RESOLUCIÓN CS Nº 063/17

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA
CONSEJO SUPERIOR
Avda. Bolivia 5150 - SALTA - 4400
Tel. 54-0387-4255421
Fax: 54-0387-4255499
Correo Electrónico: seccosu@unsa.edu.ar

SALTA, 16 MAR 2017

Expediente Nº 296/16.-

VISTO las presentes actuaciones y, en particular la Resolución CS Nº 002/17, por la cual se conforma una Comisión Ad-Hoc para el análisis del proyecto de modificación del Convenio Colectivo de Trabajo – Sector No Docente (Decreto N° 366/06) elaborada por FATUN, y

CONSIDERANDO:

Que del análisis de dicha propuesta, se plantean una serie de inquietudes, las que podrían calificarse de inocuas, como el caso de cambio de denominación, y otras con un sostenido peso cualitativo y cuantitativo en la mejora de los derechos de los trabajadores tutelados en el CCT.

Que la fecha límite establecida por el CIN para que las Universidades Nacionales hagan llegar sus propuestas u observaciones al proyecto de modificación del CCT es el día 27/03/2017.

Que luego de un sostenido debate interno de cada uno de los artículos en cuestión, la referida Comisión Ad-Hoc emite las consideraciones, observaciones y propuestas que se expresan detalladamente en el "Anexo I" de la presente.

Por ello y atento al tratamiento sobre tablas,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA
(en su 2º Sesión Ordinaria del 16 de marzo de 2017)
R E S U E L V E :

ARTICULO 1º.- Elevar al CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL la propuesta de modificación al Convenio Colectivo de Trabajo – Sector No Docente, contenida en el Anexo I de la presente.

ARTICULO 2°.- Dejar expresamente aclarado que las modificaciones propuestas que requieran de financiamiento, podrán efectivizarse en la medida en que se disponga del mismo, motivo por el cual propiciamos su debida consideración en la redacción que finalmente el CIN acuerde.

ARTÍCULO 3º.- Comuníquese con copia a: CIN, FATUN, APUNSa. y Dirección General de Personal. Cumplido, siga a Rectorado a sus efectos. Asimismo, publíquese en el boletín oficial de esta Universidad.-

RSR

U.N.Sa.

Lic. CLAUDIO ROMÁN MAZA
SECRETARIO CONSEJO SUPERIOR
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA

CR. ANTONIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
RECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA

ANEXO I

Consideraciones, observaciones y propuesta de la Universidad Nacional de Salta a la "Propuesta de Modificación del CCT de los Trabajadores No Docentes de las Universidades Nacionales realizada por FATUN".

****

TÍTULO 1: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA.

- ***Según FATUN*: Artículo 2bis (o agregado al Artículo 2):***Se acuerda a partir del presente convenio, en denominar a los trabajadores No Docentes, a través de un solo vocablo, el de Nodocente, que los identifica por su esencia y desempeño dentro de las Universidades Nacionales, denominación que ha sido escogida por este colectivo como una muestra de su capacidad de transformar una discriminación negativa en un sello distintivo de una actividad que es abarcativa del universo de tareas, oficios, profesiones y responsabilidades que le competen en la formación diaria de cada uno de los profesionales que nuestras casa de estudio brindan a la Nación en su conjunto.*

  - ✓ **Nota:** Si bien el cambio de denominación puede resultar inocuo, entendemos que una denominación que inicie con una palabra negativa "No", no resulta feliz para denominar a un importante grupo de trabajadores, es por ello que propiciamos la utilización de la denominación existente en la U.N.Sa. "Personal de Apoyo Universitario".

