el caso que la impugnación no fuese resuelta por unanimidad de los integrantes del jurado, podrá ser impugnada nuevamente por el interesado y en forma fundada, dentro del plazo de los DOS (2) días hábiles 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 DOS (2) días hábiles al interesado, 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 38°: 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 de cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge entre un jurado y algún aspirante.
- b) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes.
- c) Tener el Jurado causa judicial pendiente con el aspirante.
- d) Ser el Jurado o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.
- e) Ser o haber sido 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, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

La recusación podrá ser deducida por el 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 39°: El agente designado deberá tomar posesión dentro de los TREINTA (30) 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 SEIS (6) 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 40°: El jurado declarará desierto el concurso realizado cuando se constatare:

- a) Falta de aspirantes.
- b) Insuficiencia de mérito en los antecedentes de los candidatos presentados. El puntaje mínimo necesario para los antecedentes será de TRES (3) puntos en el tramo intermedio y SEIS (6) 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 CINCUENTA POR CIENTO (50%) del puntaje correspondiente. En el acto que se dicte con tal motivo se efectuará el llamado a un nuevo concurso.

ARTÍCULO 41°: La inscripción de los 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 42°: La Dependencia en la cual revista el Nodocente que se presente a un concurso, autorizará y facilitará su participación en todas las etapas del mismo, debiendo el agente presentar al efecto las constancias pertinentes.

ARTÍCULO 43°: 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 44°: 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 del CIEN POR CIENTO (100%) para la oposición.

ARTÍCULO 45°: Los días que se mencionan en el Título VI serán hábiles.

ARTÍCULO 46°: Todo 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 los interesados al respectivo servicio de personal, el que dispondrá su remisión al jurado dentro de las VEINTICUATRO (24) horas posteriores a la fecha de cierre de la inscripción.

ARTÍCULO 47°: 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 48°: Si en alguna Dependencia se realiza un concurso y el personal de la misma no reúne los requisitos dispuestos en el Artículo 32° del presente, se deberá

recurrir a la Dependencia más cercana o al Rectorado para que presten conformidad del o de los agentes para que integren el jurado.

ARTÍCULO 49°: 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 50°: A los fines de regularizar algunas situaciones contempladas en el presente, el Consejo Superior Universitario y los Consejos Directivos instrumentarán la “especial preparación” para el personal Nodocente.

ARTÍCULO 51°: En caso de concursos internos y generales con un solo aspirante inscripto, y que por razones de enfermedad del agente, 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 CINCO (5) días hábiles, a partir de la fecha establecida en la resolución correspondiente.

ARTÍCULO 52°: Puntaje establecido para los antecedentes y la oposición:

- 1) La calificación de los concursos será numérica, de CERO (0) a CIEN (100) 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 concursante.

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 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 DOS (2) Categorías inferiores al concursado, dentro de área **2 puntos**.

Antecedentes específicos:

- a) Talleres de capacitación direccionada 0,20 puntos por cada curso de VEINTICINCO (25) horas; 0,40 puntos por cada curso de CINCUENTA (50) horas; 0,80 puntos, por cada curso de CINCUENTA Y UN (51) a CIEN (100) horas y 1 punto por cada curso de CIENTO UN (101) horas en adelante. Dichos cursos serán computados si el jurado considera que hacen a la función del cargo concursado, como máximo **(4) puntos**.
- b) Foja de servicios: felicitaciones por actos de servicios que conste en su legajo personal y que dicha constancia sea aplicada por la autoridad no inferior a Secretario, que no exceda CINCO (5) años de otorgada al momento del concurso. El mismo criterio se utilizará para las sanciones disciplinarias. También se considerará la asistencia y disciplina hasta **(3) puntos**.

Las licencias, justificaciones y franquicias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo (U.T.N. – A.P.U.T.N.), no deberán ser argumento que den lugar a la baja del puntaje.

Antigüedad:

- a) Por cada uno de los primeros OCHO (8) años como Nodocente en la U.T.N. **(0,7) puntos.**
- b) Por cada año entre NUEVE (9) Y DIECISEIS (16) años como Nodocente en la U.T.N. **(0,5) puntos.**
- c) Por cada año entre DIECISIETE (17) y VEITICUATRO (24) años como Nodocente en la U.T.N. **(0,4) puntos.**
- d) Por cada año entre VEITICINCO (25) y hasta TREINTA Y UNO (31) años como Nodocente en la U.T.N. **(0,10) puntos.**

Puntaje Máximo: (13,50) puntos.

Por cada año trabajado en la U.T.N. 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 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 DOS (2) 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 U.T.N..

La evaluación en la oposición tendrá un máximo de **(65) 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:



*Ministerio de Educación y Deportes
Universidad Tecnológica Nacional*

-----En la ciudad de, a los días del mes dede 20....., siendo las horas, se constituye en el edificio de la Dependencia de la Universidad Tecnológica Nacional, sito en la calle, el jurado que dictaminarán en el concurso para el personal no docente, dispuesto por Resolución del Decano Nº/.....--

-----Integran dicho Jurado:

.....
..... y
..... (Representante del Personal No Docente).-----

----- 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:

-----A las horas se da por terminado el acto previa lectura y ratificación de lo expuesto precedentemente, firman de conformidad

..... y(Representante del Personal No Docente).-----

.....
.....

