



*Honorable Concejo Deliberante
San José de Gualeguaychú*

ORDENANZA N°12640/2022.-

EXPTE. N° 6694/2020-H.C.D.-

VISTO:

La necesidad de avanzar sobre la ampliación de los derechos del personal municipal en relación a las licencias por nacimiento de hijos/as, por adopción y por tratamiento de reproducción médicamente asistida; y

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 104 de la Ordenanza N° 7452/1975 "Estatuto de Trabajadores Municipales" establece que "los agentes varones de la administración municipal tendrá derecho a licencia en los casos de nacimientos de hijos, con goce íntegro de haberes, por un (1) día".

Que, esta mínima licencia provoca habitualmente la necesidad del progenitor "varón" de solicitar la licencia por vacaciones para poder ejercer un derecho tan básico como el contacto con su hijo/a.

Que, en la misma línea el Régimen de Contrato de Trabajo de la Ley N° 20.744, aplicable a los/as trabajadores/as del régimen privado, mantiene en la actualidad una mínima licencia de dos (2) días corridos.

Que, nuestro estatuto data del año 1975 y no ha tenido modificaciones ni ampliaciones de los derechos de paternidad durante cuarenta y cinco (45) años, siendo que los nuevos paradigmas reconocen a padres y madres en una crianza compartida con equidad de género.

Que, cabe concluir que esta mínima licencia hoy en día ha devenido en irrazonable, y por ende, en discriminatoria y contraria a nuestra Constitución Nacional y a diversos tratados de Derechos Humanos con jerarquía constitucional.

Que, el deber y el derecho de contacto de los progenitores con' sus hijos/as están protegidos por el Art.658 del Código Civil y Comercial que en su parte pertinente dice "Regla general. Ambos progenitores tienen la obligación y el derecho de criar a sus hijos...". Es decir, el contacto de los progenitores con sus hijos/as es un derecho y a la vez un deber. El nuevo Código importó el pasaje de la regulación de la "patria potestad" a la "responsabilidad parental", siendo esta última el deber-derecho de cuidado jurídicamente institucionalizado.

Que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "La licencia de paternidad es fundamental para promover y reconocer el papel de los hombres en materia de responsabilidades familiares y prestación de cuidados. A pesar de que no existe una normativa internacional al respecto, las licencias de paternidad están siendo recogidas cada vez más en las legislaciones nacionales y prácticas empresariales; y otorgan a los nuevos padres un periodo corto de licencia tras el nacimiento de su hijo/a. La creciente frecuencia de este tipo de licencias, en particular en los convenios colectivos, es también un indicador de la importancia que se le da a la presencia del padre en los días próximos al nacimiento de su hijo o hija". Es revelador este último párrafo donde concluye que la creciente frecuencia de este tipo de licencias es un indicador de la importancia que se le da a la presencia del padre, pues en nuestra Municipalidad ese indicador es claramente negativo.

Que, el actual Estatuto Municipal no contempla ninguna perspectiva de género, ya que reproduce los estereotipos negativos en torno a la mujer y al varón, suponiendo el rol de madre-cuidadora y

de varón sostén económico, es decir, la división sexual del trabajo al interior del hogar y al cuidado de los/as hijos/as.

Que, en al ámbito de Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), que es la principal entidad de las Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos, dice:

"El derecho internacional de los derechos humanos se ocupa de los estereotipos de género y de su utilización, que afectan a derechos humanos y libertades fundamentales ampliamente reconocidos. Un estereotipo de género es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales. Los estereotipos nocivos pueden ser hostiles o negativos (por ejemplo, las mujeres son irracionales) o aparentemente benignos (por ejemplo, las mujeres son protectoras). Por ejemplo, sobre la base de este último estereotipo de que las mujeres son más protectoras, las responsabilidades del cuidado de los hijos suele recaer sobre ellas de manera casi exclusiva".

Que, asimismo, la observación general número 22 del año 2016, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, relativa al derecho a la salud sexual y reproductiva (art. 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), determina que "27 (...) Los estereotipos, las suposiciones y las expectativas basados en el género sobre la subordinación de las mujeres respecto de los hombres y su función exclusiva como cuidadoras y madres, en particular, son obstáculos a la igualdad sustantiva entre los géneros, incluido el derecho en condiciones de igualdad a la salud sexual y reproductiva, que hay que modificar o

eliminar, al igual que el papel exclusivo de los hombres como cabezas de familia y sostén de la familia".

