

# Guía de Ingreso

## DOCENTES PREUNIVERSITARIOS

Universidad Nacional  
de General Sarmiento 

**FUENTE:** CONVENIO COLECTIVO PARA LOS DOCENTES  
DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS NACIONALES

Desde hoy trabajaremos juntos, por lo tanto ponemos a tu disposición la siguiente información que creemos puede orientarte durante tus primeros meses, para que puedas conocer los distintos procedimientos, circuitos y costumbres que nos guían en nuestro trabajo cotidiano a quienes formamos parte de la UNGS.  
No dudes en acercarte a Personal para consultar todo lo que necesites.

### **DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL**

personal@ungs.edu.ar

Marisa Ghiglione – Directora General  
mghiglio@ungs.edu.ar  
Interno 7197

### **Dirección de Administración de Personal**

Natalia Santillán - Directora  
nsantill@ungs.edu.ar  
Interno 7641

Agustina Speroni – msperoni@ungs.edu.ar  
Mónica Fleitas - mfleitas@ungs.edu.ar  
Débora Vázquez - dvazquez@ungs.edu.ar  
Matías Calvo – mcalvo@ungs.edu.ar  
Roxana Arias – rarias@ungs.edu.ar  
Marcela Llanos – mllanos@ungs.edu.ar

Internos 7668/7673

### **Dirección de Desarrollo de Personal**

Gisela Gaitán - Directora  
ggaitan@ungs.edu.ar  
Interno 7669

Natalia Iorio – niorio@ungs.edu.ar  
Laura Fabrici – lfabrici@ungs.edu.ar  
Nicolás Tomasi – ntomasi@ungs.edu.ar

Internos 7669/7718/7197

### **ESCUELA SECUNDARIA**

Escuelasecundaria@ungs.edu.ar  
4469-7570

### **Equipo directivo**

Mariela Panozzo- Directora  
mpanozzo@ungs.edu.ar  
Interno 8101

Graciela Bellome- Vicedirectora de Asuntos Académicos  
gbellome@ungs.edu.ar  
Interno 8103

Damián Fernández Courel- Vicedirector de Prácticas Socio educativas  
dfcourel@ungs.edu.ar  
Interno 8103

### **Administración**

Celeste Di Pasquo- Asistente administrativa  
cdipasqu@hotmail.com  
Interno 7570

**CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO (art.5)**

*"Para ingresar como trabajador de una Institución Universitaria nacional se requieren las condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se ocupe, lo que se acreditará a través de los mecanismos que se establezcan. Es necesario cumplir satisfactoriamente con el examen de aptitud psicofísica correspondiente y no estar incurso en alguna de las circunstancias que se detallan a continuación:*

- *Haber sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.*
- *Haber sido condenado por delito en perjuicio de cualquier Institución Universitaria nacional o de la Administración pública nacional, provincial o municipal.*
- *Estar inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.*
- *Haber sido sancionado con exoneración o cesantía en cualquier Institución Universitaria nacional o en la Administración pública nacional, provincial o municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en los tiempos establecidos por la legislación vigente que resulte aplicable; con excepción de los exonerados o cesanteados por la dictadura militar.*
- *Haber incurrido y/o sido cómplice en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena".*

**La permanencia en el cargo que el docente hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que se establezca.**

### **DEBERES DE LOS DOCENTES PREUNIVERSITARIOS (art. 28)**

*"Son deberes de los docentes alcanzados por el presente Convenio Colectivo:*

- *Prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de sus tareas, funciones y a los medios que se le provean para desarrollarla.*
- *Observar las normas legales y reglamentarias que regulan el funcionamiento de la institución a la que pertenecen, así como la función docente;*
- *Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios éticos, de responsabilidad y rendimiento.*
- *Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.*
- *Observar el deber de reserva respecto de todo asunto atinente a sus funciones docentes de enseñanza, de investigación, de extensión, de vinculación y transferencia o de gestión.*
- *Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.*