.....
.....

.....
(Representante del Personal No Docente)



*Ministerio de Educación y Deportes
Universidad Tecnológica Nacional*

----- En la Ciudad de, a los días del mes de de 20...., siendo las horas, en la sede de la Dependencia de la Universidad Tecnológica Nacional, sito en, se constituye el Jurado que dictaminará en el concurso para el personal no docente, dispuesto por la Resolución del Decano Nº /, integrado por:

..... y (Representante del Personal No Docente), con objeto de calificar la prueba rendida en forma y analizar los antecedentes del aspirante 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 los resultados que se indican a continuación, los cuales se encuentran discriminados en la planilla de puntaje que se adjunta a la presente:

<u>APELLIDO Y NOMBRES</u>	<u>PUNTAJE ANTECEDENTES</u>	<u>PUNTAJE OPOSICION</u>	<u>PUNTAJE TOTAL</u>	<u>ORDEN DE MERITO</u>
.....				
.....				
.....				
.....				

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

..... y
(Representante del Personal No Docente).-----

.....
.....

.....
(Representante del Personal No Docente)

TÍTULO VII

TIEMPO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 53°: Se establece la jornada de trabajo convencional de TREINTA Y CINCO (35) horas semanales, SIETE (7) 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 CINCUENTA POR CIENTO (50%) en los días hábiles, y el CIEN POR CIENTO (100%) en los días inhábiles. En ningún caso la jornada podrá extenderse por más de DIEZ (10) horas. Si hubiera algún acuerdo entre el empleador y el trabajador, se podrán compensar las horas extras trabajadas con una reducción horaria equivalente, la que debe operarse durante el mismo mes calendario o plazo mayor de hasta UN (1) año cuando por razones de servicio así lo establezca la U.T.N., 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.

ARTÍCULO 54°: El personal incluido en el presente Convenio podrá solicitar una reducción horaria de hasta TRES (3) horas. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo de la autoridad del área no inferior a Secretario. 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 55°: Serán liquidadas con un recargo del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) 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 53° del presente.

ARTÍCULO 56°: Régimen de descanso. El régimen de descanso se ajustará al presente Convenio Colectivo y a las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 57°: El trabajador que cumpla jornada completa continua, tendrá derecho a una pausa de TREINTA (30) minutos entre la TERCERA (3era) y CUARTA (4ta) hora del ingreso. Esta medida se aplicará con modalidad de relevo.

CAPÍTULO II

LICENCIAS, JUBILACIONES Y FRANQUICIAS

LICENCIA: LICENCIA ANUAL ORDINARIA

ARTÍCULO 58°: El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los plazos que se establecen:

- De VEINTE (20) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda los CINCO (5) años.
- De VEINTICINCO (25) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de CINCO (5) años no supere los DIEZ (10) años.
- De TREINTA (30) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de DIEZ (10) años no supere los QUINCE (15) años.
- De TREINTA Y CINCO (35) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de QUINCE (15) años no supere los VEINTE (20) años.
- De CUARENTA (40) días corridos, cuando la antigüedad sea de VEINTE (20) años o más.
- En los dos últimos casos la licencia anual podrá ser fraccionada en DOS (2) períodos, uno de los cuales deberá ser al menos de TREINTA (30) días corridos, siempre que medie acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 59°: La licencia comenzará un día lunes o el día siguiente hábil si aquél fuera feriado; en los casos de los trabajadores que prestan servicios en días inhábiles las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador finalice su descanso semanal o subsiguiente hábil si aquel fuera feriado.

ARTÍCULO 60°: Para determinar la extensión de las vacaciones, la antigüedad se computará como aquella que tenga el trabajador debidamente acreditada al 31 de diciembre del año al que corresponda.

Para determinar la licencia anual ordinaria detallada en el artículo 58° se le computará al 31 de diciembre del año al que corresponda, la antigüedad que el trabajador tenga en la U.T.N., 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 61°: El trabajador 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 no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente para computársele el año completo, gozará de una licencia de un día por cada VEINTE (20) de trabajo efectivamente realizado.

ARTÍCULO 62°: 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 TREINTA (30) días en el año calendario.

ARTÍCULO 63°: 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.

ARTÍCULO 64°: Se dará preferencia en la selección de la fecha de las vacaciones al trabajador que tenga hijos en edad escolar a su cargo. De estar empleados en la U.T.N. 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 que tenga otro empleo, de manera de facilitar las vacaciones simultáneas en uno y la unificación de los períodos en el otro.

ARTÍCULO 65°: La fecha de la iniciación de la licencia será comunicada por escrito por el área de Recursos Humanos, con una anticipación no menor de CUARENTA Y CINCO (45) días.

ARTÍCULO 66°: 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. Si por razones de servicio el trabajador no puede hacer uso de la licencia anual ordinaria en tiempo oportuno, podrá gozar de su derecho dentro de los SEIS (6) meses siguientes al período en que hubiese usufructuado la misma. Vencido dicho plazo perderá el derecho a gozar su licencia acumulada.

ARTÍCULO 67°: Postergación de la licencia. Cuando el trabajador no haya podido usufructuar la licencia anual ordinaria en el período en el que se le hubiese otorgado por estar haciendo uso de otra licencia de las aquí reglamentadas, o bien por estar realizando estudios o investigación científica, actividades técnicas o culturales, autorizadas por la Universidad, gozará la licencia anual ordinaria dentro de los SEIS (6) meses de la fecha en que se reintegre al servicio.

