	Expediente Nro. 013000-000126-24 Actuación 1	Oficina: DIRECCION GENERAL DE JURIDICA - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 04/09/2024 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Pase a la Dra. Ana Carla Riba.

Firmado electrónicamente por NICOLÁS GONZALEZ LABAT el 04/09/2024 09:30:13.

	Expediente Nro. 013000-000126-24 Actuación 2	Oficina: DRA. ANA CARLA RIBA - JURIDICA - OFICINAS CENTRALES. Fecha Recibido: 04/09/2024 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Señor Director,

Adjunto informe realizado conjuntamente con las Dras. Nora Sobrino y Gabriela Ballerio, en relación a los eventuales ajustes de la Ordenanza de Licencias a las soluciones establecidas en el artículo 53 de la Ley 20212 y la Ley 20129. Asimismo se adjunta cuadro comparativo mencionado en el referido informe.

Sin perjuicio de lo señalado, y atento a que recientemente ha llegado a estudio de esta Dirección General el expediente N° 01190-000029-24 (PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA DE LICENCIA ELABORADO POR LA COMISIÓN CENTRAL DE CUIDADOS), sugiero que se reserven estas actuaciones para su estudio conjunto con el referido expediente.

Dra. Ana Carla Riba

Directora de Departamento

Firmado electrónicamente por ANA CARLA RIBA RODRIGUEZ el 05/09/2024 14:54:46.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Cuadro comparativo maternidad paternidad cuidados definitivo 2.ods	25 KB	05/09/2024 13:36:01
Lic mat pat cuidados definitivo-firmado 2.pdf	934 KB	05/09/2024 14:49:15

Expediente n.º 013000-000126-24

Montevideo, 15 de agosto de 2024.

Señora Directora:

Estos obrados han sido generados en la Dirección General Jurídica en virtud de la existencia de diversas peticiones y consultas de amparo al artículo 53 de la Ley N.º 20212 de 6/11/2023 (Rendición de Cuentas ejercicio 2022), que establece la ampliación de la licencia maternal, paternal y la consagración de la licencia por cuidados del recién nacido en el ámbito público.

Asimismo, a raíz de las consultas operadas en relación a la aplicación de la Ley N.º 20129 de 28/04/2023 "Regulación del derecho de todas la trabajadoras y trabajadores a ausentarse del trabajo para la realización de controles de embarazo".

Al respecto corresponde informar:

I) APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 53 DE LA LEY N.º 20212 A LA UDELAR

1. El Artículo 53 mencionado dispone: "*(Extensión de la licencia por maternidad para la funcionaria pública en casos de complejidad, licencia por paternidad del funcionario público y vigencia). La licencia maternal será de dieciocho semanas en el caso de nacimientos a término cuando el peso del bebé al nacer sea menor o igual a 1,5 kg.*

Independientemente de la semana de gestación en que se produzca el nacimiento, en los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad implique riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario, la licencia por maternidad podrá extenderse hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

Por el mismo término se extenderá el período de amparo a la licencia por maternidad en los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucra discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre.

En todos los casos previstos en el presente artículo, la extensión de la licencia por maternidad será un derecho de la beneficiaria, para cuyo ejercicio no se requerirá preaviso al empleador.

En ningún caso, el período de licencia por maternidad será inferior a catorce semanas.

La licencia por paternidad será de treinta días en caso de nacimientos múltiples, pretérmino así como en las situaciones previstas en este artículo.

Los trabajadores públicos, serán beneficiarios de una licencia para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre una vez finalizado el período de licencia maternal, hasta que el hijo de los beneficiarios cumpla seis meses de edad o hasta los nueve meses de edad, en las situaciones previstas en el presente artículo.

Uno u otro beneficiario solo podrán acceder a la licencia, siempre que la trabajadora permaneciera en actividad o amparada a licencia médica, salvo lo considerado en el inciso tercero del presente artículo.

