

## NORMA COMPLEMENTARIA

### Ley 10 571

#### Licencia laboral por violencia de género

La Legislatura de la provincia de Entre Ríos sanciona con fuerza de LEY:

**Artículo 1:** La presente ley tiene por objeto promover y garantizar derechos en el ámbito laboral para las trabajadoras del sector público provincial y docentes dependientes del Consejo General de Educación de la Provincia que se encuentren en situación de violencia de género.

**Artículo 2:** Institúyase en el ámbito de la Provincia la “licencia laboral por violencia de género” destinada a todas las trabajadoras dependientes de la Administración Pública Provincial centralizada, descentralizada y entes autárquicos y docentes dependientes del Consejo General de Educación de la provincia de Entre Ríos, que sean víctimas de violencia de género, en los términos del artículo 4° de la Ley Nacional N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

**Artículo 3:** La licencia será otorgada con goce de haberes y por un plazo máximo de veinte días corridos por año calendario – continuos o discontinuos. Dicho término podrá extenderse por otro período igual con goce del 50% de los haberes.

**Artículo 4:** Los agentes comprendidos en esta ley, que sean víctimas de violencia de género y que por tal motivo deban ausentarse de su puesto de trabajo, de forma total o parcial, deberán presentar la debida certificación emitida por los servicios públicos y oficiales de atención y asistencia a las víctimas, quienes evaluarán las condiciones y tiempo de la referida licencia con percepción de sus haberes. Asimismo, el personal víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada y/o el reordenamiento del tiempo de trabajo y/o el cambio de lugar del mismo, mediante la certificación pertinente que así lo acredite.

**Artículo 5:** La licencia entrará en vigencia a partir de la comunicación de la situación de violencia ante las autoridades del área en la que presta servicios, debiendo, en el plazo de 48 horas hábiles presentar ante dichas autoridades una certificación emitida por el organismo o dependencia administrativa y/o judicial con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia.

**Artículo 6:** Establécese que una vez efectuada la comunicación de la licencia al empleador, éste procurará preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora que padeciere violencia de género.

**Artículo 7:** Modifícase el Artículo 52° de la Ley Provincial N° 9755 el que quedará redactado de la siguiente manera:

“El trabajador tiene derecho al goce de licencias, justificaciones y franquicias de acuerdo con lo que determine la reglamentación, garantizándose la licencia anual ordinaria, por enfermedad, por atención de familiar enfermo, duelo, por violencia de género, matrimonio, maternidad, nacimiento o adopción, exámenes, gremial, cargo electivo de mayor jerarquía y las que sean materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, siendo la presente una enumeración enunciativa, debiéndose contemplar las características propias de la función pública y de los diferentes organismos. Hasta tanto se firmen los Convenios Colectivo de Trabajo, se mantiene vigente el régimen que rige actualmente en el sector público”.

**Artículo 8:** Incorpórese la “Licencia por Violencia de Género” al Decreto N° 5.923/00 MGJE que unifica el Régimen de Licencias e Inasistencias del Personal Docente dependiente del Consejo General de Educación, con los alcances establecidos en la presente ley.

**Artículo 9:** Las autoridades de cada uno de los organismos alcanzados por la presente ley efectuarán -por vía reglamentaria- las adecuaciones normativas que resulten pertinentes a los fines de incorporar en sus respectivos regímenes laborales la licencia que se establece por la presente.

**Artículo 10:** Se invita a adherir a la presente ley al Poder Legislativo, al Poder Judicial y a los Municipios de la Provincia de Entre Ríos, adecuando sus respectivos regímenes laborales u ordenanzas, a los fines de incorporar la licencia por violencia de género.

**Artículo 11:** Comuníquese, etcétera.

## Resolución 1271/04 CGE – Anexo I

### Aportes para la interpretación del régimen unificado de licencias para el personal docente

Criterios para interpretar algunos artículos del Régimen de Licencias (Decreto 5923/00 MGJE y modificatorios Decreto 4597/02GOB y Decreto 2974/03 GOB).

**(Punto 1) Ampliado por la Resolución 3016/12 CGE**

**Artículo 1)** Ampliar el punto 1 del Anexo I de la Resolución 1271 CGE de fecha 28 de abril de 2004, el que quedará redactado de la siguiente manera:

I - Se considera mayor jerarquía funcional al pasaje de:

- Un nivel del sistema educativo a otro.

- Dentro de un mismo nivel cuando el movimiento corresponde a cargos de ascenso.

- Dentro de un mismo nivel:

- “el cargo de bibliotecario de EGB I y II es considerado mayor jerarquía funcional que el cargo de maestro de grado” - Resolución 3796/03 CGE.

