


FPV	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche  No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)
-----	-----------	---

- 8 OCT 2018

- 1025 / 18

PROYECTO DE ORDENANZA N°

-CM-18

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA: SE SUSTITUYE EL CAPITULO XXII DE LA ORDENANZA 137-C-88 ESTATUTO DEL EMPLEADO MUNICIPAL LICENCIAS FAMILIARES

#### ANTECEDENTES

Declaración Americana de los Derechos del Hombre.

Pacto Internacional Derechos Civiles y Políticos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Convenio 156 Organización Internacional del Trabajo

Constitución Nacional, artículo 75, inc. 22 en particular.

Constitución Provincial.

Proyecto Provincial N° 249-17 Establece el régimen de licencia familiar por nacimiento en las modalidades: prenatal, maternidad y paternidad y lactancia obligatoria, unificado y remunerado, para todos los agentes públicos que se desempeñen en el ámbito del sector público pcial. Se abrogan las Leyes N°4542 y N° 5028

Carta Orgánica Municipal, artículo 198.

Ordenanza 137-C-88: Aprueba el Estatuto de los Obreros y Empleados Municipales de la ciudad de San Carlos de Bariloche.

Ordenanza 2143-CM-11: Se adhiere a la Ley Provincial 4542. Modifica Ordenanza 137-C-88, deroga artículos 86 a 90. Régimen de licencia por maternidad o adopción unificado.


Ordenanza N° 2585-CM-14 Se sustituye el Capítulo XXII de la Ordenanza 137-C-88 Estatuto del Empleado Municipal Licencia por Paternidad.

#### FUNDAMENTOS

El presente proyecto sobre Licencias por Maternidad y Paternidad, modifica la normativa vigente plasmada en el Estatuto de los y las trabajadoras del ámbito municipal, ampliando miradas y conceptos respecto de roles familiares al momento de asumir y ejercer el cuidado de niños y niñas.

Entendiendo que dichos cuidados son una responsabilidad social, y no solo familiar, ni mucho menos femenina, se propone una conciliación entre la vida laboral, familiar, personal y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado. En este sentido el Estado debe hacerse más presente generando una institucionalidad que permita políticas públicas sostenibles en el tiempo.

A pesar de tener una legislación bien intencionada, en la práctica se puede estar reforzando los roles

FPV	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche  No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)
-----	-----------	---


tradicionales de género que obstaculizan y condicionan las trayectorias ocupacionales de las mujeres. Las políticas pueden adoptar la forma del modelo tradicional, en el cual el bienestar está a cargo de las mujeres, o asumir un paradigma acorde a la nueva realidad de las familias.

Proponemos un cambio de política que consiste en la reconfiguración de las licencias por maternidad, paternidad y familiares, desde una perspectiva de derechos y respetuosas de la equidad entre los géneros con el objetivo de contribuir a la efectiva conciliación entre la vida productiva y reproductiva, mejorar el bienestar y el desarrollo de niñas y niños recién nacidos, la distribución de la carga de las tareas de cuidado y domésticas de una forma equitativa, allanando el camino para una plena inserción laboral de las mujeres. El proyecto se trata de un esquema de licencias más equitativo, que promueve la coparentabilidad, donde todos los padres y madres compartan responsabilidades de cuidado.

La promoción de la protección de la maternidad en paralelo con el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares forman parte de las estrategias de la OIT para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en los mercados de trabajo y forman parte del concepto de "trabajo decente" impulsado por dicha organización. "La Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo en 1999 el concepto de trabajo decente que expresa el amplio objetivo de que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extra laborales, y establece un puente entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas".