Para poder ampararse a lo dispuesto en este artículo, las/os beneficiarias/os deberán presentar las constancias médicas correspondientes.

Lo establecido en el presente artículo será de aplicación a los nacimientos que ocurran a partir de la promulgación de esta ley.

También será de aplicación a los nacimientos que hayan tenido lugar antes de la promulgación de la presente ley, siempre que aún no haya finalizado el período de amparo a la licencia por maternidad de la beneficiaria o que aún no haya finalizado el amparo a la licencia por paternidad del beneficiario, ambos casos de acuerdo con los criterios establecidos en este artículo.

La aplicación de este artículo no menoscabará la vigencia de reglamentos, decretos, convenios colectivos o individuales, que garanticen a los trabajadores o trabajadoras de la actividad pública condiciones más favorables que las previstas en la presente disposición”

2. Esta disposición legal no establece el régimen de estas licencias para los trabajadores en general por su condición de persona, sino que las reglamenta específicamente para una categoría de trabajadores: algunos funcionarios públicos. Véase que por su parte, para los trabajadores privados, la Ley 20.000 regula lo concerniente a esta clase de licencias. En otras palabras, el legislador nacional ha regulado en forma fragmentada la licencia maternal, paternal y por cuidados para diferentes categorías de trabajadores.

3. Conforme señalaba el Prof. Cassinelli Muñoz en informe de esta Dirección General de fecha 28/02/1959 (repartido 106/1959): *“... hay temas que deben ser regulados por ley y por estatuto (descanso semanal); temas que deben ser regulados por ley y pueden serlo por estatuto (limitación de la jornada); temas que pueden ser regulados por ley y deben serlo por estatuto (vacación anual y por enfermedad); etc. Pero en todo caso, la ley ordinaria debe establecer reglas que no se apliquen a los funcionarios en cuanto tales, sino por integrar una categoría más vasta (trabajadores, menores, habitantes, personas, mujeres)...”*. En el caso del artículo 53 de la Ley N.º 20212, claramente no se da esta condición.
4. Entendemos que la solución del mencionado artículo de la Ley N° 20212, si bien puede ser discutible, no es directamente aplicable a la Universidad de la República, en virtud de que la disposición mencionada referiría a materia estatutaria.
5. Como enseña el Prof. Horacio Cassinelli¹, la expresión “estatuto de los funcionarios” se utiliza en dos acepciones: en sentido material y en sentido formal: En sentido material refiere al régimen jurídico que determina derechos y deberes de los funcionarios públicos en cuanto tales, pero también incluye todas las normas materiales que atribuyen derechos y deberes en cuanto personas, contenidas en la propia Constitución, leyes ordinarias, presupuestos, estatutos formales, así como por los reglamentos administrativos. Señala en mencionado autor *“El funcionario, por ser tal, no pierde su calidad de persona o de trabajador; de modo que los derechos, deberes y garantías que la Constitución reconozca o atribuya a las personas en general, o a los habitantes, o a los trabajadores, no pueden ser quitadas a los funcionarios sin texto constitucional que lo autorice”*.
Desde el punto de vista formal, los estatutos son determinados actos regla, expresamente previstos en la Constitución, cuyo contenido integra el estatuto material, y cuyos procedimientos de formación, contenido y órganos competentes para dictarlos están establecidos en la Constitución.
En el caso de los Entes de Enseñanza, el procedimiento de formación del estatuto de sus funcionarios está dispuesto en el art. 204 de la Constitución.
6. Entendemos que el régimen de licencia de los funcionarios de la Universidad compone la materia estatutaria (art. 61 de la Constitución), y por ende, corresponde

¹ Cassinelli, Horacio, “El régimen de los funcionarios en la Constitución uruguaya”, en Revista Jurídica de Derecho Administrativo tomo 65, año 1967.

al Consejo Directivo Central prever su reglamentación en virtud de lo dispuesto por el art. 204 inciso segundo de la Carta.

