

Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires

PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y LA CAMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY

Artículo 1º: Modifíquese el Artículo 61º de la ley 10.430 -Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública- y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:


ARTÍCULO 61: Al agente le podrán ser otorgados los siguientes permisos.

1. Para estudios y actividades culturales.
2. Por actividades deportivas.
3. Por asuntos particulares.
4. **Por razón de violencia de género sobre la mujer.**
5. Especiales.

Artículo 2º: Incorpórese como Artículo 64º bis de la Ley N° 10.430 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 64 bis: El personal femenino víctima de violencia de género, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales, se considerarán justificadas, con goce íntegro de haberes.

Artículo 3º: De forma.


MONICA LOPEZ
Diputado
Bloque UNION CELESTE Y BLANCO
H. Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires



Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires




FUNDAMENTOS

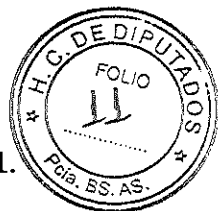
Ley 26.485 -Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales-, sancionada el 11 de Marzo de 2009, en su Artículo 11º, apart. 6º, inc. d) establece que: “Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales”.

Asimismo, la mencionada norma establece en el Artículo 7º que: “los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones”. Garantizando en su inc. h) que: “Todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”.

En consecuencia, la iniciativa que proponemos tiene por objeto la modificación del Artículo 61º y la incorporación del Artículo 64 bis de la ley 10.430 -Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública- y sus modificatorias dentro de las disposiciones referidas al régimen de “Permisos”, a fin de garantizar los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia.

Por las razones expuestas, solicito a mis pares me acompañen en la presente iniciativa.


MONICA LOPEZ
Diputado
Bloque UNIÓN CELESTE Y BLANCO
H. Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires



La Plata, 22 de marzo del 2011.

REF: 1).-D- 388/11-12 PROYECTO DE LEY.ESTADO PARLAMENTARIO: 14/04/2011.AUTOR: MEDICI MARTA SUSANA (FRENTE PARA LA VICTORIA)REPRODUCCION, MODIFICANDO ARTICULO 44 DE LA LEY 10430, ESTATUTO PROVINCIAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.-

2) D- 3504/10- 11-PROYECTO DE LEY .ESTADO PARLAMENTARIO: 04/11/2010 .AUTOR: MOREAU CECILIA (UNIÓN CÍVICA RADICAL .MODIFICANDO ARTICULOS DE LA LEY 10430, ESTATUTO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.-

3) D- 286/10-11-PROYECTO DE LEY.ESTADO PARLAMENTARIO: 23/03/2011

AUTOR: LA PORTA FRANCO (FRENTE PARA LA VICTORIA).MODIFICACION ARTICULO 44° DE LA LEY 10430. ESTATUTO ESCALAFON PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.-

4) D- 273/10-11-PROYECTO DE LEY.ESTADO PARLAMENTARIO: 23/03/2010

AUTOR: GATICA EDUARDO RAMON (FRENTE PARA LA VICTORIA).MODIFICACION ARTICULO 44° DE LA LEY 10430. ESTATUTO ESCALAFON PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, RESPECTO A LICENCIA POR PATERNIDAD.-

5) D- 709/11-12- PROYECTO DE LEY.ESTADO PARLAMENTARIO: 14/04/2011

AUTOR: LOPEZ MONICA S (U. CELESTE Y BLANCO).MODIFICANDO ARTICULOS DE LA LEY 10430, ESTATUTO Y ESCALAFON PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.-

6) D- 640/11-12- PROYECTO DE LEY.ESTADO PARLAMENTARIO: 14/04/2011

AUTOR: LOPEZ MONICA S (U. CELESTE Y BLANCO).MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 61° DE LA LEY 10.430, ESTATUTO Y ESCALAFON PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SUS MODIFICATORIAS.-

7) D- 594/10-11-PROYECTO DE LEY.ESTADO PARLAMENTARIO: 14/04/2010.AUTOR: BUDASSI IVAN FERNANDO (FRENTE PARA LA VICTORIA).MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 50 DE LA LEY 10.430, ESTATUTO DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA NACIONAL.-