- “el cargo de profesor tiempo parcial y el ejercicio de funciones especiales de servicio pedagógico (asesor pedagógico, orientador educacional) o alternativo (coordinador de área curricular, consejero de curso) se considerarán de mayor jerarquía funcional que el cargo de profesor de asignatura, preceptor o bibliotecario”. Resolución 504/93 CGE.

“el cargo de maestro de ciclo de atención a la alfabetización inicial del Programa Provincial de Alfabetización Inicial y el cargo de maestro auxiliar del Proyecto de Mejora e Inclusión en la Educación Primaria, se considerará de mayor jerarquía funcional que el cargo de maestro de ciclo”.

**2- Mayor jerarquía presupuestaria:  
(Modificada por Resolución 2388/06 CGE)**

**Artículo 1:** Rectificar parcialmente la Resolución 1271/04 CGE, y modificar el Punto 2 del Anexo I, el .que quedará redactado de la siguiente manera:

**"Mayor Imputación Presupuestaria: Se determina tomando como referencia los Puntos índices, los puntos por tarea diferenciada o por prolongación de jornada, correspondientes al cargo.**

**No pudiéndose licenciar los siguientes casos:  
Horas Cátedra por Horas Cátedra del mismo nivel.-**

**Un Cargo para tomar otro del mismo Nivel que posea igual cantidad de puntos índice"**

Cuando a un docente se le autorice por Resolución del CGE el "autodesplazamiento de sus horas cátedra", permuta y o traslado de cargo u horas, y si con fecha anterior al dictado de la norma estuviese en uso de Licencia por Artículo 16 u), podrá continuar en el uso de la Licencia si lo requiere ya que lo único que se produce en este caso es un cambio de situación de revista o de planta funcional.

**(Resolución 380/10 CGE - Anexo II - Perfiles, requisitos de ingreso y funciones del coordinador del ciclo básico común de la escuela secundaria de jóvenes y adultos)**

(...)

**De la adjudicación** - Se realizará según lo prevé el artículo 225 del Decreto 2521/95.

La designación será Suplente a Término Fijo hasta la finalización del Ciclo Lectivo. Se tendrá en cuenta la reglamentación sobre incompatibilidad vigente y será considerada de mayor jerarquía funcional que la de profesor.

(...)

**(Resolución 3280/12 CGE - Anexo IV - Horas de coordinación por Áreas Disciplinarias)**  
(...)

**Procedimiento para su designación - (...)** Estas horas de Coordinación revisten el carácter de mayor jerarquía en forma temporal y en el marco del Plan de Mejora Institucional, permitiéndole a quien resulte electo y cuente con el total de horas activas de acuerdo al régimen de Incompatibilidad vigente, licenciar las que resulten necesarias conforme el siguiente cuadro de distribución mensual:

Horas institucionales asignadas	Total de horas de coordinación	Cantidad de horas de coordinación por áreas
06	00	00
08	00	00
12	04	01
16	08	02
20	08	02
24	08	02
28	08	02
32	08	02
36	08	02

## Resolución 3410/06 CGE Sobre docentes en uso de licencia por maternidad desplazada

**Visto**

El vacío legal existente respecto a la situación de docentes embarazadas y/o con licencia por maternidad que ocupan cargos vacantes y que ante concursos o traslados son desplazadas por un titular y;

**Considerando**

Que las distintas leyes y reglamentaciones internacionales, nacionales y provinciales protegen concreta y específicamente a la mu-

jer embarazada considerando un derecho elemental para la madre y el hijo;

Que el Artículo 9º de la Ley 8614 que modifica el Artículo 68º del Estatuto del Docente Entrerriano especifica que "el docente suplente en cargo vacante cesará ante la presentación del titular designado para el cargo por concurso de ingreso, pase, traslado preferencial o interjurisdiccional";

Que el Artículo 47º de la Resolución 862/90 CGE determina que "la toma de pose-

sión de un docente titular en un establecimiento donde existan dos o más cargos vacantes, se efectuará en el cargo cubierto por el docente suplente que posea menores antecedentes”

Que el desplazamiento que se produce en estos casos no puede asimilarse a la figura de despido, sino que tiene que ver con el cumplimiento de las normas mencionadas anteriormente y que se aplican para resolver los casos precedentemente citados;

Que no existe en el ámbito del Consejo General de Educación ninguna normativa que proteja a la docente embarazada que ocupa un cargo vacante ya que ésta puede ser desplazada por un docente titular que accede a dicho cargo por concursos o traslado, quedando por tanto la docente en situación de desprotección;

Que el Consejo General de Educación a través del Decreto 5923/00 GOB y modificatorias, reconoce los derechos de la embarazada al otorgar los períodos de licencia correspondientes al período de pre y post parto, como así también las licencias por enfermedad que pudieran tener vinculación con la situación de embarazo;

Que el Consejo General de Educación considera necesario proteger a la docente embarazada que ocupa un cargo vacante dictando la normal legal correspondiente;

#### Por ello el CGE resuelve:

**Artículo 1:** Determinar que toda docente embarazada o en uso de licencia post parto, que ocupa un cargo vacante y que fuera desplazada por un docente titular que accede a dicho cargo por concursos o traslado, tendrá derecho a la percepción íntegra de haberes y el uso de las licencias pagas por maternidad y cualquier otra vinculada a su estado de embarazo, establecidos en la normativa, hasta la finalización del período de licencia por maternidad post- parto fijada por la reglamentación vigente.

