



## RESOLUCIÓN CSPyGE N° 0028

Viedma, 8 JUL 2020

**VISTO**, el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales (Decreto N° 1246/2015), el Convenio Colectivo para el Sector No Docente de las Universidades Nacionales (Decreto N° 366/06), el Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO (Resolución CPyGE N° 031/2017), la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres; la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley N° 26.743 sobre la Identidad de Género, los Principios de Yogyakarta, el Plan de Igualdad de Género dispuesto por Resolución CSPyGE N° 056/2019, la ley de matrimonio igualitario Ley N° 26.618, el Código Civil y Comercial (diversidad familiar y de las técnicas de reproducción humana asistida - arts. 401 y sgtes., 509 y sgtes.; y 558 y sgtes), la Convención sobre los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, la Ley de Educación Superior N° 24.521; las Resoluciones CSPyGE N° 027/2018 y CSPyGE N° 029/2018, y

### **CONSIDERANDO**

Que la presente propuesta se realiza a partir de la necesidad de adecuar la normativa a principios constitucionales y en la participación activa en la construcción de sociedades cada vez más libres, justas e igualitarias.

Que la presente iniciativa tiene como antecedente la Resolución CSPyGE N° 027/2018 por la cual se asimila la licencia de la trabajadora nodocente a la docente incorporando noventa (90) días de licencia posmaternal/parental y se asimila la licencia del padre o la madre no gestante para los/las trabajadores/as nodocentes, asignándole quince (15) días.

Que asimismo mediante Resolución CSPyGE N° 029/2018 se determina que cumplida la licencia por adopción el trabajador o trabajadora nodocente tendrá derecho a utilizar una licencia de postadopción por un periodo de noventa (90) días.

Que promover la sensibilización en materia de grupos vulnerables, brinda herramientas para la realización de prácticas libres de violencia y discriminación que



sean respetuosas de los Derechos Humanos y en particular, de la diversidad sexual.

Que el colectivo LGTTBIQ+ está compuesto por aquellas personas que poseen una orientación sexual, expresión o identidad de género distinta a lo que históricamente la sociedad impone como correcto y hegemónico que es el modelo hetero cis normativo.

Que la vulnerabilidad de este grupo radica en que sus miembros históricamente han sido violentados en sus derechos y sufrido actos de discriminación, segregación, vean muy a menudo mermadas sus oportunidades de acceso y disfrute de sus derechos.

Que el Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por el Decreto Nacional N° 1246/2015, en adelante CCT, prevé expresamente en el Artículo 48° inc. a) ítem 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 (...)”*.

Que sin perjuicio de contar con una norma positiva -CCT- fue imprescindible que el Servicio Jurídico se adentre en el análisis de la misma a fin de garantizar la no vulneración de derecho alguno.

Que el Artículo 48° en su inc. 7° equipara la situación del padre a la de la madre no gestante y les otorga un plazo de quince (15) días a contar desde el nacimiento. Que dicho artículo *a priori* podría encontrarse en tensión con los avances legislativos en el reconocimiento de derechos a las personas del colectivo LGTTBIQ+.

Que si bien el artículo en su inciso pertinente hace alusión a la “madre no gestante”, la redacción del mismo responde a un concepto de “familia patriarcal” basado en una concepción binaria en donde los roles están definidos y prefijados, donde el rol del hombre (en este caso madre no gestante por asimilación) sea el de proveer alimentos y para ello, debe reincorporarse rápidamente a cumplir con sus deberes laborales.





Que conforme a la Ley de Identidad de Género “*Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente*” es decir, que la ficción de asimilar a una mujer no heterosexual no gestante a un varón incumple los estándares normativos nacionales en los que el género se define por la autopercepción.

Que las normas heteropatriarcales atentan contra la concepción de familia basada en el interés superior de las niñas y niños, que permite que las dos personas sean las responsables del cuidado de las/los mismas/os, con independencia de quien le haya gestado.

Que las licencias por parentalidad exceden el ser hombre o mujer, padre o madre, gestante o no gestante: una familia se conforma desde el perfeccionamiento de la voluntad procreacional.