7. Además, de acuerdo a lo informado por oficinas administrativas del Parlamento Nacional, el artículo 53 de la Ley N° 20212 no reunió la mayoría especial requerida por el artículo 64 de la Constitución. Estas mayorías surgen de los Diarios de Sesiones de la Cámara de Senadores N.º 37 del 4/10/2023 (27 afirmativas en 27) y del Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes N.º 46 del 17/10/2023 (54 afirmativas en 98).
8. En el caso, si bien la solución legal no sería directamente aplicable a la Universidad de la República, correspondería a las autoridades universitarias ponderar la recepción o no de los contenidos sustanciales que ésta regula en la Ordenanza de Licencias. Para el caso de que así lo decidan, se agrega infra una propuesta de ajuste normativo.
9. Cabe señalar que ANEP por resolución N.º 373 , acta N.º 5, de fecha 5/3/2024, incorpora los derechos establecidos en el artículo 53 de la Ley N° 20212 en los Estatutos funcionales en su ámbito.

II) APLICACIÓN DE LA LEY N° 20129 A LA UDELAR

10. La Ley N° 20129 refiere a la regulación del derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a ausentarse del trabajo para la realización de controles de embarazo.
11. En el caso de esta Ley entendemos que resulta aplicable a la Universidad de la República en forma directa, en virtud que regula en forma general el derecho de todas las personas, en su condición de trabajadores, a ausentarse del trabajo para la realización de controles de embarazo, tanto a la gestante como a su pareja.
12. En este sentido cabe citar nuevamente al Prof. Cassinelli Muñoz en dictamen de fecha 17/04/1959 (repartido 213/1959) en el que señaló en un caso similar: *“ El régimen uniforme para todos los trabajadores que resulta de las leyes...no es una invasión de la autonomía constitucional de los Entes Autónomos en cuanto a la sanción del estatuto formal de sus funcionarios, porque ese régimen no encara a los funcionarios en cuanto tales, dictando reglas especiales para ellos, sino que los equipara a los demás trabajadores, en una consideración global o nacional. Los estatutos formales están subordinados a las leyes que inciden en los funcionarios en cuanto integrantes de una categoría más vasta (personas, habitantes, trabajadores, mujeres); la reserva del*

estatuto se limita a las normas aplicables a los funcionarios en cuanto tales” (destacado no presente en el original).

13. Además, debe señalarse que de acuerdo a lo informado por oficinas administrativas del Parlamento Nacional, la Ley reunió la mayoría especial requerida por el artículo 64 de la Constitución (Cámara de Senadores 26 afirmativas en 26 y Cámara de Representantes 77 afirmativas en 99).
14. En el caso, la solución legal sería directamente aplicable a la Universidad de la República, sin perjuicio de lo cual sugerimos que las autoridades universitarias incorporen las soluciones de la Ley N° 20129 en la Ordenanza de Licencias, en los términos que se señalan en el capítulo IV, a los efectos de asegurar la aplicación uniforme y general en todos los Servicios universitarios.
15. Cabe señalar que ANEP por la resolución referida en el numeral 9 de este informe, también incorpora los derechos establecidos en la Ley N° 20129 en los Estatutos funcionales en su ámbito.

III) PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA EN RELACIÓN AL AJUSTE A LA LEY N° 20212.

16. A los efectos de lo señalado en el numeral 8 de este informe, se propone la siguiente redacción de los artículos de la Ordenanza de Licencias que habría que modificar, la que se realizó ajustando los contenidos sustanciales establecidos en la Ley a la normativa universitaria. Para mayor claridad, se adjunta un cuadro en el cual se visualizan las diferencias existentes entre la normativa universitaria vigente, la solución legal sobre la que estamos trabajando y el texto propuesto.

III.1) AJUSTE RESPECTO DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y CUIDADOS DEL RECIÉN NACIDO.