ARTÍCULO 68°: Interrupción de la licencia. La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud que exijan una atención certificada de CINCO (5) días o más, por maternidad, paternidad, matrimonio, fallecimiento de familiar o atención de hijo menor, 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 69°: En el caso de cese de la relación de empleo sin que el trabajador haya gozado de la licencia anual ordinaria, se le liquidará el monto proporcional correspondiente a la compensación de la licencia no gozada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 58°. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derechohabientes, los que se percibirán al monto correspondiente.

ARTÍCULO 70°: Al trabajador 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 CUARENTA Y CINCO (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes.

ARTÍCULO 71°: Enfermedad en hora de Labor. Si por enfermedad, el agente debiera retirarse de 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 agente no opte por un permiso excepcional y permiso personal, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

ARTÍCULO 72°: 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 70° del presente, se contemplarán hasta DOS (2) años con goce íntegro de haberes, UN (1) año con el CINCUENTA POR CIENTO (50%), y UN (1) año sin goce de haberes, vencido el cual quedará extinguida la relación de empleo.

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 CUARENTA Y CINCO (45) días a que se refiere el artículo 70° del presente. Para el caso de alteraciones psicológicas y/o psiquiátricas, la Universidad podrá en cualquier momento y obligatoriamente para poder otorgar el alta médica, convocar a una Junta Médica de al menos TRES (3) profesionales de la especialidad que corresponda, UN (1) profesional representando a la U.T.N., UN (1) profesional del Servicio Médico Contratado de la Dependencia que corresponda y el profesional que asista al trabajador con la respectiva historia clínica.

Para el caso de las Dependencias que se mencionan en el inciso a) del presente artículo, deberán conformar sus propias Juntas Médicas debiendo prestar el servicio de asistencia al agente en su Dependencia, evitando su traslado a Buenos Aires. No

obstante, si alguna Dependencia presentara algún inconveniente al momento de conformar la citada Junta Médica podrá pedir asistencia a Rectorado.

- a) Bahía Blanca, Chubut, Concepción del Uruguay, Concordia, Córdoba, La Rioja, Mendoza, Del Neuquén, Paraná, Rafaela, Reconquista, Resistencia, Rio Grande, Rosario, San Francisco, San Nicolás, San Rafael, Santa Cruz, Santa Fe, Trenque Lauquen, Tucumán, Venado Tuerto, Villa María y Mar del Plata.
- b) Para los casos de los trabajadores que cumplan funciones en las Dependencias Avellaneda, Buenos Aires, Delta, I.N.S.P.T., Haedo, General Pacheco, La Plata y Rectorado habrá Junta Médica que será conformada en idénticas condiciones y atenderá a los trabajadores de las citadas Dependencias.

ARTÍCULO 73°: Acumulación de períodos de licencia. Cuando el agente se reintegre al servicio, habiendo agotado el término máximo de la licencia en el artículo 72°, no podrá utilizar una licencia de este carácter hasta después de transcurrido TRES (3) 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 TRES (3) años sin haber hecho uso de licencias de este tipo.

ARTÍCULO 74°: Atención de Familiar Enfermo. 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 dispondrá de hasta TREINTA (30) 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 CIEN (100) días adicionales, extensión que será sin goce de haberes. Para la justificación de estos supuestos deberá presentar la certificación profesional con identidad del paciente y la referencia explícita de que requiere atención personalizada, todo lo que será certificado por el servicio médico de la Universidad.

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

- a) Cónyuge.
- b) Los que se encuentren en unión convivencial.
- c) Parientes por afinidad. Se acredita con cualquier medio de prueba. La inscripción en el registro de uniones convivenciales es suficiente medio de prueba.
- d) Hijo.
- e) Familiares del grupo primario.

- f) Hermano Bilateral o Unilateral, debiendo acreditar que, al momento de la solicitud, se encuentra a su exclusivo cuidado.

ARTÍCULO 75°: Trabajadores fuera de su residencia. El trabajador que solicitara licencia por razones de salud o maternidad y que se encontrara 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 76°: Trabajadores en el extranjero. Cuando el trabajador 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 interesado 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 77°: En caso de que el estado de salud del agente 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 NOVENTA Y CINCO POR CIENTO (95%) 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 suspendido a la existencia de un convenio con el ANSES que garantice la devolución.

ARTÍCULO 78°: 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 está en uso de licencia por los períodos de cobertura. Para esta licencia no se computarán los días mencionados en los artículos 70° y 72°. 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 agente estará sujeta a lo establecido en el artículo 72° del presente convenio.

ARTÍCULO 79°: Si como resultado de las afecciones mencionadas en los artículos precedentes se declarase la incapacidad parcial, se requerirá certificación profesional de autoridad pública que determine el tipo de funciones que puede desempeñar, como así también el horario a cumplir, que en ningún caso podrá ser inferior a CUATRO (4) 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 UN (1) año. Excepcionalmente dentro de los CINCO (5) 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 DIEZ (10) días.

ARTÍCULO 80°: Prohibiciones de ausentarse. Los 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 sueldo a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que corresponda.

LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Y JUSTIFICACIONES

ARTÍCULO 81°: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) En caso del trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, DIEZ (10) días hábiles.
- b) Por matrimonio, DIEZ (10) días hábiles. Dicha licencia se hará efectiva a partir del día que se formalice ante el Registro Civil.
- c) Por matrimonio de un hijo, DOS (2) 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 o conviviente o pariente en el primer grado de consanguinidad (padres o hijos), DIEZ (10) días hábiles. Para el caso de concubino 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 o conviviente y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por QUINCE (15) días hábiles adicionales al período que se determina en el presente inciso.
- e) Por fallecimiento de pariente en segundo grado de consanguinidad (abuelos o nietos o hermanos), CINCO (5) días hábiles.
- f) Por fallecimiento de pariente político en PRIMER (1er) y SEGUNDO (2do) grado (suegros o yerno o nuera o cuñado) UN (1) día hábil.
- g) Donación de sangre, UN (1) día, el de la extracción.

- h)** Para rendir examen por enseñanza media, VEINTE (20) días hábiles por año calendario con un máximo de CUATRO (4) días hábiles corridos por examen.
- i)** Para rendir examen por Tecnicaturas oficiales con planes de estudio de DOS (2) años, podrá disponer de un total de VEINTIDOS (22) días hábiles por año calendario con un máximo de CUATRO (4) días hábiles corridos por examen.
- j)** Para rendir examen por enseñanza terciaria o profesorado con planes de estudio de TRES (3) y CUATRO (4) años respectivamente, podrá disponer de VEINTICUATRO (24) días hábiles por año calendario con un máximo de CUATRO (4) días hábiles corridos por examen.
- k)** Para rendir examen por enseñanza Superior Universitaria o Tecnicaturas en Gestión de Administración, podrá disponer de VEINTIOCHO (28) días hábiles por año calendario con un máximo de CINCO (5) días hábiles corridos por examen.
- l)** 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 y/o sean de público conocimiento.
- m)** Las inasistencias en que incurra el trabajador 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.
- n)** Las licencias por actividades deportivas, culturales y/o artísticas no rentadas, serán reconocidas hasta QUINCE (15) 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).
- o)** Las licencias a que se refiere este artículo serán con goce de haberes, de acuerdo a la situación de revista y la remuneración que perciba el trabajador en forma habitual.
- p)** Las inasistencias en que incurra el trabajador 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 DIEZ (10) días hábiles por año calendario, fraccionado hasta en TRES (3) períodos.

ARTÍCULO 82°: En todos los casos mencionados en el artículo anterior, deberá acreditarse la circunstancia que justificó la licencia dentro de las SETENTA Y DOS (72) horas producido el reintegro del trabajador; en los referidos en los inc. b), c), h), i), j), y k) deberá además solicitarla con CINCO (5) días de anticipación.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso h), i), j), y k) del artículo 81° los exámenes corresponderán a los planes de enseñanza oficial.

ARTÍCULO 83°: Licencia sin goce de Haberes. El trabajador tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de haberes en forma continua o fraccionada en no más de DOS (2) períodos, hasta completar DOCE (12) meses, dentro de cada decenio, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de DOS (2) años ininterrumpida en la Universidad y será acordada siempre que no se opongan razones de servicio. Tendrá igual derecho el trabajador cuyo cónyuge haya sido designado en una función oficial en el extranjero o en la Argentina, en lugar distante a más de CIEN (100) Kilómetros. del lugar donde presta servicios a la Universidad, y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los NOVENTA (90) días.

ARTÍCULO 84°: Ausentes con aviso. Se podrán otorgar hasta SEIS (6) 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 DOS (2) días al mes. Para la utilización de estos permisos el trabajador deberá dar aviso con VEINTICUATRO (24) horas de antelación o dentro del horario correspondiente a su jornada laboral, quedando sujeto su autorización a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 85°: Permisos de salidas excepcionales. Se podrán justificar hasta CINCO (5) permisos excepcionales con goce de haberes, otorgados por el responsable directo del área donde presta servicios el trabajador, después de haberse cumplido las DOS (2) primeras o las DOS (2) últimas horas de la jornada de labor correspondiente, y siempre que obedecieran a razones atendibles y el servicio lo permita. Las horas no trabajadas de dichas jornadas no deberán ser compensadas.

ARTÍCULO 86°: Permisos de media jornada. Se podrán justificar hasta DOS (2) permisos de media jornada por mes con goce de haberes otorgados por el responsable directo del área donde preste servicios el trabajador, 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 con VEINTICUATRO (24) horas de anticipación. Las horas correspondientes a la media jornada no deberán ser compensadas.

ARTÍCULO 87°: 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 88°: Receso invernal. Se otorgará DIEZ (10) 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 89°: El trabajador que fuera designado o electo para desempeñar el cargo de mayor jerarquía en el orden Nacional, Provincial o Municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes, que se acordará por el término en que se ejerzan esas funciones.

Tendrá derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta TREINTA (30) días después de concluido el ejercicio de aquellas funciones. El período durante el cual haya desempeñado las funciones aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad. El trabajador electo para desempeñar funciones en la conducción de la **C.G.T., F.A.T.U.N. y A.P.U.T.N.** previstas en sus Estatutos, tendrá derecho a licencia paga por el período correspondiente al desempeño de esas funciones, conservando el puesto de trabajo hasta TREINTA (30) días después de finalizado el mandato para el cual fuera electo, período dentro del cual deberá integrarse. La A.P.U.T.N. dispondrá de licencias con goce de haberes, que serán resueltas en Paritarias Nodocentes a Nivel Particular, mediante Acta Acuerdo.

