

## REGIMEN LICENCIAS RELACIONADAS CON CUESTIONES DE GÉNERO

### FACULTAD DE DERECHO

Desde el Programa Género y Derecho, y en consulta con docentes de distintas cátedras, surgió la demanda de conocer a fondo el Régimen de Licencias por Violencia de Género vigentes para Estudiantes y personal docente y nodocente, de modo de poder tener en un único documento la información necesaria y útil para el desempeño de las actividades.

Es por ello, que desde el programa (PGyD), ofrecemos esta información que esperamos sea de utilidad. Cabe señalar que la misma es de carácter ilustrativo, y se recomienda siempre consultar las áreas correspondientes, de modo de poder evaluar en cada caso las situaciones puntuales. En Anexo, se acompañan datos de contacto.

Régimen del personal docente y nodocente de la Universidad de Buenos Aires:

Normativa:

#### **Resoluciones UBA – comunes a todas las unidades académicas:**

- Resolución (CS) N° 3610/2011, Acta de Acuerdo Paritario sobre Licencias por Maternidad y Paternidad.
- Resolución (CS) N° 990/2015, Convenio colectivo para los docentes de la Universidad de Buenos Aires.
- Resolución (R) N° 1615/2017, acuerdo paritario sobre licencias por violencia y discriminación por cuestiones de género sector Nodocente.
- Resolución (R) N° 2222/2017, acuerdo paritario sobre licencias por violencia y discriminación por cuestiones de género sector Docente.
- Resolución (R) N° 1429/2018, circuito administrativo para tramitar las Licencias por violencia y discriminación por cuestiones de género en la UBA.

#### **Resoluciones Consejo Directivo Facultad de Derecho:**

- Resolución (CD) N° 1386/2019, licencia que contempla específicamente los casos de violencia de género como posible motivo de ausencia justificado para los estudiantes.
- Resolución (CD) N° 4903/2017, licencia por embarazo y postparto de alumnas.

Descripción de la normativa:

**La resolución (R), ad referéndum del Consejo Superior, N° 1615/17** aprueba el acta de acuerdo paritario para el personal no docente que forma parte del Anexo de dicha Resolución, donde establece las licencias que se otorgaran al personal no docente.

El art. 1 establece que la licencia por violencia o discriminación de género y orientación sexual será con goce de sueldo, y procederá en dos casos:

- 1) Cuando la agente no docente sufriera violencia de género en los términos del art. 4 y CC. De la ley 26.485, tanto dentro del ámbito familiar y/o personal, como en el ámbito laboral, viéndose imposibilitada de concurrir al lugar de trabajo.
- 2) Cuando el/la agente no docente sufriera discriminación por orientación sexual en el ámbito del trabajo, conforme el protocolo de acción institucional.

En ambos casos el periodo de licencia es de hasta 30 días corridos en un año calendario, pudiendo extenderse hasta dos periodos iguales si la circunstancia lo requiere. En todos los casos deberá acreditarse la situación de violencia, mediante certificación emitida por organismo o dependencia administrativa y/o judicial correspondiente, así también, servicios sociales de atención o centros de salud con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia.

En todos los casos, la tramitación de las licencias tendrá carácter de reservado.

Asimismo, se hace la salvedad de que en aquellos casos en que la violencia o discriminación sea padecida dentro del ámbito laboral, se procederá conforme el *“Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”* (Resoluciones (CS) N° 4043/15 y 1918/19).

Por último se crea una comisión de asesoramiento, seguimiento y contención, integrada por la Universidad y por el Sindicato No docente.

Respecto al sector docente, **la Resolución (R), ad referéndum del Consejo Superior, N° 2222/17**, también aprueba el acuerdo paritario celebrado entre la Universidad y el gremio Docente.

En dicho manifiesto, acuerdan incorporar como inc. i) del artículo 43 del Convenio Colectivo para los Docentes de la Universidad de Buenos Aires las licencias por violencia de género.

Las mismas consisten en una licencia de hasta 30 días corridos por año calendario con goce de sueldo, para aquella docente que sufriera violencia de género en los términos de la ley 26.485 (art. 4 y CC.) y debiera ausentarse de su trabajo por dicho motivo.

Deberá acreditar la situación que motive la solicitud de licencia mediante certificación emitida por organismo o dependencia administrativa y/o judicial correspondiente, así

también, servicios sociales de atención o centros de salud con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia.