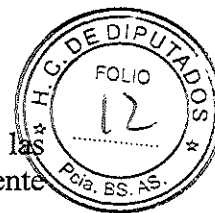
8) D- 387/11-12-PROYECTO DE LEY.ESTADO PARLAMENTARIO: 14/04/2011.AUTOR: MEDICI MARTA SUSANA (FRENTE PARA LA VICTORIA).PROYECTO DE LEY. REPRODUCCIÓN, MODIFICANDO ARTICULO 38 DE LA LEY 10.430, INCORPORANDO LA MUDANZA COMO MOTIVO PARA LA SOLICITUD DE LICENCIA DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PROVINCIAL.-

9) D- 1444/11-12-PROYECTO DE LEY.ESTADO PARLAMENTARIO: 09/06/2011.AUTOR: PIANI LILIANA ALICIA (COALICION CIVICA) .ESTABLECIENDO REGIMEN DE LICENCIA PARA CASOS DE ADOPCION, PARA AGENTES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA , ENTES AUTARQUICOS Y OTROS.-

14) D- 1782/11-12- 0 PROYECTO DE LEY.ESTADO PARLAMENTARIO: 07/07/2011.AUTOR: MANCINI JORGE OMAR (FRENTE PARA LA VICTORIA).MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 2, 4 Y 167 de la Ley Provincial N° 10.430

Honorable Cámara:

Vuestra **COMISION DE TRABAJO** ha considerado los Expedientes mencionados en el epígrafe y por los fundamentos que se describen seguidamente, aconseja su **aprobación** con modificaciones.



del trabajo conjunto sobre los proyectos mencionados, y los aportes de las organizaciones sindicales invitadas, se ha consensuado hasta alcanzar la siguiente propuesta:

“PROYECTO DE LEY.EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

Artículo 1º.- Modifíquense los artículos 2,4,38,43,44,50,61 y 167 de la Ley Provincial N° 10.430 (*Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública*), los que quedarán redactados de la siguiente manera:

“Artículo 2.-. Admisibilidad:

Son requisitos para la admisibilidad:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Por excepción, podrán admitirse extranjeros, siempre que cuenten con dos (2) años de residencia en el país. Asimismo, se admitirán extranjeros cuando se tenga que cubrir vacantes correspondientes a cargos de carácter profesional, técnico o especial.
- b) Tener DIECIOCHO (18) años de edad como mínimo.
- c) No ser infractor a disposiciones vigentes sobre enrolamiento.
- d) Poseer título de educación secundaria o el que lo reemplace en la estructura educativa vigente al tiempo del ingreso, para el personal administrativo y para el resto del personal acreditar los requisitos del puesto a cubrir.
- e) Acreditar buena salud y aptitud psicofísica adecuada al cargo, debiendo someterse a un examen pre ocupacional obligatorio, que realizará la autoridad de aplicación que designe el Poder Ejecutivo, sin cuya realización no podrá darse curso a designación alguna.

Artículo 4.- Principio General:

Principio General: El ingreso se hará siempre por nivel inferior o cargo de menor jerarquía, correspondiente a la función o tarea, debiendo cumplir los requisitos que para el desempeño del mismo se establezcan legal y reglamentariamente.

La selección se realizará por la autoridad competente de la Administración Pública -que la reglamentación determine- a través del sistema de concurso y oposición que garantice la igualdad de oportunidades y la transparencia del proceso selectivo para quienes deseen acceder a los cargos públicos.

El principio general de ingreso fijado en esta ley podrá modificarse por acuerdo paritario en los supuestos en que el ingresante provenga de una posición de empleo en organismos público o similar, o proveniente de una relación de empleo privado, la misma haya sido prestada en cumplimiento de un servicio público.

Este supuesto no obsta a la realización de los procedimientos de selección para el puesto de que se trate.”

“ARTICULO 38.- Licencias.

El agente tiene derecho a las siguientes licencias:

- 1.- Para descanso anual
- 2.-Por matrimonio.
- 3.-Por maternidad, paternidad, fertilización asistida y alimentación y cuidado del hijo.

- 4.-Por adopción, desde el momento del otorgamiento judicial de la guarda con fines de adopción. En el caso de un adoptado con capacidades diferentes la licencia será de doscientos diez (210) días corridos.
- 5.-Por razones de enfermedad o accidente de trabajo.
- 6.-Para atención familiar enfermo.
- 7.-Por donación de órganos, piel o sangre.
- 8.-Por duelo familiar.
- 9.-Por incorporación a las Fuerzas Armadas, o de Seguridad como oficial o suboficial de la reserva..-
10. Por razones políticas y gremiales.
11. Por pre examen, examen o integrar mesa examinadora.
- 12.- decenales.
13. -mudanza.

