



Lanús, 22 de agosto de 2012

VISTO, el expediente N° 2006/12, el Decreto (PEN) N° 366/06, la Resolución del Consejo Superior N° 01/11 de fecha 17 de marzo de 2011; y,

CONSIDERANDO:

Que por la Resolución del Visto se amplió en un mes la licencia por maternidad posparto, para el personal del escalafón Docente y No Docente de la Universidad que se desempeña en relación de dependencia;

Que el artículo 59 inc. b) de la ley de Educación Superior establece que corresponde a las instituciones universitarias fijar su régimen salarial y de administración del personal;

Que la Convención sobre los derechos del niño, en su artículo 18°, establece que los Estados partes deben poner el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio que ambos padres tienen obligaciones comunes en la crianza y el desarrollo de los niños, para lo cual se les prestará la asistencia apropiada con el fin de lograr el desempeño de sus funciones;

Que la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (Artículos 5° b) y 16° .1 c) obliga al Estado a consagrar el reconocimiento de la responsabilidad común del hombre y la mujer en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, a asegurarle los mismos derechos y responsabilidades como progenitores;

Que el Convenio N° 156 de la OIT, ratificado por nuestro país mediante ley 23.451 del año 1988, persigue crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo;

Que la presencia física de la madre, biológica o adoptiva, es fundamental durante los primeros seis meses de vida, y que éstas últimas deben acompañar la transición y adaptación del niño que ingresa a un nuevo contexto familiar y debe garantizárseles los mismos términos legales que a la madre biológica;

Que la Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia materna como mínimo, durante dos años;

Que la ley 26618 y Decreto 1054/2010, establecen el matrimonio igualitario;

Que es una decisión de la actual gestión de la Universidad Nacional de Lanús, efectivizar la igualdad de oportunidades de género;

Que es atributo del Consejo Superior normar sobre el particular, conforme lo dispuesto en el Artículo 31 inciso g) del Estatuto de esta Universidad;

**Firma: Dra. Ana María Jaramillo Hugo Spinelli Silvia Molina**



Por ello,

**EL CONSEJO SUPERIOR  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LANUS  
R E S U E L V E:**

**ARTÍCULO 1º:** Establézcanse las siguientes licencias:

- a) Licencia por maternidad biológica: La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador durante el primer trimestre del mismo, con la presentación del certificado médico correspondiente donde conste la fecha probable de parto. Se otorgará licencia con goce de haberes por un período de 45 días anteriores al parto y 135 días posteriores al mismo. Con 60 días de anticipación a la fecha probable de parto, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al mismo, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días, acumulándose los días reducidos al periodo posterior. En caso de parto múltiple se ampliará en 15 días corridos por cada alumbramiento adicional. En caso que la fecha de parto difiera con la consignada inicialmente, se reconsiderará la fecha inicial de la licencia otorgada de acuerdo a cuando el parto se haya producido efectivamente. Las vacancias transitorias que tales licencias pudieran ocasionar, solo podrán cubrirse con personal de planta de la UNLa, con el correspondiente reconocimiento económico que tales suplencias devengarán.
- b) Licencia por adopción: En caso de adopción la trabajadora tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de 180 días corridos a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción. Igual beneficio tendrá el/la trabajador/a que adopte como único padre al menor. Para tener derecho a este beneficio deberá acreditar la decisión judicial correspondiente. Podrán justificarse las ausencias del trabajador adoptante, necesarias para el proceso de adopción, por un total de hasta 45 días previos al momento de la adopción, debiendo ser éstas debidamente justificadas. En este caso, las ausencias serán computadas dentro del total de los 180 días. Se considerarán de manera específica, por las autoridades competentes respectivas, los casos en los que las adopciones se realicen en otras provincias.
- c) Permiso diario por lactancia: Toda trabajadora del Personal administrativo y de servicios, madre del lactante, podrá disponer de dos permisos de media hora cada uno, durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un periodo que no podrá exceder los 12 meses desde el nacimiento. La trabajadora podrá optar por acumular las dos medias horas, al principio o al final de la jornada. El mismo derecho se extiende a las docentes, madres de lactantes, designadas con dedicación semi-exclusiva y exclusiva.

**Firma: Dra. Ana María Jaramillo Hugo Spinelli Silvia Molina**



- d) Licencia por paternidad: Por nacimiento de hijo u otorgamiento de la guarda por adopción, el padre tendrá 15 días corridos de licencia posteriores al parto o adopción. La licencia será con goce de haberes.

En caso de familias homoparentales, se aplicará lo acordado en los incisos a), b), c) y/o d), según corresponda.

ARTÍCULO 2º: Las licencias establecidas en el artículo 1º no podrán prorrogarse ni postergarse para otros fines.

ARTÍCULO 3º: En el caso del personal que se encuentra en uso de la licencia por maternidad al momento de aprobarse lo establecido en el artículo 1º, la misma podrá extenderse de acuerdo a los nuevos plazos vigentes.

ARTÍCULO 4º: Sin perjuicio de las licencias aprobadas en el artículo 1º, se mantiene el régimen de excedencia de acuerdo a la normativa vigente.

ARTICULO 5º: Dejar sin efecto la Resolución del Consejo Superior N° 01/11 de fecha 17 de marzo de 2011.

ARTÍCULO 6º: Regístrese, practíquense las comunicaciones de estilo y archívese.