Que, en síntesis, podemos concluir que no existe motivo razonable para privar al padre o al progenitor no gestante del mismo derecho y obligación de contacto con su hijo/hija que el que tiene la madre o progenitor gestante. Por el lado que se lo analice el tratamiento es irrazonable. Analizado desde el interés superior de la persona recién nacida no puede discutirse ya que ésta necesita el contacto y cuidado de ambos progenitores; desde el derecho y obligación del progenitor no gestante, es claro que se le niega derechos por su sólo y exclusiva condición de no gestante.

Que, el artículo 17 de nuestra

Constitución Provincial es determinante al expresar que "...Se garantiza la igualdad real de oportunidades y de trato para mujeres y varones en el pleno y efectivo ejercicio de los derechos que fueren reconocidos en el ordenamiento jurídico. Una política de Estado prevendrá en forma continua todo tipo de violencia y dispondrá acciones positivas para corregir cualquier desigualdad de género. Adopta el principio de equidad de género en todos los órdenes, eliminando de sus políticas públicas cualquier exclusión, segregación o discriminación que se le oponga. Asegura a la mujer la igualdad real de oportunidades para el acceso a los diferentes estamentos y organismos del Estado provincial, municipal y comunal".

Que, por otra parte, el derecho de contraer matrimonio a personas del mismo sexo otorgado por la Ley N° 26.618, el derecho a la identidad de género (Ley 26.743) y las nuevas técnicas de reproducción humana asistida (TRHA), han creado situaciones no previstas para el derecho del trabajo y la seguridad social en general y, por supuesto, para el Estatuto Municipal local en particular .

Que, no es discutible que solo la mujer entendida desde su sexo biológico es la única capaz de gestar, pero el nuevo Código Civil y Comercial ha incorporado un nuevo vínculo filial: la voluntad procreacional. Además, la Ley 26.743 de Identidad de Género ahora ha creado la posibilidad jurídica que alguien que ha nacido con el sexo de "mujer" al momento del nacimiento, luego sea gestante con una identidad de género de "hombre", "masculino", u otro género. Por último, el matrimonio de personas del mismo sexo permite que ambos progenitores sean mujeres u hombres. Es que un nacimiento ahora abre las posibilidades de una familia conformada por un padre y una madre; dos padres; dos madres; un padre, una madre y una gestante; dos madres y una gestante; dos padres y una gestante; un padre o una madre "transgénero"; un padre y una madre "transgénero" y una gestante; y la lista podría continuar. Por ello, no corresponde legislar más las licencias de trabajo en términos de sexo biológico o de parto, sino de identidad de género y de fuentes de filiación.

Que, por otra parte, el artículo 42 de la Ley 26.618 dispone que "Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por dos (2) personas de distinto sexo".

Que, el artículo 1° de la Ley N° 23.592 de "Actos Discriminatorios" dispone que "...se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

Que, este enfoque de Derechos Humanos y de perspectiva de género debe ser considerado expresamente por el Estatuto Municipal.

Que, a ello hay que agregarle que el nuevo Código Civil y Comercial también se ocupa de brindar protección a las uniones afectivas entre dos personas convivientes que deciden no contraer matrimonio, ya que ha incorporado el instituto de las "uniones convivenciales", en forma igualitaria e independientemente del género de sus integrantes. Esto significa que las parejas en unión convivencial, de cualquier orientación sexual o género, pueden gozar de derechos patrimoniales, familiares (copaternidad, comaternidad, adopción conjunta, etc.), laborales (licencias por enfermedad) y de la seguridad social.

Que, por ello, la legislación de licencias debe garantizar la igualdad desde una triple perspectiva: la primera, protegiendo a todas las familias, ya sean constituidas por vínculos biológicos, por adopción o la por la voluntad procreacional a través de la TRHA; la segunda, equiparando los derechos parentales de las madres y padres entre sí; y la tercera, igualando el acceso a los derechos de todas las familias, sin distinciones basadas en el sexo, género u orientación sexual de sus integrantes.

