

PARANÁ, 02 JUL 2015

VISTO:

El Expediente N° S01:0000022/2015 UADER\_RECTORADO, referido a proyecto de régimen de licencias por maternidad en el ámbito de la Universidad Autónoma de Entre Ríos, y;

CONSIDERANDO:

Que en la actualidad las licencias por maternidad y figuras afines se encuentran contempladas en el art. 13 de la Ordenanza 052/11, que establece el régimen para personal docente de esta casa y los arts. 14, 15 y 30 del Decreto Provincial N° 5703/93 MGJE vigente en esta Universidad mediante Resolución N° 1128/07 y Ordenanzas CS N° 029/14 y 053/15, que establecen el régimen para personal administrativo de esta alta casa de estudios, resultando conveniente su unificación bajo la denominación genérica e indistinta de "agentes", a todo el personal.-

Que los regímenes enunciados, dan un diferente e injustificado tratamiento consistente en el otorgamiento de 150 días para el personal docente y 90 días para el personal no docente, lo cual crea una situación de inequidad entre el personal de la Universidad que cohabita en la misma y que se explicitaba ante el goce de la licencia por maternidad.-

Que el plazo de licencia por maternidad con el que contaba el personal no docente, no resultaba acorde a la legislación internacional comparada y Tratados Internacionales de jerarquía Constitucional, dado que el término se adecuaba al tiempo que necesitaría la madre para la lactancia del hijo recién nacido, lo cual justifica su incremento en 60 días más elevándose al término de 150 días totales y equiparándolo con el del personal docente.-

Que resulta necesario también, equiparar los derechos entre el personal docente y no docente de esta Alta Casa de Estudios, respecto de la lactancia, adopción, atención de hijos menores, atención de hijos con discapacidad; como así también contemplar a las distintas configuraciones familiares existentes, más allá de la familia tipo tradicional "padre-madre", buscando así establecer una norma superadora no solo respecto

de la cantidad de días a otorgar a las parejas por las causales referidas, sino también previendo las diversas situaciones que pueden plantearse, posicionándose desde una perspectiva de género e inclusiva, y que no se encuentran contempladas por la normativa vigente.-

Que deriva de la unificación de regímenes, el derecho de ampliación del plazo por parto múltiple –el que se mantiene igual respecto al personal docente- pero que configura un nuevo derecho para el personal no docente, que no cuenta con el mismo, resultando así una equiparación e igualación de derechos entre el personal docente y no docente de la Universidad.-

Que resulta tendiente a posibilitar una mayor participación de ambos miembros de la pareja en el acompañamiento de los primeros días del niño o niña, el otorgamiento de 15 días corridos al restante integrante de la misma -cuando sus antecedentes establecían 5 días hábiles para personal docente y 2 días hábiles para personal administrativo, resultando a todas luces, insuficiente.-

Que resulta incluyente y comprensivo de las distintas conformaciones familiares existentes, que tal derecho se establezca sin distinción de sexos y sin que los miembros de la pareja deban encontrarse casados/as legalmente como exigían sus antecedentes, todo lo cual redundaría en mayores derechos para las personas alcanzadas en la norma.-

Que es necesario prever además, para el caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad una licencia de 6 meses para los y las agentes de la Universidad, el cual podrá ampliarse por igual término, de encontrarse justificado de acuerdo al art. 8 de la Ley Provincial N° 9891, pudiendo esta licencia ser distribuida entre la pareja a criterio de ella para el caso que ambos presten servicios en la Universidad.-

Que debe preverse casos en los que se produce aborto espontáneo o aborto por situaciones contempladas legalmente, donde se reconoce una licencia de 7 días corridos para el agente dependiente de la Universidad cuando su antecedente para personal docente establecía un total de 5 días corridos.-

Que la norma propuesta, respecto a algunas figuras derivadas de la maternidad no se encontraban previstas para el personal no docente de la Universidad, y respecto a los docentes se incorporan nuevas figuras y amplían derechos en consonancia con el *Principio de Progresividad* de los derechos establecido en el art. 75 inc. 19 CN.-

Que a los fines de promover la lactancia materna, se propone que la agente pueda contar con 2 horas al efecto, cuando su jornada laboral fuera de 8 horas diarias, y en un tiempo proporcional cuando su jornada sea inferior, pudiendo gozar de este derecho previo al ingreso, durante o al finalizar la jornada, hasta que el niño cumpla 4 meses.-

Que a los mismos fines, se prevé que la Universidad y las Unidades Académicas adoptarán medidas tendientes a garantizar de manera progresiva ambientes propicios para la lactancia y atención del niño o niña, reconociendo un derecho del cual el personal no docente no gozaba, y que respecto a los docentes se amplía la cantidad de tiempo de 1 hora a 2 horas.-

