

# **ASOCIACION DEL PERSONAL UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA**

**Normas referidas a “Tiempo de Trabajo “ y “ Licencias,  
Justificaciones y Franquicias” de acuerdo al Convenio  
Colectivo de Trabajo ( Decreto 366/06), la RR 3598/08  
y los Acuerdos Paritarios Locales suscriptos por la  
Asociación del Personal Universitario.**

**-Abril 2016 -**

**Más derechos, más democracia sindical, más participación.**

**APU....tenemos sindicato**

## DERECHOS

**Art 11:** Del trabajador: el personal no docente permanente de las Instituciones Universitarias Nacionales 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) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Renuncia
- h) Jubilación o retiro.
- i) Condiciones adecuadas que aseguren la higiene y seguridad en el trabajo
- j) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación número 163 de la OIT.
- k) Asistencia Social para sí y su familia, de acuerdo a la legislación vigente.
- l) Compensaciones e indemnizaciones.
- m) Interposición de recursos.
- n) Participación por intermedio de las Organizaciones Gremiales, de acuerdo al presente Convenio.

## I - TIEMPO DE TRABAJO

### 1.- Jornada de Trabajo

1.1. Se establece la jornada de trabajo convencional de treinta y cinco (35) horas semanales de lunes a viernes. Para aquellos trabajadores que realicen tareas de serenos, seguridad y vigilancia de bienes, en sábados (a partir de las 13:00), domingos y feriados exclusivamente, serán computadas a razón de una hora y media por cada hora reloj.

El exceso de la jornada habitual de que se trate será considerado como hora extra convencional con el recargo del 50% en los días hábiles y del 100% en sábados, domingos y feriados a partir de la cero hora de cada día.

Si hubiera un acuerdo previo entre el empleador y el trabajador, se podrán compensar las horas de más trabajadas. Las mismas se podrán acumular y tomar dentro del año calendario cuando por razones de servicio así lo establezca la Universidad.

Las jornadas de trabajo en condiciones insalubres, riesgosas, penosas o mortificantes, según la normativa vigente, o acuerdo paritario, deberán acotarse proporcionalmente a los dos tercios de la jornada habitual, sin rebaja de remuneración.

**1.2.** El personal podrá solicitar una reducción horaria de hasta tres horas y media diarias. La retribución se reducirá en igual proporción, tomando como base las remuneraciones y adicionales considerados regulares y permanentes.

**1.3.** La capacitación direccionada al trabajador se realizará durante la jornada laboral, sin mengua de la remuneración. Serán liquidadas con un recargo del 25% las horas que correspondan a la extensión horaria que se acuerde entre las partes signatarias de este convenio y/o los trabajadores para proporcionar capacitación direccionada al trabajador, cuando razones de servicio aconsejen que se haga fuera de los horarios habituales, las que no serán obligatorias para los mismos. Podrán ser compensadas, en cuyo caso se adoptará el criterio establecido en el artículo 74º del C.C.T.

**1.4.** Régimen de descanso: El régimen de descanso se ajustará al C.C.T. y a las normas legales vigentes.

**1.5.** El trabajador que cumpla jornada completa continua, tendrá derecho a una pausa de cuarenta y cinco (45) minutos. Esta medida se aplicará con modalidad de relevo, siempre que exista personal suficiente.

## **II - LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS**

### **2.1. Licencias. Licencia anual ordinaria**

**2.1.1.** El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los plazos que se establecen:

-de veinticinco (25) días corridos, cuando la antigüedad no exceda los cinco (5) años.

-de treinta (30) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no supere los diez (10) años.

-de treinta y cinco (35) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años no supere los quince (15) años.

-de cuarenta (40) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de quince (15) años y no exceda los veinte (20) años.

-de cuarenta y cinco (45) días corridos, cuando la antigüedad sea de veinte (20) años o más.

La licencia anual podrá ser fraccionada siempre que medie acuerdo de partes.

Para computar la antigüedad se tendrán en cuenta empleos anteriores, tanto estatales como privados.

**2.1.2.** La licencia comenzará en lunes o día siguiente hábil si aquél fuere feriado; en los casos de los trabajadores que prestan servicio en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquél en que el trabajador finalice su descanso semanal o en el subsiguiente hábil, si aquél fuera feriado.