Tal como sucede en el caso de licencia de trabajadora nodocente, en el caso de las docentes la licencia puede ser prorrogada por dos periodos iguales. En este caso, se prevé también la posibilidad de reducción de la jornada laboral, la readecuación del tiempo de trabajo y/o su lugar de prestación, sin que ello afecte los haberes percibidos por la trabajadora docente.

También aquí, se establece que el trámite de solicitud de licencia por violencia de género sea de carácter reservado, preservando la intimidad de la trabajadora, disponiendo medidas de acompañamiento, seguimiento y abordaje integral a través de los organismos competentes.

Por su parte, la **Resolución (R) N° 1429/18**, establece el circuito único administrativo para tramitar la licencia por violencia o discriminación de género u orientación sexual para el personal nodocente y docente de la Universidad.

El anexo 1 de dicha Resolución, prevé que la licencia por la violencia o discriminación mencionada será con goce de haberes y procederá en dos casos:

- 1) cuando la agente nodocente o docente sufriera violencia de género en los términos del art. 4 y CC. De la ley 26485, tanto dentro del ámbito familiar y/o personal, como en el ámbito laboral, viéndose imposibilitada de concurrir al lugar de trabajo.
- 2) Cuando el/la agente nodocente o docente sufriera discriminación por orientación sexual en el ámbito del trabajo, conforme el protocolo de acción institucional (Resoluciones N° 4043/15 y 1918/19).

La denuncia deberá realizarse en organismo o dependencia administrativa y/o judicial, servicios sociales de atención o cualquier centro de salud con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia.

En caso de encuadrarse en lo establecido por las Resoluciones N° 4043/15 y 1918/19; deberá presentarse la denuncia ante el referente/responsable de cada dependencia, quien aplicará el protocolo institucional y los mecanismos de prevención y seguimiento allí establecidos.

Según corresponda, el/la agente deberá dar aviso al CPBL (Centro de prevención y bienestar laboral) de la Universidad. En el transcurso de los 10 días corridos, el/la trabajadora deberá presentar la certificación emitida por alguno de los organismos antes mencionados, en el CPBL. En caso de aplicarse las Resoluciones N° 4043/15 y 1918/19, dará aviso en forma directa a la Dirección General de Promoción y Protección de DDHH dependiente de la Secretaria General del Rectorado y Consejo Superior, a los referentes/responsables del protocolo de cada dependencia a los fines de se expida la correspondiente certificación.

El CPBL o quien reciba el aviso de denuncia en cada dependencia, deberá comunicar en forma inmediata a la Dirección de Recursos Humanos de la dependencia

correspondiente, la ausencia del/la trabajadora según corresponda y remitir en el plazo de los 10 días hábiles copia del certificado correspondiente, con los recaudos determinados en el "Instructivo para tratamientos de expedientes iniciados en el marco de la Resolución (CS) N° 4043/15", donde se indique el plazo de licencia con goce de haberes acordado, el cual podrá ser de hasta 30 días corridos en un año calendario,

La Dirección de RRHH, deberá cotejar el certificado recibido junto con el parte mensual, a fin de justificar las inasistencias y guardar copia de los actuados en el legajo personal. Con el debido resguardo preservando el Derecho a la Intimidad de quien efectuó la denuncia. Asimismo deberá poner en conocimiento del área donde presta servicios el/la denunciante, los días de licencia otorgados.

Si algún interviniente de este procedimiento es la persona denunciada, deberá tomar intervención en su reemplazo el jefe inmediato superior.

En el caso de que se cumplan los 30 días establecidos la misma podrá prorrogarse por un periodo y, excepcionalmente, por un segundo periodo igual, si las circunstancias lo requieren, previa intervención del CPBL, la Dirección General de Promoción y Protección de DDHH y/o los referentes/responsables de aplicar el protocolo en cada dependencia, quienes deberán comunicar dicha prórroga a la Dirección de RRHH.

Por último, de la documentación y todo lo actuado, se dejara constancia en el legajo personal, sin quedar otro registro escrito o virtual a fin de garantizar la confidencialidad de la situación y evitar cualquier riesgo de re victimización del/la trabajadora.

Cabe aclarar que la Resolución (R) N° 769/18 regula el Instructivo para tratamientos de expedientes iniciados en el marco de la Resolución (CS) N° 4043/15, la cual establece que las denuncias emitidas en función a lo establecido por la Resolución (CS) N° 4043/15 que ingresen por la Dirección de Mesa de Entradas, Salidas y Archivo serán caratuladas solo con las iniciales de la denunciante.

