

Informe sobre cuidados y su corresponsabilidad

Introducción

Este informe, realizado a agosto de 2024, releva las políticas institucionales de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y la Facultad de Ciencias Exactas (FCEN) de la UBA en torno a la corresponsabilidad de los cuidados; en base al derecho humano a cuidar, a ser cuidado/a y al autocuidado; la igualdad y no discriminación en materia de cuidados; los cuidados y su vínculo con otros derechos económicos, sociales, culturales y ambientales y las obligaciones que tiene el Estado nacional en dicha materia.

Los **trabajos de cuidado** son las tareas necesarias para la existencia de las sociedades y para el bienestar general de las personas. Tienen por objetivo garantizar este bienestar en el día a día de las personas e implican desde la provisión de bienes esenciales para la vida (la alimentación, limpieza y salud) hasta el apoyo y la transmisión de conocimientos, valores, hábitos y prácticas. Por eso, suponen no sólo cuestiones materiales, si no también emocionales (OIT, 2019).¹

Las **políticas de cuidado** son aquellas que asignan recursos (no sólo materiales) para reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada en forma de dinero, servicios y tiempo (OIT, 2019). Entre otras, incluyen:

- La prestación directa de *servicios* de cuidado, las *transferencias y prestaciones* de protección social relacionadas con los cuidados y la *infraestructura* para el cuidado.
- Las *acciones y legislaciones* que promuevan la *corresponsabilidad* de los cuidados:

¹ OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

- Licencias de paternidad y maternidad.
- Modalidades de trabajo que permitan conciliar el empleo remunerado con los trabajos de cuidado.
- Jerarquización de los trabajos de cuidado remunerados.

Todas estas consideraciones, acciones y políticas contemplan a la **población general** y no son exclusivas (a pesar de que muchas veces así parezca por conceptos asociados al binarismo de género y al marco heteronormativo presentes en nuestra sociedad actual) para personas cisgénero y/o a parejas heterosexuales;² en virtud de que todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, y de que los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. A modo de ejemplo, si bien la regulación para el personal docente no plantea una referencia explícita a las familias homoparentales así debe considerarse en esos casos. Asimismo, en consonancia con la resolución del Consejo Superior de la UBA de noviembre de 2011, que aprueba el “Acta de Acuerdo Paritario sobre Licencias por Maternidad y Paternidad” suscripta con la Asociación del Personal Nodocente de la UBA y ha establecido que “en caso de familias homoparentales, ya sea de forma biológica o no biológica, se aplicarán plenamente los presentes acuerdos según corresponda”.³

² “La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso (...) La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (Principios de Yogyakarta, 2007). Disponible en: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

³ Más información sobre precedentes establecidos para un caso de familia homoparental: <https://www.pagina12.com.ar/426801-maternal-un-avance-en-los-derechos-de-las-parejas-homoparent>

Índice de contenidos:

Introducción	1
Índice de contenidos:	3
Servicios, transferencias e infraestructura para el cuidado	3
Jardín Materno Infantil “Mi Pequeña Ciudad”	3
Salas de lactancia y cambiadores.....	3
Durante jornadas y eventos científicos.....	4
Colonia de Verano UBA	4
Acciones y legislaciones para promover la corresponsabilidad de los cuidados	4
Inclusión de la dimensión de cuidados en evaluaciones docentes.....	4
Inclusión de la dimensión de cuidados en evaluaciones de becas de apoyo económico para estudiantes	6
Reglamentos de licencias	6
Personal docente (profesores/as y auxiliares docentes)	6
Personal nodocente	9

Servicios, transferencias e infraestructura para el cuidado

Jardín Materno Infantil “Mi Pequeña Ciudad”

“Mi Pequeña Ciudad” es el proyecto pedagógico de la FCEN-UBA destinado, principalmente, para los hijos e hijas de su personal de tiempo completo. El jardín dependiente de la FCEN-UBA inició sus actividades en febrero de 1999. Con anterioridad, las instalaciones estaban destinadas a una guardería de niños y niñas con gestión de la obra social.

Desde entonces, la Secretaría de Extensión, Cultura Científica y Bienestar (SECCB) es el área encargada de articular el vínculo entre el establecimiento escolar y la FCEN-UBA. En 2001, fue inaugurada la sala de cinco (5) años. De esa forma, en la institución universitaria se completan el ciclo de infantes y el nivel inicial.

