



*Universidad Nacional del Nordeste*  
*Rectorado*

RESOLUCION N°975/15  
CORRIENTES, 8/11/17

VISTO:

El Expediente N°01-03783/16 por el cual la Secretaría General Legal y Técnica eleva el Proyecto de “Reglamento de Licencias Especiales para la protección de la familia, la maternidad, la paternidad y la adopción”, para el Personal Docente y No Docente de la Universidad Nacional del Nordeste; y

CONSIDERANDO:

Que los regímenes de licencias para agentes Docentes y No Docentes se encuentran previstos en los Convenios Colectivos para el Sector No Docente (Decreto 366/2006), Convenio Colectivo para el Sector Docente (Decreto 1245/15), en las disposiciones aplicables del Decreto 3413/79, en las regulaciones de las leyes 22.341 del Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, las regulaciones de la Ley 26.862 de Reproducción Medicamente Asistida, la normativa prevista en la Ley 24.716 etc., que contemplan disposiciones tendientes a la protección de la familia, la maternidad, la paternidad y la adopción;

Que, a fin del tratamiento de las licencias aquí acordadas, y por estrictas razones de equidad, la reglamentación comprende a todo el personal universitario conforme lo establece el Estatuto de la UNNE, incluyendo al Sector Docente y No Docente de esta Universidad, utilizando este concepto o de agentes indistintamente;

Que existen numerosos estudios y recomendaciones de organismos internacionales como la OMS, UNICEF, UNESCO, CEPAL, entre otros, que pugnan por la ampliación de las licencias por nacimiento y adopción a fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, haciendo posibles y compatibles las exigencias derivadas del empleo con aquellas necesidades que surgen en el seno de las familias ante la natural exigencia que implica todo nacimiento o adopción de una hija o hijo;

Que merced a la reforma constitucional operada en la Argentina en el año 1994, diversos instrumentos de derechos humanos han sido elevados a jerarquía constitucional, y la mayoría de ellos poseen nociones relativas a los derechos a la igualdad de género y a la protección de la familia;

Que, así la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) establece en el artículo 18°, incisos 1, 2 y 3, que el Estado debe garantizar “el reconocimiento del principio que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño”;

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) explicita que los derechos de las trabajadoras deben ser protegidos ante potenciales discriminaciones originadas por la maternidad, y los Estados deben prohibir y sancionar todo tipo de prácticas



*Universidad Nacional del Nordeste*

*Rectorado*

discriminatorias e implementar licencias pagas, prestación de servicios de cuidado y otras medidas que permitan combinar las responsabilidades laborales y familiares de los padres;

Que además, la CEDAW señala que hombres y mujeres deben compartir las responsabilidades domésticas y de crianza, propiciando la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que se entablen como estrategia hacia la igualdad entre mujeres y hombres;

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) establece, en el artículo 10º, que los Estados deben brindar protección y asistencia a las familias para el cuidado y educación de los hijos;

Que el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce implícitamente la responsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo de cuidado, para garantizar que cualquiera sea el tipo de empleo, se integren al mercado en condiciones de igualdad con aquellos que no tienen esas responsabilidades;

Que la Ley 24.716 prevé una licencia de seis meses sin goce de haberes por el nacimiento de una hija o hijo con Síndrome de Down, lo cual deja sin protección a muchas niñas y niños que no padecen específicamente esta enfermedad;

Que a fin de conceder a los padres de los niños con discapacidad la oportunidad de que le brinden los cuidados esenciales para su desarrollo hasta el máximo de las posibilidades, es necesario prever esta licencia extraordinaria sin goce de haberes a los agentes padres de niños con discapacidad que presenten patologías que requieran cuidados intensivos prolongados, extendiendo el beneficio a los adoptantes;

Que la sanción del Código Civil y Comercial de la Nación vigente desde el año 2015 ha producido un significativo y moderno cambio normativo, respecto de la adecuación de la normativa privada al paradigma constitucional y convencional vigente;

Que también resulta propicio establecer una licencia especial de un día (1) día hábil por año calendario para el control ginecológico como herramienta eficaz de prevención de distintas patologías que afectan la salud de las mujeres, recomendadas por la OMS, y que involucran estudios como el papanicolau (PAP), la colposcopia, y el examen mamario, entre otros;