Que, el histórico artículo 14 bis consagra la protección integral de la familia. Por otra parte, debemos tener en cuenta lo previsto en el art. 75, inc. 19, tercer párrafo, de la Constitución Nacional: "...Sancionar leyes de organización y de base de la educación que consoliden la unidad nacional respetando las particularidades provinciales y locales; que aseguren la responsabilidad indelegable del Estado, la participación de la familia y la sociedad, la promoción de los valores democráticos y la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna; y que garanticen los principios de gratuidad' y equidad de la educación pública estatal y la autonomía y autarquía de las universidades nacionales".

Que, la gran diferencia entre la licencia por "maternidad" (90 días) y por "paternidad" (1 día) revela una

discriminación inconstitucional por el sexo y género que se mantiene vigente en el Estatuto Municipal.

Que, la licencia de la persona gestante que da a luz comprende, además del cuidado del nacido, también la protección a su propia salud. Pero la diferencia entre esta licencia de 90 días para la "mujer" y la de 1 día para el "varón" es realmente discriminatoria, y no garantiza su derecho ni el interés superior del niño, además de sobrecargar a la gestante en su cuidado.

Que, este órgano legislativo municipal tiene el compromiso de buscar la progresividad de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, entre ellos, incentivar el desarrollo y cuidado de la familia desde el ámbito laboral. Por ello se propone ampliar la licencia especial por nacimiento actual de un (1) día a noventa (90) días corridos, para el personal no gestante.

Que, por otra parte, el Estatuto Municipal no prevé la licencia por nacimientos múltiples, por nacimientos prematuros de riesgo ni de hijo con discapacidad. Tampoco prevé la licencia para el supuesto de adopción, la que debe asimilarse en sus efectos a la que se dispone actualmente para la persona gestante, ya que no encontramos razones para un tratamiento diferente respecto a la del vínculo biológico. En este aspecto; es orientador el artículo 620 del nuevo Código Civil y Comercial que dispone que "...El adoptado tiene en la familia adoptiva los mismos derechos y obligaciones de todo hijo".

Que, por último, se propone la incorporación de la licencia por tratamiento de reproducción médicamente asistida.

Que, en el año 2013 se sancionó la Ley 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida cuyo objeto es garantizar el acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida.

Que, según el artículo 10 se trata de una ley de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República, y sus beneficios son "toda persona mayor de edad" (art. 7°).

Que, la ley provincial 10.301 adhirió en su totalidad a la Ley 26.862.

Que, este nuevo derecho plantea el modo de hacerse efectivo dentro del personal municipal.

Que, en la actualidad no existe una licencia para este tratamiento, lo que implica que el personal deba solicitar permisos o licencias no previstas especialmente para estos supuestos.

Que, según el artículo 20 de nuestra Constitución Provincial al Estado Provincial "Los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos básicos. La Provincia asegura mediante políticas públicas la información, orientación, métodos y prestaciones de servicios referidos a la salud sexual, la procreación responsable y la protección a la mujer embarazada."

Que, para garantizar estos derechos reproductivos el Estado Municipal debe regular las licencias que posibiliten su ejercicio.

Que, entre los tratados internacionales podemos citar numerosas obligaciones del Estado Argentino respecto a garantizar; los derechos reproductivos:

1- Respetar y garantizar el más alto nivel posible de salud sexual y salud reproductiva (art.12, Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y art.1° de la ley nacional n° 23311).

2- Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre

hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia (art. 12 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y art. 1° ley nacional 23.179).

3- El derecho a la autonomía reproductiva (artículo 16, inciso e) de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

Que, en materia nacional la ley 25.673, sancionada en 2002, creó el "Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable", en el ámbito del Ministerio de Salud, que dentro de los objetivos tiene "...f) Garantizar a toda la población el acceso a la información, orientación, métodos y prestaciones de servicios referidos a la salud sexual y procreación responsable;".

