

Carrera de Especialización en Asesoría Jurídica de Universidades

REGIMENES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES
DR. MARCELO DI STEFANO



8. JORNADA DE TRABAJO Y
LICENCIAS EN EL CONVENIO
366/2006



Marcelodistefano.com



@marcelodis



Marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del
Derecho

JORNADA DE TRABAJO



74

www.marcelodistefano.com

• Art. 74º: Se establece la jornada de trabajo convencional de 35 horas semanales, siete diarias continuas corridas, de lunes a viernes. El exceso de la jornada habitual de que se trate será considerado como hora extra convencional con el recargo del 50% en los días hábiles, y del 100% en días inhábiles. En ningún caso la jornada podrá extenderse más de 10 horas. Si hubiera un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se podrán compensar las horas extra trabajadas con una reducción horaria equivalente, la que deberá operarse durante el mismo mes calendario, o plazo mayor de hasta un año, cuando por razones de servicio así lo establezca la Institución Universitaria, de acuerdo al cupo y otras modalidades. Estas normas no rigen en caso de trabajos cuya organización horaria haga habitual el cumplimiento de tareas en horarios nocturnos o días inhábiles, las que serán reglamentadas por la Comisión Negociadora de Nivel General.

- **7 HORAS DIARIAS**
- **35 HORAS SEMANALES**
- **DELEGACION EXPRESA A PARITARIAS PARTICULARES
PARA NOCTURNOS Y FINES DE SEMANA**

HORA EXTRA CONVENCIONAL

- MAXIMO 10 HS DIARIAS
- CON ACUERDO SE PUEDEN COMPENSAR HORAS
 - 50% HABILES
 - 100% INHABILES

• La segunda parte del Artículo N° 74, regula el trabajo excedente de la jornada habitual, más allá de las 7 horas, el cual es considerado como hora extra convencional, y se deberá pagar con un recargo del 50% en los días hábiles, y del 100% en días inhábiles. El tiempo máximo que se permite en la jornada es de 10 horas diarias, por tanto, no se podrán realizar más de 3 horas extras por día.

75

Reducción horaria.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a solicitar una **reducción horaria de hasta tres horas diarias**, pero su otorgamiento queda a **criterio exclusivo de la parte empleadora**, y su salario se ajustará proporcionalmente.

76

Horas extraordinarias destinadas a la capacitación.

El principio general es que la **capacitación laboral debe realizarse durante la propia jornada de trabajo**, ahora bien, en el caso de existir la necesidad de que un trabajador o trabajadora se capacite fuera del horario de servicio para adquirir un saber requerido por su empleador tomando capacitación direccionada, esa horas de formación serán consideradas como de extensión horaria y **serán liquidadas con un recargo del 25%**, o en su caso **podrán compensarse**, siempre con acuerdo del trabajador o trabajadora



HORAS EXTRAS

www.marcelodistefano.com

DESCANSO Y PAUSA EN LA JORNADA

77

• El artículo N° 77 tiene una redacción imprecisa estableciendo que “... el régimen de descanso se ajustará al presente convenio colectivo y a las normas legales vigentes”.

Inmediatamente después el convenio gana en precisión y establece que el trabajador TIENE derecho a una pausa en la jornada –artículo N° 78– de **30 minutos a los efectos de su refrigerio**, aplicada **bajo la modalidad de relevo**. Por tanto, el tiempo de pausa **no es acumulativo ni compensable**, y el trabajador, en principio, debería permanecer dentro de las instalaciones universitarias durante la pausa sin poder retirarse del establecimiento.



78

Licencia anual ordinaria. Artículos N° 79 a 96

El régimen vacacional adoptado por el Convenio se estructura en la lógica del **cómputo por días corridos**, modificando el sistema anterior donde se computaba por días hábiles. De este modo, el descanso anual se establece en días continuos e ininterrumpidos, **indivisible en fracciones**, salvo en los casos particulares previstos por la propia norma como veremos a continuación. Por tanto, la regla general es que la licencia anual ordinaria **no puede ser acumulada o compensada pecuniariamente**.

www.marcelodistefano.com

de 20 días corridos, cuando la antigüedad no exceda los 5 años.

de 25 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no supere los 10 años.

de 30 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no supere los 15.

de 35 días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de 15 años y no exceda los 20 años.

de 40 días corridos, cuando la antigüedad sea de 20 años o más.