- *Cumplir las normas de seguridad e higiene.*
- *Denunciar, conforme las normas legales vigentes los accidentes o enfermedades laborales”.*

### **PROHIBICIONES (art. 29)**

*“Sin perjuicio de las que cada Institución Universitaria Nacional establezca, los docentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:*

- *Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros, que se vinculen con sus funciones en la Institución Universitaria.*
- *Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones en la Institución Universitaria para fines ajenos a dicha función.*
- *Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones en la Institución Universitaria.*
- *Representar, patrocinar o intervenir en gestiones judiciales y/o extrajudiciales para terceros contra la Institución Universitaria Nacional en que se desempeñen, con excepción de aquellos docentes que realicen tales funciones en la asociación sindical actuando en forma individual o colectiva en defensa de los docentes.*
- *Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, étnica, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- *Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio de la Institución Universitaria Nacional a la que pertenezcan”.*

### **DEBERES DEL EMPLEADOR (art. 30)**

*“Son deberes de las Instituciones Universitarias Nacionales:*

- *Obrar de buena fe durante el tiempo que dure la relación laboral.*
- *Ejercer la facultad de dirección de conformidad con las disposiciones estatutarias y convencionales, tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador.*
- *Garantizar a los trabajadores igualdad de trato y oportunidades en idénticas situaciones, quedando prohibido cualquier forma de discriminación de conformidad a lo establecido en el artículo 23.*
- *Garantizar al docente la ocupación efectiva, de acuerdo a su categoría.*
- *Cumplir y hacer cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo como así también las disposiciones contenidas sobre el tema en el presente convenio.*

- *Proveer los medios adecuados a los docentes para que estos puedan desarrollar sus tareas.*
- *Reintegrar los gastos que haya tenido el docente para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridades competentes.*
- *Participar en la Comisión Paritaria de Nivel Particular que se establezca para el seguimiento del presente Convenio.*
- *Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este convenio colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.*
- *Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo así como aquellos en los que actúe como agente de retención.*
- *Abstenerse de disponer modificaciones en las condiciones o modalidades de la relación laboral, con el objeto de encubrir la aplicación de sanciones.*
- *Informar mensualmente a los organismos sindicales signatarios, en forma fehaciente, las alteraciones en la situación de revista que se operen respecto de su padrón de afiliados, y que incidan en sus derechos y obligaciones sindicales”.*

### **DISCIPLINA (art. 32)**

*“Los docentes se encontrarán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:*

- a) apercibimiento;*
- b) suspensión de hasta treinta (30) días;*
- c) cesantía;*
- d) exoneración.*

*Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades patrimoniales, civiles y penales que pudieran ser impuestas.*

*Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios, ni percepción de haberes, en la forma y términos que determine la reglamentación que dicte cada Institución.*

*El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.*

*En ningún caso el docente podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo ser contemporánea a la falta imputada.*

*Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del docente y los perjuicios causados.*

*Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:*

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.*
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.*
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.*

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta o desde que se haya tomado conocimiento de la misma; y se interrumpe con el inicio del proceso.

A los fines de la aplicación de las sanciones se requerirá la sustanciación de Juicio Académico y/o Procedimiento Administrativo, según las causales que lo originen y/o de conformidad con lo que establezca cada Institución Universitaria Nacional, garantizándose el debido proceso.

Se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el Capítulo Séptimo y Octavo de la Ley 25164, su decreto reglamentario y el procedimiento de sumario administrativo establecido mediante Dto. 467/99”.

### **RETRIBUCIÓN MENSUAL (art. 33)**

“El personal docente percibirá una retribución mensual determinada en base a la escala salarial, que se compone del sueldo básico y su bonificación por antigüedad correspondiente a cada cargo, con más los adicionales que quedarán sujetos al cumplimiento de las condiciones y recaudos que en cada caso se establezcan.

El valor del sueldo básico es el que se determina periódicamente mediante acuerdo paritario general”.