17. En primer lugar, correspondería cambiar el nombre del capítulo II “LICENCIAS ESPECIALES literal B) LICENCIA POR MATERNIDAD” de la Ordenanza de Licencias, por **LICENCIAS POR MATERNIDAD, CUIDADOS DEL RECIÉN NACIDO y LACTANCIA.**
18. A continuación se sugiere la siguiente redacción:

***Art. 18 bis.**-La licencia por maternidad establecida en el artículo 17 de esta Ordenanza se extenderá en los siguientes casos y condiciones:*

1. Cuando el peso del bebé al nacer sea menor o igual a 1,5 kg, se extenderá a 18 semanas en total.

2. Cuando el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad implique riesgo o compromiso de su vida, se extenderá hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

3. Cuando el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucra discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento y que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre, se extenderá hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

En los casos previstos en los numerales 2 y 3 de este artículo, la licencia cesará antes del mencionado plazo, cuando se extingan las causas que dieron lugar a su otorgamiento.

Para poder ampararse a lo dispuesto en este artículo, las beneficiarias deberán presentar las constancias médicas correspondientes.

Art. 18 ter.- Una vez finalizado el período de licencia maternal, serán beneficiarios el padre o la madre de una licencia para el cuidado del recién nacido, hasta que el niño cumpla seis meses de edad.

En las situaciones previstas en el artículo 18 bis, así como en los casos de nacimientos múltiples y pretérmino, la licencia podrá extenderse hasta los nueve meses de edad del niño. En este caso, para poder acceder a la extensión del plazo, las/os beneficiarias/os deberán presentar las constancias médicas correspondientes.

Cuando ambos padres sean funcionarios universitarios, el beneficio podrá ser usado indistintamente y en forma alternada por uno u otro progenitor, por lo que sólo uno de ellos tendrá este derecho.

Art. 18 cuáter.- Lo establecido en los artículos 18 bis y 18 ter será de aplicación a los nacimientos que ocurran a partir de su aprobación.

Para los nacimientos que hayan ocurrido con anterioridad a la vigencia, la licencia por maternidad se extenderá de la siguiente forma:

a) En el caso del numeral 1 del artículo 18 bis, se extenderá hasta las 14 semanas de edad del hijo/a.

b) En el caso del numerales 2 y 3 del artículo 18 bis, se extenderá hasta que el hijo/a de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

En el caso del artículo 18 ter, cuando el nacimiento haya ocurrido con anterioridad a la vigencia de esta norma, la licencia por cuidados se otorgará hasta que el hijo/a de los/las

beneficiario/as cumpla seis o nueve meses de edad, de acuerdo a las condiciones previstas en dicho artículo.

Art. 21°.- *Las funcionarias madres tendrán una licencia para el cuidado de su hijo en las condiciones establecidas en el artículo 18 ter.*

También podrán solicitar se les otorgue reducción horaria hasta los veinticuatro meses de edad del niño, en las siguientes situaciones:

a) En los casos en que amamanten a sus hijos, debiendo acreditar la lactancia con certificado médico.

b) En los casos en que el niño requiera cuidados especiales, debiendo acreditar esta situación con certificado médico.

En estos casos la jornada no podrá superar las cuatro horas diarias.

19. Se aclara que la Ley N° 20212 establece una incompatibilidad de uso de la licencia por cuidados cuando ambos progenitores sean funcionarios públicos. En el caso de la solución contenida en el texto del artículo 18 ter propuesto, la incompatibilidad se establece para el caso de que ambos progenitores sean funcionarios universitarios, siguiendo el criterio adoptado para la Ordenanza de Licencias.

III.2) AJUSTE RESPECTO DE LICENCIA POR PATERNIDAD.