La retribución que el trabajador o la trabajadora perciban durante el goce de las licencias de esta norma se calculara sin afectar su ingreso normal y habitual calculado sobre el promedio de remuneraciones que la reglamentación o el acuerdo paritario establezca.

Todas las licencias se otorgarán por días corridos, excepto aquellas que expresamente esta norma determine que se otorgarán por días hábiles.”

“Artículo 43.-Maternidad, Paternidad, Fertilidad asistida y Alimentación y cuidado del hijo.

1.- Maternidad: El personal femenino gozará de licencia por maternidad con goce íntegro de haberes. Previa presentación del correspondiente certificado médico, tendrá la agente derecho a una licencia total de CIENTO OCHENTA (180) días, pudiendo comenzar ésta SESENTA (60) días antes de la fecha probable de parto, este plazo no podrá ser inferior a CUARENTA Y CINCO (45) días. El resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

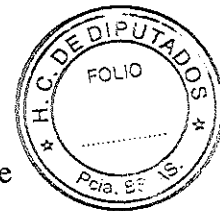
2.- Nacimiento Pretermino: En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO OCHENTA (180) días.

3.- Parto Multiple: En los supuestos de parto múltiple: el plazo posterior al parto se incrementara en QUINCE (15) días por cada hijo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 49° de esta Ley.^{1”}

Artículo 44: Licencia Paterna:

El padre gozara de una licencia de paternidad de 10 días corridos desde el parto o adopción a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el



- 4.-Por adopción, desde el momento del otorgamiento judicial de la guarda con fines de adopción. En el caso de un adoptado con capacidades diferentes la licencia será de doscientos diez (210) días corridos.
- 5.-Por razones de enfermedad o accidente de trabajo.
- 6.-Para atención familiar enfermo.
- 7.-Por donación de órganos, piel o sangre.
- 8.-Por duelo familiar.
- 9.-Por incorporación a las Fuerzas Armadas, o de Seguridad como oficial o suboficial de la reserva..-
10. Por razones políticas y gremiales.
11. Por pre examen, examen o integrar mesa examinadora.
- 12.- decenales.
13. -mudanza.

La retribución que el trabajador o la trabajadora perciban durante el goce de las licencias de esta norma se calculara sin afectar su ingreso normal y habitual calculado sobre el promedio de remuneraciones que la reglamentación o el acuerdo paritario establezca.

Todas las licencias se otorgarán por días corridos, excepto aquellas que expresamente esta norma determine que se otorgarán por días hábiles.”

“Artículo 43.-Maternidad, Paternidad, Fertilidad asistida y Alimentación y cuidado del hijo.

1.- Maternidad: El personal femenino gozará de licencia por maternidad con goce íntegro de haberes. Previa presentación del correspondiente certificado médico, tendrá la agente derecho a una licencia total de CIENTO OCHENTA (180) días, pudiendo comenzar ésta SESENTA (60) días antes de la fecha probable de parto, este plazo no podrá ser inferior a CUARENTA Y CINCO (45) días. El resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

2.- Nacimiento Pretermino: En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO OCHENTA (180) días.

3.- Parto Multiple: En los supuestos de parto múltiple: el plazo posterior al parto se incrementara en QUINCE (15) días por cada hijo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 49° de esta Ley.^{1”}

Artículo 44: Licencia Paterna:

El padre gozara de una licencia de paternidad de 10 días corridos desde el parto o adopción a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el

acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia.

Asimismo se gozará de una licencia especial de 10 días corridos anteriores al nacimiento.

Cuando el parto se adelantare, los días no utilizados se sumaran a la licencia por paternidad.

Cuando se interrumpiese el embarazo por aborto espontáneo o por razones terapéuticas, teratológicas o eugenésicas, el padre gozará de una licencia especial de diez (10) días corridos para el acompañamiento del embarazo.

Cuando el embarazo fuere de alto riesgo, los hombres tendrán derecho a solicitar licencia especial por el tiempo que a criterio médico fuere necesario para acompañar a la embarazada, y/o retirarse del lugar de desempeño laboral en la circunstancia y por el tiempo que fuere menester a tal fin, cuando no fuere imprescindible hacer uso de esta licencia.