Que es menester establecer que en el caso de la adopción, los y las agentes que hubieren obtenido la guarda judicial con fines de adopción de un niño o niña tendrán derecho a licencia remunerada de 120 días corridos a partir de la fecha de inicio de la guarda, por lo que se entiende que no cabe distinguir en la condición sexual de la persona adoptante a los fines de reconocer la licencia, lo cual resulta un avance y amplitud de la norma, sino que además amplía la cantidad de días reconocidos por esta licencia (que anteriormente era para el personal docente de 105 días corridos y para el personal no docente de 30 días hábiles), todo lo cual implica una ampliación de derechos para el personal de la Universidad.-

Que asimismo el art. 13 de la Ord. 052/11 solo era aplicable para la adopción cuando el niño era menor de 7 años, excluyendo injustificadamente a las demás situaciones de adopción de la tutela de la norma, al establecer un límite que –además– conspira contra la adopción de niños y niñas más grandes.-

Que se hace necesario brindar paridad en los derechos de las familias adoptantes y biológicas, aclarando que los 120 días de licencia establecido para esta licencia surge de descontar el mínimo de 30 días reconocidos para el pre parto para la madre

biológica, logrando de esta manera una equiparación real de derechos entre los padres biológicos con los adoptantes.-

Que es pertinente prever la posibilidad de que ambos adoptantes sean dependientes de la UADER, otorgando al otro o la otra adoptante una licencia de 15 días corridos remunerados en concepto de licencia y que, asimismo se prevé como innovación la posibilidad que si ambos dependientes de la Universidad prestan servicios en la misma podrán repartir entre ellos -a su criterio- el total de 135 días corridos de la licencia.-

Que también se hace necesario atender que en caso de adopción de un hijo con discapacidad se equipare legalmente a la situación derivada del supuesto de licencia por nacimiento de hijo con discapacidad.-

Que es necesario reconocer al personal no docente, la licencia por la atención de hijos menores para el caso de fallecimiento de su pareja -sin perjuicio de la licencia que le corresponda por duelo-, ampliando el universo de derechos para todos los agentes, en tanto se encontraba previsto sólo para los docentes que estuvieren casados legalmente, al eliminarse ésta exigencia. Como así también, se prevenía este derecho en el caso de que el o los hijos fueran menores de 10 años, excluyendo arbitrariamente de la norma la asistencia de la pareja superviviente a sus hijos menores mayores de 10 años que merecen igual asistencia que los menores de esa edad, lo cual se elimina en la presente norma.-

Que corresponde extender al personal no docente de la Universidad, el derecho a contar con 1 hora por día en el transcurso de la jornada laboral durante 1 año, para la atención de hijos con discapacidad, siendo este un derecho que no le estaba reconocido.-

Que es de estricta justicia, establecer en forma excepcional y como norma transitoria que las presentes licencias sean aplicables a las licencias en curso que no se encuentren fenecidas a la fecha de entrada en vigencia de la misma, buscando de esta manera un mayor alcance de la norma, fundando su existencia en la magnitud e importancia de los derechos reconocidos y la tutela inmediata de las personas alcanzadas por esta norma.-

Que la norma propuesta se sustenta en el art. 14 Bis de la Constitución Nacional que establece "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las

leyes, las que aseguraran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, ...igual remuneración por igual tarea", como así también en el art. 75 inc. 19 de la Const. Nacional que al decir de la Corte Suprema de Justicia de la Nación establece el "Principio de Progresividad" de las normas, el cual implica siempre la consagración de mayores beneficios y que tiene una especial vigencia en el ámbito del trabajo.-

Que la Constitución Provincial sancionada en el año 2008, reconoce diversas garantías relacionadas con el contenido de la presente norma, entre las que cabe citar, el art. 18 con la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, tutelando especialmente a la maternidad y la infancia y la protección integral de los niños, el art. 15 tutela el derecho a la diversidad al pluralismo, a la igualdad de oportunidades, y la operatividad de los derechos humanos, el art. 17 establece la igualdad de oportunidades y de trato a mujeres y varones, el art. 19 tutela el derecho a la salud, y el art. 21 tutela el derecho de las personas con discapacidades.-

Que la Comisión Ad-Hoc creada por Resolución "CS" 367-14 UADER a efectos de elaborar una propuesta de reglamentación que contemple los derechos en condiciones de igualdad en relación a la situación de maternidad y paternidad, de docentes, no docentes y estudiantes de la Universidad, ha presentado un proyecto el cual luce a fs. 43 a 47 del referido expediente.-

Que la Comisión Permanente de Interpretación y Reglamento de este cuerpo, en despacho de fecha 1° de julio de 2015, recomienda adherir al proyecto presentado.-