Salas de lactancia y cambiadores

- Pabellón I:

Desde principios del primer cuatrimestre de 2019, la FCEN-UBA habilitó una sala de lactancia en el Pabellón I. Ubicada sobre el comedor, frente a la entrada de la Biblioteca Noriega, la sala cuenta con heladera, microondas y muebles aptos

para alimentar, almacenar o preparar el alimento de lactantes. Asimismo, se instalaron cambiadores para bebés en los baños colindantes.

- **Pabellón II:**

Dentro de las instalaciones del jardín materno infantil “Mi Pequeña Ciudad”, ubicado en el Pabellón II, las familias disponen de una sala de lactancia y un espacio para cambiar a los niños y niñas.

En 2019 se instalaron cambiadores en los baños de varones y de mujeres más concurridos (planta baja).

Durante jornadas y eventos científicos

En los últimos años, se ofreció un espacio para el cuidado de niños/as acompañantes de disertantes y asistentes de jornadas y eventos científicos. Durante un congreso internacional de Física, se dispuso un aula con personal contratado por la organización para dichas tareas. En 2022, el Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Nación habilitó una línea de financiamiento para tareas de cuidado en contexto de congresos científicos.

Colonia de Verano UBA

La Colonia de Verano de la UBA para niños, niñas y adolescentes de entre tres (3) y dieciséis (16) años. Funciona desde 2016 y depende de la coordinación del área de Deportes de la Secretaría de Bienestar del Rectorado de la UBA. La asistencia se encuentra arancelada con precios más accesibles para alumnos/as, docentes, nodocentes que para graduados/as y, todo lo anterior, en comparación a los/as socios/as externos/as a las anteriores categorías (“invitados”). El campo de deportes donde se desarrolla forma parte del mismo predio que la FCEN-UBA.

Acciones y legislaciones para promover la corresponsabilidad de los cuidados

Inclusión de la dimensión de cuidados en evaluaciones docentes

En la FCEN-UBA, rige un reglamento para la provisión de cargos de docentes auxiliares en las categorías de Jefes/as de Trabajos Prácticos, Ayudantes de Primera y de Segunda

desde 2009 y que, en 2019, recibió modificaciones relativas a la dimensión de cuidados mediante una resolución del Consejo Directivo (Res. CD 481/19). Entre ellas:

- Los Departamentos Docentes en conjunto con el Jurado de los concursos de docentes auxiliares deberán programar la fecha de la prueba de oposición y vista de los antecedentes teniendo en cuenta los períodos de licencia de aquellas postulantes que se encuentren usufructuando de una licencia por maternidad. dicha fecha de ser posible no deberá coincidir con el período de licencia. Si fuera necesario, en estos casos, los Departamentos Docentes podrán prorrogar la designación de todos/as los/as docentes que se encuentren usufructuando los cargos a concursarse hasta un máximo de 6 meses de forma tal de cumplir con lo establecido en este artículo (artículo 23 bis del documento “Texto ordenado realizado en base a la Res. CD 28/09 y modificatorias hasta 23/03/23”).
- El jurado no deberá hacer una mera cuantificación de los antecedentes, sino que deberá tener en cuenta especialmente las condiciones y el tiempo en que los mismos fueron desarrollados por los/las aspirantes, evaluando especialmente aspectos personales relevantes (enfermedades graves del/la aspirante, maternidad reciente, etc.) que pudieran haber menguado la posibilidad de mantener el nivel de antecedentes de los/las postulantes, cuando dichos aspectos relevantes se hubieran producido durante los tres años anteriores al concurso. Si el jurado decide restringir o categorizar la evolución de los antecedentes durante un período determinado de la carrera del/la aspirante, para el caso de las aspirantes que hayan sido madres durante ese lapso se sugiere extender el período considerado un año más por cada hijo/a nacido/a o adoptado/a. Si el/la niño/a nacido/a o adoptado/a posee alguna enfermedad, discapacidad o síndrome que requiera un cuidado mayor, se sugiere computar 2 años extras como extensión del período de la carrera académica a evaluar. Estos criterios se extienden a otras personas a cargo de las tareas de cuidado y crianza de hijos/as menores, con las certificaciones correspondientes (artículo 28 del documento “Texto ordenado realizado en base a la Res. CD 28/09 y modificatorias hasta 23/03/23”).
- Aquellas personas con cargo de docente auxiliar que hayan sido madres el último año de vigencia del cargo que ostentan de manera regular podrán solicitar una prórroga en su designación. Dichas prórrogas serán otorgadas a solicitud de la concursante por un período de un año. Vencido dicho plazo el sobrecargo correspondiente deberá ser llamado a concurso (artículo 38 bis del documento