### **DURACIÓN REFERENCIAL DE LA HORA CÁTEDRA (Anexo 1 – art. 3)**

“La duración referencial establecida para la hora cátedra de nivel medio, terciario y/o superior será de 40 minutos. La equivalencia entre la hora reloj y la hora cátedra será de 1 hora cátedra = 0,6667 hora reloj; 1 hora reloj = 1,5 horas cátedra.

La liquidación salarial se efectuará siguiendo las cargas horarias establecidas, abonándose las proporcionalidades que surjan”.

### **CATEGORÍAS DEL NIVEL DOCENTE PREUNIVERSITARIO (Anexo 1 – art. 4)**

CATEGORIA	DEDICACION SEMANAL (en horas reloj)	ÍNDICE (por hora reloj)
Preceptor	25	0,4800
Subjefe de Preceptores	25	0,5333
Jefe de Preceptores	25	0,5760
Bibliotecario	25	0,4800
Jefe de Biblioteca	25	0,5760
Prof. de Equipo de Orientación	20	0,7000
Ayudante Equipo de Orientación	12	0,5833
Rector / Director	25	1,3500
Vicerrector / Vicedirector	25	1,1921
Regente	25	0,8000
Subregente	25	0,6800
Asesor Pedagógico	25	0,8395
Secretario	25	0,8000
Prosecretario	25	0,6800
Maestro Jardín Maternal	20	0,7066
Maestro Jardín de Infantes	20	0,6867
Maestro Especial Nivel Inicial	20	0,7882
Maestro de Grado	20	0,6667
Maestro Especial Nivel Primario	20	0,7882

Profesor 15 Hs. Cát. Niv. Medio	10	1,0000
Maestro Coordinador	25	0,5664
Ayud. Clases Práct. N. Medio	12	0,5320
Jefe De Trab. Práct. N. Medio	12	0,6384
Ayudante Tco. de Trab. Práct.	12	0,5320
Maestro de Enseñanza Práctica	16	0,7000
Maestro de Ens. Práct. Jefe de S.	16	0,7700
Jefe Gral. de Enseñanza Práct.	16	0,8400
Jefe Gral. Taller de Enseñanza Práct.	16	0,9100
Profesor 12 Hs. Cátedra Nivel Superior	8	1,2500
Ayud. Clases Pract. Niv. Sup.	12	0,6650
Jefe Trabajos Pract. Niv. Sup	12	0,7980
Jefe/Director/Coordinador de Depto.	15	1,0500

### BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD (art. 36)

"El trabajador docente percibirá la bonificación por antigüedad, que se calculará según porcentaje del sueldo básico según la siguiente escala:

AÑO	1	2	5	7	10	12	15	17	20	22	24
PORCENTAJE	10	20	30	40	50	60	70	80	100	110	120

*Esta bonificación se determina teniendo en cuenta la antigüedad total en la docencia y regirá a partir del mes siguiente en que se cumplan los términos fijados para cada período".*

### PRIMERA RETRIBUCIÓN

Para percibir la primera retribución, es necesario que complete los formularios y planillas que le fueron otorgados en la Dirección de Administración de Personal al momento de otorgarle el alta.

Desde la Dirección de Administración de Personal se tramitará la apertura de su caja de ahorro (cuenta sueldo) en el Banco Nación y se iniciará el trámite de solicitud de la tarjeta de débito correspondiente. Luego deberá realizar trámites personales en el Banco Nación Sucursal San Miguel, pudiendo cobrar sus haberes con DNI por la ventanilla del Banco Nación o mediante cualquier cajero, cuando su tarjeta de débito se encuentre habilitada.

### RECIBO DE SUELDO

Para obtener el recibo de sueldo, cada agente deberá realizar el procedimiento aprobado por Resolución V.R N° 16190/14, mediante el cual puede imprimir su recibo y presentarlo en la Dirección General de Personal para su firma. Para poder acceder, se deberá ingresar a Intranet > RRHH > Recibos de haberes.

