



///Plata, - 6 MAR. 2015

VISTO estas actuaciones mediante las cuales la Dirección de Salud de los Recursos Humanos eleva el proyecto de modificación de las "Pautas Reglamentarias del procedimiento para solicitar licencias por razones de salud a la Dirección de Salud de los Recursos Humanos de la Universidad Nacional de La Plata", que fueran aprobadas por Resolución N° 309/12 y CONSIDERANDO:

que dicha modificación se fundamenta en la necesidad de ajustar la normativa a nuevos procedimientos que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo de los recursos humanos, respetando la calidad de vida y las relaciones laborales;

que a fs.196 la Dirección General de Asesoría Letrada, mediante el Dictamen N° 20720, compartido por la Secretaría de Asuntos Jurídico-Legales, manifiesta no tener objeciones que formular;  
Por ello,

**EL PRESIDENTE DE LA UNIVERSIDAD  
R E S U E L V E:**

**ARTÍCULO 1°.-** Aprobar las "PAUTAS REGLAMENTARIAS DEL PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LICENCIAS POR RAZONES DE SALUD A LA DIRECCIÓN DE SALUD DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA", que obran a fs.184/193, las que pasan a formar parte integrante de la presente como Anexo I dejándose sin efecto, en consecuencia, las pautas reglamentarias aprobadas por Resolución N° 309/12.

**ARTÍCULO 2°.-** Comuníquese a todas las Facultades y demás Dependencias de la Universidad y a la Dirección de Salud de los Recursos Humanos; Cumplido, pase a la Secretaría de Asuntos Jurídico-Legales para su publicación en el Boletín Oficial; tomen razón Direcciones Generales de Personal, Operativa y de Comunicación Institucional y archívese.-

RESOLUCIÓN N°

91 1

D.G.O.
BGM

Abog. Rafael I. Clark  
Prosecretario Administrativo  
U.N.L.P.

LIC. RAÚL ANIBAL PERDOMO  
Presidente  
Universidad Nacional de La Plata

Cra. MERCEDES MOLteni  
Secretaria  
de Administración y Finanzas  
Universidad Nacional de La Plata



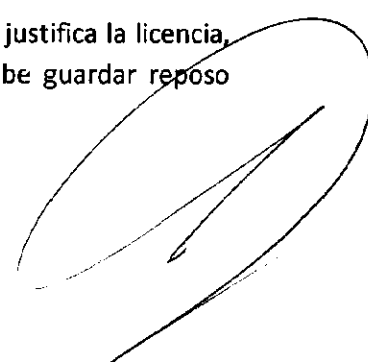
**MODIFICACIONES PROPUESTAS A LA RESOLUCION 309/12**

**PAUTAS REGLAMENTARIAS DEL PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LICENCIAS POR RAZONES DE SALUD A LA DIRECCION DE SALUD DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA**

La Dirección de Salud de los Recursos Humanos ( DSRHH ) es la encargada del cumplimiento de las disposiciones de esta reglamentación , aconsejando las licencias por razones de salud , según corresponda y evaluando periódicamente los resultados de su aplicación , proponiendo las modificaciones que considere necesarias . A tal efecto la imposibilidad del agente para el desempeño de su tarea por razones de salud se clasifica según distintos parámetros descriptos en esta Resolución de la siguiente manera:

**1) CARPETA MÉDICA EN CONSULTORIOS DE LA DIRECCION DE SALUD DE LOS RRHH DE LA DIRECCION GENERAL DE PERSONAL DE LA UNLP.**