79



En los dos últimos casos la licencia anual podrá ser fraccionada en dos períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos treinta días corridos, siempre que medie acuerdo de partes.

79

Solo se pueden fraccionar las licencias de 35 y 40 días

La licencia comenzará el día lunes o el 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 aquel en que el trabajador finalice su descanso semanal o en el subsiguiente hábil, si aquél fuera feriado.

80

Comienzan un día lunes

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.

81

Año calendario al 31/12

El trabajador tendrá derecho y obligación al goce de la licencia cada año, habiendo prestado servicio 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 de trabajo efectivamente realizado.

82

1 cada 20 si trabaja Menos de 6 meses

No se computarán como trabajados a los efectos del artículo anterior los días de uso de licencias sin goce de haberes.

83

Tiempo de licencia sin goce

La licencia anual ordinaria será otorgada 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 Institución universitaria. Cada Institución Universitaria podrá disponer excepciones a esta regla, cuando razones suficientemente fundadas en necesidades del servicio así lo aconsejen.

84

**Entre el 15/12 y el 28/2
Admite excepciones**

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 misma Institución Universitaria 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.

85

**Preferencia x hijos
Y matrimonio univ**

www.marcelodistefano.com

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

86

**Se comunica
45 días antes**

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.

87

**No se acumula,
Ni compensa con \$**

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 dentro de los seis meses de la fecha en que se reintegre al servicio.

88

Dentro de los
6 meses de su reintegro

Interrupción de licencia: La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud que exijan una atención certificada de 5 días o más, 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.

89

Interrumpe solo
Cuestiones de salud de
5 días o más

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 a lo establecido en el art. 59º. Igual procedimiento se llevará a cabo a favor de sus derecho-habientes, los que percibirán el monto correspondiente.

90

Extinción, se paga
Indemnización por VNG

www.marcelodistefano.com

Es por ello que el convenio, **recogiendo esta costumbre que no constituye un derecho**, pero si se trata de una práctica regular, continua y extendida en el tiempo, incorporó en su texto el artículo N° 103 que incluye el reconocimiento de la práctica, y ordena la necesidad de formalizarla en el marco de las negociaciones locales.



Las universidades mantienen la **tradicón** de otorgar durante el receso invernal de actividades académicas una semana de receso administrativo a sus trabajadores docentes. El fundamento de este permiso lo encontramos el cese total de actividades, y la gran disminución de la actividad laboral ante la falta de alumnos y docentes.



Las Paritarias particulares podrán acordar otras licencias comunes a todo el personal, en épocas del año en que la actividad académica de cada Institución Universitaria lo permita.

103



LICENCIAS POR ENFERMEDAD. ARTÍCULOS N° 91 A 96

En sus artículos 91 a 96, el Convenio N° 366/2006 describe los permisos de **ausencias justificadas y remuneradas** que se relacionan con el riesgo genérico de la vida del trabajador o trabajadora.

El sistema del convenio distingue entre afecciones o lesiones de **“corto tratamiento” y de “largo tratamiento”**.

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

www.marcelodistefano.com

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.