**2.1.3.** Para determinar la extensión de las vacaciones, la antigüedad en el empleo se computará como aquella que tenga el trabajador, debidamente acreditada, al 31 de diciembre del año al que correspondan.

**2.1.4.** El trabajador tendrá derecho y obligación al goce de la licencia cada año, habiendo prestado servicios como mínimo durante la mitad del total de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A este efecto se computaran como hábiles los días feriados trabajados, como tarea normal. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente para computársele el año completo, gozará de una licencia de un día por cada veinte días de trabajo efectivamente realizado.

**2.1.5.** No se computarán como trabajados a los efectos del punto 2.1.4, los días de uso de licencias sin goce de haberes.

**2.1.6.** La licencia anual ordinaria será otorgada preferentemente entre el 15 de diciembre del año al que corresponde y el 28 de febrero del año siguiente, teniendo en cuenta el período de receso de actividades de la empleadora, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 79° del C.C.T.

**2.1.7.** 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 esta Universidad ambos cónyuges se les concederá la licencia anual ordinaria en forma simultánea, salvo pedido en contrario de los interesados. Se considerará especialmente el caso en que ambos cónyuges trabajen en distintos ámbitos del sistema universitario, y el del trabajador que tenga otro empleo, de manera de facilitar las vacaciones simultáneas en uno y la unificación de los períodos en el otro.

**2.1.8.** La fecha de iniciación de la licencia será comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días corridos.

**2.1.9.** En ningún caso la licencia anual ordinaria podrá ser compensada pecuniariamente. Se podrá acumular a pedido del trabajador, previo acuerdo con el superior inmediato.

**2.1.10. Postergación de la licencia:** Cuando el trabajador no haya podido usufructuar la licencia anual ordinaria en el período en que se le hubiese otorgado por estar haciendo uso de otra licencia de las aquí reglamentadas, o bien por estar realizando estudios o investigación científica, actividades técnicas o culturales autorizadas por la institución universitaria, gozará la licencia anual ordinaria de acuerdo con lo que convenga con la empleadora.

**2.1.11. Interrupción de licencia:** La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud certificada, por maternidad, fallecimiento de familiar, atención de hijo menor y por los lapsos correspondientes al presente régimen de licencias. En estos supuestos se reiniciará el cómputo de la licencia anual ordinaria una vez finalizadas las causales descriptas anteriormente. Estos casos no se considerarán como fraccionamiento de la licencia.

**2.1.12.** En caso de cese de la relación de empleo sin que el trabajador haya gozado de la licencia anual ordinaria, se le liquidará el monto proporcional correspondiente a la compensación de la licencia no gozada, de acuerdo con lo establecido en el art. 59° del C.C.T. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derechos-habientes, los que percibirán el monto correspondiente.

## **2.2. Licencias por enfermedad**

**2.2.1.** 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 concederán hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será tratada como licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento (artículo 93° del C.C.T.).

**2.2.2.** Si por enfermedad el agente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si

hubiera transcurrido menos de media jornada de labor y permiso personal o excepcional, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

**2.2.3.** El trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria de hasta un año, con percepción del 100% de sus haberes por afecciones o lesiones de largo tratamiento que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo. Vencido ese plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia y en forma excepcional, se ampliará este plazo por hasta dos nuevos períodos de seis meses con percepción del 100% de haberes, hasta dos períodos de seis meses más con percepción del 50% de los haberes, y otros dos de igual duración sin goce de haberes. Para ello será necesaria la certificación de la autoridad sanitaria establecida para estos casos, que comprenda el estado de afección o lesión, la posibilidad de recuperación y el período estimado de inhabilitación para el trabajo. Esta licencia es independiente de la prevista en el artículo 91° del C. C. T.

**2.2.4.** Si el estado de salud del agente lo constituye con derecho a una jubilación por incapacidad, se iniciarán los trámites de inmediato, y se le abonará el total de su remuneración, hasta que se le otorgue.