- 1.1 Cuando un agente de la UNLP presente alguna afección que le permita movilizarse ambulatoriamente solicitará telefónicamente ante la Oficina de Personal de la Facultad o Dependencia donde presta servicios una "licencia médica en consultorio" según las normas establecidas en esta Resolución. La misma debe ser solicitada por el agente del turno mañana de 7:30 a 9:30 hs. y del turno tarde de 12:30 a 14:30 hs.
- 1.2 La Unidad Académica o Dependencia cargará en el sistema informático de Licencias Médicas de la UNLP la Solicitud de atención a consultorio, cuidando de completar todos los datos requeridos en la misma especificando en observaciones todo dato que considere relevante.
- 1.3 El agente debe concurrir a la Dirección de Salud de los Recursos Humanos, el mismo día de solicitada la licencia para realizar el reconocimiento por los médicos de la referida Dirección. Si el agente hubiese sido examinado por un médico u otro profesional de la salud particular y cuenta con el certificado correspondiente, lo entregará al Médico de la DSRHH solo como dato orientador. La incomparecencia o comparecencia inoportuna del empleado motivará la injustificación del día de licencia médica.
- 1.4 Realizado el reconocimiento, el médico de la DSRHH otorgará a su criterio los días de licencia que la afección produzca. Estos días solo serán concedidos desde la solicitud de la licencia médica, nunca por días anteriores a la misma, exceptuando a aquellos agentes que desarrollen su tarea en horario nocturno. Para tales casos se aceptará la solicitud el día posterior, en el horario establecido en el punto 1.1 para el turno mañana, solo si la Unidad Académica o Dependencia hace constar esa situación en la solicitud de licencia médica.
- 1.5 El Médico evaluador de la DSRHH determinará las condiciones en que se justifica la licencia, indicando si, a consecuencia de la afección presentada, el agente debe guardar reposo domiciliario o no y si el mismo es relativo o absoluto.



185

- 1.6 En los casos de tratarse de una afección que a criterio del Médico de la DSRRHH requiera reposo absoluto será potestad de esa Dirección enviar reinspecciones domiciliarias en cualquier momento durante la licencia. En el caso en el que el agente no se encontrara presente en su domicilio o no respondiera al llamado se dejará sin efecto la licencia otorgada desde ese día. El medico dejara una constancia de reinspección en el domicilio.
- 1.7 Si la afección que motiva la carpeta médica, calificada como de reposo absoluto, demanda la realización de estudios diagnósticos, consultas profesionales o tratamiento terapéutico en un lugar ajeno al domicilio, el agente debe acompañar, al finalizar la licencia, el debido certificado La justificación quedará a criterio de los profesionales de la DSRRHH. La omisión de este punto motivará la injustificación de la licencia en caso de inspección.

## 2) CARPETAS EN DOMICILIO.

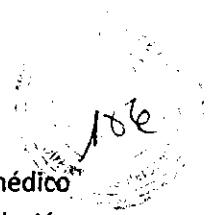
- 2.1 Cuando un agente de la UNLP presente alguna afección que le impida movilizarse por sus propios medios solicitará telefónicamente ante la Oficina de Personal de la Facultad o Dependencia donde presta servicios una "Licencia médica en domicilio" según las normas establecidas en esta Resolución. La misma debe ser requerida por los agentes de los turnos mañana y noche de 7:30 a 9:30 hs. y los del turno tarde de 12:30 a 14:30 hs. En caso de desempeñarse en más de una Unidad Académica o Dependencia, solicitará licencia en una sola de ellas, pero dará aviso a las restantes de la inasistencia.

En relación a aquellos agentes que desempeñen funciones los días sábados, domingos y feriados la solicitud de licencia médica deberá realizarse el primer día hábil siguiente en el horario de 7:30 a 9.30 hs.

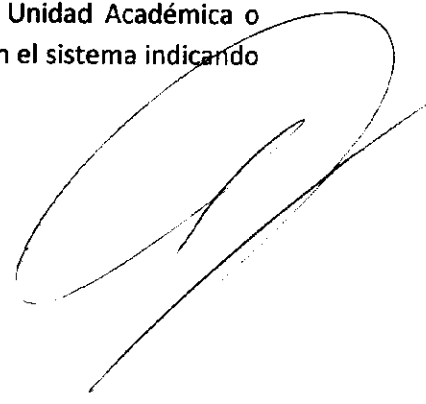
- 2.2 La Dependencia cargará en el sistema informático de Licencias Médicas de la UNLP, antes de las 9.30 hs. para los agentes de los servicios matutinos y nocturnos y antes de las 14.30 hs. para los agentes del turno tarde, un aviso de carpeta en domicilio, cuidando de completar todos los datos requeridos en la misma, como mínimo se indicará:

- Unidad académica o Dependencia en la que presta servicios el agente.
- Fecha y hora de solicitud.
- Apellido y nombre del solicitante (en caso de mujeres casadas apellido del esposo).
- Horario normal de trabajo.
- Domicilio o lugar en el cual debe realizarse el reconocimiento médico, indicando con exactitud calle y número de la casa y con el máximo de precisiones para su identificación de no contar con numeral visible.
- Planta permanente, transitoria (fecha de cese).