91

92

**CORTO TRATAMIENTO
HASTA 45 DIAS CON GOCE
CONTINUOS/DISCONTINUOS
DIAS CORRIDOS
AÑO CALENDARIO**

LICENCIA POR LARGO TRATAMIENTO

93



www.marcelodistefano.com

En cuanto a las licencias por largo tratamiento, **se establece un sistema de cobertura que va disminuyendo la intensidad de la protección en la medida que se prolonga el tiempo de la afección**, y se complementa finalmente con las prestaciones de la seguridad social

Durante el primer año: Por afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabiliten para el desempeño del trabajo, el trabajador o trabajadora tendrá **derecho a una licencia extraordinaria de hasta 1 año, con percepción del 100% de sus haberes.**

Vencido ese plazo, “subsistiendo la causal que determinó la licencia” y en forma excepcional, **se ampliará la licencia por hasta 2 nuevos períodos de seis meses con percepción del 100% de haberes.**

Posteriormente, y continuando “la misma causal”, se admite la licencia **hasta 2 períodos más de seis meses con percepción del 50% de los haberes.**

Finalmente, se otorgan **otros 2 períodos de 6 meses sin goce de haberes.** Finalizado este plazo el empleador podrá cesar unilateralmente la relación laboral.

En caso que el estado de salud del agente lo constituya con derecho a una jubilación por incapacidad, se iniciarán los trámites de inmediato, y se le abonará el 95% del estimado de haber jubilatorio, hasta que se le otorgue. El importe se liquidará con carácter de anticipo. El cumplimiento de lo aquí dispuesto quedará supeditado a la existencia de un convenio con el ANSES que garantice la devolución.

94

**EL TRAMITE DE
INCAPACIDAD OPERA SI
SE DA LA CIRCUNSTANCIA**

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.

95

**EL ACCIDENTE
DE TRABAJO
VA POR VIA LRT**

www.marcelodistefano.com

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.

96

**INCAPACIDAD
PARCIAL**

LICENCIA PARA LA ATENCIÓN DE FAMILIARES ENFERMOS.

104



www.marcelodistefano.com

El sistema de licencias fundado en la protección familiar frente a enfermedades inculpables incluye el concepto de atención de familiar enfermo y otorga un régimen de licencias con derecho a la remuneración. considera comprendidos en el sistema de protección al titular y su grupo familiar primario, que es integrado por el o la cónyuge; los hijos e hijas solteros hasta los 21 años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad comercial o laboral; los hijos e hijas solteros mayores de 21 años y hasta los 25 años inclusive que estén a exclusivo cargo del trabajador/a y que cumplan con el requisito de cursar estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad competente; los hijos e hijas incapacitados y a cargo del trabajador/a mayores de 21 años; los hijos o hijas del cónyuge o la cónyuge y los menores cuya guarda o tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa. También incluye al concubino o concubina.

El trabajador dispondrá de **hasta 20 días corridos**, en un solo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera la atención personal del trabajador, plazo que **podrá extenderse hasta en 100 días adicionales, extensión que será sin goce de haberes.** Para la justificación de estos supuestos deberá presentar la certificación profesional con identidad del paciente y la referencia explícita a que requiere atención personalizada, todo lo que será certificado por el servicio médico de la Institución Universitaria.

LICENCIAS CONTEMPLADAS EN EL CCT 366/2006



**LICENCIAS ACORDADAS EN ACUERDOS
PARITARIOS DE NIVEL PARTICULAR**



**LICENCIAS CONTEMPLADAS ESATUTOS PREVIOS
AL CCT 366/2006**



**ACUERDO PARITARIO NACIONAL AUN NO
HOMOLOGADO**

- LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Y JUSTIFICACIONES. ARTÍCULOS N° 97 A 113



Licencias fundadas por razones familiares

97



www.marcelodistefano.com

·**Licencia por paternidad:** el **Convenio 366/2006** establece que en caso del trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, le corresponden **tres días hábiles** de licencia. Existe un criterio unánime sobre lo exiguo de este plazo y la necesidad de ampliarlo, es por ello que la **comisión negociadora nacional** ha acordado –sin que esto fuera homologado todavía– la modificación del artículo N° 97 inciso “a” extendiendo el plazo de licencia a **15 días corridos**. Muchos acuerdos paritarios locales ya contienen esta ampliación, por ejemplo, en el caso del personal **Nodocente de la UBA**, esta licencia fue extendida por acuerdo paritario de nivel particular aprobado por Resolución N° 3610/11 ampliándose la licencia por paternidad a **15 días corridos desde la fecha de parto**.

