

Río Turbio, 30 de abril de 2014

VISTO:

Los Expedientes N° 11.104/92 y 20.812/95 ; y

CONSIDERANDO:

Que por Decreto N° 366/2006 del 31 de marzo de 2006 fue homologado el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.) para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional – CIN - y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales – FATUN -, de fecha 16 de junio de 2005;

Que el Consejo Superior mediante Ordenanza N° 088-CS-UNPA adopta como cuerpo normativo que regula la carrera para el Personal de Administración y Apoyo de la Universidad, el mencionado Convenio Colectivo de Trabajo;

Que se pone en conocimiento de los Sres. Consejeros, el Acta de la Comisión Negociadora a Nivel Particular para el Sector No Docente, con fecha 21 de abril de 2014, en la que se acordó la modificación de las licencias especiales por maternidad, por adopción, por atención de hijos menores, por interrupción del embarazo y por atención de enfermos en el grupo familiar;

Que en el Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, se encuentran previstas estas situaciones;

Que se entiende que deben establecerse criterios comunes en el tratamiento de estas licencias, en tanto responden a condiciones que hacen al trabajador y no al tipo de tareas que desempeñan;

Que sin perjuicio de la validez y aplicabilidad general del Convenio Colectivo para el conjunto de las Universidades Nacionales, en ejercicio de la autonomía de la UNPA derivada del artículo 75 inc. 19 de la Constitución Nacional, la Ley 24.521 de Educación Superior y el Estatuto de la UNPA Artículo 2, 64 y concordantes, corresponde al Consejo Superior la aprobación de la normativa para su personal de administración y apoyo;

Que se mociona homologar el Acuerdo Paritario de la Comisión Negociadora a Nivel Particular del Sector Nodocente;

Que en acto plenario se aprueba por unanimidad;

Que en consecuencia se debe dictar el instrumento legal pertinente;

POR ELLO:

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA AUSTRAL
ORDENA:**

ARTÍCULO 1°: HOMOLOGAR el Acuerdo Paritario de la Comisión Negociadora a Nivel Particular del Sector Nodocente, de fecha 21 de abril de 2014.

ARTÍCULO 2°: APROBAR el Régimen de Licencias Especiales, que como Anexo forma parte de la presente



ARTÍCULO 3º: TOMEN RAZON Secretarías de Rectorado, Unidades Académicas, dése a publicidad y cumplido, ARCHÍVESE.


Adela H Muñoz
Secretaría Consejo Superior


Adela Eugenia Márquez
Rectora

ANEXO

a) Maternidad/Parental:

1. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a las Áreas pertinentes, acompañando el certificado en el que conste dicha circunstancia y la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación a la Institución.
2. A la trabajadora 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.
3. 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.
4. 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.
5. En caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del período de licencia posparto, la trabajadora gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días de licencia, a contar desde la fecha del parto.
6. En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.
7. 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.

b) Licencia post maternidad:

La madre gestante tendrá derecho a utilizar la licencia con goce de haberes por noventa (90) 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) Maternidad/Parental.

Si ambos integrantes de la pareja prestaren servicio en el ámbito de la misma Institución Universitaria, la madre gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción en forma fehaciente a la Universidad.

c) Licencia por adopción:

La trabajadora 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 punto 7. inciso a) Maternidad/ Parental.

d) Licencia post adopción:

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

e) Interrupción del embarazo:

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

f) Atención de hijos menores:

El/la trabajador/a 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 haberes, sin perjuicio de la que le corresponda por duelo. Dicha licencia deberá solicitarse dentro de los treinta (30) días corridos de ocurrido el fallecimiento.

g) Atención de enfermos en el grupo familiar:

Para la atención de miembros de su grupo familiar (de parientes consanguíneos hasta el segundo grado, afines y afines en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil) que se encuentren enfermos o accidentados y requieran la atención personal del/la trabajador/a, 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 de autoridad competente, sólo en caso de tratarse de parientes consanguíneos en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil. 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/la trabajador/a. La composición del grupo familiar será declarada por el agente a su ingreso, estando obligado a comunicar toda modificación que se produzca al respecto.