- 2.3 La responsabilidad de actualización de los domicilios y detalles específicos para que el médico de la DSRRHH llegue a destino será exclusiva del empleado solicitante y la correcta inclusión en el Sistema de Licencias Médicas de la UNLP de cada Unidad Académica o Dependencia.
- 2.4 Es responsabilidad del agente facilitar el acceso al domicilio cuando el profesional concurre al mismo. Cuando el acceso se encuentre limitado por la presencia de condiciones peligrosas, o no sea hallado por el médico a causa de errores de datos indicados por el agente, la Unidad Académica o la Dependencia, no se justificará la Licencia.
- 2.5 El agente debe permanecer en el domicilio en el que solicitó el reconocimiento. Si efectuada la visita por el médico de la DSRRHH este se encontrase ausente o no respondiese a la llamada, el profesional dejará una Nota de Concurrencia en la cual registrará fecha, hora, firma y aclaración. Si la ausencia del agente se debió a razones inherentes a la patología que motiva la solicitud de la licencia, deberá procederse como en el punto 1.7.
- La nota de concurrencia, oficiará de certificación de la presencia del médico en el domicilio y justificará el inicio de un expediente por parte de la DSRRHH por inasistencia injustificada.
- 2.6 En caso de hacerse efectiva la visita al domicilio del agente, el médico de la DSRRHH recomendará los días de licencia laboral que la afección requiere, a partir de la fecha en que el agente solicitó la licencia médica, nunca por días anteriores a la solicitud. El profesional especificará en el formulario correspondiente, si la dolencia presentada por el agente requiere reposo o no, y si el mismo es relativo o absoluto, entregando una constancia de reconocimiento médico al agente.
- 2.7 Los expedientes generados en el cumplimiento de lo dispuesto por el punto 2.5 serán notificados al agente por la oficina de personal de la Unidad Académica o Dependencia, debiendo el mismo presentar un descargo ante esa oficina, en el que explique las causales de la ausencia constatada y cualquier elemento que, a su criterio, justifique la misma. La citada oficina debe adjuntar dicha documentación y elevar el expediente a la DSRRHH para que se expida sobre la justificación de la licencia médica.
- 2.8 En los casos en los cuales el médico de la DSRRHH no se presentare en el domicilio, el agente deberá presentarse antes de reintegrarse a su trabajo en la DSRRHH, con toda la documentación médica para evaluar la justificación de los días en los cuales se ausentara por razones de salud, quedando a criterio de los profesionales de la DSRRHH la convalidación o no de los días totales de licencia indicados en la documentación aportada. Si la enfermedad se prolonga por más de cinco días, el día sexto deberá presentar la documentación referida ante la DSRRHH.
- 2.9 En los casos que el agente se alejara de su domicilio y se enfermara, tanto en el país o fuera del mismo, deberá hacer conocer tales circunstancias por telegrama o vía correo electrónico desde el lugar en el cual se encuentre a la Oficina de Personal de la Unidad Académica o Dependencia respectiva, la cual cargará la solicitud de carpeta médica en el sistema indicando



las particularidades del pedido, aclarando el sitio geográfico en el cual se encuentra el agente y si el viaje es por motivos particulares o laborales. Se tomará como fecha de pedido la emisión del telegrama o del correo electrónico. La DSRRHH reservara la notificación hasta la concurrencia del agente para la justificación de la licencia.

2.10 Antes de la reincorporación a su trabajo el agente debe presentarse en la DSRRHH con toda la documentación inherente a su enfermedad. El Médico de la DSRRHH evaluará dicha documentación y convalidará o no la inasistencia por enfermedad.