CCT 3 DIAS HABLES
UBA 15 DIAS CORRIDOS DESDE PARTO
ACUERDO NO HOMOLOGADO 15 DIAS
CORRIDOS

Licencias por MATRIMONIOS



Licencia por matrimonio: se trata del matrimonio civil, que lógicamente incluye al matrimonio igualitario. La licencia es de **10 días hábiles** y **no se establece si debe ser otorgada obligatoriamente a continuación del acto civil matrimonial**. Es por lo que interpretamos que el trabajador o la trabajadora tienen derecho a gozar de la licencia a continuación del acto de consumación civil del matrimonio para tomar su tiempo de descanso conocido socialmente como de “luna de miel”, pero que pueden solicitar la postergación de esta licencia, con acuerdo de la autoridad, para gozarlo en un período posterior.

Licencia por matrimonio de un hijo o hija: corresponde una licencia de **2 días**, no hay ninguna aclaración en el texto de la norma, pero se entiende que la fecha de otorgamiento debe coincidir con la del casamiento que fundamenta la licencia.

Las licencias por matrimonio, y matrimonio de un hijo o hija, deberán ser solicitadas con 20 días de anticipación

Licencia por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad: el primer grado de consanguinidad alcanza ascendentemente al padre y madre, y descendientemente a los hijos e hijas. La licencia otorgada por el convenio es de **10 días, sin aclarar desde cuando comienza el plazo**, aunque entendemos que son días corridos desde el fallecimiento. Además, el Convenio establece que "... si el deceso que justificase esta licencia fuera del cónyuge y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia **se extenderá por 15 días más**".

Licencia por fallecimiento de pariente en segundo grado de consanguinidad: el segundo grado de consanguinidad incluye a los abuelos y abuelas, a los hermanos y hermanas, nietos y nietas. La licencia prevista en el convenio es de **5 días**.

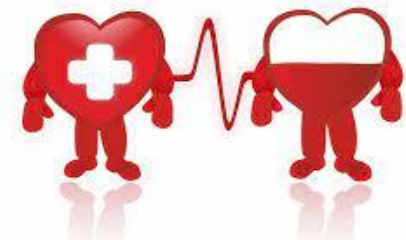
Licencia por fallecimiento de pariente político en 1º y 2º grado: esta licencia alcanza a suegros y suegras, cuñados y cuñadas, abuelos y abuelas del o de la cónyuge. La licencia otorgada es de **1 día**, y aquí sí el convenio establece que el día de licencia coincidirá con el del deceso o el del sepelio.

Licencia por donación de sangre: se otorga **1 día**, el de la extracción, y a falta de aclaración en el texto debe comprenderse que se trata de 1 día al año.

Licencias por **FALLECIMIENTO**



www.marcelodistefano.com



Licencia por razones de violencia de género y cupo trans

**NO MÁS
VIOLENCIA
DE GÉNERO**



www.marcelodistefano.com

El flagelo social de la violencia de género requiere de políticas públicas para enfrentarlo, y también de remedios y herramientas generadas en el marco de las relaciones laborales sustentadas en el diálogo, que necesariamente deben ser permeables a la situación social.

...en el caso particular de la violencia de género hacia una trabajadora nodocente y atendiendo a la inexistencia de un régimen jurídico o asistencial que permita compatibilizar las tareas domésticas, laborales y el tiempo que demanda el acceso a la justicia, se le otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes tal que permita el pleno desarrollo de las denuncias y el acceso a la asistencia para sí y para su grupo familiar. La presente licencia tendrá carácter especial, podrá ser solicitada por las trabajadoras a través de los medios que se determinen, contando con un plazo de cinco días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia, debiendo la universidad preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

**Nuevo inc 97
Sin limite**

Las comisiones paritarias de nivel articular, algunas antes de este acuerdo nacional, han avanzado mucho en esta materia. Ponemos el caso de la Universidad de Buenos Aires la cual, por acuerdo paritario APUBA-UBA homologado por Resolución (CS) N° 1615/2017 estableció una licencia especial para **víctimas de situaciones de violencia de género de hasta 30 días, ampliable por 60 días más, y a su vez crea una comisión permanente de prevención y seguimiento.**

