



UNIVERSIDAD NACIONAL
de MAR DEL PLATA
.....

ACTA N° 1/ 2021

**Comisión Negociadora Paritaria Tripartita
Universidad Nacional de Mar del Plata**

En la ciudad de Mar del Plata, a los 30 días del mes de junio de 2021, se reúnen en representación de la Gestión la paritaria Romina HERNÁNDEZ, y los paritarios Osvaldo DE FELIPE y Emanuel PEREDO; en representación de la Asociación del Personal Universitario (APU) , la paritaria María Victoria SCHADWILL, y Melina Fernandez

y en representación de la Agremiación Docente Universitaria Marplatense (ADUM), la paritaria Perla Medina.

Las partes acuerdan aprobar las modificaciones al régimen de licencias filiales que se anexa a la presente acta.

Ref.: modificación régimen de licencias

VISTO, lo establecido en la normativa vigente: RR N° 3598/08 que norma referente a los tiempos de trabajo y de licencias para el personal universitario; su posterior Reglamentación por RR N° 1870/10 de la licencia por maternidad o adopción para el personal universitario; OCS N° 1426/11 que modifica el régimen de licencias por maternidad o adopción para el personal docente.

Lo establecido dentro de los Convenios Colectivos de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales Decreto 1246/2015 y para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales Decreto 366/2006.

Y CONSIDERANDO, que las licencias son una herramienta fundamental de la que dispone el Estado para promover la conciliación del trabajo y la vida familiar desde los marcos regulatorios.

Que, se es consciente de que el esquema de licencias contempla tan sólo una arista de la complejidad de la problemática del cuidado y que sólo alcanza a trabajadores y trabajadoras en el marco de estos regímenes de empleo privado formal.

Que diferentes herramientas jurídicas internacionales reconocen la necesidad de desarrollar políticas y programas estatales que promuevan la equidad entre los géneros, la importancia social de las actividades vinculadas con los cuidados para el sostenimiento de la vida humana, la eliminación de las desigualdades sociales basadas en el género para posibilitar el desarrollo de las mujeres y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida.

Que la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ("CEDAW") reconoce *"...el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto"*.

Que las mujeres históricamente resultan ser las principales responsables de la crianza y los cuidados de las/os hijas/os, bajo el ordenamiento social patriarcal. Estas relaciones de cuidado son esenciales para el sostenimiento de la vida, y son un derecho que tienen todas las personas humanas. Las/os niñas/os tienen derecho a ser cuidadas/os, y nuestra normativa nacional establece que la familia debe ser protagonista en este sentido. Establece la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes en su artículo 7° que *"La familia es responsable en forma prioritaria de asegurar a las niñas, niños y adolescentes el disfrute pleno y el efectivo ejercicio de sus derechos y garantías. El padre y la madre*

tienen responsabilidades y obligaciones comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación integral de sus hijos. Los Organismos del Estado deben asegurar políticas, programas y asistencia apropiados para que la familia pueda asumir adecuadamente esta responsabilidad, y para que los padres asuman, en igualdad de condiciones, sus responsabilidades y obligaciones”

Que la Convención de los Derechos del Niño en su artículo 3 establece que...”*Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas...*”

Que consideramos el cuidado como un asunto público, que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias.

Que el presente proyecto propuesto por la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios, cuenta con la mirada y los aportes del Programa Integral de Género de la UNMDP.

Que dicha propuesta fue trabajada en conjunto y tomados en cuenta todos los aportes de las y los integrantes de la Comisión Negociadora Paritaria Tripartita.

SE PROPONE:

Artículo 1: Reafirmar el compromiso de la Universidad Nacional de Mar del Plata de contribuir a una distribución más equitativa de las responsabilidades laborales y de cuidado de los trabajadores y las trabajadoras, sobre el principio de la corresponsabilidad de las tareas de cuidados. Así como también acompañar las diversas conformaciones y realidades familiares.

Artículo 2: Establecer los plazos de las licencias por nacimiento en NOVENTA (90) DÍAS para el personal gestante (docentes o nodocentes) en relación de dependencia con la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco días (45) anteriores y cuarenta y cinco (45) posteriores al nacimiento. Sin embargo, se podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días acumulándose los días reducidos al período posterior.

Vencido el plazo establecido en el párrafo anterior se ampliará esta licencia por un término de noventa (90) días corridos. El/la trabajador/a podrá optar para que esta ampliación, en su totalidad o por un mes, sea usufructuada por el/la progenitor/a no gestante, si esta revistiera en calidad de personal de la Universidad, lo que deberá

notificar con una antelación no menor a diez (10) días del vencimiento de los primeros noventa días de licencia.

Artículo 3: Establecer una licencia de cuarenta y cinco (45) días corridos para el/la progenitor/a no gestante, con usufructo obligatorio a partir del día de parto, la que podrá ser fraccionada en 5 días previos al parto y 40 posteriores a él.

Artículo 4: Podrá hacerse uso de las licencias establecidas en los artículos 2 y 3 también ante las siguientes situaciones:

a) En caso de muerte perinatal.

b) En caso de otorgamiento de guarda, custodia u otra denominación que establezca el Juez o la Jueza de la niña o del niño o del o de la adolescente (así sea con fines de adopción, simple, medida de abrigo, custodia u otra) de los/las guardadores, o de los/las pretensos/as adoptantes, indistintamente. La licencia caducará en caso de que, durante el transcurso de la misma la guarda o custodia finalice.

Artículo 5: Los plazos previstos en los artículos 2 y 3 se ampliarán en veinte (20) días hábiles en las siguientes situaciones especiales:

a) Nacimiento de niña/o prematura/o.

b) Nacimiento de niña/o con discapacidad/es.

c) Guarda o custodia de niña/o con discapacidad/es.

d) Nacimiento múltiple

e) Guarda o custodia múltiple.

Artículo 6: La persona que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida de complejidad media o alta, podrá gozar de una licencia por los días continuos o discontinuos que certifique el médico actuante. El plazo no podrá exceder los treinta (30) días por cada procedimiento que realice.

Artículo 7: Toda situación no prevista en esta reglamentación debe ser resuelta en ámbito paritario teniendo en consideración lo dispuesto en las convenciones internacionales, así como las leyes nacionales y provinciales.