### 3) LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO.

Se considera familiar a los efectos de esta Resolución a los parientes en primer grado (padre, madre, cónyuge/conviviente, hijo/a) y segundo grado (hermano/a, abuelo/a, nieto/a) de consanguinidad y políticos de primer grado (suegro/a, yerno, nuera).

3.1 El trabajador no docente dispondrá de hasta 20 días corridos en el año, en un solo periodo o fraccionado, con goce de haberes para atender a algún familiar que sufra enfermedad o accidente que requiera atención personal del trabajador, plazo que podrá extenderse hasta 100 días adicionales. La extensión se otorgará sin goce de haberes (Decreto 366/06 Art. 104). El trabajador docente dispondrá de hasta 30 días corridos por año calendario, continuos o discontinuos con goce de haberes prorrogable por igual término sin goce de haberes. ( ord. 129/79 art. 22 ).

3.2 La licencia por familiar enfermo debe gestionarse de igual manera que las licencias en domicilio (ver punto 2) con los siguientes aditamentos:

- En la solicitud debe especificarse nombre y apellido del familiar a cargo y grado de parentesco.
- En el certificado médico presentado por el agente para justificar su inasistencia debe especificar nombre y apellido del paciente y la referencia explícita que el agente es el único familiar a cargo (Dec. 366 art. 104).

### 4) LICENCIA POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se encuentran comprendidas en la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT).

Defínese accidente de trabajo como todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador debe declarar por escrito ante la UA o Dependencia y la misma ante la ART que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención a familiar directo enfermo no conviviente.

Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elabora y revisa el Poder Ejecutivo.



188

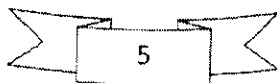
- 4.1 si el agente sufre un accidente de trabajo o cree padecer una enfermedad profesional deberá efectuar la notificación inmediata a la Oficina de Personal de la Facultad o Dependencia donde presta servicios.
- 4.2 La UA o Dependencia deberá registrar en el Sistema de Licencias Médicas la información que permita a la DSRRHH tramitar la denuncia ante la ART y otorgar la licencia correspondiente al agente damnificado.
- 4.3 En el caso en que el trabajador cumpla funciones en otro empleo, no dependiente de la UNLP y sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional vinculado directamente a esa labor, se computará en esta Casa de Estudios la licencia que otorgue la ART actuante como licencia de corto o largo tratamiento según corresponda. El agente deberá presentar a la DSRRHH la fotocopia de la denuncia y la hoja de ruta de cada una de las atenciones que demande la contingencia en los centros asignados por la ART hasta el alta.
- 4.4 Si como resultado de un Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional resultase una incapacidad laborativa parcial el agente deberá presentar a la DSRRHH la certificación profesional de autoridad pública (dictamen de la Comisión Médica correspondiente) con el porcentaje de incapacidad devenido, tipo de funciones que puede desempeñar y horario a cumplir que nunca podrá ser inferior a las 4 hs diarias.
- 4.5 En los casos que las secuelas del accidente o enfermedad impidan al trabajador desarrollar la tarea asignadas por la UNLP, la ART deberá ofrecerle la "Recalificación profesional"(ley 24.557 Art. 20). La Unidad Académica o Dependencia adecuará la labor a las recomendaciones efectuadas debiendo abonar con retribución total por un lapso que no podrá extenderse más allá de un año. Vencido el mismo se aplicaran las disposiciones relativas a la jubilación por invalidez (Dec 366/06 Art. 96).
- 4.10 Si la incapacidad derivada del accidente fuese total (mayor del 66%) se iniciara la jubilación por incapacidad.

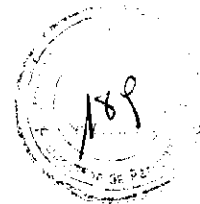
##### 5) CERTIFICADOS MÉDICOS.

El certificado médico presentado por el agente para justificar su inasistencia por enfermedad debe ser legible y claro, no es vinculante, quedando a criterio del médico de la DSRRHH la justificación y otorgamiento de los días de licencia, aunque los mismos no coincidan con los otorgados por el médico que expide el certificado.