Que el Consejo Superior de la Universidad Autónoma de Entre Ríos en la quinta sesión ordinaria de fecha 1° de julio de 2015, celebrada en la Escuela Agrotécnica "Justo José de Urquiza" sede de la Facultad de Ciencia y Tecnología en la localidad de Villaguay (E.R.), resolvió por unanimidad de los presentes aprobar el mentado proyecto, disponiendo su entrada en vigencia a partir del día 1° de julio de 2015.-

Que la competencia de este órgano para disponer sobre el particular, resulta de lo normado en el artículo 14 inciso d) y n) del Estatuto Académico Provisorio de la Universidad Autónoma de Entre Ríos.

Por ello:

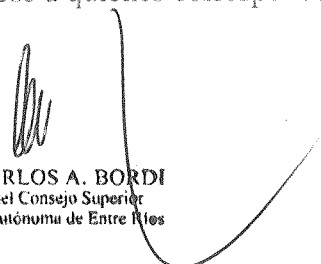
EL CONSEJO SUPERIOR DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ENTRE RÍOS  
ORDENA:

ARTÍCULO 1º.- Derogar el artículo 13 de la Ordenanza 052/11, y cualquier otra norma que contraponga el contenido de la presente, que quedará redactado según el Anexo Único de la presente.

ARTÍCULO 2º.- Derogar la aplicación al ámbito de esta Universidad de los arts. 14, 15 y 30 del Decreto 5703/93 MGJE, que regían en el ámbito de esta Universidad por imperio de la Resolución N° 1.128/07 y de las Ordenanzas "CS" N° 029/14 y 053/15, y cualquier norma que contraponga el contenido de la presente; y disponer en su reemplazo la aplicación del Régimen dispuesto en la presente.

ARTÍCULO 3º.- Aprobar el Régimen de Licencias por Maternidad que forma parte de la presente como Anexo Único, que será aplicable a partir del 01 de julio de 2015 a docentes y no docentes de la Universidad Autónoma de Entre Ríos, ambos denominados en lo sucesivo "agentes".

ARTÍCULO 4º.- Regístrese, comuníquese, publíquese en el Boletín Oficial de la Universidad, notifíquese a quienes corresponda y cumplido, archívese.-



ABOG. CARLOS A. BORDI  
Secretario del Consejo Superior  
Universidad Autónoma de Entre Ríos



BIOING. ANIBAL SATTLER  
RECTOR  
Universidad Autónoma de Entre Ríos

ANEXO ÚNICO  
RÉGIMEN DE LICENCIAS POR MATERNIDAD

ARTÍCULO 1º.- **Maternidad y nacimiento de hijo:** las agentes de esta Universidad que hubieren dado a luz gozarán de licencia por maternidad de ciento cincuenta (150) días corridos. La misma abarcará el total de la situación de revista, no podrá ser interrumpida, y su iniciación impedirá automáticamente el uso de cualquier otra licencia.

ARTÍCULO 2º.- **Pre y post parto**

a. Las agentes en estado de gravidez deberán presentar certificado médico ante el Departamento de Administración de Personal, a partir del tercer mes de embarazo y hasta un término que no exceda los cuarenta y cinco (45) días previos a la fecha probable de parto.

b. El otorgamiento de licencia por maternidad se realizará con una antelación no menor a los treinta (30) y no mayor a los cuarenta y cinco (45) días de la fecha probable de parto.

c. Si el parto se produjera con anterioridad o posterioridad a la fecha probable de alumbramiento denunciada, la cantidad de días de licencia por maternidad post parto se incrementarán o reducirán, según el caso, hasta completar la totalidad de ciento cincuenta (150) días.

d. En el caso de parto múltiple el periodo de licencia se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento adicional.

e. La convalidación de la licencia posterior al parto se realizará mediante la presentación de la partida de nacimiento, o de defunción para el caso de nacimiento sin vida. En este último caso, los días de licencia gozados con anterioridad al parto se computarán como periodos que se conceden por afecciones o problemas de salud de corto o largo tratamiento.