ARTÍCULO 90°: Maternidad. La trabajadora 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 femenino dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días previos al parto. La interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a TREINTA (30) días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple, se ampliará la licencia en QUINCE (15) 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 nacidos fallecidos.

ARTÍCULO 91°: Todo trabajador Nodocente que tenga a su cargo un hijo con discapacidad podrá disponer de DOS (2) 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 (1/2) hora más por jornada laboral.

Siempre se exigirá la presentación de las certificaciones médicas correspondientes.

Se considera que la persona tiene la capacidad diferente 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 U.T.N., uno solo de ellos podrá acceder al beneficio.

ARTÍCULO 92°: Permiso diario por lactancia. Toda trabajadora madre lactante podrá disponer durante su jornada de labor de UNA (1) hora para amamantar o alimentar a su hijo, en caso de parto múltiple podrá disponer durante su jornada de labor de UNA Y MEDIA (1 ½) horas, para amamantar o alimentar a sus hijos; en ambos supuestos el permiso se extenderá por un período máximo de DOSCIENTOS CUARENTA (240) días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados por Autoridad Médica, en que podrá extenderse hasta un total de UN (1) año.

ARTÍCULO 93°: Opción a favor de la trabajadora. Estado de Excedencia: la trabajadora con más de UN (1) año de antigüedad en la Universidad que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad, podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Continuar con su trabajo en la 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 SEIS (6) meses.
- c) Solicitar la resolución de relación de empleo, con derecho a percibir una compensación equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del mejor salario de los últimos DIEZ (10) 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 TREINTA (30) días corridos de su reincorporación.

Estas reglas también serán de aplicación a los trabajadores varones en los siguientes casos:

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

ARTÍCULO 94°: Adopción. En caso de adopción el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos, a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción; igual beneficio tendrá el trabajador que adopte como único padre al menor. Trascurrido ese período la situación del trabajador adoptante quedará asimilada a la de la maternidad. Para tener derecho a este beneficio deberá acreditar la decisión judicial respectiva.

ARTÍCULO 95°: De los feriados obligatorios y días no laborales. Se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 96°: Día del Trabajador Nodocente. Será día no laborable para el personal Nodocente el día VEINTISEIS (26) 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 U.T.N..

TÍTULO VIII

SALUD E HIGIENE

ARTÍCULO 97°: La U.T.N. 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 de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o 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 las vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores brindando elementos de protección adecuados si aquellos no resultan técnica y económicamente viable.
- 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 98°: 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 invitará 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 99°: Se constituye la “Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo” (C.C. y M.A.T.) la que estará integrada por DOS (2) expertos por cada sector, debiendo contar al menos con DOS (2) especialistas en medicina laboral. Se financiará con el aporte conjunto de las partes requiriéndose también al Ministerio de Trabajo 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 100°: 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 la salubridad e higiene, que pudieran haberse constituido en el marco de la disposición DNHST N° 729/88 ccs y concordantes.

ARTÍCULO 101°: Deberá privilegiarse la implementación de medidas que resguarden la salud del trabajador y minimicen los riesgos de trabajo, y sólo se recurrirá a la compensación pecuniaria en los casos que sea ineludible 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 102°: La U.T.N. deberá ofrecer a sus trabajadores 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 103°: 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 decisional.
- d) Mejorar las oportunidades de promoción y progreso, propendiendo al desarrollo pleno de su carrera dentro de la institución.
- e) Proporcionar mayor seguridad, satisfacción en el trabajo y realización personal.
- 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 104°: La U.T.N. establecerá planes de capacitación consensuados en la Comisión Paritarias a Nivel Particular.

ARTÍCULO 105°: El desarrollo de la carrera individual es responsabilidad de cada uno de los trabajadores, quienes deberán realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal.

ARTÍCULO 106°: La capacitación general que atienda a completar la educación general básica obligatoria de los trabajadores será gratuita, y podrán cumplirse dentro o fuera del horario laboral.

ARTÍCULO 107°: Cuando la capacitación tenga que ver con procesos de conocimientos a los que el trabajador 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 108°: La U.T.N. se compromete a otorgar la posibilidad del ingreso a los trabajadores 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 109°: Si los cursos ofrecidos no comprendidos en los artículos anteriores estuviesen arancelados, se implementarán los acuerdos necesarios para permitir el acceso equitativo a todo trabajador interesado en realizarlo. Los cursos de la Universidad son gratuitos para el personal Nodocente.

ARTÍCULO 110°: 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 111°: La U.T.N. podrá reconocer incentivos pecuniarios a la capacitación del personal, cuando así fuera acordado por las partes.

ARTÍCULO 112°: Los planes de capacitación específicos y generales serán acordados en el seno de la Comisión Paritaria a Nivel Particular.