**2.2.5** La enfermedad laboral o el accidente de trabajo quedará cubierto según lo dispuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo, o normativa que la reemplace, considerándose que el trabajador está en uso de licencia por los períodos de cobertura. Cuando se tratase de casos de este tipo que no correspondan a la cobertura de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo recibirá igual trato que el caso de enfermedades inculpables o de largo tratamiento, con más la indemnización que le corresponda. En el supuesto que por la ley vigente el trabajador reciba durante su contingencia una prestación dineraria menor a su contraprestación por el trabajo (remunerativa o no remunerativa), la empleadora se hará cargo de la diferencia resultante.

**2.2.6.** Si como resultado de las afecciones mencionadas en los artículos precedentes se declarase la incapacidad parcial, se requerirá certificación profesional de autoridad pública que determine el tipo de funciones que puede desempeñar, como así también el horario a cumplir, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas diarias. Con esta certificación, la Institución Universitaria adecuará la labor a las recomendaciones efectuadas, debiendo abonar la retribución total por un lapso que no podrá extenderse por más de un año. Vencido ese lapso, se aplicarán las disposiciones relativas a la jubilación por invalidez.

## 2.3. Licencias extraordinarias y justificaciones

2.3.1. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) En caso de trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, diez (10) días.
- b) Por matrimonio, diez (10) días.
- c) Por matrimonio de un hijo, dos (2) días.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad, diez (10) días. Si el deceso que justificase esta licencia fuera del cónyuge y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por treinta (30) días más.
- e) Por fallecimiento de pariente en segundo grado de consanguinidad, cinco (5) días.
- f) Por fallecimiento de pariente político en 1° y 2° grado, tres (3) días, el que se iniciará con el del deceso.-
- g) Donación de sangre, un (1) día, el de la extracción.
- h) Para rendir examen por enseñanza media, veintiocho (28) días por año calendario con un máximo de cinco (5) días por examen.
- i) Para rendir examen por enseñanza terciaria, universitaria o postuniversitaria, veintiocho (28) días por año calendario con un máximo de seis (6) días por examen.
- j) Para preparación a concurso interno, de hasta seis (6) días, incluyendo el día del concurso.
- k) 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 o sean de público y notorio conocimiento.
- l) Las inasistencias en que incurra el trabajador con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos, simposios que se celebren en el país o en el extranjero, con auspicio oficial, sindical o declarado de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes.
- m) Las licencias por actividades no rentadas (deportivas culturales, educativas, etc.) serán reconocidas hasta 15 días por año calendario. Se otorgarán en los casos en que el agente asista en representación oficial, nacional, provincial, municipal, universitaria o gremial.
- n) Cuando el Jardín Maternal de esta institución donde concurren hijos de trabajadores/as se encuentre cerrado, cualquiera sea el motivo.
- o) Las inasistencias, de jornada completa o parcial, motivadas en el cursado de carreras de Posgrado de encuentros mensuales o quincenales cuyos horarios resulten incompatibles con el de prestación

habitual del trabajador, se justificarán mediante la debida acreditación de su inscripción y concurrencia dentro del plazo indicado en el punto 2.3.2.

p) Cuando el trabajador deba integrar Mesas Examinadoras o de Concursos en establecimientos educacionales oficiales o incorporados debidamente reconocidos, cualquiera fuera su nivel (secundario, terciario o universitario), en horarios que resulten incompatibles con el de su prestación habitual. Se le justificarán hasta DOCE (12) días laborables en el año calendario.

q) Cuando el trabajador se encontrase imposibilitado de prestar servicios por revestir la calidad de testigo protegido en el marco de la legislación vigente, corresponderá licencia con goce de sueldo por el plazo de seis (6) meses, prorrogables por igual término, con la debida acreditación de las circunstancias señaladas.

Las licencias a que se refiere el punto 2.3.1. serán con goce de haberes, de acuerdo a la situación de revista y la remuneración que perciba el trabajador en forma habitual, y se contará en días hábiles administrativos

#### **2.3.21.**

**Licencia por Estudios y Beca:** El trabajador de planta permanente, tendrá derecho a gozar de una licencia sin goce de haberes por razones de estudio de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos y culturales, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera. Los periodos de licencia comprendidos en este inciso no podrán exceder de un (1) año por cada decenio, prorrogable por un (1) año más en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el trabajador guarden relación con las funciones que le competen. Esta licencia podrá también ser gozada con motivo del usufructo de becas de investigación que generen incompatibilidad en el cargo y en tanto las mismas no importen estabilidad, y por el plazo que corresponda a las mismas.