En el espacio de la caratula destinado al título se consignara la leyenda. "Denuncia hecho Resolución (CS) N° 4043/15", o bien, "contenido reservado por Resolución (CS) N° 4043/15".

Asimismo, los criterios precedentes deberán mantenerse durante toda la tramitación de la denuncia, independientemente de su estado, y en caso de detectarse en cualquier etapa que la caratula no se ajusta a esta modalidad se procederá a una inmediata recaratulación.

A su vez, en aquellos casos de que las actuaciones sean remitidas internamente en el ámbito de la Universidad, dicha remisión deberá serlo en sobre cerrado, con el remito por fuera y en el cual debe figurar el número de expediente, la cantidad de fojas y la firma del responsable del área remitente.

Finalmente, la **Resolución (CS) N° 990/15** (Convenio Colectivo para los Docentes de la Universidad de Buenos Aires) y la **Resolución (CS) N° 3610/2011** (Acta de Acuerdo

Paritario sobre Licencias por Maternidad y Paternidad suscripta con la Asociación del Personal Nodocente de la Universidad de Buenos Aires), establecen la posibilidad a la trabajadora docente y nodocente de iniciar la licencia por maternidad dentro de los 45 días anteriores y los 60 posteriores al parto, pudiendo reducirse a 30 días anteriores al parto.

En el caso de los trabajadores docentes y nodocentes, la licencia por paternidad será de 15 días corridos desde el día del parto.

Asimismo, en caso de adopción, se otorga a las/os trabajadoras/es una licencia de 60 días corridos a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción.

A su vez, la normativa amplió la licencia por lactancia, constando de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar.

En el caso de las/os trabajadoras/es nodocente, las licencias se otorgan también a las *“familias homoparentales, ya sea de forma biológica o no biológica”*.

A su vez, en el ámbito específico de la Facultad de Derecho, el Consejo Directivo dicto la **Resolución (CD) Nº 1386/19** en la que establece la Licencia para los casos de violencia de género como posible motivo de ausencia justificado para los estudiantes.

Dicha normativa, en su art. 2, establece que:

*“la "licencia por violencia de género" será otorgada de forma inmediata y sin dilaciones a través de resolución del Decano por un plazo de treinta (30) días corridos. Dicha licencia, podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Excepcionalmente, podrá otorgarse por un tiempo mayor al establecido, en situaciones de mayor gravedad y complejidad a fines de resguardar la salud física y psíquica del/la solicitante.”*

Asimismo, agrega que deberá presentarse constancia de la denuncia policial o judicial, debiendo la Facultad de Derecho preservar el derecho a la intimidad de la víctima en estricto cumplimiento de los principios rectores del *“Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o de discriminación de género u orientación sexual”*.

A su vez, la Resolución prevé la posibilidad de modificarse la cátedra, comisión y/o horario de cursada, y, en caso de compartir o coincidir en el curso de una materia con el/la denunciado/a, el Área de Igualdad de Género y Diversidad para estudiantes arbitrará los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones sean concretadas con el objetivo de brindar acompañamiento a la víctima, todo ello para el caso que el/la estudiante lo requiera.

Por último, se deja en claro también que el uso de la "Licencia por violencia de género" no afectará la condición de alumno/a regular durante sus estudios en la carrera que corresponda, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que también tenga derecho a usufructuar según las reglamentaciones vigentes mientras rija la Licencia. Culminada la misma, se reanudará el cómputo de los plazos.

Estas medidas, forman parte de un conjunto de políticas inclusivas que se vienen llevando adelante para erradicar este tipo de conductas violentas y discriminadoras de nuestra comunidad educativa, es por ello que por **Resolución (CD) N° 4903/17** se dispuso la licencia por embarazo y/o postparto en beneficio de las alumnas de la Facultad, la que podrá ser de hasta un lapso de 12 (doce) meses. Teniendo la opción de solicitarla en cualquier momento del embarazo, o después de la fecha de nacimiento del bebé, no pudiendo extenderse más del año de edad del niño/a.

Para obtener el beneficio, la alumna deberá presentar una nota en la Mesa de Entradas dirigida al Decanato solicitando la licencia, debiendo especificar el período de licencia que solicita e indicar la fecha de su comienzo, no pudiendo ser más de 12 meses. Asimismo, deberá adjuntar el certificado médico extendido por profesional especializado que acredite la situación de embarazo o en el caso de postparto copia certificada del acta de nacimiento del niño/a.