**Artículo 2:** Establecer que las docentes com-

prendidas en los alcances del Artículo 1º, en los períodos en que no hagan uso de las licencias que les corresponde por su estado de gravidez, continuarán prestando servicios en el establecimiento que se venían desempeñando en las tareas que le asigne la dirección del mismo.

**Artículo 3:** Determinar que las docentes que se encuadren en los alcances del Artículo 1º de la presente norma, podrán presentarse a concursos para ocupar un cargo vacante o acceder a la titularidad. En todos los casos se deberá tener presente lo establecido en los Artículos 26º, 27º y 28º de la Ley 9595.

**Artículo 4:** Aprobar el anexo que forma parte de la presente resolución donde se determina el trámite administrativo y tareas a cumplir.

#### ANEXO

##### Trámite administrativo

Para gozar de este derecho la docente embarazada que es desplazada por las causales establecidas en el Artículo 1º deberá realizar los siguientes trámites ante la dirección del establecimiento donde venía cumpliendo funciones:

a) Realizar una nueva toma de posesión haciendo referencia a la presente resolución, acompañada de certificación médica correspondiente.

b) Mensualmente deberá presentar en la institución constancia de control de embarazo expedida por la autoridad médica correspondiente a fin de acreditar la continuidad del mismo.

##### Tareas a desempeñar

El Director del establecimiento deberá asignarle tareas de tipo docentes y/o administrativo. En el caso que se produzcan ausencias de docentes, cuyo término no posibilita la convocatoria a suplentes, será la encargada de atender a los alumnos, siempre que pertenezcan al nivel educativo en que posee el cargo o a la asignatura para la que posee competencia de título.

## Resolución 4640/08 CGE

### Sobre toma de posesión diferida por maternidad con sueldo

#### Visto

Al artículo 26 de la Ley Nº 9595 de regulación de Concursos Públicos para Titularización y suplencias que considera la toma de Posesión Diferida de las docentes embarazadas, comprendidas en los términos establecidos por el régimen de licencia vigente; y

#### Considerando

Que las distintas leyes y reglamentaciones internacionales, nacionales, y provinciales protegen, concreta y específicamente a la mujer embarazada, considerándolo derecho elemental para la madre y el hijo;

Que la política educativa de la actual gestión reconoce los derechos de la madre y el hijo para los trabajadores de la Educación;

Que la Resolución 3410/06 CGE determina que toda docente embarazada o en uso de Licencia post parto, que ocupa un cargo vacante y que fuera desplazada por un docente Titular que accede a dicho cargo por concurso o traslado, tendrá derecho a la percepción íntegra de haberes y el uso de las licencias pagas por maternidad y cualquier otra vinculada a su estado de embarazo, establecidos en la normativa, hasta la finalización del período de licencia por maternidad post parto fijada por la reglamentación vigente.

Que el artículo 26º de la Ley Nº 9595 explicita

que las docentes comprendidas en el período de maternidad que estipula el régimen de Licencias, podrán hacer Toma de Posesión Diferida;

Que no existe en el ámbito del CGE, norma que reconozca el derecho a la percepción de haberes, a partir de la adjudicación del cargo, para aquellas docentes embarazadas que realicen Toma de Posesión Diferida;

Que tomó intervención Jurado de Concursos del Organismo, considerando legítimo el derecho a la percepción de haberes a partir de la adjudicación del cargo, de la docente embarazada que realice una Toma de Posesión Diferida dictando la norma legal correspondiente;

#### Por ello, el Consejo General de Educación Resuelve:

**Artículo 1º:** Determinar que las docentes embarazadas, comprendidas en los términos establecidos por el régimen de licencia vigente, que opten por una suplencia con Toma de Posesión Diferida según lo establecido en el Artículo 26º de la Ley Nº 9595, tendrán derecho a la percepción de haberes a partir de la adjudicación del cargo.

**Artículo 2º:** Ratificar que corresponde la Toma de Posesión Diferida cuando la duración del interinato o suplencia sea igual o mayor a cuarenta y cinco (45) días.