• En materia de impulso de políticas de discriminación positiva, un avance muy importante para resaltar se produjo recientemente en la Universidad Nacional de Rosario, en donde con el apoyo de la Asociación del Personal de la Universidad de Rosario-APUR, se aprobó el cupo laboral travestit-trans que lleva el nombre de Alejandra González, trabajadora Nodocente de la UNR que pertenecía al colectivo travesti, fallecida en 2018. Se establece en Rosario un cupo del 5% con un mínimo de 3 ingresos por año. Varios proyectos en este mismo sentido se han presentado en comisiones paritarias particulares en Mar del Plata, Buenos Aires, y en los últimos congresos de FATUN fue un tema de debate.

www.marcelodistefano.com

La reciente aprobación por parte del Congreso argentino del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo abre un amplio abanico de posibilidades para ampliar la protección en la materia adoptando políticas activas dentro de los convenios colectivos de trabajo.

CONVENIO 190

para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo



Licencias por maternidad, cuidado de hijos e hijas y adopción. Artículos N° 106 a 110



Licencia por maternidad: el sistema de protección comienza con la comunicación del embarazo al empleador: “la trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto”.

La **licencia se extiende por 90 días**, siempre tomando como referencia la fecha probable de parto, en el supuesto de que se adelante o difiera el parto, se reconsiderará la fecha inicial de la licencia otorgada, de acuerdo con la fecha cuándo aquél se haya producido efectivamente.

El régimen establece que “queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los **45 días anteriores y los 45 días posteriores** al parto”, sin embargo, esta prohibición se atenúa a favor del interés de la trabajadora otorgándole la opción de reducir la licencia anterior al parto, aunque “... en ningún caso podrá ser inferior a 30 días, acumulándose los días reducidos al período posterior”.

Desde las comisiones paritarias de nivel particular fue abriéndose un camino de ampliación que hoy se verifica en gran parte de las universidades. Uno de sus primeros ejemplos se dio en la Universidad de Buenos Aires, donde desde el año 2011, por **acuerdo paritario entre la UBA y APUBA** –Resolución (CS) N° 3610/11–, **se extendió el tiempo de licencia por maternidad por 15 días adicionales**, que se suman a los 90 establecidos en el convenio. Esta extensión de la licencia por maternidad, a los efectos prácticos, funciona en la UBA como una licencia con goce de haberes, consecutiva a la licencia legal.

La **comisión paritaria nacional FATUN-CIN** en sus acuerdos últimos, aún no homologados, **modifica el texto del artículo N° 106** incorporando a continuación de la redacción actual de la norma, en el mismo artículo, una extensión de la licencia que denomina **“licencia de posmaternidad”**. El nuevo texto, en espera de su homologación, ha quedado redactado de la siguiente forma: “... la trabajadora tendrá derecho a gozar de una licencia con goce de haberes por **90 días corridos a partir del día siguiente a la finalización de la prohibición de trabajar por maternidad**. Esta licencia no será de aplicación en los casos de nacimiento sin vida. En ningún caso la acumulación de esta licencia y la prohibición de trabajar del párrafo anterior podrá superar los 180 días”.





107

- **Permiso diario por lactancia:** Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de doscientos cuarenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año. La trabajadora podrá optar por acumular las dos medias horas al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.

CCT 2 PERMISOS DE MEDIA HORA/1 DE 1 HORA X 240 DIAS

UBA 365 DIAS

NUEVO 107: 45 MIN X 180 DIAS + 30 X OTROS 180 DIAS

También en este punto operó la ampliación de derechos por medio de las comisiones paritarias particulares. Siguiendo con el ejemplo citado del acuerdo de 2011 entre APUBA y la UBA, se extendió el plazo de 240 días a un año sin necesidad de presentar certificación de ningún tipo.