20. Actualmente la Ordenanza de Licencias establece una licencia especial de 10 días hábiles para el padre y la posibilidad de que se le reduzca a la mitad el horario de trabajo durante los seis meses de vida del hijo, con un máximo de 4 horas diarias de labor.
21. La incorporación de la solución de la ley, si bien mejora la cantidad de días de licencia por paternidad en situaciones especiales, podría empeorar la situación de los padres respecto de los cuidados. En este sentido, hoy los funcionarios padres tienen derecho a que se les reduzca a la mitad el horario de trabajo durante los seis meses siguientes a la fecha del nacimiento a los efectos del cuidado de su hijo.
22. Con la solución legal, si bien les otorga licencia por cuidados (exoneración de horario completo), este derecho de los padres surgiría a partir de que finalice la licencia maternal. Por ello, las autoridades deberán considerar si mantienen el derecho de los funcionarios padres al medio horario de labor desde el nacimiento, incorporan la solución de la ley o se adopta una solución que integre ambos derechos.

23. En la propuesta de redacción sugerida se integran ambas soluciones, esto es los derechos ya consagrados por la normativa universitaria y los que prevé la Ley N° 20212.

Artículo 28º.- A partir de la fecha de nacimiento, los funcionarios padres tendrán derecho a una licencia especial de diez días hábiles.

La licencia por paternidad será de treinta días en caso de nacimientos múltiples, nacimientos prétermino, así como en las situaciones previstas en el artículo 18 bis.

Los funcionarios padres tendrán derecho a que se les reduzca a la mitad el horario de trabajo durante los seis meses siguientes a la fecha del nacimiento a los efectos del cuidado de su hijo.

La jornada laboral no podrá superar en este caso las cuatro horas de trabajo. Los funcionarios padres podrán tener una licencia para el cuidado de su hijo en las condiciones establecidas en el artículo 18 ter. En caso de que sea la madre quien opte por la licencia por cuidados posterior a la licencia maternal, el padre mantendrá el derecho a la reducción previsto en el inciso anterior.

IV) PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA EN RELACIÓN CONTROLES DE EMBARAZO AL AMPARO DE LA LEY N° 20129.

24. En primer lugar, correspondería cambiar el nombre del capítulo II "LICENCIAS ESPECIALES literal D) LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE, ÓRGANOS O TEJIDOS" de la Ordenanza de Licencias, por "D) LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE, ÓRGANOS O TEJIDOS, EXÁMENES PREVENTIVOS Y CONTROL DEL EMBARAZO." Asimismo, debería eliminarse el acápite del literal "D.1)" del mismo capítulo.

25. En relación a la solución establecida en la Ley N° 20129, se sugiere la incorporación a la Ordenanza de Licencias, conforme a la siguiente redacción:

Artículo 23.3.- Toda funcionaria embarazada, tendrá derecho a ausentarse de su lugar de trabajo, hasta cuatro horas al mes, con la finalidad de concurrir a los controles de embarazo u otras consultas relacionadas.

La cantidad de horas mencionada podrá aumentarse, cuando a juicio del médico tratante, sea necesario o recomendable que la embarazada concurra a controles, rutinas o estudios adicionales. A tales efectos, deberá presentarse certificado o constancia emitida por el médico tratante, en el que conste tal circunstancia sin especificarse directa ni indirectamente las causas o patologías que ameriten tal valoración.

Dichas horas se computarán como trabajadas a todos los efectos, no pudiendo ser descontadas del salario.

Artículo 23. 4.- Todo funcionario o funcionaria, tendrá derecho a ausentarse de su lugar de trabajo, hasta cuatro horas al mes, a los efectos de acompañar a su cónyuge, concubina o pareja a los controles de embarazo.

En este caso, será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 23.3.

Dichas horas se computarán como trabajadas a todos los efectos y no podrán ser descontadas del salario.

Artículo 23.5.- A los efectos del ejercicio de los derechos referidos en los artículos 23.3 y 23.4 los/las funcionarios/as deberán dar aviso a su superior inmediato con por lo menos dos días de anticipación, y el mismo no podrá ser negado por ninguna circunstancia.