Para usufructuar estas licencias deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en la Universidad, en el periodo inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

**2.3.2.** En todos los casos mencionados en el punto 2.3.1., deberá acreditarse la circunstancia que justificó la licencia dentro de los diez (10) días hábiles de producido el reintegro del trabajador; en los casos referidos en los inc. b), c), h) e i) se deberá, además, solicitar la licencia con cinco (5) días de anticipación.

**2.3.3.** A los efectos del otorgamiento de las licencias a que aluden los incisos h) e i) del art. 74 del C.C.T., los exámenes corresponderán a planes de enseñanza oficial.



**2.3.4.** El trabajador de planta permanente podrá gozar de una licencia de hasta un (1) año con goce de haberes para realizar Tesis de Pregrado, Grado, Postgrado y/o Doctorado, o sus equivalentes conforme OCS 1863/07 o la que en el futuro la reemplazare. Deberá contar con una antigüedad mínima de un (1) año y presentar certificaciones periódicas con los grados de avance, con el aval del Director de la tesis. Esta licencia podrá fraccionarse hasta en tres (3) veces, siempre que amerite justificación académica para la misma. El trabajador que se acoja al presente beneficio deberá aceptar el compromiso de reintegrarse a sus funciones por un período igual al de la licencia que accediera. En caso de no cumplimentar tal compromiso, la Universidad exigirá el reembolso total de los haberes percibidos durante la licencia, actualizado según el índice de los aumentos de sueldo operados en el cargo, desde la fecha en que los percibió hasta su efectivo reembolso.

También corresponderá licencia con goce de haberes hasta por un plazo de tres (3) meses para la realización de residencias, trabajos de campo u otras exigencias curriculares en las carreras de grado que impliquen el cumplimiento de cargas horarias que resulten incompatibles con la jornada laboral habitual. Deberá solicitarse con al menos un (1) mes de anticipación, acreditando debidamente la actividad a desarrollar, lugar, carga horaria y norma de aprobación.

**2.3.5. Razones particulares:** El trabajador tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de haberes en forma continua o fraccionada en no más de dos períodos, hasta completar doce (12) meses, dentro de períodos bianuales, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de dos (2) años en la Universidad. Tendrá igual derecho el trabajador cuyo cónyuge haya sido designado en una función oficial en el extranjero o en la Argentina en lugar distante a más de 100 km. del lugar donde presta servicios a la Institución Universitaria, y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los noventa (90) días.

**2.3.6.** Se podrán otorgar hasta diez (10) permisos particulares por año, con goce de haberes, de una jornada cada uno, para atender trámites o compromisos personales que no puedan ser cumplidos fuera del horario de trabajo. En ningún caso podrán acumularse más de dos (2) días en el mes.

**2.3.7. Permisos excepcionales:** Se podrán justificar hasta diez (10) permisos excepcionales por año, con goce de haberes, otorgados por el responsable

directo del área donde preste servicios el trabajador, antes, durante o al finalizar la jornada siempre que obedecieran a razones atendibles.

**2.3.8.** Se podrán acordar en el futuro otras licencias comunes a todo el personal, en épocas del año en que la actividad académica de la institución universitaria lo permita.

**2.3.9. Atención de familiar enfermo:** Los trabajadores están obligados ante la Institución Universitaria a presentar una declaración jurada, consignando todos los datos de quienes integran su grupo familiar y de cómo ellos dependen de su atención y cuidado. El trabajador dispondrá de hasta veinte (20) días corridos, en un solo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera la atención personal del trabajador. Este plazo podrá extenderse hasta en 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 a que requiere atención personalizada, todo lo que será certificado por el servicio médico de la Universidad.

**2.3.10.** El trabajador que fuera designado o electo para desempeñar cargos de mayor jerarquía en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes; siempre y cuando el cargo a ocupar tenga una remuneración mayor. La licencia se acordará por el término en que se ejerzan esas funciones.

Tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación, hasta 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.