- ***Propuesta UNSa*: Artículo 2bis (o agregado al Artículo 2):***Se acuerda a partir del presente convenio, en denominar a los trabajadores No Docentes como "Personal de Apoyo Universitario".*

****

TÍTULO 2: PRINCIPIOS GENERALES

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

equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

- ***Según FATUN: Artículo 15 bis (Se agrega)Erradicación de la violencia laboral.*** *Las partes acuerdan que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por este Convenio, y concuerdan en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por el trabajador que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sectaria.*

  - ✓ **Nota:**Se analizan los artículos 7 y el 15 bis, que se agrega, en forma conjunta toda vez que, por un lado con el artículo 7 se amplía la previsión normativa existente en materia de discriminación e igualdad de trato, aunque particularmente en dicho artículo 7º, esta Comisión interpreta que debe eliminarse el vocablo "raza", toda vez que dicho término ya no es utilizado en nuestro país.
    Para ambos artículos la Comisión entiende que les estaría faltando incorporar un régimen sancionatorio aplicable por las autoridades universitarias a todos y cada uno de los involucrados en las conductas no deseadas que la norma prevé.

- **Propuesta U.N.Sa.:**
  - ✓ En el artículo 7º: eliminar la palabra "raza".
  - ✓ Agregar el siguiente párrafo a los artículos 7º y 15:
    - Sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente en relación a los asuntos previstos en el presente artículo, la autoridad universitaria debe instar las investigaciones y determinaciones de las responsabilidades que le caben a cada una de las personas involucradas en cada caso, e imponer, en cuanto corresponda, las correcciones debidas.

****

- ***Según FATUN: Artículo 7 bis (Se agrega)*** *Las Universidades Nacionales están obligadas a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en el porcentaje de la totalidad de su personal que se determine en la legislación vigente en la materia y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.*
  - ✓ **Nota:** La redacción propuesta contiene una reproducción del primer párrafo del artículo 8 de la Ley 22431 (Sistema de Protección Integral de los Discapacitados) que obliga al Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.
- **Propuesta UNSa.:**Sin observaciones que formular.

****

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA

TITULO 3: CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO

- ***Según FATUN: Artículo 30 (Se modifica):****Jurados: Los jurados se constituirán como máximo por cinco miembros y por no menos de tres, todos ellos Nodocentes que revisten en planta permanente. Su integración será resuelta en paritarias particulares.*

  - ✓ **Nota:** Si bien se comparte la modificación, sólo que debería cambiarse la denominación "Nodocentes" por "Personal de Apoyo Universitario" conforme ya se expresó al tratar el artículo 2 bis.

- ***PropuestaUNSa:Artículo 30 (Se modifica):****Jurados: Los jurados se constituirán como máximo por cinco miembros y por no menos de tres, todos ellos Personal de Apoyo Universitario que revisten en planta permanente. Su integración será resuelta en paritarias particulares.*

****

TÍTULO 6: TIEMPO DE TRABAJO

Licencias extraordinarias y justificaciones

- ***Según FATUN: Artículo 97º: (Modifica los incisos a y d y agregan inciso j y k)*** *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, 20 días corridos

  d) *Por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad, 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 15 días más, prorrogable, a solicitud del trabajador o la trabajadora, por 120 días más con goce de haberes.*

  j) *Los trabajadores 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, siempre que el estudio sea declarado de interés institucional por la Universidad.*

  k) *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.*

  - ✓ ***Nota:***La redacción propuesta contiene mayores ventajas para el Personal de Apoyo Universitario.
    Además de cambiar la expresión "Nodocente" por "P.A.U.", que se sustituyan o agreguen en cada uno de los incisos:
    - ***En el inciso a)*** *que en vez de 20 días corridos sean 15 días corridos*
    - ***En el inciso d)*** *que en vez del total de 145 días sea un total de 100 días.*
    - ***En el inciso j)*** *que se sustituya la expresión "declarado de interés institucional" por "reconocido expresamente"*

- ***En el inciso k)****sin observaciones que formular*
- ***En el actual inciso f)*** *que se sustituya la expresión "un (1) día" por la expresión "dos (2) días".*

➢ ***Propuesta UNSa:: Artículo 97º: (Modifica los incisos a y d y agregan inciso j y k)*** *El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:*