“Texto ordenado realizado en base a la Res. CD 28/09 y modificatorias hasta 23/03/23”).

Fuente: https://exactas.uba.ar/wp-content/uploads/2023/04/Texto-ordenado-_-Reglamento-para-la-provision-de-cargos-de-docentes-auxiliares.pdf

Inclusión de la dimensión de cuidados en evaluaciones de becas de apoyo económico para estudiantes

En el año 2020 se incorporó una referencia a las tareas de cuidado al conjunto de dimensiones y variables analizadas en el proceso de selección de las becas gestionadas por la FCEN-UBA (Exactas y Sadosky) para dar cuenta de las actividades no remuneradas que realizan los/as estudiantes que se postulan y están ligadas específicamente a la satisfacción de necesidades de reproducción (cuidado directo e indirecto) de otras personas, sean éstas familiares o no.

Desde ese momento, el indicador incorporado en el índice de vulnerabilidad social (IVS) que se utiliza para la selección de los/as becarios/as, refiere fundamentalmente al tiempo (medido en cantidad de horas diarias) destinado a la atención de las necesidades de las personas dependientes, ya sea por edad o situaciones particulares (niños/as, adultos/as mayores, personas enfermas o con discapacidad) que estarían afectar la dedicación al estudio de los postulantes.

Reglamentos de licencias

Personal docente (profesores/as y auxiliares docentes)

Las licencias para docentes de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (FCEN) de la Universidad de Buenos Aires (UBA) están reglamentadas por el “Convenio colectivo para los docentes de la Universidad de Buenos Aires” (Resolución (R) ad-referendum N° 990/15 ratificada por Resolución (CS) N° 2793/15).⁴

El artículo 43 de *Licencias especiales* establece los siguientes tipos y precisiones:

- *Maternidad/Parental:*
 - La docente deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Universidad, acompañando el certificado médico en el que conste dicha circunstancia y la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación a la Institución en la que se

⁴ https://codigo.rec.uba.ar/codigo_uba/libro-i-normas-generales-de-la-universidad-de-buenos-aires-1/titulo-12-disposiciones-comunes-a-profesores-y-auxiliares-docentes/capitulo-a-convenio-colectivo-con-el-sector-docente/

desempeña.

- A la docente deberá otorgársele licencia con goce de haberes cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha en la que, según resulte del certificado y/o comprobación, estimativamente se producirá el parto y de hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores a su ocurrencia.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, la interesada podrá optar expresamente por que se le reduzca la licencia anterior al parto, la cual por ninguna razón podrá ser inferior a treinta (30) días corridos previos a la fecha estimativa prevista para el alumbramiento. En tal supuesto, los días reducidos se acumulan al período posterior de cuarenta y cinco (45) días, el cual no podrá superar los sesenta (60) días posteriores a los de la fecha presumible del nacimiento, salvo lo previsto en el punto 4 del presente inciso.
 - En caso de nacimiento pre-término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. En caso que el nacimiento se hubiera producido con posterioridad a la fecha prevista, se procederá a la adecuación de la licencia por maternidad adicionándose la cantidad de días en que difirió la fecha prevista a la del parto efectivo. Tales días se deducirán de la licencia postmaternidad de forma tal que en ningún caso la acumulación de ambas licencias supere los ciento ochenta (180) días.
 - En caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del período de licencia posparto, la docente gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días de licencia, a contar desde la fecha del parto.
 - En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.
 - El padre o la madre no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días, a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él. Solicitada esta licencia deberá ser concedida incluso en el supuesto que la madre gestante se desempeñe en el ámbito universitario nacional y se le hubiere otorgado la licencia prevista en el punto dos (2) del presente inciso.
- *Licencia post maternidad:*

La madre gestante tendrá derecho a utilizar la licencia con goce de haberes por noventa días a partir del día siguiente al que venciere su licencia posterior al parto, salvo lo previsto en los puntos 3 y 4 del inciso a). Si ambos integrantes de la pareja prestaren servicio en el ámbito docente de la misma Universidad, la madre gestante tendrá

derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción en forma fehaciente a la Universidad.