Para consultas sobre sus retribuciones, podrá acercarse a la ventanilla de la Dirección General de Personal, enviar un mail a la cuenta [personal@ungs.edu.ar](mailto:personal@ungs.edu.ar) o comunicarse a los internos 7668/7673/7641.

## LEGAJO PERSONAL

El mismo será iniciado y resguardado por la Dirección de Administración de Personal. En él se incorporará toda la documentación referida a datos personales, familiares, laborales, académicos, etc., sobre su persona.

Es imprescindible que realice su actualización constante. Deberá informar, mediante la entrega de los certificados y comprobantes respectivos, cualquier novedad que surja, por ejemplo: cambios de domicilio, nacimientos, estudios alcanzados, actividades de capacitación realizadas, etc.

## LICENCIAS

En todos los casos, deberá completarse el formulario de licencia en el que se consignarán todos los datos de la licencia solicitada y deberá presentarse al titular de la Unidad en la que se desempeña para su correspondiente aceptación o denegación. Luego, la unidad administrativa, enviará la documentación a la Dirección de Administración de Personal para su correspondiente registro.

### Licencia anual ordinaria (art. 45)

*"La licencia anual ordinaria se acordará a todos los docentes por año vencido. El período de licencia se otorgará con goce íntegro de haberes de acuerdo a las siguientes normas:*

**a) Términos:** *El término de esta licencia será fijado de acuerdo a la antigüedad que registra el docente al 31 de diciembre del año al que le corresponda el beneficio y de acuerdo con la siguiente escala:*

*1 - Hasta quince (15) años de antigüedad: treinta (30) días corridos, que coincidirán con el período de receso estival anual que establezca cada Institución Universitaria Nacional.*

*2 - Más de quince (15) años de antigüedad: cuarenta y cinco (45) días corridos. En este caso la licencia podrá ser fraccionada en dos períodos, de los cuales el primero coincidirá con el período de receso estival anual establecido por la Institución Universitaria, no pudiendo ser menor a treinta (30) días corridos. El resto de la licencia anual ordinaria, el docente la tomará de acuerdo a su planificación anual y de modo de no afectar el normal desenvolvimiento de la actividad académica.*

*El período de licencia no gozada no podrá ser acumulado con la licencia anual siguiente, debiendo gozarse hasta el 30 de noviembre de cada año; su comunicación deberá realizarse con cuarenta y cinco (45) días de anticipación.-*

*En ningún caso se computarán como días a cuenta de licencia anual ordinaria el receso invernal, ni otro receso –distinto del receso estival anual- que pudiera establecer la autoridad universitaria.*

**b) Antigüedad computable:** *Para establecer la antigüedad del docente se computarán los años de servicios prestados como docente en todos los niveles y modalidades del sistema educativo en instituciones educativas reconocidas por la autoridad competente.*

**c) Vacaciones pagas:** *A los efectos del cálculo de la remuneración mensual que corresponde al agente en el período de licencia anual, ésta se liquidará de la misma manera que si estuviera en actividad.*

**d) Liquidación:** Los docentes que durante el año, hubieran ingresado o accedido a una categoría docente y/o dedicación superior, que hubieran reducido su dedicación y/o accedido a una categoría inferior, o los que hubieran cesado y/o se encuentren con licencia sin goce de haberes al momento de iniciarse el período de licencia, percibirán un haber por vacaciones proporcional al tiempo desempeñado en cada cargo, el cual se calculará tomando el sueldo vigente para cada cargo en el mes previo de licencia. En caso de extinción de la relación laboral se liquidará tomando como base el haber del mes del cese.

**e) Postergación o suspensión de licencias:** El docente que se viere impedido, total o parcialmente, de gozar de la licencia anual ordinaria en razón de tener que iniciar licencias por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad/adopción/parental, matrimonio, licencias por afecciones o lesión de corto tratamiento de más de cinco (5) días, fallecimiento de familiar, atención de hijos menores, atención de enfermos en el grupo familiar, nacimiento/tenencia con fines de adopción o razones de servicio, deberá hacer uso de la misma a partir del momento en que cese la causal que impidió o suspendió el goce.