*b) En caso de trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, **15** días corridos*

e) *Por fallecimiento del cónyuge o pariente en primer grado de consanguinidad, 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 **30** días más, prorrogable, a solicitud del trabajador o la trabajadora, por **60** días más con goce de haberes.*

j) *Los trabajadores 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 **corridos**, siempre que el estudio sea **reconocido expresamente** por la Universidad.*

k) *En el caso particular de la violencia de género hacia una trabajadora Personal de Apoyo Universitario 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 talque permita el pleno desarrollo de las denuncias y el acceso a la asistencia para sí y para su grupo familiar.*

f) *Por fallecimiento de pariente político en 1º y 2º grado, dos (2) días, el primero de los cuales coincidirá con el del deceso o el del sepelio.*

****

➢ ***Según FATUN: Artículo 104º. (modifica el anterior)Atención de familiar enfermo:*** *Los trabajadores incluidos en el presente convenio 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 30 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 con 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.*

✓ **Nota:** La redacción propuesta contiene mayores ventajas para el Personal de Apoyo Universitario, dado que incrementa en un cincuenta por ciento la cantidad de días corridos de los que disponen para la atención de familiar enfermo, y al mismo tiempo, con el cambio de la proposición copulativa "con" incorporan como nuevo derecho de los trabajadores la posibilidad de extender la licencia por cien días adicionales pero "con" goce de haberes.

➢ ***Propuesta UNSa:*** *Sin observaciones que formular.*

****

- ***Artículo105º**: 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.*

  Tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de aquellas funciones. El período durante el cual haya desempeñado las funciones aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad.

  El trabajador electo para desempeñar funciones en la conducción de la Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales (FATUN) previstas en su estatuto, tendrá derecho a licencia paga. Tendrán este derecho la totalidad de los miembros de la Mesa Ejecutiva y no más de uno por institución universitaria, por el período correspondiente al desempeño de esas funciones, conservando el puesto de trabajo hasta treinta (30) días después de finalizado el mandato para el cual fuera electo, período dentro del cual deberá reintegrarse.

  El trabajador o trabajadora Nodocente postulados como candidatos para cargos electivos nacionales, provinciales o municipales tendrán derecho a una licencia de hasta 30 (días) corridos con anterioridad al acto eleccionario.

  - ✓ **Nota:** La redacción propuesta modifica el tercer párrafo eliminando el límite de "doce agentes" que podían usufructuar el beneficio de licencia paga, que ahora se sustituye por el goce de licencia paga para la "totalidad de los miembros de la Mesa ejecutiva de FATUN.
    Asimismo, adiciona el nuevo párrafo conteniendo derechos al uso de una licencia de hasta treinta días corridos, para aquel Personal de Apoyo DocenteUniversitario que se postule a cargos electivos nacionales, provinciales o municipales.

- **Propuesta UNSa.:** Se comparte la redacción con las siguientes observaciones:
  - ✓ Que se cambie la expresión "Nodocente" por "Personal de Apoyo Universitario"; y
  - ✓ Que en el caso de la licencia a la que hace referencia el tercer párrafo, sería oportuno que se aclare si es "con" o "sin" goce de haberes.

****

- ***Según FATUN: Artículo 106º. (Reemplaza al anterior)Maternidad:** La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto. Queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los 45 días anteriores y los 135 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 30 días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple se ampliará en 30 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. En el caso de producirse un parto prematuro y mediando certificación medica que lo avale, la licencia podrá extenderse, como máximo, por hasta otros 180 días.*

- ✓ **Nota:** La redacción propuesta amplía sustancialmente los días de licencia por maternidad, duplicándose los tradicionales tres meses que existen actualmente, al igual que en prácticamente todos los CCT vigentes, y llevándolos a seis meses (45 días anteriores al parto más 135 días posteriores al alumbramiento).
  En caso de alumbramiento múltiple la redacción propuesta duplica el plazo adicional existente, es decir de 15 días pasa a 30 días corridos por cada alumbramiento adicional.
  Finalmente, y para el caso de alumbramiento prematuro, mediando certificación médica que lo avale, la licencia por maternidad puede extenderse, como máximo, por hasta otros 180 días, o sea que, acumulativamente, podría llegar a darse el caso de que una trabajadora Personal de Apoyo Universitario pueda tener una licencia por maternidad de un año (180 días normales más 180 por alumbramiento prematuro).