Podríamos focalizar tres ejes a considerar e incorporar en la presente norma:


- **Mujer y Trabajo:** Entre 1990 y 2008, la participación laboral femenina aumentó de 32% a 53% en América Latina y el Caribe. En la actualidad, hay más de 100 millones de mujeres insertas en el mercado laboral de la región, lo que constituye un nivel inédito. El masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo ha tenido efectos importantes en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza. Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas.
- **Hombre corresponsable:** La falta de una distribución equilibrada del trabajo reproductivo y la consiguiente sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, genera también consecuencias negativas para las familias. Estas experimentan mayores dificultades para proporcionar una atención adecuada a niños y niñas, adultos mayores, enfermos. Se priva a los hombres de participar activamente de la crianza de sus hijos y del cuidado de sus familiares, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral; niños y niñas no cuentan con roles masculinos presentes en su vida cotidiana dificultando su desarrollo integral
- **Equidad:** Promover el trato igualitario entre progenitores/as cualquiera sea el origen de su vínculo filial con su hijo o hija y la no discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual y/o identidad de género. Sin lugar a dudas la aprobación de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario en el Congreso de la Nación en el año 2010 significó un paso fundamental para la consolidación de las familias de la diversidad sexual, y un desafío para el sistema de protección social de las y los

FPV	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche <hr/> No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17
-----	-----------	--


trabajadores. Dicha norma vino a dar marco legal a situaciones ya existentes y estableció un piso mínimo de derechos para estas conformaciones familiares. Cabe destacar que las familias de la diversidad sexual no son un fenómeno aislado ni surgieron al calor de la Ley de Matrimonio Igualitario. Estas familias han existido previamente y forman parte de las transformaciones que han experimentado y experimentan las estructuras familiares desde hace años. Por supuesto, la legalidad y legitimación social que ha brindado la ley ha permitido que muchas parejas o matrimonios empiecen a pensar un proyecto de familia con hijas e hijos, por lo que sin lugar a duda estamos en un proceso de consolidación y de visibilidad de las familias de la diversidad sexual, y esa consolidación y visibilidad traen aparejados el justo reclamo por iguales derechos.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra, adopta en junio de 1981 el "Convenio n° 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares" y la Recomendación n° 165, que ya no se refiere a las mujeres, sino a los trabajadores de ambos géneros con responsabilidades familiares, con el fin de lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato. El Convenio n° 156 de la OIT, fue ratificado por nuestro país mediante ley 23451 del año 1988, y es importante señalar que, el Consejo de Administración de la OIT, ha calificado como normas básicas de Derechos Humanos a este Convenio n° 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares. El Convenio n° 156 de la OIT persigue crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo y respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén.

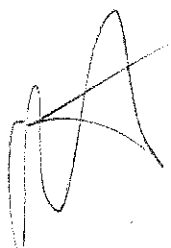
La modificación del esquema actual de licencias constituye un paso indispensable para desarrollar una política de cuidados basados en derechos y con enfoque de género. Es un paso que debe ser entendido como parte de una estrategia integral en materia de cuidados de la primera infancia. Avanzar en este sentido, supone importantes cambios a nivel cultural, que deben darse tanto a nivel de la discusión parlamentaria en la definición de políticas públicas como también al interior de los hogares. El desafío es grande y la necesidad de abordar estas problemáticas es urgente. La reconfiguración de las licencias por maternidad a licencias familiares, amplía las posibilidades de toma de decisiones de los y las progenitores, quienes podrán definir de qué modo se ocuparán de las tareas de cuidado de una forma más equitativa, pudiendo hacerlo de forma no consecutiva y flexible durante los primeros meses del nacimiento del niño o la niña. Esto incluye a las parejas que adoptan un niño menor de un año, considerando la misma suma de días por licencia, independientemente del género de los padres. El proyecto aborda las nuevas conformaciones familiares: por ejemplo dos mujeres unidas por matrimonio igualitario que deciden tener un hijo o una madre sola que solo cuenta con sus padres para cuidar a los hijos/as. Las normativas anteriores invisibilizan la existencia de familias no tradicionales, dificultando la organización familiar de quienes no cuentan con el esquema padre-madre: las familias de la diversidad sexual y otros esquemas familiares que, por diferentes circunstancias, se alejan del esquema heteronormativo. Es necesario vivir en una sociedad más justa, donde las realidades familiares se vean expresadas en la normativa. Sabemos que la norma en sí misma no es suficiente, para que las familias puedan y quieran optar por hacer uso de este tipo de licencias es imprescindible generar un cambio cultural

FPV	ORDENANZA	 <p><b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17</p>
-----	-----------	--

relacionado a la división de roles de cuidado intrahogar. Un esquema de licencias que apunte a la coparentabilidad permitirá un mejor desarrollo de las capacidades críticas que adquieren los recién nacidos durante los primeros meses de vida, dado que posibilitará una división de las tareas necesarias, reduciendo el stress parental.