- *Licencia por adopción:*

Al docente que acredite que se le ha otorgado la guarda de uno o más niños con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de sesenta (60) días corridos a partir del día siguiente a aquel en que se hiciera efectiva la decisión judicial por la que se confiere la guarda. Al cónyuge le corresponderá el derecho a pedir la licencia, en los términos previstos en el inciso a) punto 7 del presente artículo.

- *Licencia post adopción:*

El docente que se encuadre en la situación prevista en el ítem anterior, primer párrafo, le corresponderá igual derecho que el previsto como licencia post maternidad.

- *Interrupción del embarazo:*

Cuando ocurriere una interrupción del embarazo de la docente, debidamente acreditado por certificado médico pertinente le corresponderá una licencia de veinte (20) días corridos, a partir de ocurrido el hecho.-

- *Atención de hijos menores:*

El docente 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.

- *Atención de enfermos en el grupo familiar:*

Para la atención de miembros de su grupo familiar (de parientes consanguíneos hasta el segundo grado, afines en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil) que se encuentren enfermos o accidentados y requieran la atención personal del docente, le corresponderá una licencia de hasta treinta (30) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes. Este plazo podrá prorrogarse con goce de sueldo hasta un máximo de seis (6) meses, previa justificación del servicio de salud de la Universidad, sólo en caso de tratarse de parientes consanguíneos en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil. En el certificado, el médico que lo extienda deberá consignar la identidad del paciente, tipo de tratamiento a seguir y la necesidad de la atención personal por parte del docente. La composición del grupo familiar será declarada por el agente a su ingreso, estando obligado a comunicar toda modificación que se produzca al respecto.

- *Licencia por violencia de género:*

- Sin perjuicio de lo establecido en la Resolución (CS) N° 4043/15 que aprueba el “protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”, la Docente que sufriera violencia de género en los términos de la Ley N° 26.485 art. 4° y cc., y debiera ausentarse de su trabajo por tal motivo, tendrá derecho hasta treinta (30) días corridos por año calendario de licencia con goce de sueldo, debiendo acreditar oportunamente dicha situación, mediante la certificación emitida por organismo o dependencia administrativo/a y/o judicial correspondiente, los servicios sociales de atención o cualquier centro de salud con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia.
- La autoridad de aplicación podrá evaluar, según la complejidad del caso y una vez cumplimentado este plazo, prorrogar la licencia por violencia de género hasta 2 (dos) períodos iguales, así como también la reducción de la jornada laboral, la readecuación del tiempo de trabajo y/o su lugar de prestación, sin que ello afecte los haberes que percibe la trabajadora.
- Frente a la solicitud de la “licencia laboral por violencia de género”, la Universidad procurará preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora en situación de violencia y se dispondrán medidas para el acompañamiento, seguimiento y abordaje integral a través de los organismos competentes.
- El circuito administrativo para tramitar *Licencias por violencia y discriminación de género u orientación sexual* aplica a todo el personal docente y no docente en FCEN-UBA.

Fuente: https://codigo.rec.uba.ar/codigo_uba/libro-i-normas-generales-de-la-universidad-de-buenos-aires-1/titulo-12-disposiciones-comunes-a-profesores-y-auxiliares-docentes/capitulo-a-convenio-colectivo-con-el-sector-docente/

Personal nodocente

Las licencias para funcionarios/as y personal administrativo de la FCEN-UBA están reglamentadas por el “Convenio colectivo de trabajo para el sector nodocente de las instituciones universitarias nacionales”, celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales del 16 de junio de 2005 y homologado por decreto 366/2006.⁵ Algunas duraciones y precisiones de las licencias fueron modificadas a través de paritarias suscriptas con la Asociación del Personal Nodocente de la