El alto riesgo deberá acreditarse acompañando al responsable del área en la cual se desempeña copia fiel del diagnóstico y dictamen médico hecho a la embarazada.

Cuando producido el parto el hijo o hija naciere sin vida, los hombres a su elección, tendrán derecho a gozar de diez (10) días corridos de licencia especial.

El titular de la licencia de este artículo podrá gozar de la misma en días corridos o alternados, dentro de los 30 días de ocurrido el evento que le da origen.

Transcurridos tres años de la promulgación de la presente el plazo establecido en primer párrafo se ampliara a 30 días.

Transcurridos seis años de la promulgación de la presente se ampliara a cuarenta y cinco días.

Transcurridos nueve años de la promulgación de la presente, se ampliara a noventa días.

“Artículo 45²: Licencia por alimentación:

La licencia por alimentación y cuidado del hijo menor de Veinticuatro (24) meses comprende el derecho a una pausa de:

- a) Dos horas diarias para la trabajadora o trabajador a cargo de la alimentación, cuando se trate de un régimen laboral que no supere las 36 horas semanales.
- b) Tres horas diarias para quienes superen el régimen horario a que se refiere el inciso anterior.

La pausa por lactancia, sea natural o artificial podrá ser dividida en fracciones a opción de la agente.

Esta licencia, en caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada por el padre quien deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

Igual beneficio se acordará a los agentes que posean la tenencia, guarda o tutela de menores hasta los veinticuatro (24) meses de edad, debiendo acreditarse tales figuras mediante documentación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.”

Artículo 50: Control Médico.

En cualquier caso de licencia por enfermedad el agente será sometido al examen realizado por la delegación regional del organismo de aplicación que determine el Poder Ejecutivo, el que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinentes para mejor proveer. En caso de accidente de trabajo se formulará la pertinente denuncia ante la autoridad de aplicación en materia laboral y se dará comunicación al organismo de aplicación.

Artículo 61.- Permisos.

Al agente le podrán ser otorgados los siguientes permisos.

- 1) Para estudios y actividades culturales.
- 2) Por actividades deportivas.
- 3) Por asuntos particulares.
- 4) Especiales.
- 5) Por razón de violencia de género sobre la mujer, familiar, domestica.

“Artículo 167.- Menores.

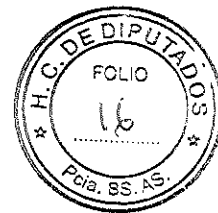
Los menores a partir de los dieciséis años de edad podrán ser admitidos en la Administración, en calidad de practicantes administrativos, aprendices de oficio, mensajeros o cadetes de servicios u otra denominación, en las condiciones que la reglamentación y/o el acuerdo paritario disponga y con afectación de vacantes del Plantel Básico.

El menor que al cumplir dieciocho (18) años de edad se haya desempeñado en forma ininterrumpida durante un período no inferior a un (1) año pasará a revistar automáticamente como Personal Permanente, en el grado inferior a la Clase inicial del respectivo Escalafón siempre y cuando reúna las demás condiciones de ingreso.

Los menores podrán ser designados también como Personal Transitorio con los derechos y obligaciones de este personal.”

Artículo 2º.- incorporanse los artículos 43 bis,44, bis,64 bisº de la Ley Provincial N° 10.430 (*Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública*), los que quedarán redactados de la siguiente manera:

“Artículo 43 bis: Licencia Especial:



El nacimiento o la adopción de un hijo con discapacidad, síndromes o patologías que requieran cuidados prolongados, otorgará a la madre trabajadora el derecho a SEIS (6) meses de licencia con goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del periodo de prohibición de trabajo por maternidad o a partir de la fecha de detección fehaciente de la incapacidad del menor dentro de los CINCO (5) años de su nacimiento.”

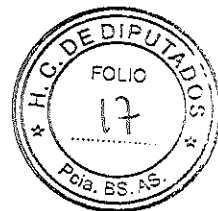
Artículo 44 bis: licencia por fertilización asistida.

El agente, que previo diagnóstico ameritara la intervención terapéutica relacionada con la fertilización asistida o técnicas concordantes, podrá gozar de la licencia con goce íntegro de haberes por los días continuos o discontinuos que certifique el médico actuante de acuerdo al protocolo vigente específico.

ARTÍCULO 64 bis: Permisos por situaciones de violencia.

La víctima de violencia de género y/o familiar en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales, se considerarán justificadas, sin afectación de sus remuneraciones.