Que el objetivo prioritario de la Licencia por Comaternidad debe responder a resguardar los derechos de las niñas y niños nacidos en el marco de familias comaternales y de sus madres, en condiciones de igualdad en el ejercicio conjunto de la maternidad; en particular en lo que hace a las licencias laborales, cuya finalidad no es otra sino el cuidado de la niña o el niño desde su nacimiento. Que ello, coadyuva a desarmar estereotipos sociales en cuanto a la preeminencia de cualquier progenitor/a frente al otro/a.

Que la Convención sobre los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (incorporada a nuestro ordenamiento mediante Ley 23849) en su Artículo 2º dispone que “*Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares*”. Que la mentada Convención en su Preámbulo al



referirse a la familia lo hace *“como grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños, debe recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad”*.

Que por su parte los Principios de Yogyakarta, relativos a la aplicabilidad de legislación internacional de derechos humanos en cuestiones de orientación sexual e identidad de género, en su Artículo 13º dispone que los Estados *“Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad o paternidad (...)*.

Que establecido lo anterior fue imprescindible que el Servicio Jurídico determine que norma es de aplicación para el caso de la madre no gestante. Así determinó que el mismo CCT en su Artículo 48º establece: *“c) 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. d) 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. (b) 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”*).

Que si bien el caso de la comaternidad no se enmarca en un supuesto de adopción, el juego armónico de los incisos b, c y d permitirían a la madre no gestante el goce de una licencia equivalente a ciento cincuenta (150) días, lo que garantizaría la posibilidad de ambas madres de cuidar a la niña o niño desde su nacimiento, y esta/e se beneficiaría consolidando su relación con ambas madres por igual.

Que asimismo y teniendo en cuenta que el régimen jurídico aplicable no se





encuentra actualizado conforme a los principios rectores consagrados en el Plan de Igualdad de género dispuesto por Resolución CSPyGE N°056/2019 y a los derechos emergentes de la legislación de identidad de género (Ley 26.743), de matrimonio igualitario (Ley 26.618), de la diversidad familiar y de las técnicas de reproducción humana asistida (arts. 401 y sgtes., 509 y sgtes.; y 558 y siguientes del CCyCN); se recomienda compatibilizarlo con los estándares de protección que dimanan de las normas de la más alta jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico.

Que la Ley de Educación Superior N° 24.521, así como distintos instrumentos normativos de las instituciones de educación superior, garantizan el ingreso y la permanencia en la Universidad si ningún tipo de discriminación de ninguna naturaleza, y que prohíben y sancionan actos y manifestaciones que violan el deber de igualdad en el trato.

Que, entendiendo que la propuesta apunta, en el marco normativo citado, a consolidar una discriminación o acción positiva, atento a la vulnerabilidad de las personas incluidas en el presente análisis, mediante su tratamiento por aplicación del Artículo 70° del CCT, en el que se determina las funciones de la Comisión Negociadora de Nivel Particular (CNNP), determinando que a la misma le corresponde, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 1007/95: *“a) el tratamiento de las cuestiones que han sido encomendadas en el presente convenio a las Instituciones Universitarias Nacionales; b) la interpretación y negociación de las materias no tratadas en el nivel general; c) Las materias que respondan a las necesidades y particularidades específicas de cada universidad”*, de manera tal de consolidar la adecuación de la normativa aplicable a la materia.

Qué asimismo, la Ley de Educación Superior en su Artículo 29 establece *“Las instituciones universitarias tendrán autonomía académica e institucional, que comprende básicamente las siguientes atribuciones: a) Dictar y reformar sus estatutos (...)”*.

Que la Procuración del Tesoro de la Nación tiene dicho que: *“La autonomía institucional u organizacional hace a la propia existencia de las universidades y sus relaciones respecto de las restantes estructuras del Estado, importando un instrumento de defensa de la institución universitaria frente a otros*



*poderes con los que coexiste en el medio ambiente organizacional de lo público*". (Dictámenes PTN 224:187).

Que la Procuración del Tesoro también establece que: *"La autonomía académica e institucional que actualmente poseen las instituciones universitarias y que abarca la libertad de cátedra y la fijación de planes de estudio, se encuentra expresamente contemplada en el artículo 29 de la Ley de Educación Superior N° 24.521. Ella comprende –entre otras- las facultades de dictar y reformar sus estatutos; establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente; y designar y remover al personal. Asimismo, dicha autonomía implica que las universidades nacionales tienen atribuciones para fijar su organización interna, los agrupamientos funcionales y sus categorías, su régimen disciplinario y lo relativo a la sustanciación de sumarios disciplinarios"*. (Conf. Dict. 217:90).