ARTÍCULO 113°: 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 114°: 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 115°: Los trabajadores Nodocentes de la U.T.N. se encontrarán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

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

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

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes en la forma y 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 podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa. Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador 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 SETENTA Y DOS (72) horas por la Universidad, a través de la Dependencia que disponga la medida, en todos aquellos empleos que el 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 116°: 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:

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

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

SEPTIMO (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 117°: Son causales de sanción de suspensión:

- a) Inasistencias injustificadas que no excedan los DIEZ (10) días discontinuos de servicio en el lapso de DOCE (12) 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:

- a) Inasistencias injustificadas que no excedan los DOCE (12) días discontinuos de servicio en el lapso de DOCE (12) meses inmediatos anteriores.

PRIMERA (1ra) inasistencia: apercibimiento.

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

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

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

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

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

SEPTIMA (7ma) inasistencia: CUATRO (4) días de suspensión.

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

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

DECIMA (10ma) inasistencia: SEIS (6) días de suspensión.

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

ARTÍCULO 118°: Son causales de cesantía:

- a) Inasistencia injustificada que excedan los DIEZ (10) días discontinuos del servicio en el lapso de DOCE (12) meses inmediatos anteriores. Deberá cursarse advertencia fehaciente al producirse la novena inasistencia.
- b) Abandonado del servicio, que se configurará cuando medien SEIS (6) o más instancias injustificadas consecutivas del agente y se haya cursado intimación

fehaciente al retomar el servicio emanado de autoridad competente, sin que ello se hubiera producido dentro de los días subsiguientes a la intimación.

- 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 TREINTA (30) días de suspensión en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores.
- f)** Quedar el trabajador incurso en alguna de las situaciones previstas en el Artículo 21° incisos g) o k) (en caso de sanción hubiera sido de cesantía); en este último solo caso cuando la sanción sobreviniente sea de cesantía.

ARTÍCULO 119°: 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 trabajador incurso en alguna de las situaciones previstas en el Artículo 21° incisos g), h) e i) (en caso de sanción hubiera sido de exoneración) o inciso j).

Las sanciones previstas en los artículos 116°, 117°, 118° y 119° 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 de área o equivalente de quien dependa el trabajador.

Suspensión: Suspensión de hasta CINCO (5) días por la autoridad no inferior a Secretario Administrativo o el Secretario de la Dependencia, hasta acumular un máximo de TREINTA (30) días en los DOCE (12) meses anteriores.

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 de la autoridad máxima Rector o Decanos.

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 120°: 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 el derecho a su defensa.

El sumario deberá estar concluido en un lapso de SEIS (6) 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. Quedan exceptuados de la exigencia de sumario previo los casos previstos en los artículos 116°, 117° inc. a) y b) cuando la sanción no exceda los DIEZ (10) días, 118° inc. a), b), e) y f) y 119° inc. b), c) y d), en los que la sanción resolverá directamente la autoridad sobre la base de la prueba documental expedida.

Por vía reglamentaria se determinarán las autoridades con atribuciones para aplicar las sanciones como así también el procedimiento de investigación aplicable.

ARTÍCULO 121°: Suspensión preventiva. El personal sumariado podrá ser preventivamente suspendido o trasladado con carácter transitorio por la autoridad competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera inconveniente, en la forma y términos que determine la reglamentación. En ningún caso el traslado deberá ser más de CINCUENTA (50) 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 122°: La acción disciplinaria correspondiente a los artículos 116° y 117° prescribirá a los SEIS (6) meses de cometida la falta, o desde que la Universidad tome conocimiento de esa, siendo de UN (1) año la prescripción en los restantes casos. En cualquier caso la iniciación del sumario, cuando corresponda, interrumpirá la prescripción.

ARTÍCULO 123°: 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

AGRUPAMIENTO Y RETRIBUCIONES

AGRUPAMIENTO:

ARTÍCULO 124°: La estructura salarial del presente Convenio Colectivo de Trabajo está constituido por CUATRO (4) agrupamientos, los que estarán divididos en tramos de SIETE (7) Categorías.

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

- 1) Agrupamientos:** 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:** Es cada uno de los niveles jerárquicos de cada agrupamiento. A cada Categoría le corresponden funciones específicas.

- 4) Cargo:** Es la posición concreta del agente en la planta Nodocente de la Institución Universitaria, que importa un conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades, conforme a lo previsto en las respectivas estructuras orgánico funcionales y que corresponde a cada trabajador según su Categoría de revista.

AGRUPAMIENTOS:

ARTÍCULO 125°: 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 TRES (3) tramos, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos establece, con un total de SIETE (7) Categorías:

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

ARTÍCULO 126°: Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales. Este agrupamiento incluirá al personal que tenga a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público. Comprenderá TRES (3) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos establece, con un total de SIETE (7) Categorías:

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

ARTÍCULO 127°: Agrupamiento Técnico – Profesional. Este agrupamiento incluirá a los trabajadores que desempeñen funciones de las siguientes características:

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

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

B.- Técnicas, que abarcará aquellas para las cuales sea requisito poseer título habilitante. En casos en que 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 TRES (3) tramos, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezca con un total de SEIS (6) Categorías:

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

ARTÍCULO 128°: Agrupamiento Asistencial. Este agrupamiento incluirá a los trabajadores que presten servicio en unidades hospitalarias, académica-asistenciales, y laboratorios que contribuyan al tratamiento de la salud. Estará subdividido en CUATRO