Artículo 3º: Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial



Fundamentación:

Del conjunto de aportes y propuestas, al unificar los proyectos, ha podido consensuarse la siguiente fundamentación:

En su conjunto modifican los institutos regulados por los artículos 2,4, (condiciones de ingreso) 38, (listado de licencias) 43,(licencia por maternidad) 44 (licencia por paternidad) 50 (control medico) y 61 (licencias especiales) 167 (trabajo joven) de la Ley 10.430.

la idea central fue la de extender el plazo de licencia por maternidad y paternidad, contemplando también aquellos supuestos no previstos actualmente en la ley, como medida de protección de la lactancia materna.

Como ha señalado el diputado Ismael Passaglia, la protección del niño a través de una nueva regulación de las protecciones a la maternidad, lactancia y alimentación, extendiendo el plazo de cobertura a dos años, acompaña las recomendaciones de los organismos internacionales en la materia.

Se encuentra sobradamente probado que la alimentación infantil en los dos primeros años reduce niveles de mortalidad, enfermedad, permite el mejor desarrollo emocional e intelectual, teniendo como primer y mejor resultado una niñez cuidada.

En segundo lugar, la amplitud y racionalidad del régimen, extendido a la licencia paterna o. Quien cumpla esa función en la pareja, no para el goce personal sino para la asistencia y acompañamiento en esa situación, permite un entorno familiar alejado de presiones.

También se incorpora el instituto de protección frente a casos de violencia de género o familiar.

Uno de los fundamentos principales, refieren a recomendaciones de la Organización Mundial de La Salud que da cuenta de la importancia de la Lactancia Materna hasta los veinticuatro meses de vida. En dicha oportunidad se contó con la participación de distintas organizaciones gremiales tales como C.I.C.O.P. (Asociación Sindical de Profesionales de la Salud y Particulares de la Pcia de Buenos Aires) Y F.E.G.E.P.P.B.A. (Federación de Gremios Estatales y Particulares de la Pcia. De Bs. As.)

Otra de las reformas propuestas refiere a la inclusión del permiso en razón de violencia de género.

Como resultado del análisis en comisión, sobre la propuesta original, se extendió la protección en forma general a ambos sexos.

El supuesto del proyecto del diputado Budassi, tiene por objeto descentralizar en delegaciones regionales la realización de las juntas médicas que actualmente se desarrollan en La Plata. Así también, que la propuesta responde a la necesidad de brindar mayor celeridad en la realización de las mismas, puesto que tal acumulación de

casos en un solo lugar produce un colapso en el sistema que perjudica directamente a los agentes.-

Como señalaran los diputados Zucari y Passo, el goce de estas licencias se transformaría en un derecho de imposible ejercicio si no se mantuviera el nivel salarial durante su goce, por lo que se agrega el primer párrafo del artículo 38.

Limitaciones para el ingreso al empleo PÚBLICO. (Artículo 2 y 4)

En nuestro régimen, no poseer la nacionalidad argentina y ser mayor a 50 años excluyen al sujeto aspirante a un cargo público, por no tener la idoneidad suficiente.

De por sí y a la luz de nuestros actuales conocimientos, de las convicciones sociales, tales limitaciones resultan irrazonables.

En el marco de los procesos de integración regional, en procesos sociales de extensión de la vida activa y útil, resultan disposiciones limitativas contrarias al sentido común.

Nuestro código civil aplica el criterio de edad a la capacidad del sujeto, pero en ningún caso lo admite para la idoneidad.

A su vez, la constitución nacional, en su artículo 16, incluye a todos los habitantes en la garantía de acceso a los cargos públicos, así como el 20 garantiza la igualdad en el goce de los derechos civiles a los extranjeros.

El artículo 191 inciso 2º de nuestra Constitución abre el ejercicio de los derechos políticos a los extranjeros, en tanto la norma que comento no permite el ejercicio del empleo público, con lo que nos lleva al contrasentido de que sirve como elector pero no como agente público.

La jurisprudencia ha interpretado restrictivamente estas condiciones de idoneidad, calificándolas como inconstitucionales en la mayoría de los casos.

Así lo ha hecho con la limitación de edad en la causa “Repetto Ines c/DGE” de fecha 8 de noviembre de 1988, sosteniendo que no resiste el control de razonabilidad la limitación de edad para el ingreso a la docencia, ni tampoco la limitación en razón de la nacionalidad, ratificado en el caso “Calvo y Pesini, Rocio c/Provincia de Córdoba” de fecha 24 de febrero de 1998 en donde se estableció con claridad que el ejercicio de los derechos civiles se encuentra equiparado para argentinos y extranjeros.