Que por Resolución UNRN N° 02/2017 se modifica el Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO, a través de la Asamblea Universitaria, homologada por Resolución Ministerial N° 134/2018, publicada el 01 de febrero de 2018.

Que el Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO en el Artículo N° 1 determina: *"La Universidad Nacional de Río Negro es una persona jurídica de carácter público, con autonomía constitucional, institucional, académica y autarquía económico financiera (...) La Universidad desarrolla su acción dentro del régimen de autonomía y autarquía que le concede la legislación vigente. En tales condiciones, dicta y modifica su estatuto (...)"*.

Que el Estatuto de la UNRN en su Artículo 2° establece: *"La Universidad Nacional de Río Negro desarrolla actividades convergentes de enseñanza, de investigación y de extensión al medio con un espíritu amplio, pluralista, basado en la honestidad intelectual y el respeto a la más amplia diversidad, no aceptando discriminaciones basadas en el género, origen étnico o nacional, discapacidad, u otras manifestaciones no vinculadas con las capacidades de estudio o de desarrollo universitarias"*.

Que por su parte, el Artículo 7° refiere: *"Son objetivos específicos de la Universidad Nacional de Río Negro (...) ix. Promover la igualdad de género, a*





*través de, entre otras: la adopción de la perspectiva de género en la cultura organizacional de la Universidad, en las condiciones de acceso, promoción y organización del trabajo y el estudio, en la búsqueda de la presencia equilibrada de mujeres y varones en el plantel docente y en las autoridades superiores. Se entenderá por presencia equilibrada la representación paritaria de ambos géneros, en el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa, en los materiales de docencia e investigación y en la prevención, asistencia y erradicación de las violencias directas e indirectas de género. No podrán transmitirse imágenes, símbolos o señales que reproduzcan estereotipos de género o no respeten la pluralidad y diversidad sexual y de géneros. Se promoverá una vida universitaria libre de violencias directas e indirectas basadas en el género y/o la identidad sexual o de géneros, mediante la prevención, asistencia y erradicación de las violencias y discriminaciones de ese tipo de violencias”.*

Que el Artículo 23° establece que es función del Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica (...) *“xiii. Promover una convivencia fundada en la igualdad y el respeto a la diversidad, evitando formas de discriminación y violencias basadas en el género, la identidad y/o la orientación sexual o de género”.*

Que el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica en concordancia con sus funciones por Resolución CSPyGE N° 56/2019 aprueba el Plan de Igualdad de Género de la Universidad Nacional de Río Negro.

Que el Plan de Igualdad de Género tiene como basamento la promoción, el abordaje y la puesta en práctica de acciones concretas tendientes a la Igualdad, a fin de reducir de manera sustancial las discriminaciones basadas en el género y prevenir la emergencia o la prevalencia de las mismas en la Universidad Nacional de Río Negro.

Que el Artículo N° 70 del Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales 1246/15 establece: *“La Comisión Negociadora de Nivel Particular, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 1007/95, entenderá en: (...) c) Las materias que respondan a las necesidades y particularidades específicas de cada universidad”.*

Que en función de la promoción de una convivencia basada en la igualdad



y la necesidad de dar cumplimiento acabado de los objetivos dispuestos en el Plan de Igualdad es que se hace imprescindible regular los casos desde esta perspectiva.

Que, con fecha 9 de abril de 2018, la Subsecretaría Legal y Técnica del Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro, reconoció mediante Dictamen, el otorgamiento de licencia a la madre no gestante.

Que en virtud de lo expuesto con fecha 4 de junio del presente año la Comisión Negociadora de Nivel Particular del sector docente aprobó la Licencia por Comaternidad.

Que consultado el Servicio Jurídico entendió que la posibilidad de otorgamiento de la mentada licencia responde a una necesidad específica de nuestra Casa de Estudios y por ello, promovió la intervención de la Comisión Paritaria de Nivel Particular

Que en igual sentido con fecha 30 de junio la Comisión Negociadora de Nivel Particular del sector no docente aprobó la Licencia por Comaternidad, a partir de la consideración del Convenio Colectivo citado en el visto.