Que las presentes disposiciones mejoran en todos los casos las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos de Trabajo, tomando éstos como fuentes de derechos, susceptibles de ser ampliados y mejorados en virtud de las atribuciones del Consejo Superior de esta Universidad, los principios pro persona y de progresividad, emanados de los tratados de derechos humanos, de especial aplicación en las relaciones laborales;



*Universidad Nacional del Nordeste*

*Rectorado*

Que la Comisión de Interpretación y Reglamento aconseja aprobar el proyecto de referencia;

Lo aprobado en sesión de la fecha,

EL CONSEJO SUPERIOR  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE  
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º- Aprobar el “Reglamento de Licencias Especiales para la Protección de la Familia, la Maternidad, la Paternidad y la Adopción”, para el Personal Docente y No Docente de la Universidad Nacional del Nordeste, cuyo Texto Ordenado se agrega como Anexo de la presente.

ARTÍCULO 2º- Regístrese, comuníquese y archívese.

PROF. MARÍA V. GODOY GUGLIELMONE  
SEC. GRAL. ACADÉMICA

PROF. MARÍA DELFINA VEIRAVÉ  
RECTORA



*Universidad Nacional del Nordeste*

*Rectorado*

## ANEXO

### **Reglamento de Licencias Especiales para la Protección de la Familia, la Maternidad, la Paternidad y la Adopción, para el Personal Docente y No Docente de la Universidad Nacional del Nordeste.**

#### Objeto y alcance

Artículo 1º: La presente reglamentación se establece para ampliar los períodos de licencia vigentes para el Personal Universitario, tanto Docente como No Docente, de la Universidad Nacional del Nordeste, conforme los términos que se consignan en la presente. Las materias que aquí no se encuentren reguladas, se regirán por las normativas aplicables en cada caso.-

#### Maternidad:

Artículo 2º: La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su estado de gravidez a la parte empleadora, mediante presentación del correspondiente certificado médico, en el que se deje constancia del embarazo, consignando tiempo de gestación y fecha probable o presunta de parto.-

Artículo 3º: Fertilización asistida o técnicas concordantes: La agente de la Universidad que, previo diagnóstico médico debidamente acreditado, ameritara la intervención terapéutica relacionada con la fertilización asistida o técnicas concordantes, gozará de una licencia especial con goce íntegro de haberes, por el período indicado conforme documentación presentada, sean días continuos o discontinuos, según indicación médica, de acuerdo al protocolo específico establecido en el Artículo 8º de la Ley de Reproducción Médicamente Asistida N° 26.862.

Artículo 4º: Para el uso de esta licencia especial, la agente deberá presentar con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles, la respectiva solicitud ante el Área de Personal de la dependencia en la que preste servicios. A los efectos de la fiscalización de la licencia médica, intervendrá la Junta de Contralor Médico de la Universidad Nacional del Nordeste, pudiendo requerir información y/o documentación adicional a tal fin, que considere pertinente.-

#### Gestación:

Artículo 5º: A los fines de adoptar las medidas que garanticen la protección del estado de gravidez de la Agente Docente o No Docente, que habitualmente desarrolle funciones o servicios en sectores donde exista la posibilidad de exposición a radiaciones, tóxicos o condiciones ambientales peligrosas o trabajos incompatibles con el embarazo, se procederá al cambio de funciones y/o sector, de manera provisoria.-

Artículo 6º: Cuando la agente se encuentre cursando el primer trimestre de embarazo, en caso de detectarse en el ámbito donde se desempeña una enfermedad de carácter teratogénico (rubéola, hepatitis, sarampión, etc.), la que reviste un riesgo en tal período de gestación, se encontrará eximida, de manera excepcional, de prestar servicios mientras persista esa enfermedad en su lugar de origen, debiendo ser reubicada con carácter transitorio en otra área o ámbito en la que no exista riesgo de contagio.-

Artículo 7º: En los supuestos precedentes, la Junta de Contralor Médico de la Universidad y/o el área de Higiene y Seguridad con competencia, aconsejarán la ubicación del personal involucrado hasta tanto se extinga la causal de cambio de funciones o área de prestación de servicios.-



*Universidad Nacional del Nordeste*

*Rectorado*

Artículo 8º: Para las situaciones previstas en los Artículos 5º y 6º la agente deberá presentar certificado extendido por profesional particular actuante, indicando el tiempo de gestación, el que tendrá plena validez, aun cuando el embarazo no haya sido denunciado a la parte empleadora, en virtud de las exigencias o términos del Artículo 9º de la Ley 27.714 - Régimen de Asignaciones Familiares.

