



ROSARIO, 28 JUN 2022

VISTO: la Resolución Rector N° 2864/2008, que en su Anexo II contiene la Reglamentación del Régimen de Licencias para el personal Nodocente de la Universidad Nacional de Rosario, y

CONSIDERANDO:

Que las licencias son una herramienta fundamental para el reconocimiento y regulación de los derechos del personal Nodocente de la UNR.

Que, asimismo, atento a los marcos regulatorios actuales se considera que las licencias son una herramienta fundamental de la que dispone la institución para la promoción de políticas de corresponsabilidad y conciliación entre el tiempo de trabajo y la vida familiar.

Que los trabajos y tareas de cuidado deben considerarse un asunto público, que compete a todas las instituciones del Estado, así como a otros organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil, empresas y familias.

Que diferentes herramientas jurídicas internacionales (entre ellas, la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW) reconocen en la democratización de las tareas de cuidados una dimensión clave para la erradicación de las brechas de género en las trayectorias laborales.

Que tanto la Convención de los Derechos del Niño como la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, establecen la responsabilidad de los organismos estatales en la promoción de normativas, políticas y programas que permitan a las familias, madres y padres, desempeñar sus responsabilidades y obligaciones comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación integral de sus hijos e hijas.

Que la pandemia global por Covid-19 ha expuesto la fragilidad y precariedad de los sistemas de cuidados existentes y la necesidad de promover políticas públicas que acompañen a las comunidades y familias en la organización social de los cuidados reconociendo su alto valor social para el sostenimiento y reproducción de la vida humana.

Que los estudios y activismos de género y feministas promueven una agenda de debates y acciones basados en evidencia para el diseño e implementación de políticas públicas en materia de cuidados, que reconozcan su carácter estratégico en la construcción de sociedades con equidad de género y justicia social.

Que promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidados y crianza, involucrando de manera temprana y sostenida a quienes comparten vínculos filiales desde

///

3157/2022



roles co-gestantes, contribuye a disminuir los estereotipos de género que naturalizan la delegación de las tareas de cuidado sobre las personas gestantes, especialmente en el caso de las mujeres madres.

Que el rol filiatorio de la persona co-gestante debe valorarse exclusivamente en función de su contribución familiar, social y en materia de cuidados y no en relación a criterios como la participación biológica en la gestación, la identidad y/o expresión de género, el estado civil o configuración familiar.

Que los estudios y activismos de las diversidades sexuales y de género promueven el reconocimiento de los derechos filiatorios de las familias y parejas no heteronormadas.

Que los estudios sobre masculinidades establecen vínculos estrechos entre una mayor implicación de los varones co-gestantes en las tareas de cuidados desde el ejercicio de paternidades corresponsables, y la disminución de los índices de desigualdad y violencias basadas en género.

Que actualmente existen numerosos proyectos legislativos e iniciativas ciudadanas como la "*Campaña Paternar. Más días de licencias para estar presentes*", que están en sintonía con el espíritu de esta normativa.

Que la creación del Área de Género y Sexualidades y la aprobación del Plan UNR Feminista 2020-2023 tributan a estas políticas en pos de la promoción de una Universidad pública inclusiva, diversa, feminista y libre de violencias.

Por ello,

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar la modificación de la Resolución Rector n° 2864/2008, que en su Anexo II contiene la Reglamentación del Régimen de Licencias para el personal Nodocente de la Universidad Nacional de Rosario, y que tendrá vigencia a partir del 1º de agosto de 2022.