  
RAMÓN CHIOCCONI  
Concejal Municipal - Bloque FPV  
Municipalidad de San Carlos de Bariloche

  
ANA INES MARKS  
Concejal Municipal - Bloque FPV  
Municipalidad de San Carlos de Bariloche

  
DANIEL NATAPOF  
Concejal Municipal - Bloque FPV  
Municipalidad de San Carlos de Bariloche

AUTORES: Concejales Ramón Chioconni , Ana Marks , Daniel Natapof- BLOQUE FPV -


El proyecto original N° /, con las modificaciones introducidas, fue aprobado en la sesión del día de de 2018, según consta en el Acta N° /18. Por ello, en ejercicio de las atribuciones que le otorga el Art. 38 de la Carta Orgánica Municipal,

EL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN CARLOS DE BARILOCHE  
SANCIONA CON CARÁCTER DE  
ORDENANZA

Art. 1) Se sustituye el Capítulo XXII de la Ordenanza 137-C-88 por el siguiente: "CAPÍTULO XXII LICENCIAS FAMILIARES : MATERNIDAD, PATERNIDAD, TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN, ATENCIÓN DE LACTANTES, FALLECIMIENTO DE HIJO

Art. 86) Licencias familiares: la licencia familiar por nacimiento será de 180 días, la cual podrá usufructuarse de la siguiente manera:

a) Licencia Prenatal: Todas las agentes de la Administración pública municipal tienen derecho a usufructuar la licencia prenatal. Debe iniciarse con una antelación no mayor a los treinta (30) días anteriores a la fecha probable de parto. A solicitud de la interesada y con certificado médico autorizante, se podrá reducir la fecha de inicio, la que no podrá ser, inferior a quince (15) días

FPV	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche <hr/> No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)
-----	-----------	---

anteriores a la fecha probable de parto. En esta situación y cuando se produjera el nacimiento pretérmino, se debe ampliar el período posterior hasta completar los ciento ochenta días (180 días)

b) Licencia familiar por nacimiento: producido el nacimiento, todas las agentes del estado municipal gozarán de licencia hasta completar la licencia familiar por nacimiento que regula presente ordenanza. Por propia opción de la titular de la licencia, esta licencia podrá ser derivada a su cónyuge, conviviente o progenitor, con posibilidad de alternancia, informada, planificada, no simultánea, entre ambos.

c) En caso que las/los progenitoras/res sean del mismo sexo deberán acordar entre ambos quién será el titular de la licencia familiar por nacimiento, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambas/os.

d) Para el cónyuge, conviviente o progenitor/a del agente que esté gozando de la licencia familiar por nacimiento se establece una licencia de 15 días corridos, posterior al parto.

e) En casos excepcionales en que la lactancia materna exclusiva, deba prolongarse superando lo estipulado por el artículo 86 inciso b de esta ordenanza, la madre tendrá derecho a permanecer de licencia hasta que finalice la lactancia materna exclusiva.


f) En el supuesto del recién nacido prematuro, la licencia familiar por nacimiento se extenderá hasta ciento ochenta (180) días corridos luego del alta hospitalaria del niño o niña. Para el cónyuge, conviviente o progenitor/a la licencia se extenderá en quince días corridos luego del alta hospitalaria del niño o niña.

g) En caso de parto múltiple, la licencia familiar por nacimiento se ampliará en treinta (30) días corridos. Para el cónyuge, conviviente o progenitor/a la licencia se extenderá en quince días corridos.

h) Embarazo de alto riesgo. En el supuesto de embarazo de alto riesgo y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, se podrá otorgar licencia especial por "embarazo de alto riesgo", con goce íntegro de haberes, por el período que determine la misma.