El acuerdo paritario nacional alcanzado por la FATUN y el CIN, aún no homologado, también amplía el sistema llevándolo de media hora a 45 minutos durante los primeros 180 días posteriores al parto, luego de 30 minutos por otros 180 días, e incorporando para el caso de parto múltiples 2 permisos adicionales, uno de una hora y otro de 30 minutos.

OPCION DE EXCEDENCIA



LIC SIN GOCE X HASTA 6 MESES

- Art. 109º. Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia: La trabajadora con más de un 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 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 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 días corridos de su reincorporación.

www.marcelodistefano.com

ATENCION DE HIJOS CON CAPACIDADES DIFERENTES

108



www.marcelodistefano.com

- Todo trabajador no docente, 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.
- Las Paritarias particulares podrán ampliar esta concesión analizando pormenorizadamente cada caso en la medida que se presente en cada Institución Universitaria nacional.
- En caso que ambos progenitores trabajen en la misma Institución Universitaria nacional, uno sólo de ellos podrá acceder al beneficio.

LICENCIA POR ADOPCION

110



www.marcelodistefano.com

Los convenios colectivos de trabajo han avanzado en la promoción de políticas activas que favorezcan la adopción, en tal sentido, el Convenio N° 366/2006 en su artículo N° 110 dispone el “derecho a una licencia con goce de haberes de **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”.

Aquí también las comisiones paritarias particulares han avanzado en la ampliación de derechos. En el caso de la Universidad de Buenos Aires, el acuerdo paritario APUBA-UBA –Resolución N° 3610/11– extiende la licencia para el trabajador o trabajadora a un plazo de 60 días.

Estas licencias tienen por objeto facilitar la formación de los trabajadores y trabajadoras para que desarrollen sus estudios de enseñanza media, superior y universitaria. Es un incentivo también a la formación permanente y a la formación profesional al facilitar un tiempo de estudio remunerado. **Se trata siempre de estudios que corresponderán a planes de enseñanza oficial.**

Supuestos contemplados en el Convenio N° 366/2006:

Licencia para rendir examen por enseñanza media: 20 días hábiles por año calendario con un máximo de 4 días por examen.

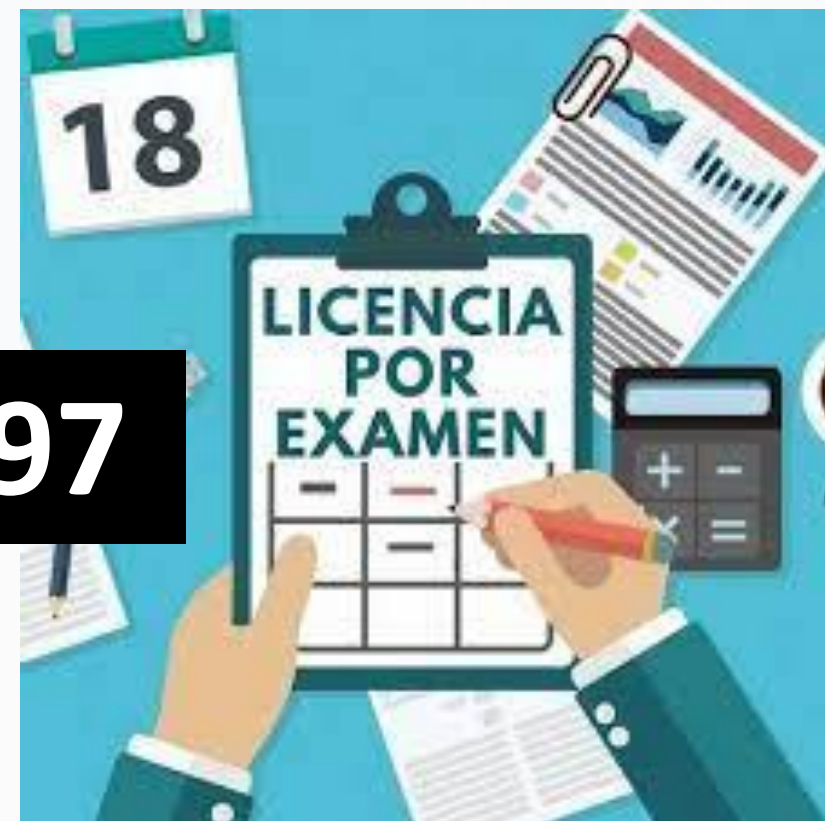
Licencia para rendir examen por enseñanza superior: 24 días hábiles por año calendario con un máximo de 5 días por examen.

