



MAR DEL PLATA, 20 MAY 2008

VISTO la nota obrante a fojas 6 del expediente N° 1-6480/2008-0, por la cual la Secretaría de Relaciones Laborales y Administración Universitaria eleva para su aprobación nuevas normas referentes a tiempo de trabajo y licencias por parte del Sector No Docente de esta Universidad, y

CONSIDERANDO:

Que, a fojas 7, obra glosada copia del Acta Paritaria de fecha 1° de abril del corriente año, en la que se deja constancia de que "APU hace entrega nuevamente del listado de artículos compilados que fuera decidido por los compañeros desde las distintas Asambleas de Base y refrendado por la Asamblea General Extraordinaria... La gestión acepta, en forma general y particular, la propuesta de APU".

Que, como base, se han tenido en cuenta los Decretos 2213/87 y 366/06 y los acuerdos paritarios particulares suscriptos con la Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Las atribuciones conferidas por el artículo 96° del Estatuto.

Por ello,

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Dejar sin efecto la Resolución de Rectorado N° 2463 de fecha 18 de diciembre de 2006, por la cual se aprueban las normas para el uso de la Licencia Anual Ordinaria, por parte del Sector No Docente de esta Universidad.

ARTÍCULO 2°.- Aprobar nuevas normas referidas a "Tiempo de Trabajo" y "Licencias, Justificaciones y Franquicias" para el Sector No Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata, según se detalla en el Anexo, de nueve (9) fojas, que forma parte de la presente.

ARTÍCULO 3°.- Regístrese. Dése al Boletín Oficial de la Universidad. Comuníquese a quienes corresponda. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° 3598



[Handwritten signature]
Arq. DANIEL R. MEDINA
Rector

LIC. DANIELA REYNOSO
SFC. DE RELACIONES LABORALES Y
ADMINISTRACION UNIVERSITARIA

[Handwritten signature]
AB MARCELO AGUSTIN GALAVERNA
SUBSECRETARIO LEGAL Y TÉCNICO



ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° 3598

NORMAS referidas a "TIEMPO DE TRABAJO" y "LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS" para el SECTOR NO DOCENTE de la Universidad Nacional de Mar del Plata, de acuerdo con los Decretos 2213/87 y 366/06 (C.C.T.) y los acuerdos paritarios particulares suscriptos con la Asociación del Personal de la Universidad (APU).

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 con 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.



3598

///

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.

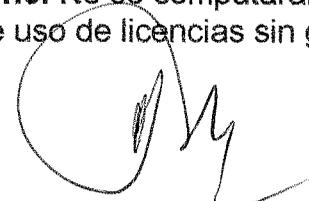
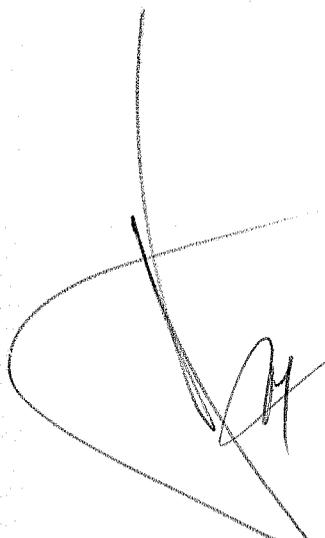
2.1.2. La licencia comenzará en lunes o día siguiente hábil si aquél fuere feriado; en los casos de los trabajadores que prestan servicio en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquél en que el trabajador finalice su descanso semanal o en el subsiguiente hábil, si aquél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

///





3598

///

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 79º 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. 59º del C.C.T. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derecho-habientes, los que percibirán el monto correspondiente.

///



3598

///

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.).

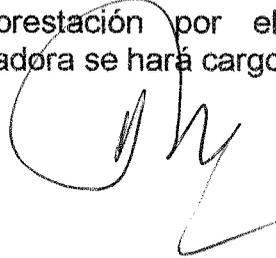
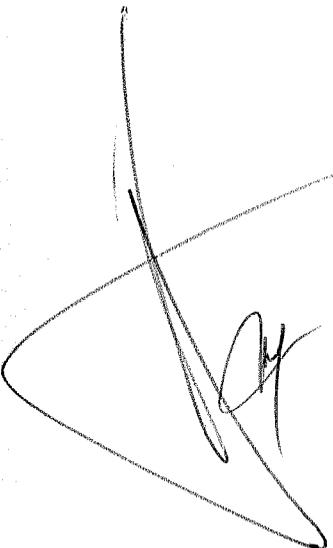
2.2.2. Si por enfermedad el agente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiera transcurrido menos de media jornada de labor y permiso personal o excepcional, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

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.-

///





3598

///

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 1º y 2º 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 posuniversitaria, 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 con auspicio oficial, sindical o declarado de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes.

///



3598

///

- m) Las licencias por actividades no rentadas (deportivas, culturales, educativas, etc.) serán reconocidas hasta quince (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.

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

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. 74º del C.C.T., los exámenes corresponderán a planes de enseñanza oficial.

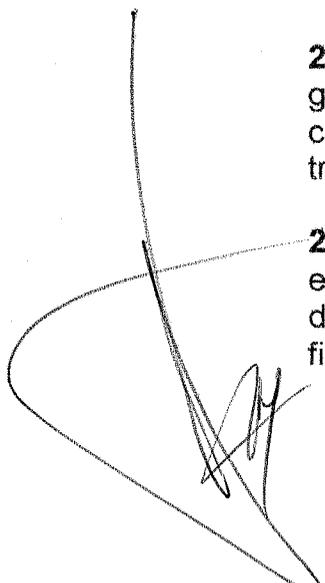
2.3.4. El trabajador podrá gozar de una licencia de hasta un (1) año con goce de haberes, siempre que cuente con una antigüedad mínima de un año en el cargo, dentro de un período de diez (10) años para realizar Tesis de Grado, Posgrado y/o Doctorado.

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.-

///





3598

///

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 y 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 cuándo 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.

///



3598

///

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 la trabajadora tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de noventa (90) 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. Transcurrido 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.



3598

///

2.3.16. De los feriados obligatorios y días no laborales: Se registrarán 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, **DÍA 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.