(4) subgrupos de acuerdo con las funciones que desempeñen y en cada uno de ellos se establecen con un total de TRES (3) tramos y hasta SIETE (7) Categorías:

Subgrupo “A”: Incluirá a los trabajadores que posean título 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 TRES (3) tramos de acuerdo, a la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establezca con un total de CINCO (5) Categorías:

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

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

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

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

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

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

Subgrupo “D”: Incluirá a los trabajadores que tengan a su cargo tareas de producción, mantenimiento 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 TRES (3) tramos de acuerdo con la naturaleza de las funciones que para cada uno de ellos se establece con un total de CINCO (5) Categorías:

- a) Tramo Mayor: incluirá a los trabajadores que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización, control o asesoramiento, destinadas a contribuir en la 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 los trabajadores que ejerzan funciones de supervisión y control de las tareas encomendadas al personal del tramo básico y la realización de funciones específicas o especializadas. Se integrará con las Categorías 4 y 5.
- c) Tramo Inicial: incluirá a los trabajadores que desarrollen tareas de carácter operativo, en relación de Dependencia con las jerarquías del tramo medio. Se integrará con las Categorías 6 y 7.

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 129°: La retribución del trabajador 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 130°: 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 131°: Establecerse los siguientes adicionales:

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

ARTÍCULO 132°: Adicional por antigüedad. A partir del 1° de enero de cada año, el trabajador comprendido en este Convenio percibirá concepto de “adicional por antigüedad” la suma equivalente al UNO POR CIENTO (1%) de la asignación de la Categoría de revista por cada año de servicio o fracción mayor de SEIS (6) meses que

registre al 31 de diciembre inmediato al anterior. A excepción de las categorías 7, 6 y 5 que será del DOS POR CIENTO (2%).

ARTÍCULO 133°: La antigüedad de cada trabajador 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:

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

ARTÍCULO 134°: No se computarán a los efectos del adicional por antigüedad:

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

ARTÍCULO 135°: Cuando el trabajador 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 Nodocente tuviere acreditada por otras prestaciones, se considerará en el empleo donde éste tenga mayor antigüedad.

- c) Cuando el trabajador 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 136°: Cuando el trabajador 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 le reconocerán a los efectos de las presentes normas, los servicios que no sean ya bonificados en sus otros empleos.

En caso de cesar en 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 PRIMERO (1ero) del mes siguiente de la presentación de sus respectivas certificaciones.

ARTÍCULO 137°: Adicional por título: El trabajador Nodocente de U.T.N., percibirá un adicional por título en conformidad con las siguientes normas:

- a) Título Universitario de carrera de Posgrado, el TREINTA POR CIENTO (30%) de la asignación de la Categoría de revista.
- b) Título Universitario de Carrera de Grado, VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la asignación de la Categoría de revista.
- c) Tecnicatura en Gestión Universitaria, VEINTE POR CIENTO (20%) de la asignación de la Categoría de revista.
- d) Título Terciario, que demande más de MIL SEISCIENTAS (1600) horas: QUINCE POR CIENTO (15%) 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: DIECISIETE CON CINCUENTA POR CIENTO (17,50%) de la asignación de la Categoría 7.

ARTÍCULO 138°: 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 139°: Los títulos cuya posesión se invoque serán reconocidos a partir del PRIMERO (1ero) 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 ha finalizado sus estudios correspondientes al plan de la carrera y que tiene en trámite el título que así lo acredita. Sin perjuicio de ello, deberá

exigirse al interesado su presentación en la oportunidad en que aquellos sean extendidos.

ARTÍCULO 140°: No podrá bonificarse más de un título por empleo, reconociéndose en todos los casos aquél que le corresponda un adicional mayor.

ARTÍCULO 141°: Adicional por permanencia en la categoría.

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

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

Este adicional dejará de percibirse cuando el trabajador sea promovido.

ARTÍCULO 142°: Para el trabajador que reviste en la Categoría máxima el adicional se calculará por el TREINTA Y SIETE POR CIENTO (37%) de la asignación de la Categoría.

ARTÍCULO 143°: Para el trabajador asistencial. El personal perteneciente al agrupamiento asistencial percibirá un adicional especial equivalente al DOCE POR CIENTO (12%) de la asignación de la Categoría de revista.

ARTÍCULO 144°: Adicional por dedicación exclusiva asistencial. Aquellos agentes del agrupamiento asistencial que cumplan con los requisitos que se detallan en el presente artículo, percibirán un adicional especial no bonificable por dedicación exclusiva, equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la remuneración básica correspondiente a su Categoría de revista.

Los requisitos que deberá reunir son:

- a) Cumplir no menos de CUARENTA (40) horas semanales de labor.

- b) Haber optado expresamente por el régimen de dedicación exclusiva, presentando declaración jurada en la que conste la inexistencia de otra relación de empleo.
- c) Acceder a capacitación específica mediante título habilitante o certificado otorgado por autoridad competente. Este adicional se absorbe al adicional por tarea asistencial.

SUPLEMENTOS:

ARTÍCULO 145°: Establece los siguientes suplementos:

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

ARTÍCULO 146°: 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 147°: Suplemento por fallas de caja. Este suplemento se liquidará a los trabajadores Nodocentes que se desempeñen con carácter regular y permanente en tareas inherentes al manejo de fondos en efectivo (pagadores, tesoreros, cajeros o funcionarios similares) o realicen tareas de recaudación y pago, y consistirá en la suma mensual equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la asignación de la Categoría 7.