ARTÍCULO 2º.- Sustituir el texto de los artículos 97, 106, 107, 109 y 110 del Anexo II de la Resolución Rector N° 2864/2008, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

a) "ARTICULO 97º: El personal gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Nacimiento o guarda para Adopción: En caso del personal no gestante, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, TREINTA (30) días hábiles.

b) Matrimonio del agente: Por matrimonio, DIEZ (10) días hábiles. Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o religioso, a opción del agente.

c) Matrimonio de hijo del agente: Por matrimonio de un hijo, DOS (2) días hábiles.

d) Fallecimiento cónyuge, conviviente y/o pariente en primer grado de consanguinidad: Por fallecimiento del cónyuge o conviviente unido en aparente matrimonio (informado con



///3

anterioridad a la Institución Universitaria) y/o pariente en primer grado de consanguinidad (padres o hijos del agente), DIEZ (10) días hábiles.

Atención de hijos menores: Si el deceso que justificase esta licencia fuera del cónyuge o conviviente unido en aparente matrimonio, y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de 12 años de edad o con discapacidad, la licencia se extenderá por CUARENTA Y CINCO (45) días corridos más de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

e) Fallecimiento de parientes en segundo grado de consanguinidad: Por fallecimiento de parientes en segundo grado de consanguinidad (abuelos, hermanos y nietos del agente), CINCO (5) días hábiles.

f) Fallecimiento de pariente político en 1° y 2° grado; pariente en 3° grado de consanguinidad e hijos del conviviente: Por fallecimiento de pariente político en 1° y 2° grado (cuñados, abuelos del cónyuge, suegros, yernos y nueras del agente) y parientes en tercer grado de consanguinidad (tíos y primos carnales), e hijos del conviviente, UN (1) día, el que podrá coincidir con el del deceso ó el del sepelio a opción del agente.

g) Donación de sangre: UN (1) día, el de la extracción, acreditado mediante la certificación médica correspondiente.

h) Para rendir examen por enseñanza media: VEINTE (20) días hábiles por año calendario con un máximo de CUATRO (4) días por examen. Dentro de los CINCO (5) días hábiles de producido el reintegro al servicio, el agente deberá presentar el ó los comprobantes de que ha rendido examen ó en su defecto, constancia que acredite haber iniciado los trámites para su obtención, extendidos por el respectivo establecimiento educacional. Si por cualquier causa no imputable al agente, el ó los exámenes no se hubieren rendido en las fechas previstas, el agente deberá presentar la constancia que acredite tal circunstancia dentro del plazo enunciado precedentemente.

i) Para rendir examen por enseñanza superior: VEINTICUATRO (24) días hábiles por año calendario con un máximo de CINCO (5) días por examen. Dentro de los CINCO (5) días hábiles de producido el reintegro al servicio, el agente deberá presentar el o los comprobantes de que ha rendido examen o en su defecto, constancia que acredite haber iniciado los trámites para su obtención, extendidos por el respectivo establecimiento educacional. Si por cualquier causa no imputable al agente, el ó los exámenes no se hubieren rendido en las fechas previstas, el agente deberá presentar la constancia que acredite tal circunstancia dentro del plazo enunciado precedentemente.

j) Mesas examinadoras: Cuando el agente deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales oficiales o incorporados, o en universidades privadas reconocidas por el Gobierno Nacional, y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán hasta DOCE (12) días laborables en el año calendario.

k) Fuerza Mayor:

Las inasistencias producidas por razones de fuerza mayor, fenómenos meteorológicos y

///

3 1 5 7 / 2 0 2 2



///4

circunstancias de similar naturaleza serán justificadas por la Institución Universitaria, siempre que se acrediten debidamente o sean de público y notorio conocimiento.

l) Asistencia a Congresos Conferencias Simposios:

Las inasistencias en que incurra el trabajador no docente con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos, simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, sindical o declarados de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes.

m) Actividades Deportivas No Rentadas:

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

n) Interrupción del Embarazo: Cuando ocurriere una interrupción del embarazo del personal no docente debidamente acreditado por certificado médico pertinente, le corresponderá una licencia de VEINTE (20) días corridos a partir de ocurrido el hecho.

ñ) Acceso a procedimientos de reproducción medicamente asistida:

El personal gestante no docente, tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por TREINTA (30) días continuos o discontinuos, por año calendario, para acceder a procedimientos y técnicas de reproducción medicamente asistida.