**f) Derechohabientes:** En caso de fallecimiento del docente las personas que acrediten su carácter de derechohabientes, en los términos de la normativa previsional vigente, tendrán derecho a reclamar el pago de las sumas que pudieran corresponder al causante por licencias anuales ordinarias no utilizadas, según el procedimiento previsto en el inciso c) y d) del presente artículo”.

## **Licencias por enfermedad y accidentes (art. 46)**

“Por la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento de naturaleza inculpable, 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 sin goce de haberes.

Para la licencia de afecciones o lesiones de largo tratamiento de naturaleza inculpable que inhabiliten al docente para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el párrafo anterior corresponderá hasta un máximo de cuatro (4) años; dos (2) con goce íntegro de haberes; un (1) año con el cincuenta por ciento (50%) y un (1) año sin goce de haberes.

Se efectuará una excepción al cómputo del plazo de dos (2) años con goce íntegro de haberes en el caso que la docente hubiese utilizado parte de ese tiempo en una licencia provocada por embarazo de riesgo; el que se descontará a los fines del cómputo de dicho plazo.

Para el otorgamiento de esta licencia es necesario agotar previamente los cuarenta y cinco (45) días de lesiones de corto tratamiento, salvo que justificare que la dolencia se extenderá por mayor tiempo que el allí indicado o se trate de la excepción prevista en el párrafo precedente.

Cuando el docente se reintegre al servicio agotado el término máximo de esta licencia, no podrá utilizar una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos tres (3) años. Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de tres (3) años sin haber hecho uso de licencias de este tipo, de darse este supuesto, aquéllos no serán considerados y el docente tendrá derecho a la licencia con un nuevo cómputo”.

Todo el personal de la UNGS está obligado 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 (treinta) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes para la atención de miembros de su grupo familiar que se encuentren enfermos o accidentados y requieran la atención personal del docente.

### **¿Cómo comunico que estoy enfermo?**

Si por razones de enfermedad propia o de familiar a cargo considera que no se encuentra en condiciones de prestar servicio, **deberá comunicarse lo antes posible** con la Escuela secundaria para informar su ausencia.

Al momento de su reincorporación deberá presentar certificado médico que avale su ausencia.

La Universidad cuenta con servicio de medicina laboral.

Cuando usted comunica su ausencia por enfermedad, la Universidad puede decidir enviarle la visita de un médico a domicilio, sin perjuicio de la presentación de justificativo médico de su parte.

## **ACCIDENTE DE TRABAJO**

Cuando complete todos los formularios de ingreso y los presente en la Dirección de Administración de Personal, se le otorgará la tarjeta de la aseguradora de riesgos de trabajo (ART) de la UNGS, la que deberá conservar por cualquier eventualidad que pueda ocurrirle, ya sea dentro de las instalaciones de la UNGS o en el trayecto desde la misma a su casa o viceversa.

### **Si el accidente se produce durante su horario de trabajo:**

Debe informar a la Dirección General de Personal a los internos 7668/7673/7641, quienes serán los encargados de completar la denuncia del accidente ante la ART. Si por el horario en el que sucede el accidente no pudiera realizar la denuncia, deberá comunicarse dentro de las 24 hs. hábiles del suceso.

### **Si sufriera un accidente de trabajo in-itinere (es decir, en el trayecto que va desde su casa a su lugar de trabajo o viceversa):**

Deberá comunicarse inmediatamente con la ART al teléfono que figura en su tarjeta a fin de denunciar el siniestro y será derivado a alguno de los centros prestadores de la aseguradora. Para ello le solicitarán sus datos personales e información sobre el accidente sufrido.

Dentro de las 24 horas hábiles de producido el accidente, deberá comunicarse con la Dirección General de Personal para informar el accidente.

Luego de informar a Personal, deberá continuar con los controles que indique el centro médico prestador de la ART hasta el momento en que le otorguen el Alta Médica.