Artículo 9º: Interrupción del embarazo: Cuando ocurriere la interrupción del embarazo de la agente, debidamente acreditado por certificado médico, le corresponderá veinte (20) días corridos de licencia con goce de haberes, a partir de ocurrido el hecho.-

Licencia por Maternidad:

Artículo 10º: Toda agente de la Universidad tiene derecho al goce de la licencia por Maternidad, la que totalizará noventa (90) días corridos, distribuidos en cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha de parto y cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores al nacimiento. Sin perjuicio de ello, la interesada podrá optar por la reducción del período anterior al parto, el que por ninguna razón podrá ser inferior a treinta (30) días corridos previos a la fecha de alumbramiento estimada, acumulándose los días reducidos para el período posterior.-

Artículo 11º: Para casos de nacimiento pre término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que se encontrara pendiente de utilización, de manera de garantizar el cumplimiento de los noventa (90) días corridos de Licencia por Maternidad. Cuando el alumbramiento se produzca en fecha posterior a la estimada, debe procederse a la adecuación de la licencia por maternidad, de acuerdo a cuándo el nacimiento se haya producido efectivamente. Los días posteriores a la fecha estimada de parto hasta el alumbramiento, se computarán como licencia por afecciones de corto tratamiento.-

Artículo 12º: En caso de parto múltiple, se ampliará la licencia en quince (15) días corridos por cada alumbramiento adicional.-

Artículo 13º: Si el recién nacido debiera permanecer internado, el lapso previsto para el período post parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.-

Artículo 14º: Para el caso de nacimiento sin vida, la agente gozará de la licencia establecida en el Artículo 10º. Cuando el fallecimiento del recién nacido se produzca dentro del período de licencia inmediatamente posterior al nacimiento, y hubiere transcurrido la mitad o más de este período, se adicionará la licencia por fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad, la que se computará al final de la licencia del artículo décimo, contabilizados como días hábiles. -

Nacimiento de hijo/a con discapacidad:

Artículo 15º: En el caso de nacimiento de una hija o hijo con discapacidad, que presente patologías que requieran cuidados intensivos prolongados, la madre o el padre (según quien revista como agente de la Universidad) tendrá derecho a una licencia extraordinaria sin goce de haberes, por el término de seis (6) meses, una vez vencidos los términos de la licencia por maternidad y post maternidad.-

En el caso de que ambos padres prestaren servicio en el ámbito de la Universidad, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio, comunicando dicha opción en forma fehaciente a la Institución.-

Artículo 16º: A los fines de la autorización de tal licencia, el agente deberá presentar la documentación, conforme las previsiones y alcances de la Ley 22.431, ante el Área de Personal de la dependencia donde preste servicios.-



*Universidad Nacional del Nordeste*

*Rectorado*

Artículo 17º: La licencia prevista en el Artículo 13º se hará extensiva a los casos en que la necesidad de atención especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los doce (12) años de edad del niño/a padeciente.-

Licencia post maternidad:

Artículo 18º: A partir del día siguiente a la fecha de vencimiento de la Licencia por Maternidad, la agente tendrá derecho a utilizar licencia con goce de haberes por el término de noventa (90) días corridos, con goce íntegro de haberes. Si ambos integrantes de la pareja prestaren servicios en el ámbito de la Universidad, la madre podrá optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando de manera fehaciente a la Institución, con una antelación cinco (5) días hábiles, anteriores a la fecha de inicio.-

Licencia por Paternidad:

Artículo 19º: El padre gozará de licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días corridos por nacimiento de cada hijo/a. Esta licencia se concederá al agente que acredite el parentesco con la partida de nacimiento, conforme las reglas del Código Civil y Comercial de la Nación.-

Licencia por Adopción:

Artículo 20º: Las y los agentes que hubieran obtenido sentencia judicial de guarda, con fines de adopción, podrán hacer uso de licencia especial con goce de haberes, por un término de sesenta (60) días corridos a partir del día siguiente de la fecha de la sentencia judicial que dispone la guarda o a partir de la fecha en que dicha sentencia dispone la guarda. En el caso de que ambos padres pertenezcan a la Universidad, el otro agente tendrá derecho a una licencia de quince (15) días corridos de licencia remunerada, en los mismos términos concedidos a su pareja.-