Debe Contener indispensablemente para su aceptación:

- Apellido y nombre del agente y, en caso de licencias por familiar se agregará apellido, nombre y parentesco del familiar enfermo.
- Fecha de inicio de la enfermedad.
- Diagnóstico.





- Tiempo de ausencia laboral recomendada.
- Indicación referida a si el agente debe o no guardar reposo.
- Firma, aclaración y número de matrícula del profesional.

La DSRRHH podrá solicitar informes al Colegio de Médicos Distrital o Directores del Establecimiento Asistencial en el cual se expide el certificado sobre los profesionales actuantes, así como enviar solicitud de ampliación de historia clínica requiriendo que el profesional tratante informe sobre aspectos que permitan una mejor evaluación de la salud del agente.

Todos los certificados médicos serán entregados en la DSRRHH en su original, debiendo acompañarse una copia para constancia de recepción.

#### **6) INTERRUPCION DE LA LICENCIA ANUAL ORDINARIA POR CUESTIONES DE SALUD.**

Solo se interrumpirá la Licencia anual ordinaria por dolencias que exijan una atención certificada de cinco días o más. El mismo día de la interrupción el agente debe notificar esta circunstancia a la oficina de personal de la UA o Dependencia por carta documento telegrama o correo electrónico. El agente debe presentarse en la DSRRHH con toda la documentación que certifique la enfermedad por la cual interrumpe la licencia antes del retorno laboral.

Esta franquicia no es de aplicación en los periodos de receso.

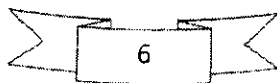
#### **7) LICENCIAS SEGÚN EL TIEMPO DE DURACION DE LA INCAPACIDAD LABORAL.**

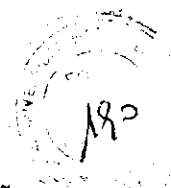
7.1 Se consideran Licencias de corto tratamiento a las otorgadas por las afecciones que inhabiliten para el desempeño del trabajo hasta 45 días corridos por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas será sin goce de haberes (Dec. 366 Art. 91).

7.2 Se considera licencia de largo tratamiento a aquellas otorgadas por las afecciones que inhabiliten para el desempeño del trabajo por más de 45 días. Se constituirá una Junta médica para justificar, con la presentación de los certificados por parte del agente, el tiempo y las circunstancias de la licencia.

7.3 El trabajador No Docente tendrá derecho a una Licencia extraordinaria de hasta de un (1) año con percepción del cien (100 %) de sus haberes por afecciones o lesiones de largo tratamiento que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo. Vencido este plazo, subsistiendo la causal que determino la licencia y en forma excepcional, se ampliara el plazo por hasta dos (2) nuevos periodos de seis (6) meses más con percepción del cien (100 %) de haberes, hasta dos (2) periodos de seis (6) meses más con percepción del cincuenta (50 %) de los haberes y otros dos (2) de igual duración sin goce de haberes.(Art. 93, Dec 366/06).

A los trabajadores Docentes, por causas de enfermedades que por su evolución requieran un





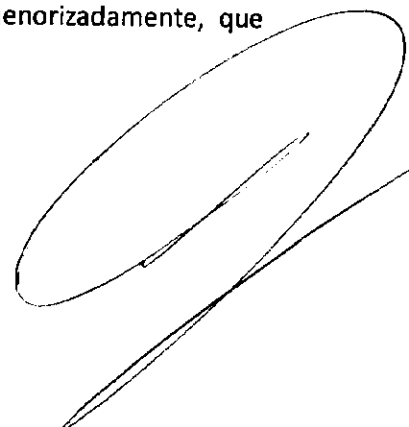
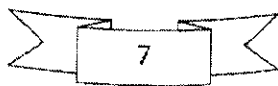
tratamiento de larga duración, se concederá licencia por el término de hasta dos (2) años con goce íntegro de haberes y por el término de un (1) año más, con el 50% de la remuneración. Cuando el agente se reintegre a sus tareas habiendo agotado el término máximo establecido, no podrá utilizar una nueva licencia por estas causales hasta transcurrido tres (3) años a contar de la fecha de vencimiento.

Este plazo podrá reducirse excepcionalmente y por única vez, de acuerdo a la afección que padezca el agente y de acuerdo al dictamen fundado de la Dirección de Salud.

