



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

**Expte. 220260**

**Comisión destino: Gobierno**

**Fecha ingreso: 26/3/2015**

### **VISTO**

La necesidad de extender las licencias por maternidad, nacimiento y adopción a fin de adecuar la normativa actual a las necesidades del nuevo rol que han asumido las mujeres en el ámbito laboral, y con el objetivo de promover la igualdad de género.

### **Y CONSIDERANDO**

Que la Ordenanza 3574 establece como Estatuto y Escalafón para el personal de la Municipalidad de Rosario la Ley Provincial 9286, actualmente en vigencia, que en su Artículo 42° contempla el derecho de las trabajadoras a la Licencia por Maternidad. De acuerdo a la mencionada ordenanza, tal como reza en sus considerandos, es fundamental *prestar debida atención a los reclamos del sector comprendido en la legislación que se cuestiona y reivindicar para el municipio, y tal como lo manda la Ley Orgánica de Municipalidades para el Concejo Municipal, la facultad de decidir en la materia.*

Que contamos con la Ley Provincial 9256 del Régimen de licencias, justificaciones y franquicias para el personal de las municipalidades y comunas de la provincia de Santa Fe. La misma establece un plazo de hasta noventa días, en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende a ciento cinco días, de acuerdo al art. 29° "del Plazo", Sección Quinta "Licencia por Maternidad".

Que dicha norma dispone en su capítulo VII artículo 60, la franquicia por lactancia.

Que desde el año 2005 contamos en Rosario con la Ordenanza 7852 que establece para los agentes varones dependientes de la Administración Pública Municipal, sus Entes Autárquicos y Organismos Descentralizados, una licencia especial por paternidad de quince (15) días corridos con goce de haberes desde el nacimiento o desde la notificación fehaciente de la



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, y en casos de nacimientos múltiples el plazo se extiende hasta veinte (20) días corridos.

Que el 2 de octubre del año 2014 se aprobó en la Legislatura de nuestra provincia el proyecto de ley que disponela extensión de la Licencia por maternidad para las agentes dependientes de los tres poderes del Estado Provincial que gozarán, según corresponda, de una Licencia por maternidad de ciento ochenta (180) días corridos, y de igual modo en caso de adopción.

Que posteriormente, dicho proyecto de ley aprobado fue vetado parcialmente por el poder ejecutivo, proponiendo el mismo, una Licencia por maternidad de ciento cinco (105) días corridos, y de igual modo en caso de adopción.

Que actualmente dicho proyecto se encuentra en tratamiento en la Cámara de Senadores.

Que en consonancia con dichas referencias, el Sindicato de Trabajadores Municipales Rosario (STMR) representado por el Secretario Gral. Dr. Antonio M. Ratner, y la Secretaria Gral. Adjunta Dra. Stella Maris Ciarello, trabajaron conjuntamente en la elaboración del presente proyecto aportando antecedentes y propuestas para la ampliación de la licencia por maternidad, a través de la Secretaría de Desarrollo Humano, Educación y Capacitación. En tal sentido, destacamos su colaboración que valoramos como palabra experta y autorizada en cuanto a los cambios normativos necesarios que se adecuen a las necesidades y realidades actuales de los trabajadores y las trabajadoras del Estado Municipal de nuestra ciudad. Asimismo celebramos su participación activa en la transformación de las condiciones y relaciones laborales de los mismos.

Que según los datos oficiales aportados por la Dirección de Personal de la Municipalidad de Rosario, a la fecha, el Municipio cuenta con 12060 empleados en total, distribuidos del siguiente modo: 9020 empleados y empleadas de planta permanente; 2445 de carácter transitorio, y el resto, aquellos con otro tipo de contratos como becarios/as, honorarios, etc., que representan 595 empleados/as.

Que el 54 % de los agentes de la Planta Municipal son mujeres, desempeñando diversas tareas de la Administración Pública de la Ciudad.

Que durante el año 2014, fueron solicitadas 310 licencias por maternidad, y 112 licencias por paternidad.

Que las agentes que solicitaron las licencias por maternidad representaron el 2,5 % del total de la planta de empleados y empleadas



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

municipales; por otro lado, los agentes que pidieron la licencia por paternidad representaron el 0.9 % del total.