Que, según la "Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo" realizada en forma conjunta a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el gobierno argentino a través del Consejo Nacional de las Mujeres (CNM), "la transversalización de género es una estrategia que toma en cuenta las necesidades, realidades e intereses de las personas de ambos sexos en el diseño, la implementación y evaluación de una ley, política pública o programa, buscando que ambos se beneficien de modo similar. El propósito último de la transversalización es garantizar la igualdad de resultados en todas las etapas de una intervención pública. Este enfoque requiere de una metodología de trabajo denominada análisis de impacto de género (AIG)". A su vez "El análisis de impacto de género (AIG) consiste en un examen ex ante de las potenciales consecuencias de la aplicación de una ley o una política pública sobre mujeres y hombres. Este análisis supone incorporar la mirada de la igualdad de género en los objetivos y en los resultados de cualquier acción pública. El AIG debe realizarse para todas las iniciativas legislativas, incluso para aquellas que, en principio, parecerían tener escasa o nula relación con la igualdad de género".

Que, en este sentido, se ha realizado el análisis de impacto de género y se concluye que los objetivos de este proyecto son la clara ampliación de derechos, de ambos géneros (y por supuesto de las personas recién nacidas).

Que, el art. 75, inciso 23, primer párrafo, de la CN

dispone "Corresponde al Congreso: ...Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños , las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad...".

Que, por todo lo expuesto, este Honorable Concejo Deliberante entiende oportuno impulsar un cambio en la normativa actual sobre la igualdad de género y el régimen de licencias. Ello sin perjuicio que debe analizarse en lo inmediato todo el plexo normativo con una perspectiva de género, para adecuarse a los nuevos estándares constitucionales y de los tratados internacionales de Derechos Humanos.

Que, por otro lado, es necesario armonizar nuestra regulación obre licencias laborales, con la lucha actual que desde los diversos ámbitos se viene llevando adelante contra la violencia ejercida a las mujeres en los distintos ámbitos de su vida.

Que, las mujeres que atraviesen situaciones de violencia de género sufren consecuencias que pueden producir perjuicios irreparables, tanto en su salud física como psicológica.

Que, en este sentido, el derecho al goce de una licencia temporal para aquellas mujeres que sufran violencia de género se toma imprescindible, a los fines de asegurar que la misma no ponga en riesgo su fuente de ingresos al transitar esta etapa.

Que, finalmente, en otro orden de cosas, y vinculado fuertemente a la situación pandémica que aún no ha finalizado, el personal de la Municipalidad de Gualeguaychú dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social, Ambiente y Salud, que atiende personas en situación de vulneración de derechos en los Centros

de Atención Primaria de la Salud, vio multiplicado su caudal de trabajo, a la vez que se agudizaron las situaciones complejas.

Que, las tareas que se realizan desde los efectores de salud municipal y la atención a personas en situación de vulnerabilidad de derechos, genera un desgaste físico y psicológico que requiere el otorgamiento de un periodo de licencia dentro del año calendario, que resguarde la integridad psicofísica de trabajadores y trabajadoras de la salud.

POR ELLO:

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LAMUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ DE GUALEGUAYCHÚ SANCIONA LA SIGUIENTE

ORDENANZA

Artículo 1°.- Sustitúyese el artículo 79 de la Ordenanza N° 7452/1975, puesta en vigencia por la Ordenanza N° 7921/1985, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

"ART.79.- El personal de la Administración Municipal tendrán derecho a gozar de las siguientes licencias:

- a- Ordinaria anual
- b- Por enfermedad común
- c- Por enfermedad o afección especial
- d- Por accidente - enfermedad profesional
- e- Por enfermedad de familiar
- f- Por donación de sangre g- Por maternidad
- h- Por lactancia
- i- Por matrimonio del agente o de sus hijos
- j- Por nacimiento de hijo/a hija del personal municipal no gestante

k- Por fallecimiento de familiar

l- Por estudios

ll- Por servicio militar

m- Por representación política n- Por representación gremial

ñ- Por condición femenina del agente

o- Por razones particulares

p- Por maternidad por nacimientos múltiples, prematuros de riesgo o de hijo con discapacidad

q- Por vinculación y por adopción de menor de edad

r- Por tratamiento de reproducción médicamente asistida

s- s- Por profilaxis

t- Por razones de violencia de género."