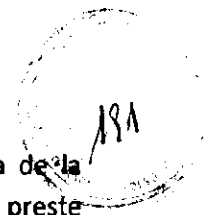
Estas licencias serán aconsejadas exclusivamente por la Junta Médica especializada que se constituya en la Dirección de Salud. (Ordenanza 129, Art. 12).

Es obligación de las Unidades Académicas o Dependencia el registro y contabilización de los días otorgados.

- 7.4 La Junta Médica estará constituida por tres profesionales de la DSRRHH.
- 7.5 La DSRRHH notificará por escrito al agente y a la Unidad Académica o Dependencia la fecha y hora de la próxima evaluación por Junta Médica. Es responsabilidad del agente la concurrencia a las próximas citaciones. De no concurrir la DSRRHH notificará a la Unidad Académica o Dependencia y dejará sin efecto la Licencia Médica.
- 7.6 En todos los casos la Junta Médica elaborará un informe escrito que se archivará en el legajo médico de la DSRRHH. En este informe deberá constar el resultado del examen, estado del agente, necesidad de guardar reposo o no, periodo de incapacidad, diagnóstico y profesionales actuantes.
- 7.7 No se realizará la junta médica sin certificado del profesional tratante, confeccionado según punto 5 de esta resolución.
- 7.8 En caso de enfermedad psiquiátrica, se exigirá la presentación de información adicional específica requerida al médico tratante por los profesionales de la DSRRHH. (Memorando N° 93/12)
- 7.9 Salvo casos excepcionales no se otorgaran más de 30 días de licencia médica renovable a criterio de los médicos de la DSRRHH aun si el profesional tratante hubiera sugerido una mayor cantidad de días.
- 7.10 La DSRRHH está facultada a citar al agente que se encuentre en uso de licencia por enfermedad a efecto de practicar los exámenes por Junta Médica las veces que lo crea conveniente.
- 7.11 En el certificado presentado para obtener el alta médica, debe estar debidamente indicado si es con o sin incapacidad y, de haber quedado alguna incapacidad laborativa parcial, que le impida al agente realizar sus tareas habituales, deber indicar, pormenorizadamente, que tareas puede desempeñar.







7.12 El alta laboral será otorgada por los profesionales integrantes de la junta médica de la DSRRHH y notificada al agente y a la Unidad Académica o Dependencia en la cual preste servicio. En ningún caso el agente puede reintegrarse a su lugar de trabajo sin el alta citada, siendo responsabilidad de los Secretarios Administrativos o de la máxima autoridad de la dependencia el cumplimiento de este requisito.

**8) TAREAS PASIVAS.**

Cuando se compruebe que el agente presenta enfermedades o incapacidades transitorias, la Junta Médica aconsejará el tipo de funciones que podrá desempeñar, según lo indicado por el profesional tratante en el certificado de alta. El Otorgamiento se efectuará por periodos que no podrán extenderse más allá del último día hábil del año en que se acordó.

La DSRRHH solicitará a la Unidad Académica o Dependencia un detalle de las tareas habituales del agente e indicará que tareas puede realizar al momento de reintegrarse a su labor.

8.1 Incapacidad parcial definitiva: En el caso que la incapacidad laborativa parcial sea definitiva deberá quedar debidamente aclarado en el certificado médico, procediendo la DSRRHH a notificar a la UA o Dependencia dicha eventualidad para adecuar el puesto de trabajo en forma definitiva. Con esta notificación se dará por finalizada la licencia médica.

8.2 Cuando la Junta Medica compruebe la existencia de una incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral previsto por las leyes previsionales para el otorgamiento de la jubilación por incapacidad, se recomendará comenzar los trámites para la jubilación por invalidez.