Licencia post adopción:

Artículo 21º: C culminado el plazo de la licencia acordada en el artículo próximo anterior, la madre adoptante podrá solicitar la extensión de esta licencia con goce de haberes, por el término de noventa (90) días corridos. En caso de que ambos padres sean agentes de la Universidad, la madre podrá optar porque esta licencia posterior sea utilizada íntegramente por el padre adoptante.-

Adopción de niñas y niños con discapacidad:

Artículo 22º: En el caso de adopción de menores con discapacidad que presenten patologías que requieran cuidados intensivos prolongados, una vez agotados los períodos establecidos como licencia por adopción y post adopción, la madre o padre adoptante tendrá derecho a licencia sin percepción de haberes por el término de seis (6) meses.-

Si ambos integrantes de la pareja fueran agentes de la Universidad, sólo uno de ellos podrá solicitar el goce de la presente licencia, comunicando tal opción de manera fehaciente a la Institución, con una antelación de cinco (5) días hábiles.-

En los supuestos previstos en este apartado, el agente deberá presentar ante el requerimiento de la dependencia administrativa que así lo disponga (Área Personal, Junta de Contralor Médico, etc.) los respectivos certificados médicos conforme los alcances de la Ley 22.431, certificaciones expedidas por el Registro Civil y Capacidad de las personas, y toda documentación solicitada al efecto, según el caso.-



*Universidad Nacional del Nordeste*

*Rectorado*

Artículo 23°: En caso de que por orden judicial las niñas y/o niños cuya guarda o adopción fuera concedida, debieran ser reintegrados a la Institución respectiva, la licencia oportunamente otorgado con motivo de la adopción caducará automáticamente a partir del día hábil siguiente, debiendo la agente presentar constancia que acredite la fecha del reintegro.-

Atención de grupo familiar:

Artículo 24°: Para la atención de miembros de su grupo familiar declarado oportunamente ante el área de personal, que se encuentren enfermos o accidentados, y requieran la atención personal del agente, éste tendrá derecho a una licencia de hasta treinta (30) días por año calendario, contabilizados de manera continua o discontinua, con goce de haberes. Este plazo podrá prorrogarse hasta un período máximo de seis (6) meses, previa justificación de autoridad competente. Esta prórroga solo será de aplicación cuando se trate de parientes consanguíneos en primer grado, cónyuge, o ligado por uniones convivenciales. En el certificado, la autoridad que la extienda deberá consignar la identidad del paciente, tipo de tratamiento a seguir y la necesidad de la atención personal por parte del agente. La composición del grupo familiar será declarada por el agente en el momento de su ingreso a la Universidad, estando obligado a comunicar toda modificación que se produzca al respecto posteriormente.-

Fallecimiento:

Artículo 25°: Se determina en el presente el otorgamiento de licencia para los siguientes casos:

a) Fallecimiento de parientes consanguíneos en primer grado, cónyuge o ligado en unión convivencial: diez (10) días hábiles.-

b) Parientes consanguíneos en segundo grado y afines de primer y segundo grado: cinco (5) días hábiles.-

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

Día femenino:

Artículo 26°: Establecer que el personal femenino de la Universidad Nacional del Nordeste gozará de un (1) día hábil por año calendario, con goce de haberes, para realizar estudios ginecológicos que será contemplado bajo el régimen de licencias especiales.-

Esta licencia deberá ser solicitada con, por lo menos, cinco (5) días hábiles de anticipación; además, deberá ser justificada dentro de las setenta y dos (72) horas de producido el reintegro de la trabajadora.-

Disposiciones complementarias:

Artículo 27°: Para todos los casos previstos en la presente reglamentación, deberán presentarse las documentaciones pertinentes, sin perjuicio de solicitarse adicionales, dentro de los plazos previstos por las reglamentaciones vigentes.-

Artículo 28°: Los beneficios del presente régimen serán de aplicación a partir de su publicación para todo el personal que se encuentre gozando de alguna de las licencias aquí previstas, extendiéndose los plazos de conformidad a sus términos.-