



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

**Expediente 63-D-2018
Reforma Licencias establecidas en la Ley 471**

PROYECTO DE LEY

LA LEGISLATURA DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES
SANCIONA CON FUERZA DE LEY

Artículo 1°.- Modificase el artículo 16 de la Ley 471, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 16.- LICENCIAS

Las trabajadoras y trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen el derecho a las siguientes licencias:

- a) Descanso anual remunerado.
- b) Afecciones comunes.
- c) Enfermedad de familiar o menor del cual se ejerza su representación legal.
- d) Enfermedad de largo tratamiento.
- e) **Por embarazo, nacimiento y adopción.**
- f) Exámenes.
- g) Matrimonio.
- h) Fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, de hijos, padres, hermanos y nietos.
- i) Cargos electivos.
- j) Designación en cargos de mayor jerarquía sin goce de haberes.
- k) Donación de sangre.
- l) Licencia deportiva.
- m) Por adaptación escolar de hijo.
- n) Licencia especial para controles de prevención del cáncer génito-mamario o del antígeno prostático específico (PSA), según el género.
- ñ) Licencia por procedimientos o técnicas de fertilización asistida.

Sin perjuicio de la enunciación que antecede, el régimen de licencias comprende las franquicias especiales previstas en la Ley 360, sus modificatorias y complementarias, y puede ser también materia de negociación en los convenios colectivos de trabajo”.

Artículo 2°.- Modificase el artículo 23 de la Ley 471, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 23.- **Licencias por embarazo y nacimiento.**

Las trabajadoras de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia paga en los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y en los sesenta (60) días posteriores. Puede optar por reducir la licencia anterior al



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

parto y compensarla con la posterior, siempre que aquella **no sea inferior a los quince (15) días**. En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período post-parto.

En caso de nacimiento múltiple el lapso previsto para el período post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a, a partir del segundo. Si el/los recién nacido/s debieran permanecer internados en el área de neonatología, el lapso previsto para el período post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

Los trabajadores y las trabajadoras del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuyas cónyuges, convivientes o mujeres en unión civil dieran a luz, tienen derecho a una licencia paga durante los sesenta (60) días posteriores al nacimiento del hijo/a y a que se amplíe por los mismos plazos previstos en caso de nacimiento múltiple o que el/los recién nacidos debieran permanecer internados en el área de neonatología. Las mismas licencias corresponden a los trabajadores o trabajadoras que sean madres o padres a través de técnicas de gestación por sustitución.

Vencidos los lapsos previstos según cada caso, las trabajadoras **y los trabajadores** podrán optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes”.

Artículo 3°.- Modificase el artículo 24 de la Ley 471, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 22 bis. Licencia por nacimiento de hijo muerto o fallecido al poco de nacer.

Si se produjera un parto de criatura muerta o que falleciere a poco de nacer, las licencias de las trabajadoras y trabajadores previstas con posterioridad al parto serán gozadas en toda su extensión”.

Artículo 4°.- Modificase el artículo 25 de la Ley 471, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 25.- **Licencias por adopción.**

Las trabajadoras y trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a **una licencia de noventa (90) días con goce íntegro de haberes**, a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con fines de adopción.



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

En los casos en que se adopte simultáneamente a más de un niño/a esa licencia se extenderá a **ciento veinte (120) días corridos**.

Si los adoptantes fueran cónyuges, convivientes o en unión civil las licencias previstas le corresponden ambos, sin distinción.

En todos los casos para hacer uso de este beneficio, los adoptantes deberán acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial”.

Artículo 5°.- Derógase el artículo 29 de la Ley 471.

Artículo 6°.- Derógase el segundo párrafo del artículo 31 de la Ley 471.

Artículo 7°.- Comuníquese, etc.

Roy Cortina
Diputado de la Ciudad de Buenos Aires



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Este proyecto tiene como antecedente el Expediente N° 3284-D-2016 que perdió estado parlamentario sin ser tratado y que volvemos a presentar actualizado en el convencimiento de que su aprobación abona los principios del importante plexo normativo a través del cual la Ciudad Autónoma de Buenos Aires asegura la igualdad de género.

En particular respecto al mundo de las relaciones socio-laborales, el artículo 36 de la Constitución porteña garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos económicos y sociales.

También el artículo 38 fomenta que las responsabilidades familiares sean compartidas, la plena integración de las mujeres a la actividad productiva, la paridad en relación con el trabajo remunerado y la eliminación de toda discriminación por estado civil y maternidad.