Deberá presentarse certificado de concurrencia firmado y sellado por el médico o técnico tratante, en el que deberá constar el tipo de control o consulta, así como la fecha y hora de ésta.

V) OTRAS CONSIDERACIONES:

26. En el marco de la elaboración del presente informe, hemos advertido que podría ser conveniente ajustar la Ordenanza de Licencias a efectos de regular en forma expresa el régimen de licencias especiales sobre maternidad, paternidad y cuidados de los padres y madres adoptantes y en caso de parejas homosexuales. Esto con el fin de reconocer estos derechos en forma expresa y uniforme, evitando diferencias interpretativas y en aplicación del principio de igualdad.
27. Cabe señalar que existen a la fecha peticiones y consultas vinculadas a la aplicación directa del artículo 53 de la Ley N° 20212, así como en relación a la aplicación de las licencias de paternidad, maternidad y cuidados en caso de parejas homosexuales.
28. Destacamos que la Universidad de la República dispone en la Ordenanza de Licencias de la llamada Licencia Social, instituto que permite amparar un gran número de casos de carácter social sin establecer un plazo máximo. Esto determina que según el caso, podría ser una norma más beneficiosa respecto de las soluciones previstas en el artículo 53 de la Ley N° 20212 y por lo tanto, constituye un argumento adicional para la no aplicación directa de dicha disposición legal, máxime cuando se podría estar restringiendo un derecho ya consagrado.

Sin perjuicio de lo señalado, si bien algunas de las situaciones que prevé la disposición legal podrían encontrarse comprendidas en la licencia social, el amparo a través de este instituto podría generar soluciones diversas ante idénticos casos. Debe también considerarse que, en

virtud de la reglamentación establecida para la licencia social, no podrían contemplarse los casos de licencias por cuidados que no pudieran encuadrarse en situaciones “*graves e ineludibles de carácter social*”.

Es todo cuanto tenemos que informar

Firmado digitalmente por:CN=GABRIELA
BALLERIO BADANO,
SERIALNUMBER=DNI17245415, C=UY
Fecha:04/09/2024 14:38:03 -0300

Dra. Gabriela Ballerio

NORA MABEL
SOBRINO CARBALLO

Firmado digitalmente por NORA
MABEL SOBRINO CARBALLO
Fecha: 2024.09.04 15:53:26 -0300'

Dra. Nora Sobrino

ANA CARLA RIBA
RODRIGUEZ

Firmado digitalmente por ANA
CARLA RIBA RODRIGUEZ
Fecha: 2024.09.05 14:00:59 -0300'

Dra. Ana Carla Riba

	Expediente Nro. 013000-000126-24 Actuación 3	Oficina: DR. DANIEL GARCIA - JURIDICA - OFICINAS CENTRALES. Fecha Recibido: 05/09/2024 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Se toma conocimiento de lo trabajado en este tema.

Reservese como se solicita

Firmado electrónicamente por SPENCER DANIEL GARCÍA PERDOMO el 10/09/2024 23:51:34.

	Expediente Nro. 013000-000126-24 Actuación 4	Oficina: DRA. ANA CARLA RIBA - JURIDICA - OFICINAS CENTRALES. Fecha Recibido: 10/09/2024 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

En virtud de las peticiones que se han presentado en distintos servicios universitarios, de mandato verbal de la Sra. Directora General elévense estas actuaciones al Consejo Directivo Central.

Se adjunta Proyecto de resolución.