Que durante los últimos años, la tasa de natalidad disminuyó en la Argentina por lo tanto la cantidad de licencias por maternidad de las que una mujer podría hacer usufructo a lo largo de su vida laboral no llega a ser significativa, representando dos o, a lo sumo, tres veces cada una.

Que de acuerdo a esta preponderante representación de las mujeres en el mercado laboral, los Estados necesitan crear una nueva legislación que acompañe este proceso y deben tender a equiparar en derechos y oportunidades a varones y mujeres en los distintos ámbitos de su desarrollo. Por cuanto, la maternidad segura, la atención de salud de la madre, y la supervivencia del recién nacido forman parte esencial de la propia vida. También son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo. Por lo tanto, la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental y ha quedado consagrado en tratados universales fundamentales de derechos humanos.

Que es fundamental garantizar a las mujeres un desarrollo en sus carreras laborales que no se vea afectado por las entradas y salidas del mismo, ocasionadas por su rol reproductivo, y que terminan siendo una de las principales causas de discriminación y límite al desarrollo laboral de las mismas.

Que la maternidad es una de las posibles crisis vitales por las que atraviesan las mujeres a lo largo de su vida, generándole grandes cambios a nivel físico, emocional y ambiental. La maternidad es un proceso de construcción que necesita de un tiempo para consolidarse y llegar a establecer el vínculo madre-hijo/a, y como tal ha sido contemplado y tratado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Que por otro lado, no debe olvidarse que el norte de la presente es la protección y el interés superior de los niños y niñas recién nacidos, destinatarios y principales beneficiarios de la norma, basado esto en las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre maternidad y lactancia y en la Convención Internacional por los derechos del niño.

Que existen numerosos antecedentes en nuestro país como en la Provincia de Córdoba, la Ley N° 9905, sancionada en febrero de 2011 establece que las trabajadoras de los tres poderes del Estado Provincial gozarán de una licencia por Maternidad de 180 días. Mientras que en el



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

ámbito privado, la licencia por Maternidad pasó de tener una duración de 3 (tres meses) a 4 (cuatro) meses, con el respaldo de los sectores empresariales.

Que en este sentido, en la Provincia de Tierra del Fuego, la Ley Provincial N° 728, en vigencia desde enero de 2007, establece una licencia por Maternidad de 210 días (30 antes del parto y 180 después), 30 días extras por cada alumbramiento adicional y 180 días en caso de adopción. La licencia por Paternidad, se establece en 15 días, 10 más en casos de partos múltiples.

Que de igual modo, en el Municipio de Morón se estableció mediante el Decreto N° 131/2009 del Concejo Deliberante una licencia por Maternidad de 210 días para las trabajadoras y 20 días hábiles para los trabajadores. Los mismos períodos se consideran para los casos de adopción.

Que a fines del año pasado, la Provincia de Entre Ríos amplió la licencia por maternidad y adopción de 90 a 180 días, con goce de haberes; para los nacimientos múltiples, prematuros de riesgo o hijo con discapacidad la licencia podrá extenderse a 210 días. En el mismo sentido, se extendió la de paternidad hasta los 15 días.

Que de acuerdo a estos avances, la Universidad de Gral. Sarmiento estableció mediante acuerdo de Paritarias docentes y no docentes en diciembre de 2010 establecer una licencia por Maternidad de 45 días antes del parto y 180 después, y una licencia por Paternidad de 30 días luego del parto. Además, establece 180 días en caso de adopción y 15 días más en caso de parto múltiple por cada niño/a adicional.

Que tales avances en dichas normativas han implicado la ampliación de las licencias por maternidad y se han puesto acordes con una perspectiva de género según el peso actual de la representación de las mujeres en el mercado laboral público y privado.

Que las preocupaciones de la OIT en relación con la protección de la maternidad han sido: preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

Que la OIT ha adoptado tres Convenios sobre la protección de la maternidad en diferentes años: en 1919, 1952 y, el más reciente, en 2000, el Convenio sobre protección de la maternidad. Estos instrumentos



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

estipulan medidas de protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz; entre otras cosas, se ocupan de la prevención de la exposición a riesgos de seguridad y salud durante el embarazo y después del mismo, del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil y a interrupciones para la lactancia remuneradas, de la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y de un derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad.