**2.3.11. Maternidad:** La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. Queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los cuarenta y cinco (45) días anteriores y los cuarenta cinco (45) días posteriores al parto. La interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple se ampliará en quince (15) días corridos por cada alumbramiento adicional. En el supuesto de que se adelante o difiera el parto, se

reconsiderará la fecha inicial de la licencia otorgada, de acuerdo a cuando aquél se haya producido efectivamente. Los días previos a la fecha a partir de la cual le hubiera correspondido licencia por maternidad, se computarán como períodos que se conceden por afecciones o problemas de salud de corto o largo tratamiento. Este mismo criterio se aplicará en los casos de los hijos nacidos muertos.

Vencido el plazo establecido en el párrafo anterior, se ampliará esta licencia por un término de sesenta (60) días corridos. La trabajadora podrá optar para que la presente ampliación, en su totalidad o por un mes, sea usufrutuada por el padre del recién nacido siempre que el mismo revista la calidad de personal universitario encuadrado en el Decreto 366/06, lo cual deberá notificar con una antelación no menor a diez días del vencimiento de los primeros noventa días de licencia.

**2.3.12. Permiso diario por lactancia:** Toda trabajadora madre de lactante que reingrese a trabajar luego de su licencia por maternidad, podrá disponer de un permiso de noventa (90) minutos durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de un (1) año. En el caso de reingreso luego del período de excedencia voluntario, el plazo de los permisos será de seis (6) meses. La trabajadora podrá optar por gozar del permiso al principio o al final de la jornada, o fraccionarlo

**2.3.13.** Todo trabajador aquí representado, que tenga a su cargo un hijo con capacidades diferentes podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral, según elija, para poder atenderlo de manera adecuada. Excepcionalmente, y estando debidamente acreditada la necesidad de mayor atención, podrá extenderse dicho permiso diario, media hora más por jornada laboral, Siempre se exigirá la presentación de las certificaciones médicas correspondientes.

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

En caso que ambos progenitores trabajen en esta Universidad, ambos podrán acceder al beneficio.

**2.3.14. Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia:** La trabajadora con más de un (1) año de antigüedad en la institución universitaria que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad, podrá optar entre las siguientes alternativas:

a) Continuar con su trabajo en la Institución Universitaria en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Quedar en situación de excedencia sin goce de sueldo por un período de hasta seis (6) meses.

c) Solicitar la resolución de la relación de empleo, con derecho a percibir una compensación equivalente al 50% del mejor salario de los últimos diez (10) años por cada año de antigüedad en la Institución Universitaria.

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

**2.3.15 Adopción:** En caso de adopción, corresponderá una licencia con goce de haberes con los plazos establecidos en el punto 2.3.11, término que se contará a partir de la fecha en que se otorgue la guarda o tenencia con fines de adopción. Para tener derecho a este beneficio deberá acreditar la decisión judicial respectiva. En caso de parejas adoptantes, de igual o distinto género y ambas resulten personal universitario encuadrados en el Decreto 366/06, podrán compartir la licencia por períodos no inferiores al mes, no pudiendo ser en forma conjunta, debiendo notificar debidamente tal circunstancia a la Dirección de Personal No Docente, dentro del plazo establecido en el segundo párrafo del punto 2.3.11. Se aplicará a los adoptantes los principios contenidos en los puntos 2.3.11, 2.3.12, 2.3.13 y 2.3.14.

**2.3.16.** De los feriados obligatorios y días no laborales: Se regirán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

**2.3.17.** Día del trabajador no docente: Será asueto para el personal no docente el 26 de noviembre de cada año, DIA DEL TRABAJADOR NO DOCENTE, en caso de caer en día no hábil, el mismo se pospondrá al día hábil próximo inmediato.-

**2.3.18.** El uso de las licencias disponibles reguladas en los puntos 2.3.5; 2.3.6; y 2.3.7 no será considerado en la evaluación anual del agente.

**2.3.19.** Será asueto administrativo para todo el personal comprendido en esta normativa, cuando por causa de fuerza mayor, por ejemplo, alerta meteorológico, se haya concedido asueto académico en alguna o todas las dependencias de la Universidad.

**OTRAS JUSTIFICACIONES Y MEJORAS AL CCT EN PARITARIA PARTICULAR**  
**(www.gremioapu.org.ar)**

-JUSTIFICACIÓN POR REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE CO GOBIERNO.