Dra. Ana Carla Riba

Firmado electrónicamente por ANA CARLA RIBA RODRIGUEZ el 10/10/2024 14:20:22.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
PDR - Propuesta Modificación Ordenanza Licencias Maternidad, Paternidad, Cuidados y controles embarazo.pdf	132 KB	10/10/2024 14:13:15

Universidad de la República - Dirección General Jurídica.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

VISTO: La oportunidad y conveniencia de ajustar la Ordenanza de Licencias a los efectos de recoger expresamente el derecho a ausentarse de los funcionarios/os del trabajo para la realización de los controles de embarazo, así como de acompañar las soluciones establecidas en el artículo 53 de la Ley N° 20.212 en cuanto a las licencias por maternidad, paternidad y cuidados, manteniendo los derechos ya consagrados en la referida Ordenanza.-----

ATENCIÓN: A las soluciones existentes en la normativa nacional, a los principios de progresividad y no regresividad, promovidos por la Institución dentro de su ámbito de competencia, en consonancia con la Ley Orgánica de la Universidad N° 12.549 y a lo informado por la Dirección General Jurídica.

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL RESUELVE:

Establecer con valor y fuerza de Ordenanza las siguientes modificaciones a la Ordenanza de Licencias:

- 1) Modifíquese el nombre del capítulo II "LICENCIAS ESPECIALES literal B) LICENCIA POR MATERNIDAD" de la Ordenanza, por LICENCIAS POR MATERNIDAD, CUIDADOS DEL RECIÉN NACIDO y LACTANCIA.
- 2) Modifíquese el nombre del capítulo II "LICENCIAS ESPECIALES literal D) LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE, ÓRGANOS O TEJIDOS" de la Ordenanza por "D) LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE, ÓRGANOS O TEJIDOS, EXÁMENES PREVENTIVOS Y CONTROL DEL EMBARAZO."
- 3) Elimínese el acápite del literal "D.1)" del mismo capítulo.
- 4) Agréguese los siguientes artículos:

Artículo 18 bis.-La licencia por maternidad establecida en el artículo 17 de esta Ordenanza se extenderá en los siguientes casos y condiciones:

1. Cuando el peso del bebé al nacer sea menor o igual a 1,5 kg, se extenderá a 18

Universidad de la República - Dirección General Jurídica.

semanas en total.

2. Cuando el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad implique riesgo o compromiso de su vida, se extenderá hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

3. Cuando el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucra discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento y que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre, se extenderá hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

En los casos previstos en los numerales 2 y 3 de este artículo, la licencia cesará antes del mencionado plazo, cuando se extingan las causas que dieron lugar a su otorgamiento.

Para poder ampararse a lo dispuesto en este artículo, las beneficiarias deberán presentar las constancias médicas correspondientes.

Artículo 18 ter.-Una vez finalizado el período de licencia maternal, serán beneficiarios el padre o la madre de una licencia para el cuidado del recién nacido, hasta que el niño cumpla seis meses de edad.

En las situaciones previstas en el artículo 18 bis, así como en los casos de nacimientos múltiples y pretérmino, la licencia podrá extenderse hasta los nueve meses de edad del niño. En este caso, para poder acceder a la extensión del plazo, las/os beneficiarias/os deberán presentar las constancias médicas correspondientes.

Cuando ambos padres sean funcionarios universitarios, el beneficio podrá ser usado indistintamente y en forma alternada por uno u otro progenitor, por lo que sólo uno de ellos tendrá este derecho.

Artículo 18 cuáter.-Lo establecido en los artículos 18 bis y 18 ter será de aplicación a los nacimientos que ocurran a partir de su aprobación.

Para los nacimientos que hayan ocurrido con anterioridad a la vigencia, la licencia por maternidad se extenderá de la siguiente forma:

Universidad de la República - Dirección General Jurídica.

a) En el caso del numeral 1 del artículo 18 bis, se extenderá hasta las 14 semanas de edad del hijo/a.

b) En el caso del numerales 2 y 3 del artículo 18 bis, se extenderá hasta que el hijo/a de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

En el caso del artículo 18 ter, cuando el nacimiento haya ocurrido con anterioridad a la vigencia de esta norma, la licencia por cuidados se otorgará hasta que el hijo/a de los/las beneficiario/as cumpla seis o nueve meses de edad, de acuerdo a las condiciones previstas en dicho artículo.