Recogiendo ese mandato, la Ley 474 enumera entre los objetivos del Plan de Igualdad que propone, la inserción económica, social y laboral de las mujeres, su integración en condiciones de igualdad a las políticas de desarrollo y el reparto equitativo de las tareas y responsabilidades domésticas y familiares.

Son todas disposiciones que vienen a dar cumplimiento al Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y el Convenio N° 156 del mismo organismo sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, ambos ratificados por nuestro país a través de las Leyes 14.467 y 23.451, respectivamente.

No obstante los términos de esas y otras normas que se proponen objetivos similares, la inserción laboral de las mujeres en nuestro distrito se sigue dando en condiciones de desigualdad y el aumento de su participación en el mercado de trabajo no ha tenido como correlato una disminución de las responsabilidades reproductivas y sociales que las mismas asumen.

Es una realidad que se pone de manifiesto en el tipo de tareas que desarrollan, los puestos jerárquicos que llegan a ocupar y los niveles salariales que alcanzan, además de su posicionamiento diferenciado respecto a los varones frente a variables como las tasas de actividad, subempleo y desempleo.



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

Es cierto que desde la Legislatura carecemos de la posibilidad de modernizar de Ley de Contrato de Trabajo con reformas dirigidas a ampliar los derechos de las mujeres trabajadoras en relación a la maternidad, favorecer una distribución más equitativa de los roles domésticos a través de la protección de la paternidad y reconocer las nuevas formas que tanto una como otra asumen en la práctica a partir de situaciones como el matrimonio igualitario, la gestación por sustitución y la adopción.

Sin embargo, si estamos en condiciones de impulsar un cambio de la Ley de Empleo Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que se encamine en esa dirección y que sirva de aporte a ese debate nacional que todavía se encuentra pendiente, pese a los numerosos intentos de concretarlo.

Con ese objetivo, esta iniciativa plantea la introducción de una serie de modificaciones al Capítulo VI de la Ley 471, que regula el régimen de licencias de los trabajadores y trabajadoras del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En primer lugar, ofrece a las mujeres la posibilidad de optar por trabajar hasta los quince días previos a la fecha programada de parto a fines de extender todavía más la licencia posterior, al tiempo que se garantiza la vigencia de la totalidad de la misma y no de un plazo reducido, cuando el niño/a naciera sin vida.

En cuanto a la licencia de los trabajadores y trabajadoras cuyas cónyuges, convivientes o mujeres en unión civil dieran a luz, hoy fijada en diez días, se equipara a los sesenta días otorgados a la madre con posterioridad al parto y se contempla su extensión ante las mismas vicisitudes, ampliando ese derecho a quienes se convierten en madres o padres a través de técnicas de gestación por sustitución.

Además, se contempla la posibilidad de que también los trabajadores puedan optar por extender su licencia por nacimiento de hijo/a hasta ciento veinte días corridos más, sin percepción de haberes.

Respecto a la licencia por adopción, la propuesta prevé su otorgamiento independientemente de la edad de las personas adoptadas por considerar irrazonable que, como ocurre en la actualidad, no proceda en los casos en los que los niños o niñas tienen más de doce años cuya adaptación al nuevo hogar requiere de la misma dedicación y esfuerzo por parte de los adoptantes.



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

Además, se incorpora que cuando los adoptantes sean cónyuges, convivientes o se encuentren unidos civilmente, ambos gozarán del mismo plazo de licencia, independientemente de su sexo.

Creemos que, de esta forma, estamos poniendo a la legislación porteña a la altura de ordenamientos como los de Noruega, Islandia, Inglaterra y Canadá, que son de avanzada en lo que respecta a la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo.

Es un camino que contribuye a garantizar una participación equitativa en el cuidado del niño/a durante sus primeros meses de vida y a colocar a ambos sexos en igualdad de condiciones, al reducir los márgenes de especulación en cuanto a la no contratación de mujeres frente a la posibilidad que queden embarazadas.

Como lo ha sostenido la propia OIT, la licencia por paternidad “*es fundamental para promover y reconocer el papel de los hombres en materia de responsabilidades familiares*” y su ampliación constituye en la actualidad, un gran punto a la hora de concluir las negociaciones colectivas.

Desde esta perspectiva, el proyecto avanza en una redefinición de las disposiciones protectorias del trabajo femenino tendiente a evitar que sean interpretadas errónea y antojadizamente para fundamentar preferencias sexistas en los procesos de selección y promoción profesional, además de reconocer normativamente el carácter compartido de las responsabilidades familiares.

Por eso y porque, sin dudas, se enmarca en la garantía constitucional de igualdad, es que solicitamos su debate y pronta sanción.

Roy Cortina
Diputado de la Ciudad de Buenos Aires