Que la duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo. Es imprescindible que el Estado les proporcione las normas protectivas para conservar el empleo y su puesto de trabajo para hacer realidad el empoderamiento de la mujer contemplado en los Objetivos del Milenio.

Que un niño/a de 45/60 o 90 días de vida -momento en el que su madre debería reiniciar sus actividades laborales al finalizar su licencia tal como hoy está vigente- se encuentra en estado de absoluta dependencia tanto física como emocional respecto de su madre. Al quedar el niño/a de esa edad al cuidado de otros en un ámbito extraño -como puede ser una guardería- durante muchas horas por día puede afectar seriamente su salud y su desarrollo psicofísico. Al respecto la OMS indica como recomendación de salud pública mundial que durante los seis primeros meses de vida los lactantes deberían ser alimentados exclusivamente con leche materna para lograr un crecimiento, un desarrollo y una salud óptimos.

Que asimismo, la OMS recomienda que todas las mujeres trabajadoras debieran gozar de una licencia por maternidad por un plazo mínimo de seis meses. De igual modo advierte que nuestra legislación también debería contemplar una licencia por paternidad, mucho más extensa que la actual, ya que la organización de la vida familiar es un derecho y un deber, de la mujer y del hombre por igual, que el Estado debe reconocer y garantizar.

Que también el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) indica que la licencia por maternidad sea de por lo menos seis meses, ya que las licencias por tres meses impiden que las madres afiancen la lactancia del recién nacido.



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

Que además, señala positivamente la extensión de la licencia por paternidad, y la posibilidad de intercambiarla con la madre para que ambos participen de manera igualitaria en el desarrollo del niño. Como ejemplo menciona que en países de América Latina como Chile, Colombia y Brasil los permisos son de un semestre para las trabajadoras del sector público.

Que según la Ley Nacional N° 26061 de Protección integral de los derechos de la niñez, vigente en nuestro país, en su Artículo 18 expresa que se *dicten Medidas de Protección de la Maternidad y Paternidad. Las medidas que conforman la protección integral se extenderán a la madre y al padre durante el embarazo, el parto y al período de lactancia, garantizando condiciones dignas y equitativas para el adecuado desarrollo de su embarazo y la crianza de su hijo.*

Que de acuerdo a antecedentes médicos, en promedio las mujeres necesitan alrededor de nueve semanas de reposo y cuidados luego del parto, lo que incluye lograr la recuperación física de los órganos reproductivos, la adecuación psicosocial a su nueva condición de madre y la identificación precoz de complicaciones derivadas del embarazo y parto.

Que según el Informe político 2014 elaborado por la OIT, se refiere explícitamente a la duración de la licencia por maternidad como un cambio positivo y expresa que la duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo.

Que la extensión de la licencia redundará en un doble beneficio para los empleadores: por un lado, porque se disminuirá la ausencia laboral de la trabajadora por enfermedades del hijo/a al mejorar el sistema inmunológico del pequeño/a amamantado/a, y por el otro, porque contarán con una trabajadora con posibilidad de dedicarse a sus labores sin interferencias de origen emocional, tanto como físico y psíquico.

Que además dicho informe establece que es necesario un enfoque de la prevención y la protección atento a las cuestiones de género para promover lugares de trabajo seguros y saludables para las personas de uno y otro género, razón por la cual se necesitan intervenciones específicas de género para las trabajadoras embarazadas, y también para las trabajadoras y trabajadores adoptantes.



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

Que en lo que respecta a la ampliación de la licencia por Paternidad, el presente proyecto promueve la distribución de roles en el hogar de manera equitativa, permitiendo a los varones crear vínculos tempranos de sostén con sus hijos e hijas, factor que enriquecerá la dinámica familiar.

Que además, su presencia se vuelve fundamental para sostener a la madre durante los primeros 45 días luego del parto (puerperio), ya que ella deberá estar completamente dedicada a la atención del recién nacido y a recuperarse física y emocionalmente del embarazo/parto/nacimiento. Esto es fundamental a la hora de poder garantizar una lactancia exitosa.

