DCLE	ORDENANZA	No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)

ORDENANZA N.º 3140-CM-19

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA: SE MODIFICA EL CAPÍTULO XXII DE LA ORDENANZA 137-C-88. LICENCIAS FAMILIARES PERSONA GESTANTE Y NO GESTANTE

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.

Recomendación 165, Organización Internacional del Trabajo.

Constitución Nacional, artículo 75º, inciso 22 en particular.

Ley nacional 26618: Ley de Matrimonio Igualitario.

Ley 23451: Trabajadores con responsabilidades familiares.

Ley 23489: Convención de los Derechos del Niño.

Ley 26743: Ley de Identidad de Género.

Ley 26061: Ley de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Ley 4192: Adopción Derechos.

Constitución Provincial.

Ley provincial 5348/18: 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 provincial Se abrogan las leyes 4542 y 5028.

Carta Orgánica Municipal, artículo 198º.

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 86º a 90º. Régimen de licencia por maternidad o adopción unificado.

Ordenanza 2585-CM-14: Se sustituye el Capítulo XXII de la ordenanza 137-C-88 Estatuto del Empleado Municipal, licencia por paternidad.

FUNDAMENTOS

La presente ordenanza sobre Licencias Familiares por Nacimiento, Persona Gestante y Persona No Gestante, surge a partir del trabajo conjunto de los Concejales de los bloques del Frente para la Victoria y Juntos Somos Bariloche, quienes sumando la iniciativa de los alumnos de la Escuela Secundaria Waldorf La Semilla que participaron en el Programa Concejal por un Día edición 2018, proponen modificar 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.

DCLE	ORDENANZA	No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)

A pesar de tener una legislación bien intencionada, en la práctica se puede estar reforzando los roles tradicionales de género que obstaculizan y condicionan las trayectorias ocupacionales de las mujeres. Las políticas públicas 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 plural 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 todos los trabajadores y trabajadoras. La ordenanza establece un esquema de licencias más equitativo, que promueve la coparentalidad, en las responsabilidades de cuidado de niños y niñas.

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.

- Equidad: Promover el trato igualitario entre trabajadores y trabajadoras 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 26618 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 trabajadores/as. 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.

En relación a esto es necesario destacar que la ley 23489 -Convención de los Derechos del Niño- en el artículo 18º inciso 1 dispone que: *"Los Estados partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres (…) la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño".* Por lo tanto, como señala la Convención, es responsabilidad y deber del Estado, prestar la asistencia adecuada a las personas que asumen los roles de responsabilidad y cuidado en el seno familiar, para el desempeño de sus funciones, en lo que respecta a la crianza del/de la niña/o.

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 nacimiento a licencias familiares, y el reemplazo de los términos "maternidad" y "paternidad" por "Persona Gestante" y "Persona No Gestante", conduce a superar los estereotipos preconcebidos que indican dichos términos. En los términos de aplicación de la presente se entiende por Persona Gestante a quien tenga capacidad de desarrollar un embrión hasta el momento del parto y por Persona no Gestante, independientemente de la capacidad propia de gestación, a quien acompaña a la persona gestante con voluntad procreacional. En atención a que las familias se pueden encontrar en las más diversas situaciones, luego del periodo compartido y simultáneo de licencia, se da la opción de elegir quien gozará de la licencia parental en forma total o parcial, permitiendo decidir en el propio núcleo familiar cómo y en qué plazos se dividirán las tareas del hogar.

Esto incluye a las parejas que adoptan un niño menor de un año, considerando la misma suma de días por licencia. La ordenanza entonces reconoce la existencia de las diversas configuraciones familiares y propone la

equidad de oportunidades para las mismas. La normativa anterior invisibiliza o se reduce a la existencia de las mal llamadas “familias tradicionales”, dificultando la organización familiar de quienes no cuentan con el esquema binario de padre-madre, es decir 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 y plural , donde las realidades familiares se vean expresadas en la normativa. Sabemos que la norma en sí misma no es suficiente y para que las familias puedan y quieran optar por hacer uso de este tipo de licencias es imprescindible generar un cambio cultural relacionado a la división de roles de cuidado intrahogar. Un esquema de licencias que apunte a la coparentalidad 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.

Por lo expuesto, tendiendo a una mejora continua de la normativa vigente y que constituya una herramienta para la superación de roles tipificados que generan situaciones de exclusividad y que resultan excluyentes por sexo, género, identidad u orientación sexual y entendiendo que los cambios propuestos impactan significativamente en el desarrollo integral de la familia, desde paradigmas, que apunten a mejorar y proteger el interés superior de la infancia, al mismo tiempo que se amplía y mejora el marco de derechos en el cual se insertan los trabajadores y trabajadoras municipales, invitamos a nuestros pares a poder acompañar la presente iniciativa.

AUTORES: Concejales Ramón Chiocconi, Ana Marks, Daniel Natapof (FPV), Gerardo Ávila, Claudia Contreras, Julia Fernández, Viviana Gelain, Diego Benítez y Carlos Sánchez y Puente (JSB).

INICIATIVA: Estudiantes de la Escuela de Pedagogía Waldorf La Semilla. Dante Ordoñez, Angel Gambarte y Azucena Hachmann. Programa Concejal por un Día 2018 y Defensora del Pueblo, Beatriz Oñate.

DCLE	ORDENANZA	No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)

COLABORADORAS: Romina Molina y Adriana Haurie.

Los proyecto originales N.º 1025/18 y N.º 1122/18, con las modificaciones introducidas, fueron aprobados en la sesión del día 5 de diciembre de 2019, según consta en el Acta N.º 1120/19. 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 modifica el Capítulo XXII de la ordenanza 137-C-88, el cual queda redactado de la siguiente manera:

"CAPÍTULO XXII. LICENCIAS FAMILIARES: PRENATAL, PERSONA GESTANTE, PERSONA NO GESTANTE, TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN, ATENCIÓN DE LACTANTES, FALLECIMIENTO DE HIJO/HIJA

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

a) Licencia familiar por nacimiento: la licencia para la persona gestante será de 180 días corridos. Por propia opción, la persona que esté gozando de la licencia familiar por nacimiento, podrá derivar la misma a su cónyuge o conviviente, con posibilidad de alternancia, informada, planificada, no simultánea, entre ambos. Se entiende que el cónyuge o conviviente también se desempeña como agente del Estado municipal.

b) Licencia Prenatal: Todas las personas gestantes 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 persona interesada y con certificado médico autorizante, se podrá reducir la fecha de inicio, la que no podrá ser inferior a quince (15) días 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).

c) Para la persona no gestante, que esté gozando de la licencia familiar por nacimiento se establece una licencia de treinta (30) días corridos contados a partir del día de nacimiento de su hijo/hija.

d) En casos excepcionales en que la lactancia exclusiva, deba prolongarse superando el período indicado, la persona encargada de la lactancia tendrá derecho a permanecer de licencia hasta que finalice la misma previa presentación de certificado médico que justifique dicha situación.

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 la persona no gestante, cónyuge o conviviente la licencia se extenderá en quince (15) 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 la persona no gestante, cónyuge o conviviente la licencia se extenderá en quince (15) días corridos .

86º bis) 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 persona gestante 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, o si se produjere el nacimiento sin vida, tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos a partir de la fecha del nacimiento o interrupción del embarazo, circunstancia que deberá acreditarse mediante certificado médico con expresión de fecha y causa determinante.
En los casos en donde el personal municipal se encuadre dentro de la clasificación de persona no gestante, y su pareja, cónyuge o conviviente sea personal municipal o no, atraviese por un proceso de interrupción del embarazo, tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos a partir de la fecha de parto o interrupción del embarazo, lo cual deberá acreditarse mediante certificado médico con expresión de fecha y causa determinante.

Art. 88°) Hijos/Hijas 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 3785 o a las que a futuro la reemplacen.

Art. 89°) Tenencia con fines de adopción: La familia beneficiaria conformada por dos agentes municipales, 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 4192 o a las que a futuro la reemplacen. En el supuesto en que la guarda sea otorgada a la pareja, a uno/una de los/las agentes, le corresponderá el mismo beneficio de la licencia para persona no gestante, es decir treinta (30) días corridos a partir del otorgamiento de la tenencia.

Art. 90°) Fallecimiento de hijo/hija: Si durante el transcurso de la licencia familiar por nacimiento o ante el caso de nacimiento prematuro ocurriera el fallecimiento del hijo/hija, 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 familiar por

nacimiento se le adicionará la licencia por el fallecimiento.
Para el caso del agente cónyuge o conviviente la licencia se interrumpirá de inmediato, adicionándosele la licencia por el fallecimiento.

Art. 90º bis) Licencia por cuidado especial de los niños/niñas: En el caso de fallecimiento de la persona gestante 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 o quien fuera designado con guarda judicial provisoria y 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/hija y por fallecimiento de cónyuge.

Art. 90º ter) Pausa para atención de lactante: Las personas gestantes que se encuentren en período de amamantar 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, con posibilidad de derivar la misma a su pareja o persona conviviente, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambos según 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 pausa se otorgará por espacio de dos (2) años contados a

partir de la fecha de nacimiento del niño/niña o del otorgamiento de la guarda.
Cada repartición definirá la aplicación del presente artículo de acuerdo a la especificidad de la persona que se encuentra en uso de esta pausa, y las posibilidades del mismo en el caso concreto.

Art. 91º) La Municipalidad proveerá un (1) ajuar por cada nacimiento de hijo/hija de Obreros/Obreras y Empleados/Empleadas Municipales. La composición del mismo será convenida entre la Entidad Gremial y el gobierno".

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

Art. 3°) Se derogan los artículos 1º y 2º de la ordenanza 2585-CM-14.

Art. 4°) Se encomienda al Departamento de Digesto e Informática Legislativa del Concejo Municipal la actualización y renumeración del texto de la ordenanza 137-C-88.

Art. 5°) Comuníquese. Publíquese en el Boletín Oficial. Cumplido, archívese.