Cabe destacar que la licencia se computa desde la fecha que la alumna indicó en la nota. Para el caso de la licencia postparto, no puede extenderse más allá del año de edad del niño/a. La licencia no podrá pedirse con carácter retroactivo.

Durante la licencia, se entiende que la alumna podrá tener actividad académica en la Facultad, y no se le exigirá ninguna de las obligaciones inherente a las de los alumnos regulares. Suspendiéndose el cómputo del plazo de vigencia de regularidad mientras rija la licencia.

Por último, se debe recordar que estas resoluciones específicas respecto a las licencias, **se complementan con las Resoluciones (CS) N° 4043/15 y su modificatoria N° 1918/19** referentes al “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” y las medidas orientadas a la erradicación de las violencias en la Universidad de Buenos Aires.

## ANEXO I

### LINKS ACCESO A LAS RESOLUCIONES MENCIONADAS.

#### Resoluciones Universidad de Buenos Aires:

- Resolución (CS) N° 3610/2011, Acta de Acuerdo Paritario sobre Licencias por Maternidad y Paternidad, disponible en:  
<https://www.apuba.org.ar/wp-content/uploads/2018/02/Acuerdo-sobre-sistema-de-Licencias-por-Maternidad-y-Paternidad-res-3610.pdf>
- Resolución (CS) N° 990/2015, Convenio colectivo para los docentes de la Universidad de Buenos Aires, disponible en:  
[https://www.uba.ar/archivos\\_uba/2015-07-08\\_res%20990-15.pdf](https://www.uba.ar/archivos_uba/2015-07-08_res%20990-15.pdf)
- Resolución (R) N°1615/2017, acuerdo paritario sobre licencias por violencia y discriminación por cuestiones de género sector Nodocente, disponible en:  
[https://www.uba.ar/archivos\\_uba/2017-10-11\\_res%201615-17.pdf](https://www.uba.ar/archivos_uba/2017-10-11_res%201615-17.pdf)
- Resolución (R) N° 2222/2017, acuerdo paritario sobre licencias por violencia y discriminación por cuestiones de género sector Docente, disponible en:  
[https://www.uba.ar/archivos\\_uba/2018-03-21\\_res%202222-17.pdf](https://www.uba.ar/archivos_uba/2018-03-21_res%202222-17.pdf)
- Resolución (R) N° 1429/2018, circuito administrativo para tramitar las Licencias por violencia y discriminación por cuestiones de género en la UBA, disponible en: <https://rrhh.uba.ar/NormativaDocumentos/res%201429-18.pdf>

#### Resoluciones Facultad de Derecho:

- Resolución (CD) N° 1386/2019, licencia que contempla específicamente los casos de violencia de género como posible motivo de ausencia justificado para los estudiantes, disponible en:  
<http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/area-de-igualdad-de-genero-y-diversidad/pdf/res-cd-1386-19-licencia-por-violencia-de-genero.pdf>
- Resolución (CD) N° 4903/2017, licencia por embarazo y postparto de alumnas, disponible en:  
<http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/area-de-igualdad-de-genero-y-diversidad/pdf/res-cd-4903-17-licencia-por-maternidad.pdf>

## ANEXO II

### DATOS UTILES

#### **Departamento de Información a Docentes**

Planta Principal (Sector de Bedelía)

Teléfono: 5287-6746

Lunes a viernes de 8.30 a 20 hs.

#### **Dirección de Personal**

1 Piso

Teléfonos: 52876923/24

Mail: [personal@derecho.uba.ar](mailto:personal@derecho.uba.ar)

#### **Dirección de Alumnos**

Planta Baja

Teléfonos: 52876721

Mail: [diralumnos@derecho.uba.ar](mailto:diralumnos@derecho.uba.ar)

#### **Programa Género y Derecho**

Correo electrónico: [proggeneroyderecho@derecho.uba.ar](mailto:proggeneroyderecho@derecho.uba.ar)

Web: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/genero-y-derecho/>

#### **Área de Igualdad de Género y Diversidad para Estudiantes**

**Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual**

Planta Baja (ex aula 14)

Mail: [protocolo@derecho.uba.ar](mailto:protocolo@derecho.uba.ar)

#### **Jardín Maternal**

Planta Baja

Tel: 52877021



## **Lactario**

A partir de abril 2019, en Planta Baja (frente a local Eudeba)

Consultas: [protocolo@derecho.uba.ar](mailto:protocolo@derecho.uba.ar)