- **Propuesta UNSa.:** Sin observaciones que formular.

****

- ***Según FATUN: Artículo 107º. (Reemplaza al anterior)Permiso diario por lactancia:*** *Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de 60 (sesenta) minutos durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de ciento ochenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad y de dos permisos de 30 minutos durante su jornada laboral en los siguientes ciento ochenta días, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse este último período en hasta un año. Para el caso de parto múltiple, se otorgarán dos permisos de una hora y treinta minutos. La trabajadora podrá optar por acumular las dos tres cuartas horas o las dos medias horas, según se trate, al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.*
  - ✓ **Nota:** La redacción propuesta amplía sustancialmente el permiso diario por lactancia a la madre trabajadora. Por un lado duplica el tiempo diario del que podía disponer por lactancia (de media hora pasa a una hora durante la primera etapa) y a su vez amplia en un cincuenta por ciento el período de permisos diario por lactancia (de 240 días lo lleva a 360 días divididos en dos períodos); dejando finalmente en manos de la trabajadora madre de lactante la opción de acumular las dos tres cuartas horas o las dos medias horas, según se trate, al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado

- **Propuesta UNSa.:** Sin observaciones que formular.

****

- ***Según FATUN: Artículo 107 bis (Se agrega)Jardines de primera infancia y lactarios.*** *En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras y trabajadores que determine la reglamentación acordada en Paritarias, el empleador deberá habilitar jardines de primera infancia y lactarios para niños y niñas hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.*

  Si no se contara en el establecimiento con un jardín de primera infancia, el personal con hijos, hijas o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los 45 días y los 5 años cumplidos antes del 30 de junio de cada año y efectúe erogaciones originadas en la

concurrencia de los mismos a guarderías o jardines de primera infancia, percibirá un reintegro mensual por tales gastos. Si ambos responsables del menor fueran personal de la misma universidad, deberán optar por una de las dos personas responsables.

- ✓ **Nota:** El artículo que se agrega, introduce una obligación para las instituciones universitarias consistente en la habilitación de jardines de primera infancia y lactarios,para niños y niñas hasta la edad y en las condiciones que se establezcan en Paritarias.
  La falta de cumplimiento de en la habilitación de jardines de primera infancia, da lugar a los trabajadores con hijos, menores a cargo, que tengan una edad de hasta 5 años cumplidos hasta el 30 de junio de cada año, a solicitar el reintegro mensual de los gastos que resulten por la concurrencia de dichos niños a guarderías o jardines de primera infancia.

- **Propuesta UNSa.:** Se comparte la redacción con las siguientes observaciones:
  - ✓ Que se cambie la expresión " 5 años" por "4 año"; y
  - ✓ Que resulta difícil no acompañar tan loable propuesta, sin embargo entendemos que la misma debe efectivizarse en la medida de la existencia del financiamiento respectivo, motivo por el cual propiciamos su debida consideración en la redacción que finalmente se acuerde.

****

- ***Según FATUN: Artículo nuevo (Se agrega)-*** *La Universidad empleadora facilitara el acceso a programas de asistencia social a los trabajadores que por circunstancias graves no puedan cumplir normalmente con sus tareas o su desempeño se vea afectado de tal forma que impida el funcionamiento armónico del conjunto. Para dicho fin la Universidad deberá incorporar a ese trabajador a los programas que favorezcan su reinserción laboral, ya sean existentes o a crearse en las áreas de su competencia.*

  - ✓ **Nota:** El artículo que se agrega, introduce como obligación social para las instituciones universitarias la facilitación en el acceso a programas de asistencia social para aquellos trabajadores, que por circunstancias graves no puedan cumplir normalmente sus tareas, o cuando su desempeño se vea afectado de tal forma que impida el funcionamiento armónico en la institución.

- **Propuesta UNSa.:** Sin observaciones que formular.