www.marcelodistefano.com

Estas licencias deberán ser solicitadas con 20 días de anticipación y deben acreditarse, justificarse, dentro de las 72 horas de producido el reintegro del trabajador o trabajadora. Y SE DEBE TRATAR DE PLANAS DE ESTUDIO OFICIALES.

98 Y 99

Licencias fundadas en permisos de estudios. Artículos N° 97 a 99



97

PARTICIPACION EN CONFERENCIAS

Los acuerdos paritarios alcanzados por FATUN y el CIN, aún no homologados, incorporan un nuevo artículo –97 inciso j– en el cual se establece que “los/as trabajadores/as que cuenten con un mínimo de 4 (cuatro) años de antigüedad podrán solicitar licencia para realizar estudios en el país o en el extranjero, por un período de hasta 30 días hábiles por año calendario, siempre que el estudio sea declarado de interés institucional por la Universidad”. Este agregado complementa la prescripción actual, que mantiene vigencia y se refiere a los casos en que el trabajador o trabajadora concurra a actividades en el ámbito nacional: “... las inasistencias en que incurra el trabajador no docente con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos, simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, sindical o declarados de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes”.

www.marcelodistefano.com

LICENCIA DEPORTIVA

Licencias deportivas: El Convenio prevé el otorgamiento de una licencia de hasta 15 días por año para participar de actividades deportivas no rentadas “... en los casos que el agente asista en Representación oficial, nacional, provincial, municipal, universitaria o gremial”.



RAZONES PARTICULARES. LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.



100

La norma establece que “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 12 meses, dentro de cada decenio, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de 10 años y será acordada siempre que no se opongan razones de servicio”.

Vale decir que existen tres requisitos de otorgamiento:

- tener al menos 10 años de antigüedad;**
- no haber gozado de esta licencia más de una vez dentro de un período de 10 años;**
- que no existan razones de servicio para denegarla.**



“haya sido designado en una función oficial en el extranjero, o en la Argentina en lugar distante **a más de 100 km** de donde presta servicios a la institución universitaria, y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los 90 días”.

PERMISOS PARTICULARES Y EXCEPCIONALES.

El convenio otorga hasta **6 días de inasistencias con goce de haberes por año motivadas en razones particulares** del trabajador, para atender trámites o compromisos personales que no puedan ser cumplidos fuera del horario de trabajo **no siendo acumulables más de 2 días de goce en el mes.**



Los requisitos previstos para gozar del derecho a estos permisos son dos: el primero, que el trabajador de aviso con **24 horas de antelación, y el segundo, que reciba autorización de su superior** en razón de la evaluación de las necesidades del servicio. Ambos requisitos son condiciones necesarias para su otorgamiento.

Asimismo, el convenio establece **permisos excepcionales** para retirarse antes del trabajo “... después de haberse cumplido como mínimo las dos primeras horas de la jornada de labor correspondiente, y siempre que obedecieran a razones atendibles y el servicio lo permita”. Se justificarán hasta un máximo de **5 permisos excepcionales por año** con goce de haberes.



Permisos de Trabajo

www.marcelodistefano.com

102

El convenio establece que “... 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; que se acordará por el término en que se ejerzan esas funciones**”.

105

www.marcelodistefano.com

Un pequeño ajuste encontramos en la modificación del Convenio acordada por FATUN y el CIN, aún no homologada, el cual dispone que “el período durante el cual haya desempeñado las funciones aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad exclusivamente en relación con la liquidación de los adicionales que correspondiesen”. Este cambio impide la acumulación de tiempo de vacaciones.