-RECONOCIMIENTO DEL 50% DE LA CARGA HORARIA EN TÉCNICATURA  
EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

PERMISO DE SALIDA PARA CURSADA PLAN FINES.

ANTICIPO DE HABERES PARA QUIENES COBRARÁN ASIGNACIÓN POR  
MATERNIDAD.

RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO ANTE UN PASE  
TRANSITORIO.

ADICIONAL POR TÍTULOS: Asimilación de la remuneración de los títulos  
oficiales de tecnicaturas., universitarios de pregrado o de estudios  
superiores a la prevista en el inc. c) del art. 60 del Decreto 366/06.

INTERPRETACIÓN DEL ART 61 DEL DECRETO 366/06: Los títulos universitarios  
o de estudios superiores que acrediten una misma incumbencia  
profesional se bonificarán en igual forma.

BECAS 100% POR ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN Y/O MAESTRÍA EN GESTIÓN  
UNIVERSITARIA.

LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS QUE CURSAN LA TGU PAGAN EL PRECIO  
DEL MENÚ COMO ESTUDIANTE.

ADICIONAL POR PERMANENCIA: se les reconocerá a aquellos trabajadores  
desde que hubieran ingresado, en Planta transitoria y consoliden su ingreso en  
Planta permanente sin solución de continuidad.

SUPLEMENTO POR RIESGO EN EL TRABAJO: Se incluye en el cobro a los  
trabajadores que desarrollan sus tareas en el Instituto Nacional de  
Epidemiología.

## REGLAMENTACIONES, CIRCUITOS Y ENCUADRES ACORDADOS EN PARITARIA LOCAL

( en [www.gremioapu.org.ar](http://www.gremioapu.org.ar) )

- REGLAMENTACION CONCURSO INGRESO A LA PLANTA.
- ADECUACIÓN DEL RÉGIMEN DE LOS CONCURSOS PARA INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL UNIVERSITARIO A LA LEY 22.431.
- REGLAMENTO DE CONCURSO PARA LA COBERTURA DE CARGOS DEL TRAMO MAYOR E INTERMEDIO
- REGLEMETO CONCURSO CERRADO GENERAL
- REGLAMENTACION SUPLEMENTO MAYOR RESPONSABILIDAD
- REGLAMENTO BECAS DE CAPACITACION
- ENCUADRE FIGURA "CASERO NAGERA"
- ENCUADRE BIBLIOTECARIOS
- CIRCUITO ADMINISTRATIVO COBERTURA DE CARGOS VACANTES
- CIRCUITO ADMINISTRATIVO COBERTUAR DE SUPLEMENTO POR MAYOR RESPONSABILIDAD
- CIRCUITO ADMINISTRATIVO BECAS DE CAPACITACION
- GENERACION COMISION MIXTA DE CAPACITACION
- ENCUADRE FIGURA DE BEDEL EN EL CCT

### DEBERES Y PROHIBICIONES

**Art 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:

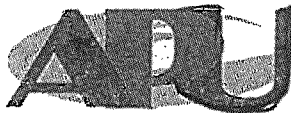
- a) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia y eficacia, capacitándose para ello y de acuerdo a las condiciones y modalidades que resultan del presente Convenio.
- b) Observar un actitud ética acorde con su calidad de empleado universitario y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal.
- 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

- 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 las cuales tenga conocimiento en el ejercicio o con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo 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 pudiere causar perjuicio a la institución universitaria, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a las autoridades de la Institución Universitaria o denunciarlo al órgano judicial competente.
- h) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, teniendo obligación de prestar declaración solo 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 días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en 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 Institución Universitaria y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- m) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo lo preceptuado en el inciso g.
- 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.

**Art 13:** Todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar tramites 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 Institución Universitaria a la que pertenezca o que fueran sus proveedores o contratistas.

- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Institución Universitaria.
- 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 u obtener ventajas de cualquier índole, con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- f) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la Institución Universitaria a la que pertenezca.
- g) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión. Sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- h) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio universitario.



[www.gremioapu.org.ar](http://www.gremioapu.org.ar)  
[info@gremioapu.org.ar](mailto:info@gremioapu.org.ar)  
facebook: gremioapumardelplata

Roca 4379  
Tel 473-6904  
Cel. +5492236831772