****

TÍTULO 8: CAPACITACIÓN

- ***Artículo 130: (Reemplaza al anterior)*** *En el marco del desarrollo de la capacitación laboral para el conjunto de los trabajadores Nodocentes de las universidades nacionales, crease el Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación laboral, de conformidad con los fines previstos en este capítulo. El mismo, será administrado por una comisión integrada por tres miembros designados por la FATUN y la representación que en igual número designe el Consejo Interuniversitario Nacional en su carácter de signatarios del presente convenio colectivo, este organismo funcionara alternativamente en las sedes de FATUN y del CIN.*

El Fondo se financiara con el aporte del 0,2 % (cero con dos) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los trabajadores Nodocentes comprendidos en el presente convenio, Este porcentaje se integrara por partes iguales por parte del estado empleador y por parte de la FATUN. El Ministerio de Educación de la Nación, procederá a efectuar la retención correspondiente al aporte gremial establecido en el artículo 149 bis, en ocasión de cada giro mensual de los salarios a las Universidades Nacionales, depositándolos en la cuenta especial que se abrirá a estos fines, conjuntamente con el (0,1%) que le corresponde como parte.

- ✓ **Nota:** El nuevo texto introduce la creación de un Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación laboral, el que será administrado por la FATUN y los representantes que designe el CIN. Se prevé que el Fondo este financiado con un aporte del 0.2 % del total de la masa salarial de los trabajadores Personal de Apoyo Universitario, el cual será integrado por partes iguales por el empleador y la FATUN. La norma atribuye la responsabilidad de efectivizar dicho aporte al Ministerio de Educación de la Nación, haciendo referencia al artículo 149 bis que no se logra ubicar en el CCT 366/06.

- ➢ **Propuesta UNSa.:** Se comparte la redacción con las siguiente observación:
  - ✓ Que se cambie la expresión "Nodocente" por "Personal de Apoyo Universitario".

****

TÍTULO 11 *(el de Disposiciones Generales pasa a ser Título 12)*

DEL PERSONAL CON CONDICIONES LABORALES PARTICULARES

CHOFERES

- ➢ ***Según FATUN: Artículo...:*** *El trabajador que se desempeñe como chofer, ya sea de media o larga distancia, deberá cumplir con un total de ciento cuarenta horas mensuales. Las horas excedentes trabajadas serán retribuidas con un 40% de incremento.*

  En caso de que sean horas trabajadas en turno nocturno (de 21 a 06 hs.) se computará cada hora efectivamente prestada por una hora y ocho minutos.

  Gozaran de ocho francos mensuales, los que deberán ser comunicados por la Universidad con un mínimo de 72 hs de antelación.

  El descanso entre jornada y jornada no podrá ser inferior a las doce horas en su lugar de residencia y de diez horas si se encontrara fuera de ella. La jornada de trabajo deberá desarrollarse en forma continuada.

  Los francos y feriados nacionales laborados deberán ser liquidados como horas extraordinarias con el 100% de incremento.

  - ✓ **Nota:** Se crea un nuevo Título 12 (al que se traslada el Título 11 existente), por el ***que se crean dos categorías de trabajadores inexistentes en el CCT Dec.366/06 vigente***, que son las Categorías de Choferes, Serenos y Personal de Seguridad y Vigilancia.

En el artículo que trata la categoría de Choferes inicia con una reducción de las horas de trabajo, al pasar de las 35 horas semanales actuales que prevé el CCT vigente (art. 74) a un límite de 140 horas mensuales, que en líneas generales equivaldría considerar a que todos los meses tienen cuatro semanas (35 horas x 4 semanas), con la particularidad que el excedente sobre las 140 horas mensuales debe ser retribuido con un recargo del 40%.
Al introducir una regulación específica para la categoría de Choferes, el texto del artículo introduce otras particulares atinentes a la nueva categoría, como es el caso de la consideración de las horas de trabajo nocturno, francos, descansos entre jornada y jornada, y la forma de liquidar los francos y feriados nacionales.

- **Propuesta UNSa.:** Se comparte la redacción con la siguienteobservación:
  - ✓ Que en el primer párrafo se cambie la expresión "40%" por "30 %".