Una vez otorgada el Alta Médica, el centro prestador deberá entregarle un certificado o parte médico de egreso donde consten la fecha del accidente, su causa, diagnóstico y fecha de alta médica.

Previo a su reintegro, deberá comunicarse con Personal al 4469-7668/7673/7641 a fin de coordinar la reincorporación a sus tareas habituales.

## **Licencias especiales (Art. 48)**

### **Maternidad/paternidad**

La Universidad, mediante la aprobación de una Paritaria Particular con la Asociación del Personal Docente de la UNGS y la Asociación del Personal No Docente de la UNGS, amplía el derecho de sus trabajadores extendiendo el régimen de licencias por maternidad y paternidad basándose en recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, el protocolo de la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres (CEDAW), proyectos legislativos en tratamiento del Parlamento Nacional, acuerdos de otras Universidad Nacionales y en un conjunto de jurisdicciones y de poderes del estado nacional.

#### **Maternidad:**

La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador, durante el primer trimestre del embarazo, con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto. Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de los 45 días anteriores y los 180 días posteriores al parto, plazo en que otorgará una licencia con goce de haberes. Con 60 días de anticipación a la fecha presumible de parto, la interesada podrá optar por que se 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 15 días corridos por cada alumbramiento adicional.

#### **Paternidad:**

Por nacimiento de hijo u otorgamiento de la guarda por adopción, se otorgarán 30 días corridos posteriores al parto o a la adopción.

#### **Adopción**

En caso de adopción, la trabajadora tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de 60 días corridos a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción.

#### **Reducción horaria para madre de lactantes:**

Las docentes madres de lactantes tendrán derecho a una reducción de una (1) hora por cada cinco (5) horas de jornada laboral para atención de su hijo, pudiendo tomarlas de manera integral o fraccionada. Esta franquicia se otorgará por espacio de doscientos cuarenta (240) días corridos, contados a partir de la fecha de nacimiento del niño.

#### **Fallecimiento:**

- Del cónyuge o parientes consanguíneos de primer grado: siete (7) días corridos
- De parientes consanguíneos en segundo grado y afines de primer y segundo grado: cinco (5) días corridos.

Los términos previstos en este inciso comenzarán a partir del primer día hábil posterior al del fallecimiento, de la toma de conocimiento del mismo o de las exequias, a opción del agente.

## **Licencias extraordinarias (art. 49)**

"Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

### **Con goce de haberes**

- *Por matrimonio o unión civil del docente: 10 (diez) días hábiles.*
- *Por matrimonio o unión civil de un hijo: 2 (dos) días.*
- *Para rendir exámenes: Veintiocho (28) días laborables por año incluido el día del examen. (grado/posgrado) No más de cinco (5) por examen final y tres (3) por parcial.*

### **Sin goce de haberes**

- *Por ejercicio transitorio de cargos de mayor jerarquía.*
- *Razones particulares*
- *Unidad Familiar*
- *Estado de Excedencia*

### **Justificación de licencias:**

#### **Con goce de haberes**

- **Donación de sangre:** *El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica extendida por el establecimiento en el que se realizó.*
- **Reconocimientos médicos obligatorios ordenados por la UNGS:** *Las justificaciones estarán condicionadas a la presentación de las certificaciones o constancias pertinentes.*
- **Razones particulares:** *seis (6) días laborales o doce (12) medias jornadas laborales por año calendario y no más de dos (2) días o cuatro (4) medias jornadas por mes. Estas inasistencias deberán ser previamente comunicadas por el docente.*
- **Razones de fuerza mayor:** *Se justificarán las inasistencias motivadas por razones de fuerza mayor, de público conocimiento o debidamente justificadas, por el término que persista la imposibilidad".*

Para conocer en detalle la totalidad de las licencias y obtener mayor especificidad de la detallada en el presente resumen, recomendamos consultar el Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.

*Fecha de última actualización 16/02/2016*