Que, adicionalmente, y en el marco de las políticas descritas, la Universidad considera necesario un proyecto más amplio que, no sólo reconozca licencias como la de comaternidad, sino que, basado en el concepto de corresponsabilidad y para posibilitar una distribución de las tareas de cuidado y formación de las/os niñas y niños más allá de las lógicas heteropatriarcales que asumen que a las mujeres les corresponde asumir casi en exclusiva las mismas desde el nacimiento; viabilice que los padres se hagan cargo del cuidado de manera activa y autónoma, involucrándose en las tareas cotidianas y rutinarias, más allá de las lúdicas o las prescindibles, posibilitando además un compromiso afectivo vital.

Que los roles y estereotipos de género se recrean en la práctica social de la división sexual del trabajo, y resulta imperioso que los contextos institucionales influyan proactivamente en los planes de cuidado de las parejas independientemente de su conformación ofreciendo incentivos, creando oportunidades y estableciendo referencias de tipo cultural, herramientas en las que se enrola la promoción de una paternidad cuidadora e igualitaria orientada a tales fines, implicando un logro significativo en términos de equidad de género, ya sea para grupos parentales cis o LGTTBIQ+.





Que los gremios docentes y nodocente se han manifestado acompañando la iniciativa en paritarias particulares de proponer al Consejo Interuniversitario Nacional y a las Federaciones que los nuclean la adecuación de los Convenios Colectivos de trabajo en el sentido propuesto.

Que el Servicio Jurídico analizó la competencia de la Comisión Paritaria de Nivel Particular (CNNP) en relación a la extensión de todos los grupos parentales.

Que para el caso de las parejas cis heterosexuales si bien el Servicio Jurídico considera que sobre la base del interés superior de la niña y el niño es fundamental un nuevo concepto de familia basado en normas no heteropatriarcales, ello excede las competencias de la CNNP atento no tratarse de un caso como los anteriormente referenciados, de grupos vulnerables que vieron y padecieron la vulneración continua de sus derechos, lo cual motivó la creación del Plan de Igualdad y la toma de medidas necesarias para efectivizarlo.

Que el Servicio Jurídico entendió que el caso de las parejas cis heterosexuales no encuadraría en el supuesto de excepción contemplado en el Artículo 70 inc b) del CCT, en tanto constituye una materia tratada a nivel general y por lo tanto, la CNNP carecería de competencias en dicha negociación.

Que por ello, resulta imprescindible el tratamiento y reconocimiento de la corresponsabilidad en todos los grupos parentales, a partir de la cual se propicia la aprobación de la Licencia por Comaternidad, conforme los fundamentos y alcances detallados ut supra y la encomienda al Señor Rector de poner a consideración del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL, la ampliación de derechos de licencia en base al concepto de corresponsabilidad parental.

Que en la sesión realizada el día 8 de julio por el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica, en los términos del Artículo 13 del Estatuto Universitario, se ha tratado el tema en el punto 17 del Orden del Día, habiéndose aprobado por unanimidad de las/os consejeras/os presentes.

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 23 del Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO.

**Por ello,**



**EL CONSEJO DE SUPERIOR DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.-** Aprobar la Licencia por Comaternidad: establecer que la docente o nodocente, madre no gestante que acredite vínculo filial, tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de sesenta (60) días a contar a partir del día del nacimiento del niño o niña. La misma podrá solicitar, adicionalmente, la Licencia de Posmaternidad o Parental, por el término de noventa (90) días, contados desde la finalización de la Licencia por Comaternidad. Si ambas integrantes de la pareja prestaren servicio en el ámbito de la Universidad, la pareja tendrá derecho a optar cuál de ellas gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción en forma fehaciente.

**ARTÍCULO 2º.-** Encomendar al Señor Rector proponer al Consejo Interuniversitario Nacional la modificación de los Convenios Colectivos de Trabajo de los sectores docente y no docente en relación a las licencias vinculadas a la corresponsabilidad parental.

**ARTÍCULO 3º.-** Registrar, notificar con copia y archivar.

Firmado  
digitalmente  
por LEGNINI  
Claudia Patricia  
Fecha:  
2020.07.08  
16:32:49 -03'00'

Firmado digitalmente  
por DEL BELLO Juan  
Carlos  
Motivo: Rector -  
Universidad Nacional  
de Río Negro  
Fecha: 2020.07.08  
16:40:21 -03'00'

**RESOLUCIÓN CSPyGE N° 0028**