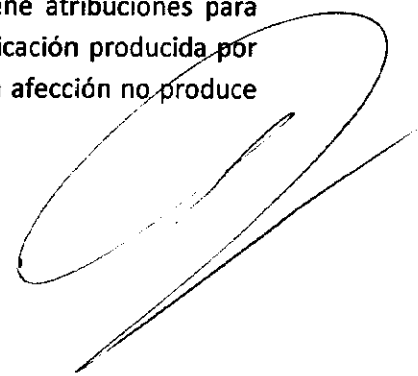
**9) HORARIO REDUCIDO.**

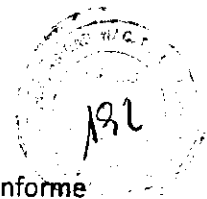
Si la Incapacidad transitoria requiere reducción horaria la misma debe ser debidamente indicada en el certificado médico aportado. La reducción horaria en ningún caso será inferior a 4 hs. diarias y solo podrá ser otorgado hasta trescientos sesenta y cinco (365) días en todo el curso de la carrera

**10) OTRAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES INHERENTES A LA LICENCIA MÉDICA.**

10.1 Todo agente en uso de licencia por enfermedad, no podrá desempeñar en forma simultánea otras ocupaciones o funciones, ya sea en el ámbito privado, estatal o universitario. En caso de comprobarse una trasgresión a lo expuesto la licencia será dejada sin efecto.

10.2 Se deja expresamente aclarado que el médico de la DSRRHH tiene atribuciones para denegar la licencia médica, aun contrariando los términos de certificación producida por otros profesionales de la salud, sean del área estatal o privada si la afección no produce





incapacidad laboral, la decisión que recaiga en la especie podrá ser impugnada conforme los recursos administrativos previstos en la ordenanza N°101.

- 10.3 Cuando el agente se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus tareas, corresponde que concurra a la DSRRHH previo al reintegro laboral para dar por finalizada la Licencia Médica, retirando el talón de Alta que será presentado sin excepción para su retomar sus tareas.
- 10.4 Las licencias por razones de enfermedad denegadas no pueden ser justificadas por otra norma.

#### 11) LICENCIAS POR MATERNIDAD.

11.1 Licencias pre-parto: Las Trabajadoras docentes y no docentes gozarán de una Licencia Pre-parto remunerada de hasta 30 días corridos que se otorgará en la DSRRHH con la presentación de certificado otorgado por el médico tratante.

En los casos de partos múltiples se ampliara en 15 días corridos por cada alumbramiento adicional

11.2 Licencia por maternidad: Se otorgará presentando el certificado de nacimiento expedido por autoridad competente y una constancia de la situación de revista de la trabajadora solicitante, extendida por la Unidad Académica o Dependencia en la que se desempeñe. A partir del momento del nacimiento las trabajadoras No Docentes contarán con 180 días corridos de licencia remunerada. En el caso del personal docente se estará a las normas vigentes a nivel local y/o nacional.

11.3 De presentarse la eventualidad que el parto se adelante, los días remanentes a la licencia pre - parto serán computados dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento, sin adicionarlos a dicha licencia.

11.4 En caso que el parto se difiera más allá de la fecha otorgada en la licencia pre-parto, los días se computarán como periodos que se conceden por afecciones o problemas de salud de corto o largo tratamiento hasta que se produzca el nacimiento. (Dec. 366 Art. 106).

11.5 De producirse la interrupción del embarazo antes de las 34 semanas, se computarán como licencias por razones de salud de corto o largo tratamiento según corresponda..

11.6 Las docentes que por las características de sus actividades efectúen mayores esfuerzos, podrán solicitar cambio de tareas a partir de la concepción hasta el comienzo de la licencia por maternidad. (Ord. 129 art. 19). Para solicitar este cambio de tareas deberán presentar una certificación de la función que desempeña en la Unidad Académica o Dependencia y certificado de fecha probable de parto.

11.7 Toda agente que no realice tareas docentes madre de lactante, siempre que cumpla jornada completa, podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada



laboral para amamantar a su hijo por un periodo máximo de 240 días posteriores a la fecha de la licencia pre- parto, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año. La trabajadora podrá optar por usarla al principio o al final de la jornada o por separado (Dec. 366 Art. 107).

- 11.8 Todo trabajador no docente que tenga a su cargo un hijo con capacidades diferentes podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral, según elija, 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 certificaciones médicas correspondientes (Dec. 366 Art. 108).

A large, stylized handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.