Artículo 23.3.-*Toda funcionaria embarazada, tendrá derecho a ausentarse de su lugar de trabajo, hasta cuatro horas al mes, con la finalidad de concurrir a los controles de embarazo u otras consultas relacionadas.*

La cantidad de horas mencionada podrá aumentarse, cuando a juicio del médico tratante, sea necesario o recomendable que la embarazada concurra a controles, rutinas o estudios adicionales. A tales efectos, deberá presentarse certificado o constancia emitida por el médico tratante, en el que conste tal circunstancia sin especificarse directa ni indirectamente las causas o patologías que ameriten tal valoración.

Dichas horas se computarán como trabajadas a todos los efectos, no pudiendo ser descontadas del salario.

Artículo 23. 4.-*Todo funcionario o funcionaria, tendrá derecho a ausentarse de su lugar de trabajo, hasta cuatro horas al mes, a los efectos de acompañar a su cónyuge, concubina o pareja a los controles de embarazo.*

En este caso, será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 23.3.

Dichas horas se computarán como trabajadas a todos los efectos y no podrán ser descontadas del salario.

Artículo 23.5.-*A los efectos del ejercicio de los derechos referidos en los artículos 23.3 y 23.4 los/las funcionarios/as deberán dar aviso a su superior inmediato con por lo menos dos días de anticipación, y el mismo no podrá ser negado por ninguna*

Universidad de la República - Dirección General Jurídica.

circunstancia.

Deberá presentarse certificado de concurrencia firmado y sellado por el médico o técnico tratante, en el que deberá constar el tipo de control o consulta, así como la fecha y hora de ésta.

- 5) Modifíquense los artículos 21 y 28 de la Ordenanza, los que quedarán redactados en los siguientes términos:

Artículo 21º.-*Las funcionarias madres tendrán una licencia para el cuidado de su hijo en las condiciones establecidas en el artículo 18 ter.*

También podrán solicitar se les otorgue reducción horaria hasta los veinticuatro meses de edad del niño, en las siguientes situaciones:

a) En los casos en que amamanten a sus hijos, debiendo acreditar la lactancia con certificado médico.

b) En los casos en que el niño requiera cuidados especiales, debiendo acreditar esta situación con certificado médico.

En estos casos la jornada no podrá superar las cuatro horas diarias.

Artículo 28º.-*A partir de la fecha de nacimiento, los funcionarios padres tendrán derecho a una licencia especial de diez días hábiles.*

La licencia por paternidad será de treinta días en caso de nacimientos múltiples, nacimientos prétermino, así como en las situaciones previstas en el artículo 18 bis.

Los funcionarios padres tendrán derecho a que se les reduzca a la mitad el horario de trabajo durante los seis meses siguientes a la fecha del nacimiento a los efectos del cuidado de su hijo.

La jornada laboral no podrá superar en este caso las cuatro horas de trabajo.

Los funcionarios padres podrán tener una licencia para el cuidado de su hijo en las condiciones establecidas en el artículo 18 ter. En caso de que sea la madre quien opte por la licencia por cuidados posterior a la licencia maternal, el padre mantendrá el derecho a la reducción previsto en el inciso anterior.

- 6) Suprímese el artículo 28 bis de la Ordenanza.
7) Publíquese en el Diario Oficial.

Universidad de la República - Dirección General Jurídica.

	Expediente Nro. 013000-000126-24 Actuación 5	Oficina: DIRECCION GENERAL DE JURIDICA - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 10/10/2024 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

De acuerdo a lo dispuesto, se da pase a SECRETARIA GENERAL - CDC.

Firmado electrónicamente por Hernan Barrios Armand el 10/10/2024 14:25:06.

	Expediente Nro. 013000-000126-24 Actuación 6	Oficina: SECRETARIA GENERAL - CDC Fecha Recibido: 10/10/2024 Estado: Reservado
--	---	---

TEXTO