Artículo 2°.- Sustitúyese el artículo 104 de la Ordenanza N° 7452/1975, puesta en vigencia por la Ordenanza N° 7921/1985, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

"ARTÍCULO 104.- LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO/A DEL PERSONAL MUNICIPAL NO GESTANTE. EXTENSIÓN DEL PLAZO POR NACIMIENTOS MÚLTIPLES, PREMATUROS DE RIESGO O DE HIJA/O CON DISCAPACIDAD. Reconózcase al personal no gestante de la Administración Municipal, cualquiera sea su identidad de género, el derecho a licencia por nacimiento de hijo/a, con goce íntegro de haberes, por el plazo de NOVENTA (90) DÍAS corridos, a contar desde el nacimiento o desde la fecha de alta de la persona gestante o de la persona recién nacida del establecimiento de salud, a opción del/la beneficiario/a. El/la beneficiario/a tendrá, además, el derecho de hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce a partir del día siguiente de vencida la licencia por nacimiento. Para hacer uso de este

derecho el/la beneficiario/a deberá comunicarlo al empleador antes de los cinco (5) días de vencida la licencia por nacimiento."

Artículo 3°.- Agréguese el artículo 104 bis a la Ordenanza N° 7452/1975, puesta en vigencia por la Ordenanza N° 7921/1985, el cual tendrá el siguiente texto:

"ARTÍCULO 104 bis.- El plazo de la licencia prevista en el artículo anterior se extenderá hasta CIENTO VEINTE (120) corridos, en el caso de nacimientos múltiples, prematuros de riesgo o de hijo/a con discapacidad. El/la beneficiario/a tendrá, además, el derecho de hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce a partir del día siguiente de vencida la licencia por nacimiento. Para hacer uso de este derecho el/la beneficiario/a deberá comunicarlo al empleador antes de los cinco (5) días de vencida la licencia por nacimiento."

Artículo 4°.- Agréguese como artículo 114 bis a la Ordenanza N° 7452/1975, puesta en vigencia por la Ordenanza N° 7921/1985, el cual tendrá el siguiente texto:

"ARTÍCULO 114 bis. LICENCIA POR MATERNIDAD POR NACIMIENTOS MÚLTIPLES, PREMATUROS DE RIESGO O DE HIJO/A CON DISCAPACIDAD. Reconózcase al personal gestante de la Administración Municipal el derecho a licencia por maternidad por nacimientos múltiples, prematuros de riesgo o de hijo/a con discapacidad, con goce de haberes, por el plazo de CIENTO VEINTE (120) días corridos, contados desde el nacimiento o desde fecha de alta de la persona gestante o de la persona recién nacida del establecimiento de salud, a opción del/la beneficiario/a."

Artículo 5°.- Agréguese como artículo 114 ter a la Ordenanza N° 7452/1975, puesta en vigencia por la Ordenanza N° 7921/1985, el cual tendrá el siguiente texto:

"ARTÍCULO 114 ter. LICENCIAS POR VINCULACIÓN Y POR ADOPCIÓN DE MENOR DE EDAD. Determínese que el personal municipal de la Administración Municipal, cualquiera sea su identidad de género,

que inicie el procedimiento de adopción de menores de edad, gozará de una licencia, con goce íntegro de haberes, para poder cumplir con el proceso de vinculación con las personas en situación de adoptabilidad, de HASTA TREINTA (30) DÍAS continuos o discontinuos. Determinése que el personal municipal de la Administración Municipal, cualquiera sea su identidad de género, que adopte menores de edad, gozará de una licencia, con goce íntegro de haberes, de NOVENTA (90) DÍAS corridos contados a partir de la sentencia de adopción o de la orden judicial de guarda. En caso de adopciones múltiples o de personas con discapacidad se aplicará el plazo de la licencia prevista en el artículo 114bis."

Artículo 6°.- Agréguese como artículo 114 quáter a la Ordenanza N° 7452 /1975, puesta en vigencia por la Ordenanza N° 7921/1985, el cual tendrá el siguiente texto:

"ARTÍCULO 114 quáter . LICENCIA POR TRATAMIENTO DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA. Reconózcase al personal de la Administración Municipal el derecho a licencia para someterse a procedimientos y técnicas de reproducción humana médicamente asistida, con goce íntegro de haberes, de HASTA TREINTA (30) DÍAS por año calendario, por los días continuos o discontinuos que certifique el personal médico actuante.