Que por este motivo, es necesario que su licencia se extienda al menos a 45 días corridos, tiempo mínimo para la reorganización de la vida familiar luego de la llegada del bebé. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.

Que la OIT en su Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.

Que la ordenanza 7852 justamente hace un enfoque respecto al tema, que deja de lado el rol que los modelos familiares tradicionales han asignado históricamente al hombre, que lo instalan exclusivamente como proveedor, es decir de un modo estereotipado, y que no facilitan el desarrollo de la función paterna ni su participación en el cuidado de los niños.

Que con esta iniciativa se garantiza el derecho de los niños/as a ser cuidados por sus padres y madres, es decir que varones y mujeres puedan incorporarse en igualdad de oportunidades a la vida económica y a las tareas de cuidado, modificando así el rol de la mujer como única garante del cuidado y encargada del sostén del hogar, permitiéndoles conciliar las responsabilidades familiares y laborales, y otorgarles la posibilidad de ejercer libre y generosamente tanto la maternidad como la paternidad.

Que en 2010 se promulgó la Ley N° 26618 de Matrimonio Igualitario, permitiendo el matrimonio entre personas del mismo sexo. Sin embargo,



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

en la actual normativa no están previstos los distintos supuestos que pueden presentarse, contemplando las relaciones entre personas del mismo género, como asimismo el nacimiento, y la adopción en dichos matrimonios, entre otros. Por cuanto, es necesario adaptarla, para respetar los derechos de todos y todas los/las empleados/as municipales, y además equiparar sus derechos con los de matrimonios heterosexuales, acorde a estos cambios legales y culturales.

Que en enero del corriente año se reglamentó y puso en vigencia en nuestro país, la Ley 26.873 de Promoción y Concientización Pública sobre la Lactancia Materna, destinada a ampliar la promoción y la concientización pública sobre la importancia de la lactancia y de las prácticas óptimas de nutrición segura para lactantes y niños de hasta dos años de edad.

Que dicha norma se incluye en las políticas públicas implementadas por el Ministerio de Salud de la Nación sobre lactancia materna: exclusiva hasta los seis meses y de la lactancia materna continuada de los seis meses a los dos años o más.

Que uno de los objetivos de dicha ley constituye la promoción de la normativa necesaria para la protección de la madre trabajadora en período de lactancia.

Por lo antes expuesto, los concejales abajo firmantes presentan para su tratamiento y posterior aprobación el siguiente proyecto de,

### **ORDENANZA**

#### **REGIMEN DE LICENCIAS POR MATERNIDAD, NACIMIENTO, y ADOPCION. FRANQUICIA POR LACTANCIA.**

Artículo 1º. La presente ordenanza tiene por objeto regular el Régimen de licencias por maternidad, nacimiento y adopción, y franquicia por lactancia de las y los agentes de la Municipalidad.

Artículo 2º: Las o los agentes de la Municipalidad, gozan de:



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

- a. Licencia por maternidad.
- b. Licencia por nacimiento.
- c. Licencia por adopción.
- d. Fallecimiento de hijo.
- e. Franquicia por lactancia.

### TITULO I

#### LICENCIA POR MATERNIDAD

Artículo 3°.- La licencia por maternidad se concede exclusivamente a la agente gestante.

Artículo 4°.- La licencia por maternidad consta de:

- a. Licencia pre parto: conste de cuarenta y cinco (45) días previos a la fecha probable de parto.
- b. Licencia post parto: consta de ciento ochenta (180) días posteriores al parto.

Artículo 5°.- La licencia pre parto puede ser reducida a elección de la agente a quince (15) días corridos anteriores a la fecha probable de parto.

Artículo 6°.- La licencia post parto puede ser utilizada por la agente solicitante o ser transferida a su cónyuge agente de la Municipalidad. La transferencia de licencia es irrevocable.

Artículo 7°.- La licencia por maternidad post parto es de de doscientos ochenta (280) días para el caso de nacimiento con discapacidad o enfermedad grave medicamente justificada.

Artículo 8°.- La licencia por maternidad post parto, en parto múltiple se amplía en 30 (treinta) días por cada hijo/a a partir del segundo. Se considera parto múltiple aquel en el que nacieran dos (2) o más personas con vida.