****

SERENOS Y PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA

- ***Según FATUN:***

Artículo…: *Las tareas de seguridad y vigilancia tienen una alta exigencia de capacitación permanente, para lo cual la Universidad deberá tener un plan estratégico que contemple las peculiaridades de la función. A estos fines la rotación del personal en sus tareas y lugares de ejercicio de las mismas, estará sujeto a la modalidad que se establezca en paritarias particulares.*

Artículo…:*La jornada de labor de los trabajadores que presten el servicio de serenos, seguridad y vigilancia, será de ocho horas diarias a los efectos de completar el turno de 24 hs en los casos que fuese necesario, siendo este servicio de carácter rotativo, debiendo contemplar ocho francos semanales. Cada hora que exceda la jornada de trabajo se liquidará con el 20% de recargo.*

Artículo…: *Atento a la modalidad especial de la actividad y a que las tareas no pueden ser abandonadas sin riesgo de resentir la eficacia del servicio, el personal podrá ser recargado en el caso en que no hubiera reemplazo. Ocurrida la falta relevo, el reemplazo no podrá exceder un turno más de trabajo, cuyas horas serán liquidadas con un 50% de recargo o en su defecto con un franco compensatorio de una jornada y media de trabajo. Esta situación podrá disponerse hasta un máximo de dos veces al mes, para cada trabajador.*

Artículo…:*La provisión de un uniforme o ropa de trabajo, deberá estar a cargo de la Universidad, de acuerdo a lo que se convenga a través de la Comisión Paritaria Nivel Particular. .*

- ✓ **Nota:** Por medio de cuatro artículos se prevén regulaciones a la nueva categoría del Personal de Seguridad y Vigilancia. Es así que se establece que la jornada de trabajo será de ocho horas diarias, sin que se aclare cuanto serán las semanales o mensuales, ni como se otorgarán ocho francos semanales, la hora que exceda cada jornada de trabajo será liquidada con un recargo del 20 %, permitiendo la realización de una doble jornada en determinados casos, hasta un máximo de dos veces al mes para cada trabajador, pero con la particularidad de liquidar la jornada

excedente con un recargo del 50 % o un franco compensatorio de una jornada y media. Se prevé la provisión de uniforme o ropa de trabajo a cargo de la Universidad, de acuerdo a lo que se convenga en la Comisión Paritaria Nivel Particular.

- **Propuesta UNSa.:** Dada la profesionalización, dedicación y/o especialización que las tareas que se pretenden normativizar, entendemos que su ejercicio por terceros tiene mayores ventajas que su inclusión dentro del CCT, toda vez que dichas actividades no constituyen actividades esenciales a los fines de las instituciones universitarias.

****

TÍTULO 12: DISPOSICIONES GENERALES

- ***Según FATUN: Artículo150º: (modifica el anterior)*** *La Comisión Paritaria Particular verificará la adecuación de la aplicación de los acuerdos convencionales a que se hace referencia en el artículo anterior y de las excepciones que se dispongan en virtud de lo establecido en este convenio.*

  Para asegurar el cumplimiento adecuado de lo establecido en el presente y de conformidad con la recomendación 163 de la OIT y permitir la negociación con conocimiento las diversas materias en cuanto a la planificación y desarrollo de sus actividades en general, la universidad empleadora remitirá a las comisiones negociadoras constituidas, información relativa a las siguientes cuestiones:

  - *Dotación Nodocente de la Universidad*
  - *Grupo familiar*
  - *Remuneraciones*
  - *Programas de Capacitación*
  - *Normas acerca de las Condiciones y medio ambiente laboral*
  - *Reglamentación del CCT en lo relativo a Igualdad de oportunidades y de trato*

  - ✓ **Nota:** El nuevo texto del artículo incorpora un extenso segundo párrafo, mediante el cual se establecen obligaciones a cumplimentar por parte de las Universidades, consistentes en la remisión a las Comisiones Negociadoras constituidas referentes a los temas allí detallados.

- **Propuesta UNSa.:** Se comparte la redacción con la siguiente observación:
  - ✓ Que se cambie la expresión "Nodocente" por "Personal de Apoyo Universitario".

****