El personal co-gestante tendrá derecho a SEIS (6) días de licencia con goce de haberes y hasta DIEZ (10) días si tienen otros hijos menores a cargo.

o) Acceso a tratamientos acorde a la Ley de Identidad de género 26.743:

El personal no docente, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de hasta CINCO (5) días hábiles continuos o discontinuos, por año calendario, para acceder a trámites, estudios o prácticas que se enmarquen dentro de los artículos 2 y 11 de la Ley de Identidad de género 26.743 o la que en el futuro la reemplace o modifique.

p) Para realizar estudios o investigaciones:

Podrá otorgarse licencia con goce de sueldo para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza resulten de interés para el organismo en que revista el agente. En el caso que dichos estudios se realicen en el país, sólo se acordará esta licencia cuando, por razones debidamente acreditadas, la realización de los mismos crea incompatibilidad horaria con el desempeño del cargo.

Para el otorgamiento de esta licencia, deberá contarse, según la materia, con Resolución favorable del Decano, Consejo Directivo o Rector, en sus respectivas jurisdicciones, en las cuales se expresará si el motivo de la licencia resulta de interés para la Universidad, previo a resolver el otorgamiento de la misma.

La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de DOS (2) años. El agente a quien se conceda este beneficio quedará obligado a permanecer en su cargo por un período igual al doble del lapso acordado, cuando éste supere los TRES (3) meses. Asimismo, al término de la licencia acordada, deberá presentar ante la autoridad superior de su organismo un trabajo relativo a las investigaciones o estudios realizados. El agente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria deberá reintegrar el importe de los

///



///5

sueldos correspondientes al período de licencia usufructuado. En caso que el período de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se efectuarán en forma proporcional. Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de CUATRO (4) años en la Institución Universitaria, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. 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 trabajador en forma habitual.”

b) “ARTÍCULO 106º: Licencia parental para personal gestante. La persona gestante 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 gestante dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores y los NOVENTA (90) días posteriores al parto. La persona gestante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a TREINTA (30) días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple se ampliará en TREINTA (30) días corridos por cada alumbramiento adicional. En el supuesto 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 parental para personal gestante, 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.”

c) “ARTÍCULO 107º. Permiso diario por lactancia: Todo el personal no docente que se encuentre en período de lactancia podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar, por un período máximo de DOSCIENTOS CUARENTA (240) días posteriores a la fecha del cese de la licencia parental para personal gestante, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año. Podrá optar por acumular las dos medias horas al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.”

d) “ARTÍCULO 109º. Opción a favor del personal gestante. Estado de excedencia: El personal no docente con más de un año de antigüedad en la Institución Universitaria que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia parental para personal gestante, 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 CINCUENTA (50%) del mejor salario de los últimos DIEZ (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

///



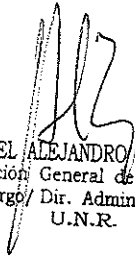
///6

expresa y por escrito, y en el último caso hacerlo dentro de los treinta días corridos de su reincorporación."

e) "ARTÍCULO 110º: Adopción: El personal no docente que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños de hasta DIEZ (10) años de edad, con fines de adopción, se le concederá licencia con goce de haberes por un término de NOVENTA (90) días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma. Transcurrido ese período, la situación del personal adoptante quedará asimilada a la de la licencia parental de personal gestante. Asimismo el agente co-adoptante tendrá derecho a los días de licencia regulados en el ARTICULO 97º inciso a). Para tener derecho a este beneficio deberá acreditarse la decisión judicial respectiva.

ARTÍCULO 3º.- Inscribese, comuníquese y archívese.

RESOLUCION N° **3 1 5 7 / 2 0 2 2**

  
MIGUEL ALEJANDRO BARROZO  
Dirección General de Personal  
a Cargo/ Dir. Administración  
U.N.R.

  
Lito FRANCO BARTOLACCI  
RECTOR  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO