

Reglamento de Licencias para el Personal Nodocente de la UNLPam.

La siguiente normativa regula el Capítulo 6 del Convenio Colectivo para los trabajadores Nodocentes de las Universidades Nacionales, aprobado por Decreto 366/06. Tendrá una vigencia de 3 (tres) años, plazo en que se reunirá la Comisión paritaria particular por el Sector Nodocente para su análisis.

En caso de que ese plazo se venza y no se haya acordado una reunión paritaria para proponer modificaciones o analizar la reglamentación, ésta seguirá vigente por igual período hasta que se produzca una nueva reunión a estos efectos.

Queda establecido que las partes están obligadas a reunirse y a tratar propuestas de modificación o análisis ante el pedido de una de ellas.

El alcance de este Reglamento será el ámbito de la UNLPam y regirá para el Personal Nodocente de planta permanente y no permanente.

Artículo 1º (reglamenta Art. 79º del CCT): El/la trabajador/a gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los plazos que se establecen:

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.

En los dos últimos casos la licencia anual podrá ser fraccionada en dos períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos treinta (30) días corridos.

A efectos de este Artículo, se considera antigüedad acreditada por el trabajador Nodocente el siguiente concepto:

La antigüedad de cada trabajador Nodocente se determinará sobre la base de los servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada en empresas o emprendimientos privadas u organismos nacionales, provinciales o municipales, inclusive los siguientes:

1) Los prestados en calidad de contratado, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican:

a) Que sean servicios prestados en relación de dependencia.

b) Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un adecuado contralor.

c) Los contratos celebrados por la Universidad Nacional de La Pampa con personas físicas para el desarrollo de tareas en áreas específicas y con funciones asimilables al Sector Nodocente y que no sean de carácter Académicas, de Investigación o en la función de gestión o asesoramiento.

2) Los prestados con carácter ad-honorem, siempre que los mismos sean fehacientemente comprobados.

3) Los prestados en entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, Provincia o Municipio, sólo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas.

4) Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad.

La antigüedad debe ser formalmente acreditada por el trabajador en el área de recursos humanos de la dependencia en la que desempeña sus funciones.

Artículo 2º (reglamenta Art. 80º del CCT): La licencia comenzará el día lunes o el día siguiente hábil si aquél fuere feriado; en los casos de los y las trabajadores/as que prestan servicio en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el/la trabajador/a finalice su descanso semanal o en el subsiguiente hábil, si aquél fuera feriado. Para los casos en que la licencia anual ordinaria se fraccione la misma finalizará en todos los casos un día hábil siempre que se cumpla el requisito

establecido en el artículo anterior de un mínimo de treinta (30) días. Igual principio deberá considerarse si el fraccionamiento se funda en razones de servicios y resulta imposible cumplir con el requisito de 30 días corridos.

Artículo 3º (reglamenta Art. 81º del CCT): Para determinar la extensión de las vacaciones, la antigüedad en el empleo se computará como aquella que tenga el/la trabajador/a, debidamente acreditada, al 31 de diciembre del año al que correspondan.

Artículo 4º (reglamenta Art. 82º del CCT): El y la trabajador/a 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/la trabajador/a 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.

Artículo 4º (reglamenta Art. 83º del CCT): No se computarán como trabajados a los efectos del artículo anterior los días de uso de licencias sin goce de haberes.

Artículo 5º (reglamenta Art. 84º del CCT): 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.

Artículo 6º (reglamenta Art. 85º del CCT): Se dará preferencia en la selección de la fecha de las vacaciones al trabajador/a 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/a que tenga otro empleo, de manera de facilitar las vacaciones simultáneas en uno y la unificación de los períodos en el otro.

Artículo 7º (reglamenta Art. 86º del CCT): La fecha de iniciación de la licencia será comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días corridos.

Artículo 8º (reglamenta Art. 87º del CCT): 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.

Artículo 9º (reglamenta Art. 88º del CCT): Postergación de la licencia: Cuando el/la trabajador/a 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.

Artículo 10º (reglamenta Art. 89º del CCT): Interrupción de licencia: La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo 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, por uso de licencia en caso de violencia de género definida en el Artículo 18, inciso j) o razones de servicio 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.

Artículo 11º (reglamenta Art. 90º del CCT): En caso de cese de la relación de empleo sin que el/la trabajador/a 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.

Licencias por enfermedad

Artículo 12º (reglamenta Art. 91º del CCT): Al trabajador/a 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.

Artículo 13º (reglamenta Art. 92º del CCT): Si por enfermedad el/la trabajador/a 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.