Así también, a solicitud de la agente y mediante la certificación médica indicada en el párrafo anterior, debe acordarse cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia, según corresponda.

Art. 87°) Interrupción del embarazo. En caso de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, transcurridos seis (6) meses de comenzado el mismo, o si se produjere el alumbramiento sin vida, tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos a partir de la fecha del parto o interrupción del embarazo, circunstancia que deberá acreditarse mediante certificado médico con expresión de fecha y causa determinante.

FPV	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche <hr/> No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17
-----	-----------	--

Art. 88°) Hijos con discapacidad. En los supuestos de nacimiento de hijos con discapacidad congénita o adquirida hasta los dos (2) años de edad, es de aplicación lo dispuesto en la Ley L N° 3785 (Agentes Públicos de la Provincia, Régimen Especial de Licencia por Hijos con Discapacidad).

Art. 89°) Tenencia con fines de adopción. La familia beneficiaria que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños/as con fines de adopción, gozará de los mismos beneficios previstos en la presente de acuerdo a lo establecido en la Ley L N° 4192 (establece para los padres adoptivos los mismos derechos que para los padres biológicos), siendo también la licencia correspondiente al agente cónyuge, conviviente o progenitor/ra, de hasta quince (15) días corridos.

Art. 90°) Fallecimiento de hijo. Si durante el transcurso de la licencia familiar por nacimiento o ante el caso de nacimiento prematuro ocurriera el fallecimiento del hijo, la licencia se interrumpirá a los cuarenta y cinco (45) días desde el nacimiento cuando el fallecimiento se produjera dentro de este término y a la fecha del fallecimiento si éste ocurriera después.

En ambos casos, desde la interrupción de la licencia por maternidad se le adicionará la licencia por el fallecimiento.


Para el caso del agente cónyuge, conviviente, progenitor/ra, la licencia se interrumpirá de inmediato, adicionándosele la licencia por el fallecimiento.

Art. 90 bis) Licencia por cuidado especial de los niños. En el caso de fallecimiento de la madre o de quien ejerza la responsabilidad parental como consecuencia del parto o puerperio o por cualquier otra causa dentro de este período, y esté usufructuando la licencia por nacimiento, siempre que el niño o la niña continúe con vida, se concederá licencia de ciento ochenta (180) días corridos al integrante de la familia que comparta o asuma la responsabilidad parental.

La licencia a que se refiere el párrafo anterior, es acumulativa con las que le correspondan al agente por nacimiento de hijo y por fallecimiento de cónyuge.

Art. 90 ter) Franquicia para atención de lactante. Las agentes madres de lactantes o a las que se les haya entregado la guarda de un lactante con fines de adopción, tienen derecho a una reducción horaria con arreglo a las siguientes opciones:

- a) Disponer de dos descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada de trabajo.
- b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes.
- c) En caso de parto o guarda múltiple se ampliará el beneficio otorgado en una hora más cualquiera sea el número de lactantes.
- d) Esta franquicia se otorgará por espacio de dos años (2 años) contados a partir de la fecha de nacimiento del niño o del otorgamiento de la guarda.

FPV	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche <hr/> No a la violencia de género, Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)
-----	-----------	---

Cada repartición definirá la aplicación del presente artículo de acuerdo a la especificidad de la tarea de la agente.

Art. 91).- La Municipalidad proveerá 1 (un) ajuar por cada nacimiento de hijo de Obreros y Empleados Municipales. La composición del mismo será convenida entre la Entidad Gremial y el gobierno”.

Art. 2º) Las licencias familiares previstas en la Ordenanza 137-C-88 son aplicables al personal político del municipio.

Art. 3º) Se deroga el Art 1º y Art. 2º de la Ordenanza 2585-CM-14

Art.4 º) Comuníquese. Publíquese en el Boletín Oficial. Tómesese razón. Cumplido, archívese.