ARTÍCULO 3º.- **Nacimiento de hijo**

a. Los y las agentes de esta Universidad gozarán de licencia por nacimiento de hijo de quince (15) días corridos. Se concederá al agente que fuese padre biológico o a la persona que figure como madre o padre en la partida de nacimiento en arreglo a las normas Código Civil, y que no quedare comprendido/a en el art. 1. Esta licencia, que se justificará con la

presentación, al momento de reintegrarse al servicio, de la partida de nacimiento, podrá ser concedida a partir del día del nacimiento o del día siguiente al mismo.

b. Ante el nacimiento de un hijo o hija con discapacidad, los y las agentes tendrán un período de licencia de seis (6) meses posteriores al parto, plazo que podrá contarse a partir de la detección de la discapacidad. El período de licencia podrá repartirse entre ambos padres a criterio de ellos, en el caso que ambos sean agentes de esta Universidad. Podrán, asimismo, solicitar la extensión de la licencia por un período igual de tiempo, para lo cual deberán justificar conforme a lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Provincial N° 9.891, la necesidad de acompañamiento en el proceso de estimulación temprana del niño o niña y/o la circunstancia por la cual necesite del cuidado de alguno de sus padres.

c. En caso de parto a término, cuando el niño o niña recién nacido requiera internación en cuidados intensivos o similar atención médica, el plazo en que el mismo se encontrare en tal situación se acumulará al descanso posterior al parto, debiendo presentar certificado médico de internación y alta médica.

d. Si se interrumpiera el embarazo por aborto espontáneo o por las razones contempladas en la ley, la agente tendrá derecho a una licencia de siete (7) días corridos.

e. La finalización de un interinato o suplencia no interrumpe la licencia por maternidad y la agente percibirá sus haberes hasta la finalización de la misma, siempre que se haya desempeñado en dicho cargo por un término no inferior a un (1) año.

g. En caso de nacimientos de prematuros de alto riesgo, la licencia podrá ampliarse hasta noventa (90) días más.

#### ARTÍCULO 4°.- **Lactancia y atención del niño o niña recién nacido/a**

Las agentes, previa comunicación a su superior inmediato, podrán disponer de dos (2) horas diarias para lactancia o atención del niño o niña recién nacido/a, en caso de jornada de ocho (8) horas, y proporcionalmente en caso de menor carga horaria, hasta que el niño/a cumpla cuatro (4) meses. Podrá optar por utilizar el período previo al ingreso, al finalizar la jornada o durante la misma.



La Universidad y las Unidades Académicas adoptarán las medidas tendientes a garantizar de manera progresiva la existencia de ambientes propicios para la lactancia y atención del niño o niña.

**ARTÍCULO 5º.- Adopción**

a. Los y las agentes que hubieran obtenido la guarda judicial con fines de adopción de una niña o niño, tendrán derecho a una licencia remunerada de ciento veinte (120) días a partir de la fecha del inicio de la guarda. En ese caso, el otro/a padre o madre adoptante tendrá derecho a una licencia remunerada de quince (15) días. Si ambos adoptantes de un niño o niña fuesen agentes de esta Universidad, podrán repartir entre ellos el plazo total de ciento treinta y cinco (135) días de licencia por adopción. En tal caso, cada uno de los períodos deberá tomarse de manera continua, no pudiendo alternarse entre ambos agentes períodos discontinuos.

b. Si el niño o niña recibido en guarda judicial con fines de adopción fuere discapacitado o padeciera de una enfermedad grave, o se tratase de adopción de dos (2) o más niños o niñas a la vez, la licencia será por los plazos especificados en el art. 3º inc. b. y 2º inc. b, respectivamente


c. Si por cualquier causa el o los niños y/o niñas debieran reintegrarse a la Institución respectiva, la licencia caducará automáticamente a partir del día hábil siguiente, debiendo el o la agente presentar constancia que acredite la fecha del reintegro.

**ARTÍCULO 6º.- Atención de hijos menores**

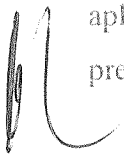
El o la agente que tuviere hijos menores tendrá derecho a treinta (30) días corridos de licencia en caso de fallecimiento del otro padre o madre, sin perjuicio de la que le corresponda por duelo, computándose los días a partir del día siguiente a la finalización de la licencia por duelo, sea éste hábil o no.

**ARTÍCULO 7º.- Atención de hijos con discapacidad**

El o la agente que tuviere a su cargo un hijo o hija con discapacidad podrá disponer de de una (1) hora en el transcurso de la jornada laboral para su atención, por el término de un (1) año según el diagnóstico y certificación correspondiente de la discapacidad.



ARTÍCULO 8º.- Los supuestos previstos en la presente reglamentación deberán ser acreditados mediante los respectivos certificados médicos, certificaciones expedidas por el Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas, y por la autoridad administrativa o judicial, según el caso, quedando los agentes sometidos al control de las autoridades de aplicación en materia de salud laboral, de recursos humanos o las que correspondan, de sus respectivas áreas.



ARTÍCULO 9º.- Norma Transitoria. El régimen de licencias dispuesto por la presente será aplicable a modo de excepción y por única vez a las licencias en curso reguladas en la presente que no hubieren finalizado a la fecha de entrada en vigencia de la presente.