⁵ https://codigo.rec.uba.ar/codigo_uba/libro-i-normas-generales-de-la-universidad-de-buenos-aires-1/titulo-15-personal-nodocente/capitulo-a-convenio-colectivo-de-trabajo-para-el-sector-nodocente-de-las-instituciones-universitarias-nacionales/

Universidad de Buenos Aires (APUBA) y aprobadas por la UBA.⁶

A continuación, se describen las licencias establecidas por el Convenio general con las modificaciones mencionadas y su fecha de actualización:

- *Atención de familiar enfermo:*

Los trabajadores 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 trabajador dispondrá de hasta treinta (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. El plazo se extenderá en quince (15) días corridos cuando el familiar a cargo que requiera atención haya sido declarado por autoridad competente como persona con necesidades especiales, condición que deberá estar debidamente acreditada en el legajo del trabajador/a.⁷

- *Maternidad/Parental:*

El plazo de licencia por maternidad es de setenta y cinco (75) días y se otorga a favor de la persona gestante que sea Nodocente un plazo total de licencia por maternidad de ciento ochenta (180) días corridos. 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 45 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 15 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.⁸

El plazo de la licencia por nacimiento de la persona no gestante, establecido en la

⁶ Dichos acuerdos figuran en las “Acta de acuerdo paritario sobre licencias por maternidad y paternidad” (2011), “Acta de acuerdo paritario sobre licencia por violencia o discriminación de género u orientación sexual” (2017) y “Acta de acuerdo paritario sobre licencias, justificaciones y franquicias” (2023).

⁷ La duración de la licencia fue modificada en abril de 2023 por Resolución ad-referéndum REREC-2023-890-UBA-REC ratificada por RESCS-2023-638-UBA-REC.

⁸ La duración de la licencia fue modificada en abril de 2023 por Resolución ad-referéndum REREC-2023-891-UBA-REC ratificada por RESCS-2023-638-UBA-REC.

Resolución (CS) N° 3610/11 fue ampliado a treinta (30) días corridos.⁹

Si ambos progenitores prestaren servicio en el ámbito Nodocente de la UBA, de común acuerdo, podrán optar cuál de ellos gozará del plazo ampliado de setenta y cinco (75) días corridos por el presente; teniendo prioridad la persona gestante a optar ante controversia entre ambas personas, debiendo comunicar dicha opción en forma fehaciente a la unidad académica, administrativa u hospitalaria a la cual pertenece.

- *Permiso diario por lactancia:*

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de cuarenta y cinco (45) minutos durante su jornada laboral para la lactancia de su hijo, por un período máximo de ciento ochenta (180) días corridos, posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad y de dos permisos de treinta (30) minutos durante su jornada laboral en los siguientes ciento ochenta (180) días corridos salvo casos excepcionales, certificados por el servicio médico de la Universidad, en que podrá extenderse este último período en hasta un año, contados a partir del inicio de la presente franquicia. Para el caso de parto múltiple, se duplicarán los permisos diarios mencionados. La trabajadora podrá optar por acumular los permisos diarios mencionados. La trabajadora podrá optar por acumular los permisos diarios de lactancia, al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.¹⁰

- *Licencia familiar con necesidades especiales:*

Todo Nodocente, que tenga a su cargo un familiar que conviva y haya sido declarado por autoridad sanitaria competente como persona con necesidades especiales, condición que deberá estar debidamente acreditada en el legajo del trabajador/a, podrá disponer de dos permisos de una hora durante su jornada laboral, 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 ante el servicio médico de la Universidad.

En caso de que ambos progenitores trabajen en la Universidad, uno solo de ellos podrá acceder al beneficio.¹¹

- *Adopción:*

⁹ El acuerdo agrega que “en caso de parto múltiple, se duplicarán los días mencionados por cada alumbramiento adicional”. La duración de la licencia fue modificada en abril de 2023 por Resolución ad-referéndum REREC-2023-891-UBA-REC ratificada por RESCS-2023-638-UBA-REC.

¹⁰ La duración de la licencia fue modificada en abril de 2023 por Resolución ad-referéndum REREC-2023-890-UBA-REC ratificada por RESCS-2023-638-UBA-REC.