Artículo 14º (reglamenta Art. 93º del CCT): El/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia extraordinaria de hasta dos (2) años, con percepción del 100% de sus haberes por afecciones o lesiones de largo tratamiento que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo. Vencido ese plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia y en forma excepcional, se ampliará este plazo por hasta un (1) año más con percepción del 50% de los haberes, y otro año sin goce de haberes. Para ello será necesaria la certificación de la autoridad sanitaria establecida para estos casos, que comprenda el estado de afección o lesión, la posibilidad de recuperación y el período estimado de inhabilitación para el trabajo.

Se efectuará una excepción al cómputo del plazo de dos (2) años con goce íntegro de haberes en el caso que la trabajadora Nodocente 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 a los que se refiere el artículo 12º del presente reglamento, 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. De ser necesario la Universidad podrá convocar a Junta Médica para certificar este tipo de afecciones según los procedimientos dispuesto en el Artículo 37º del presente reglamento.

En los supuestos de enfermedades oncológicas que inhabiliten para el desempeño del trabajo no regirán los límites establecidos en el Artículo 14º del presente reglamento y el/la trabajador/a Nodocente que certifique el padecimiento de estas patologías percibirá el cien por ciento (100%) de sus haberes hasta el alta médica.

En el caso de otras enfermedades que posean características similares en su tratamiento y evolución a las oncológicas y que inhabiliten para el desempeño del trabajador/a se otorgará la licencia acordada en el párrafo anterior al trabajador/a Nodocente interesado/a siempre que este/a último/a solicite la intervención de la Junta Médica prevista en el Artículo 36 del presente reglamento y que dicha Junta determine que la enfermedad que padece es de características similares en su tratamiento y evolución a las oncológicas.

Artículo 15º (reglamenta Art. 94º del CCT): En caso que el estado de salud del trabajador/a 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.

Artículo 16º (reglamenta Art. 95º del CCT): 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/la trabajador/a 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.

Artículo 17º (reglamenta Art. 96º del CCT): 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.

En caso de no contar con las certificaciones necesarias en tiempo y forma la Universidad podrá solicitar la participación de Junta Médica.

Licencias extraordinarias y justificaciones

Artículo 18º (reglamenta Art. 97º del CCT): El/la trabajador/a 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.
- b) Por matrimonio, 10 días hábiles.
- c) Por matrimonio de un hijo, 2 días.
- 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/la trabajador/a 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.
- e) Por fallecimiento de pariente en segundo grado de consanguinidad, 5 días.
- f) Por fallecimiento de pariente político en 1º y 2º grado, un (1) día, el que coincidirá con el del deceso o el del sepelio.
- g) Donación de sangre, un (1) día, el de la extracción.
- h) Para rendir examen por enseñanza media, 20 días hábiles por año calendario con un máximo de 4 días por examen,

- i) Para rendir examen por enseñanza superior, 24 días hábiles por año calendario con un máximo de 5 días por examen.
- j) En el caso particular de la violencia de género hacia una trabajadora Nodocente se le otorgará una licencia de 15 (quince) días 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.
- k) En caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del período de licencia posparto, la Nodocente gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días de licencia, a contar desde la fecha del parto.
- l) Atención de hijos menores: El/la trabajador/a Nodocente cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos menores de hasta doce (12) años de edad o discapacitados, tendrá derecho hasta seis (6) meses corridos de licencia con goce de sueldo sin perjuicio de la que le corresponda por duelo. Dicha licencia deberá solicitarse dentro de los treinta (30) días corridos de ocurrido el fallecimiento.

Las inasistencias producidas por razones de fuerza mayor, fenómenos meteorológicos y circunstancias de similar naturaleza serán justificadas por la Institución Universitaria, siempre que se acrediten debidamente o sean de público y notorio conocimiento.

Las inasistencias en que incurra el/la trabajador/a Nodocente con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos, simposios que se celebren en el país con auspicios oficiales, sindicales o declarados de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes; así como las designaciones para participar de jurados de concursos Nodocentes en otras universidades nacionales públicas del país.

Las licencias por actividades deportivas no rentadas serán reconocidas hasta 15 días por año calendario. Se otorgará en los casos que el agente asista en Representación oficial, nacional, provincial, municipal, universitaria o gremial.

Las licencias a que se refiere este artículo serán con goce de haberes, de acuerdo a la situación de revista y la remuneración que perciba el/la trabajador/a en forma habitual.

Artículo 19º (reglamenta Art. 98º del CCT): En todos los casos mencionados en el artículo anterior, deberá acreditarse la circunstancia que justificó la licencia dentro de las 72 horas de producido el reintegro del trabajador/a; en los referidos en los inc. b), c), h) e i), deberá además solicitarla con 20 días de anticipación.

Artículo 20º (reglamenta Art. 99º del CCT): A los efectos del otorgamiento de las licencias a que aluden los incisos h) e i) del art. 74º, los exámenes corresponderán a planes de enseñanza oficial. En caso de que el/la trabajador/a Nodocente

Artículo 21º (artículo nuevo): Licencia por razones de estudio: Los y las trabajadores/as Nodocentes que cuenten con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en la Universidad, podrán solicitar licencia con goce de haberes para realizar estudios en el país o en el extranjero, la que podrá ser concedida previa resolución debidamente fundada por parte de la Institución Universitaria, de acuerdo con las siguientes pautas:

1 - Los estudios deberán ser previamente declarados de interés institucional por el cuerpo colegiado correspondiente y deberán tener estrecha relación con las funciones del cargo en el que el/la trabajador/a se encuentra designado.

2 - La licencia se otorgará como máximo por un (1) año pudiendo, según la naturaleza de los estudios, ser renovada por un período adicional de hasta un (1) año más. Cuando los estudios tengan por objeto la obtención de un postgrado, estos períodos, incluyen el plazo para la elaboración y presentación de la tesis correspondiente. El/la trabajador/a Nodocente deberá acreditar entre otros datos, el período de

duración de la carrera o curso. Cuando razones de fuerza mayor impidan al trabajador/a Nodocente concluir sus estudios en el plazo asignado, la autoridad podrá otorgar un período de gracia de hasta un (1) año más. Vencido aquel, el/la Nodocente deberá reasumir las funciones inherentes a su cargo y acreditar la obtención del título de posgrado.

3 – El/la trabajador/a Nodocente que hiciera uso de licencia con goce de haberes, está obligado a prestar servicios en la Universidad por un período igual al tiempo total que gozara del beneficio.

4- El/la trabajador/a Nodocente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria en la Universidad con posterioridad a su licencia por estudio previsto en el punto anterior, o no acreditare la obtención del título de posgrado deberá reintegrar el importe actualizado de los haberes percibidos durante el período de licencia o la parte proporcional correspondiente en caso de cumplimiento parcial del período de permanencia obligatoria

Artículo 22º (reglamenta Art. 100º del CCT): Razones particulares: El/la trabajador/a 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 lustro, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de 5 años en la Institución Universitaria y será acordada siempre que no se opongan razones de servicio. Tendrá igual derecho el/la trabajador/a cuyo cónyuge haya sido designado en una función oficial en el extranjero, o en la Argentina en lugar distante a más de 100 km. del lugar donde presta servicios a la Institución Universitaria, y siempre que dicha función oficial comprenda un período superior a los 90 días.

Artículo 23º (reglamenta Art. 101º del CCT): Se podrán otorgar hasta doce (12) permisos particulares por año, de los cuales seis (6) serán con goce de haberes, de una jornada cada uno y los seis (6) restantes serán sin goce de haberes, para atender trámites o compromisos personales que no puedan ser cumplidos fuera del horario de trabajo. En ningún caso podrán acumularse más de dos (2) días en el mes. Para la utilización de estos permisos el/la trabajador/a deberá dar aviso con 24 horas de antelación, quedando sujeta su autorización a las necesidades del servicio. Sin perjuicio de ello el/la trabajador/a podrá solicitar razones particulares, sin cumplimiento del plazo de aviso definido precedentemente cuando, por razones de fuerza mayor no comprendidas en el artículo 18º del presente reglamento, se le imposibilitara la asistencia al lugar de trabajo. Estas inasistencias podrán justificarse sin goce de sueldo hasta un máximo de seis (6) días por año calendario y no más de dos (2) por mes. Este último caso no serán considerados permisos particulares extras a los reglamentados en este artículo.

Artículo 24º (reglamenta Art. 102º del CCT): Permisos excepcionales: Se podrán justificar hasta cinco (5) permisos excepcionales por año, con goce de haberes, otorgados por el responsable directo del área donde preste servicio el/la trabajador/a, 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.

Artículo 25º (reglamenta Art. 103º del CCT): 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.

Artículo 26º (reglamenta Art. 104º del CCT): Atención de familiar enfermo: Los/las trabajadores/as 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/la trabajador/a 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 seis (6) meses 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.

Artículo 27º (reglamenta Art. 105º del CCT): El/la trabajador/a 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 hasta doce agentes, 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.

Artículo 28º (reglamenta Art. 106º del CCT): 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 médica que lo avale, la licencia podrá extenderse, como máximo, por hasta otros 180 días.

En caso de Interrupción del embarazo, debidamente acreditado por certificado médico pertinente, le corresponderá una licencia de veinte (20) días corridos, a partir de ocurrido el hecho.-

Artículo 29º (reglamenta Art. 107º del CCT): Permiso diario por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de 45 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. 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.

Artículo 30º (reglamenta Art. 108º del CCT): Todo trabajador Nodocente, 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.

Artículo 31º (reglamenta Art. 109º del CCT): 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.

Artículo 32º (reglamenta Art. 110º del CCT): 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; igual beneficio tendrá el trabajador que adopte como único padre al menor. Transcurrido ese período, la situación del trabajador adoptante quedará asimilada a la de la maternidad. Para tener derecho a este beneficio deberá acreditar la decisión judicial respectiva.

Artículo 33º (reglamenta Art. 111º del CCT): De los feriados obligatorios y días no Laborales: Se registrarán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 34º (reglamenta Art. 112º del CCT): Día del trabajador Nodocente: Será asueto para el personal Nodocente el día 26 de noviembre de cada año, DÍA DEL TRABAJADOR NODOCENTE. Las Paritaria Particulares acordarán la forma en que se cumplan las guardias mínimas que permitan atender todos los servicios esenciales de la Institución Universitaria.

Artículo 35º (reglamenta Art. 113º del CCT): El uso de las licencias disponibles reguladas en los artículos 100º, 101º y 102º será considerado en la evaluación anual del agente.

Artículo 36º: Los trabajadores Nodocentes de la UNLPam contarán con un período de receso invernal que coincidirá con el receso invernal aprobado por el ministerio de Educación de la Provincia de La Pampa y no podrá exceder los 10 (diez) días hábiles. En caso de que el período de receso de invierno deba ser fraccionado por razones de servicio, sólo podrá reducirse en 5 (cinco) días hábiles los cuales deberán ser otorgados la semana inmediatamente anterior al inicio del receso o en el período inmediatamente posterior a la finalización del mismo.

Artículo 37º: Junta Médica

Las licencias relacionadas con la salud, ya sea del titular o su grupo familiar, deberán ser solicitadas por el interesado y acreditadas por certificado médico expedido por profesional con competencia en la materia. Su otorgamiento se efectuará previa intervención del servicio médico de salud de la Institución Universitaria Nacional según procedimiento establecido por cada una de ellas.

En caso de rechazo total o parcial del certificado médico presentado por el Nodocente el servicio médico de salud extenderá una constancia al Nodocente y comunicará a la misma para que tome intervención una Junta Médica. Dicha Junta Médica se compondrá de manera tripartita por: a) un representante del servicio médico de salud de la Institución Universitaria Nacional, b) por el médico personal del trabajador o de su familiar para el caso de la Licencia prevista en Artículo 25º del presente; o a instancias de este último, el que le designe la representación sindical; y c) un médico, ajeno a las partes, dependiente del Hospital Público propuesto por la paritaria particular.

El Nodocente estará obligado a concurrir a dicha Junta, salvo debida justificación. El dictamen se adoptará por simple mayoría. En caso que el Nodocente se presente con su médico particular, podrá solicitar además, la presencia, de un médico designado por el sindicato, que actuará en la Junta con voz pero sin voto.

ESPECIALIDAD: El facultativo correspondiente al Hospital Público que conforme la Junta Médica, deberá ser especialista, o en su defecto, afín a la afección denunciada.

CARGOS: Todos los cargos y gastos que se generaren en virtud de la celebración de la Junta Médica serán soportados por quién haya sostenido la posición contraria a lo dictaminado por la Junta.

CONTINUIDAD: Hasta tanto sea emitido el dictamen de la Junta Médica, se entenderá vigente la prescripción médica que el trabajador presente, resultado justificadas y con goce de haberes las inasistencias que deriven de las afecciones denunciadas. Emitido el dictamen, las inasistencias se tendrán por justificadas o no, de acuerdo y en la medida de lo dictaminado por la Junta Médica.

"La antigüedad, a efectos del otorgamiento de las licencias definidas en el presente reglamento, de cada trabajador nodocente se determinará sobre la base de los servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada en empresas o emprendimientos privadas u organismos nacionales, provinciales o municipales, inclusive los siguientes:

1) Los prestados en calidad de contratado, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican:

a) Que sean servicios prestados en relación de dependencia o aquellos contratos que haya celebrado la Universidad Nacional de La Pampa y que se haya regularizado la situación laboral del/ de la trabajador/a mediante paritaria particular o ingreso mediante concurso.

b) Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un adecuado contralor.

2) Los prestados con carácter ad-honorem, siempre que los mismos sean fehacientemente comprobados.

3) Los prestados en entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, Provincia o Municipio, sólo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas.

4) Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad.

La antigüedad debe ser formalmente acreditada por el trabajador en el área de recursos humanos de la dependencia en la que desempeña sus funciones."