Reconózcase al personal de la Administración Municipal el derecho a licencia para el cuidado o acompañamiento de su cónyuge o conviviente, que realice procedimientos o técnicas de reproducción humana médicamente asistida, con goce íntegro de haberes, de HASTA SEIS (6) DÍAS por año calendario, por los días continuos o discontinuos que certifique el personal médico actuante. La licencia se ampliará hasta DIEZ (10) DÍAS por año calendario, por los días continuos o discontinuos que certifique el personal médico actuante, en el caso que tuviesen hijos o hijas menores de edad a cargo."

Artículo 7°.- Agréguese como artículo 114° quinquies a la Ordenanza N° 7452/1975, puesta en vigencia por la Ordenanza N° 7921/1985, el cual tendrá el siguiente texto:

"ARTÍCULO 114 quinquies. LICENCIA POR PROFILAXIS. El personal municipal dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social, Ambiente y Salud, que preste servicios de forma presencial y habitual en los Centros de Atención Primaria de Salud, con funciones destinada a la atención de pacientes, tendrá derecho al goce de una Licencia Profiláctica con goce íntegro de haberes por SIETE (7) días corridos en el año.

La misma deberá comenzar el primer día hábil de la semana y no podrá combinarse y/o ensamblarse con las licencias dispuestas por los artículos 80° y 113° de la presente ordenanza.

El/la responsable del equipo de Salud estará a cargo de planificar y otorgar la licencia del personal, garantizando el cumplimiento de las necesidades de servicio de cada centro asistencial, debiendo comunicar en tiempo y forma a la Dirección de Personal para su respectivo registro.

No se podrán otorgar suplencias y/o contrataciones de personal para cubrir la presente licencia."

Artículo 8°.- Agréguese como artículo 114 -sexies a la Ordenanza N° 7452/1975, puesta en vigencia por la Ordenanza N° 7921/1985 , el cual tendrá el siguiente texto:

"ARTÍCULO 114 sexies. LICENCIA POR RAZONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO. La trabajadora municipal que hubiera sido víctima de violencia de género en los términos establecidos en la Ley Nacional 26.485, podrá solicitar una licencia con goce íntegro de haberes de hasta veinte (20) días hábiles en el año, continuos o alternados.

La licencia podrá solicitarse a partir de la comunicación de la situación de violencia a las autoridades donde se presta el servicio,

debiendo acompañarse en un plazo de cuarenta y ocho (48 hs.) horas hábiles, acreditación de tal situación mediante la correspondiente denuncia policial o certificación emitida por un efector de servicios públicos de atención y asistencia a la víctima.

Una vez efectuada la comunicación de la licencia al funcionario/a a cargo, éste/a procurará preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora que padeciera violencia de género.

En el caso de que el hecho de violencia se haya producido en el ámbito municipal y hubiese intervenido el órgano de aplicación del protocolo de acción para situaciones de violencia y discriminación por cuestiones de género, creado por Ordenanza N° 12.399 / 2020, este podrá recomendar el otorgamiento de la licencia y el plazo de extensión de la misma en el marco de las actuaciones correspondientes."

Artículo 9°.- Vigencia. Ampliación progresiva de los plazos de la licencia por nacimiento de hijo/a del personal municipal no gestante. Los plazos previstos en la presente serán de aplicación inmediata, con excepción del plazo de licencia por nacimiento de hijo/a del personal municipal no gestante, previsto en el art: 2°, el que se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a la entrada en vigencia de la presente ordenanza: treinta (30) corridos;
- al cumplirse un (1) año desde 1 entrada en vigencia de la presente ordenanza: sesenta (60) días corridos; y
- al cumplirse dos (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ordenanza: los noventa (90) días corridos

Artículo 10.- Comuníquese, publíquese y archívese.

Sala de Sesiones.

San José de Gualeguaychú, 19 de Julio de 2022.

Lorena Arrozogaray, Presidenta – Jorge Cuenca, Secretario.