¹¹ La duración de la licencia fue modificada en abril de 2023 por Resolución ad-referéndum REREC-2023-890-UBA-REC ratificada por RESCS-2023-638-UBA-REC.

El plazo de licencia por adopción es de ciento treinta y cinco (135) días corridos a contar desde la fecha en que se otorgue la guarda con fines de adopción. En caso de adopción múltiple se ampliará en treinta (30) días corridos por cada niño/a adoptado/a.

Si ambos adoptantes fueran a la vez trabajadores Nodocentes de esta Universidad, la licencia por adopción que les corresponda podrá ser distribuida por éstos de acuerdo con su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno u otro, en momentos no simultáneos. Tal opción deberá ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de personal correspondiente, acreditando los extremos de forma documentada.¹²

- *Licencia médica especial:*

Si luego del alumbramiento, el/la recién nacido/a debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, antes de la finalización de la licencia por maternidad y en tanto no se solicite excedencia, la persona gestante podrá solicitar licencia con goce de haberes por un plazo igual al que hubiere estado internado, plazo que en ningún caso podrá exceder sesenta (60) días corridos. Para la justificación de estos supuestos deberá presentar la certificación del profesional con identidad del paciente, filiación y la referencia explícita al período de internación, todo lo que será certificado por el servicio médico de la Universidad.

Si ambos progenitores prestaren servicio en el estamento Nodocente de la Universidad de Buenos Aires, la persona gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de plazo acordado, comunicando dicha opción en forma fehaciente a la Universidad.¹³

- *Nacimiento de hijo/a muerto o fallecido en el parto o a poco de nacer:*

Si se produjere el alumbramiento sin vida o falleciere el/la neonato/a antes de finalizar el período de licencia por maternidad, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos con goce de haberes y el progenitor no gestante a una licencia de quince (15) días corridos con goce de haberes, contado a partir de la circunstancia acreditada que diera origen a la presente licencia.¹⁴

- *Licencia por fertilización asistida:*

El personal Nodocente que requiera la utilización de técnicas o procedimientos de reproducción humana médicamente asistida, podrá gozar por año calendario de hasta veinte (20) días de licencia con goce íntegro de haberes, en un solo periodo o

¹² La duración de la licencia fue modificada en abril de 2023 por Resolución ad-referéndum RREC-2023-890-UBA-REC ratificada por RESCS-2023-638-UBA-REC.

¹³ Esta licencia fue modificada en abril de 2023 por Resolución ad-referéndum RREC-2023-890-UBA-REC ratificada por RESCS-2023-638-UBA-REC.

¹⁴ Esta licencia fue modificada en abril de 2023 por Resolución ad-referéndum RREC-2023-890-UBA-REC ratificada por RESCS-2023-638-UBA-REC.

fraccionado, por los días que certifique el médico actuante, todo lo que será certificado por el servicio médico de la Universidad.¹⁵

- *Licencias especiales:*

- Una licencia de dos (2) días corridos, con un máximo de diez (10) días por año para realizar trámites vinculados a la adopción.
- Por adaptación escolar de hijo/a, una franquicia horaria con goce de haberes de hasta tres (3) horas diarias durante cinco (5) días hábiles escolares. Esta franquicia es aplicable para uno de los progenitores/as cuando ambos fueran trabajadores de la Universidad y los hijos/as cursen los niveles jardín maternal, inicial y primer grado.
- Por acto escolar de hijo/a y/o reunión de padres/madres, hasta doce (12) horas anuales, presentando certificado de concurrencia.

- *Interrupción de licencia:*

La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse sólo por cuestiones de salud que exijan una atención certificada de 5 días o más, por maternidad, fallecimiento de familiar, atención de hijo menor 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.

Fuente: https://codigo.rec.uba.ar/codigo_uba/libro-i-normas-generales-de-la-universidad-de-buenos-aires-1/titulo-15-personal-nodocente/capitulo-a-convenio-colectivo-de-trabajo-para-el-sector-nodocente-de-las-instituciones-universitarias-nacionales/

¹⁵ Esta licencia fue modificada en abril de 2023 por Resolución ad-referéndum REREC-2023-890-UBA-REC ratificada por RESCS-2023-638-UBA-REC.