Artículo 9°.- La interrupción del embarazo o el nacimiento sin vida, otorga a la agente el derecho a una licencia de cuarenta (40) días.



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

Si la agente está haciendo uso de la licencia por maternidad pre parto, esta se interrumpe, dando inicio a la licencia mencionada en el párrafo anterior.

### TITULO II

#### LICENCIA POR NACIMIENTO

Artículo 10°.- El o la agente no gestante, cónyuge o conviviente de la mujer gestante, goza de una licencia por nacimiento de cuarenta y cinco (45) días corridos desde parto.

Artículo 11°.- El o la agente no gestante, goza de una licencia por nacimiento de sesenta (60) días, en caso de nacimiento con discapacidad o enfermedad grave.

Artículo 12°.- La licencia por nacimiento, en caso de parto múltiple se amplía en 15 (quince) días por cada hijo/a a partir del segundo.

Artículo 13°.- La interrupción del embarazo otorga al agente no gestante una licencia por el término de cuarenta (40) días.

### TITULO III

#### LICENCIA POR FALLECIMIENTO

Artículo 14°.- El o la agente tiene una licencia de cuarenta (40) días, en caso de fallecimiento del hijo/a durante el período de licencia por maternidad post parto o licencia por nacimiento establecido en el artículo 12°.

Artículo 15°.- El fallecimiento de la mujer en el parto o durante el puerperio, da derecho a su cónyuge o conviviente a una licencia hasta completarse los ciento ochenta (180) días, no pudiendo ser menor de noventa (90) días corridos a partir del fallecimiento.

### TITULO IV

#### LICENCIA POR ADOPCIÓN

Artículo 16°.- La o el agente que obtiene la guarda judicial con fines de adopción de una niña o un niño menor de un (1) año, tiene derecho a una



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

licencia remunerada de ciento ochenta (180) días a partir del otorgamiento de la guarda por adopción.

En el caso de niño/a mayor a un año y hasta los siete (7) años, la licencia es de cien (100) días corridos.

Cuando la edad del niño/a fuere entre ocho (8) y hasta doce (12) años inclusive, la licencia es de sesenta (60) días corridos.

Cuando la edad del niño/a superare los doce (12) años, la licencia por adopción es de treinta (30) días corridos.

Cuando la persona adoptada fuera mayor de edad, la licencia es de tres (3) días hábiles.

En el caso de que ambos sean agentes de la Municipalidad, uno deberá optar de quien goza de esta licencia.

Artículo 17°.- El o la agente no optante de la licencia anterior goza de una licencia remunerada de cuarenta y cinco (45) días en el caso de niños/as menores de un (1) año, de veinticinco (25) días en niños/as de un (1) año hasta siete (7) años, de quince (15) días en niños/as de ocho (8) a doce (12) años, de diez (10) días en niños/as mayores de doce (12) años, y de tres (3) días hábiles, cuando la persona adoptada sea mayor de edad.

Artículo 18°.- La licencia es de doscientos ochenta (280) y sesenta (60) días conforme a los artículos 16° y 17° respectivamente, en caso de discapacidad o enfermedad grave.

Artículo 19°.- En el caso de dos o más personas, la licencia por adopción se amplía treinta (30) días por cada hijo a partir del segundo.

### TITULO V

#### FRANQUICIA POR LACTANCIA

Artículo 20°.- La madre tiene derecho a disponer de dos (2) horas diarias para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de labor por el término de ciento ochenta (180) días corridos, contados a partir de la fecha de reintegro de su licencia por maternidad.



## CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

Artículo 21°.- La franquicia puede fraccionarse en mitades, dos de una (1) hora cada una, y alcanza a las agentes cuya jornada de trabajo fuera de seis horas o más.

En caso de parto múltiple se adiciona una (1) hora más por cada hijo.

Artículo 22°.-Las licencias establecidas en la presente no son acumulables.

Artículo 23°.- El intercambio de licencias no puede revocarse.

Artículo 24°.- Las licencias y franquicias reconocidas por la presente ordenanza se otorgan con goce de haberes sin pérdida de presentismo.

Artículo 25°.- Déjense sin efecto las normas que se opongan a la presente u otorguen menores beneficios a lo establecido en esta ordenanza.

Artículo 26°.- Comuníquese con sus considerandos.