ARTÍCULO 148°: Suplemento por riesgo. Este suplemento se liquidará a los trabajadores 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 de la Nación, y en ningún caso podrá superar el DIEZ POR CIENTO (10%) del total de la asignación de la Categoría de revista.

ARTÍCULO 149°: Suplemento por mayor responsabilidad. Este suplemento se liquidará a los trabajadores 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 17° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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

ARTÍCULO 150°: 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 CUARENTA Y CINCO (45) días de efectivizada la licencia. En la designación de reemplazante deberá darse prioridad a los 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 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 titular, el interinato caducará en forma automática. Sólo se podrán subrogar las Categorías 1, 2 y 3.

TÍTULO XII

VESTIMENTA DE TRABAJO

ARTÍCULO 151°: 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 campera.

2 pantalones de trabajo.

2 camisas de trabajo.

1 par de zapatos o botines con punta de acero.

1 par de guantes de trabajo.

1 faja de Seguridad.

Elementos de Seguridad.

b) Personal de Servicios Generales:

Limpieza:

1 campera.

2 pantalones de trabajo.

2 camisas de trabajo.

1 par de zapatos.

1 par de botas de goma.

Guantes de trabajo.

1 Faja de Seguridad.

Servicio:

2 pantalones de trabajo.

2 camisacos.

1 par de zapatos.

Guantes de trabajo.

Gestores:

1 campera.

2 pantalones tipo sarga.

2 camisas.

1 par de zapatos.

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

Choferes:

1 saco de vestir.

2 pantalones tipo sarga.

2 camisas.

2 corbatas.

1 par de zapatos.

Seguridad:

1 campera.

2 pantalones tipo sarga.

2 camisas.

1 par de zapatos.

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

c) Personal de archivo o laboratorio:

2 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 152°: Otorgar las franquicias que a continuación se detalla: Congresales ante la F.A.T.U.N., Miembros Revisores de Cuentas de la Comisión Directiva, Miembros del Tribunal de Disciplina, Delegados y Representantes tanto del Rectorado como de las distintas Dependencias de la Universidad Tecnológica Nacional.

DESARROLLO DE LAS FUNCIONES

- a) El acceso y libre 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 trabajadores.

- c) Las autoridades de las Facultades Regionales y el Rectorado deberán facilitar a los Delegados y Representantes sindicales de la A.P.U.T.N. la realización de las Asambleas de Base y reuniones informativas en los lugares y horarios de trabajo, previa comunicación a la autoridad competente.

PERMISOS: Se conferirán los siguientes permisos:

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

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

- a) Para el caso de las salidas dentro del horario normal de trabajo, el dirigente gremial deberá cumplir con el respectivo permiso de salida, que será presentado al Director o Jefe del área y elevado a la autoridad máxima para su conocimiento.
- b) Cuando la interrupción corresponda a una o más jornadas de labor, el 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. El pedido correspondiente se presentará en un plazo no menor a CUARENTA Y OCHO (48)

horas a la realización del evento adjuntando la citación de la Comisión Directiva de A.P.U.T.N..

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 CUARENTA Y OCHO (48) horas presentar a la oficina de personal el certificado correspondiente extendido por la Comisión Directiva de la A.P.U.T.N. u Organismos reconocidos por el P.E.N. (C.G.T.-F.A.T.U.N.) para su justificación y demás efectos.

A los fines del artículo 44° de la Ley N° 23551, la Universidad Tecnológica Nacional facilitará a los dirigentes gremiales un lugar para el desarrollo de sus tareas.

CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 153°: En el marco del presente Convenio la U.T.N. 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 trabajador, negociación y tratamiento de conflictos).
- 2)** Capacitación.
- 3)** Políticas de empleo (cambio de funciones, retiros).

ARTÍCULO 154°: 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 155°: 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 156°: La Comisión de interpretación de convenios y solución de conflictos, tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar el Convenio Colectivo de los trabajadores 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 sometán.
- c) Resolver las diferencias que puedan originarse entre las partes, ya sea con motivo de la aplicación del convenio colectivo del sector o por cualquier otra causa que esté vinculada con la relación laboral.

Esta comisión estará compuesta por CUATRO (4) miembros, DOS (2) 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:

1. Las situaciones requeridas deberán ser consideradas por la Comisión en un plazo máximo de CINCO (5) 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 CINCO (5) días, y por un plazo igual.
2. Con ambos elementos la Comisión deberá expedirse dentro de los CINCO (5) días de vencido el último plazo del punto anterior.
3. 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.
4. Agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la Autoridad Laboral de Aplicación, solicitando la apertura de la negociación correspondiente.
5. Quedará sujeto a análisis y resolución de esta Comisión determinar el alcance de las modificaciones legislativas que se puedan producir con relación a aspectos contemplados en el presente Convenio.
6. Finalmente en cuanto a lo que esta comisión interprete con respecto al Convenio Colectivo (puntos a y b de sus funciones), sus facultades no podrán excluir de ninguna manera las judiciales.

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

ARTÍCULO 157°: 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 U.T.N. 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 U.T.N. que se oponga al Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Nodocente (U.T.N-A.P.U.T.N.).