Licencia por cargo de mayor jerarquía.



otorga **licencia con goce de sueldo** al “trabajador electo para desempeñar funciones en la conducción de la Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales...”. El límite que establece esta reglamentación es de un máximo de 12 agentes, y no más de uno por universidad.

el **artículo 71° del EPNDUBA** que la asociación gremial reconocida (APUBA), “... podrá solicitar se conceda licencia con goce de haberes con la debida certificación a los miembros de su comisión directiva por el tiempo que dure su mandato”. Estos permisos con goce de haberes pueden ser extendidos, por medio de franquicias, a los miembros de comisiones ad-hoc nombradas por el gremio y a los integrantes de comisiones internas.

www.marcelodistefano.com

El acuerdo de modificación del convenio alcanzado por la FATUN y el CIN, aún no homologado, amplía el número de licencias gremiales de 12 a *“la totalidad de los miembros de su mesa ejecutiva”*.

105



Licencia sindical

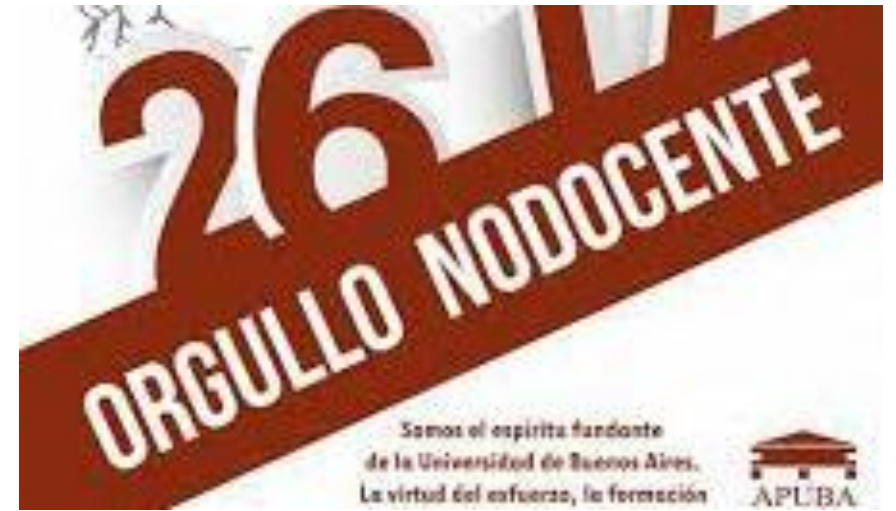
Se establece una licencia adicional con goce de haberes que conmemora el día de la actividad, el **Día del Trabajador Nodocente**, que resignificamos como Día del Trabajador y la Trabajadora Nodocente, el cual recuerda la fecha de unificación de la Federación Nacional, y se celebra los días 26 de noviembre de cada año.

112

www.marcelodistefano.com

El Convenio N° 366/2006 **hace una remisión directa a la normativa general en materia de feriados obligatorios y días no laborales**, nosotros insistimos al referirnos al tema de la jornada laboral, en la necesidad de tener una regulación específica, al menos en los niveles de negociación particular, para resolver los problemas que se presentan especialmente en las unidades asistenciales

111



Día del trabajador nodocente, feriados y días no laborables.



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO


EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DOCENTE UNIVERSITARIO

Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano Personalizar Añadir Editar la categoría

Hola, Marcelo Di Stefano

 **MARCELO DI STEFANO**
Sitio especializado en derecho del trabajo y relaciones laborales.

INFORMACIÓN PERSONAL	NOTAS DE OPINIÓN	DISCURSOS	POLÍTICAS UNIVERSITARIAS	CCT 366/2006	CÁT. CBC UBA CLASES VIRTUALES
CÁT. CBC UBA LECTURAS	CÁT. CBC UBA PODCAST	FCE UBA CLASES VIRTUALES	CÁT. CBC UBA PRESENTACIONES	FCE UBA LECTURAS	
FCE UBA PODCAST	FCE UBA PRESENTACIONES	AJU DERECHO UBA	MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS		