La reglamentación que discrimina entre nacionales y extranjeros no resulta en principio constitucional, como ha señalado la Corte Suprema, en los autos “GOTTSCHAU, Evelyn c/Consejo de la Magistratura” de fecha 8 de agosto del 2008.

La incorporación de los tratados nacionales no pueden sino mejorar la base de los derechos civiles, conforme lo ha dicho nuestra corte provincial en la causa “Gerez Maria Cecilia c/DGC” en fecha 19/12/2007, concluyendo, en la misma sentencia, que la “limitación por nacionalidad es discriminatoria, viola la igualdad ante la ley, desconoce la idoneidad para acceder a los cargos públicos, afecta a los derechos de.... Trabajar por irrazonable:”

El temperamento judicial no ha sido muy distinto en cuanto a la limitación de ingreso por la edad.

La Corte Provincial ha señalado que “la mediana edad no constituye una circunstancia para justificar una desigualdad en el ingreso a la docencia” en los autos “Bricenío Adela c/DCGE” de fecha 19 de febrero del 2002, y en la causa “Zunino Ana Maria c/DGCE” de fecha 11 de abril del 2007 remarcó que la limitación de edad para el ingreso a la docencia no permite presumir por sí sola la falta de idoneidad, concluyendo, de modo general e inapelable, que una “disposición limitativa sólo en razón de la edad configura una distinción de trato ofensiva a la dignidad humana, afectando injustamente el principio de igualdad”

Es en respeto de ese principio de igualdad, que sobre el principio general del artículo 4 se ha querido prever aquellas situaciones donde el ingreso al empleo público no es sino la rectificación de situaciones de empleo irregulares, o la modificación de estados de carrera que de otro modo desalentarían la regularización y/o la incorporación de agentes útiles y valiosos a la calidad de la administración.

Trabajo adolescente (Artículo 167).

En cuanto a la regulación del trabajo adolescente en el ámbito del sector público, la necesidad de coordinar la norma vigente con el régimen de protección del niño y del adolescente (ley 26061) y de prohibición del trabajo infantil y de protección del trabajo adolescente (26390) nos lleva a elevar la edad mínima de 14 a 16, coherente con el régimen nacional.

También se elimina el ingreso automático, que establece una excepción injustificada a la regla general.

Licencias.

La legislación en un acertado sentido de progresividad de derechos de los trabajadores ha ido avanzando en materia de licencias, ampliando los plazos previstos por leyes que se orientaban claramente en otro sentido.

Así se han reconocido licencias por causas que anteriormente no eran tenidas en cuenta como es el caso de las contempladas en las leyes 13459 y 14241, y también se ha logrado o en algunos casos todavía se sigue pregonando, por la extensión del plazo concedido considerando que, bajo la óptica de parámetros de la OMS y otros organismos, resultan no solo recomendables sino más convenientes para el derecho que se intenta tutelar con la concesión de las licencias.

Licencia por adopción de hijos. (art.38 inciso 4)

No obstante ello, las licencias por adopción de hijos no ha merecido tratamiento alguno, quedando relegadas respecto de las demás licencias reconocidas por ley a los trabajadores.

Los agentes públicos guardadores de un niño con fines de adopción deben gozar, de licencia durante un período de días al igual que la trabajadora biológicamente madre. Tiempo durante el cual se produce una convivencia más intensa, sin importar la edad del menor, que facilita un mejor conocimiento mutuo con una integración del niño en la nueva vida familiar, creándose y desarrollándose una relación vincular padres- hijo deseable.

En la adopción, desde la etapa previa de la guarda judicial con fines a la misma (desde la llegada del niño a la nueva familia), también es necesario que se forme y desarrolle una relación vincular padre- hijo afectivamente sólida.

Al ampliar la licencia por maternidad y/ o paternidad adoptiva con goce de sueldo, estamos protegiendo el "interés superior del niño" al que se refiere la Convención de los derechos del Niño" y la propia ley 13298.

Los cuidados del niño dado en guarda con fines de adopción, deben ser especialmente intensos, sobre todo en los primeros tiempos, para lograr una buena y feliz incorporación del niño a la familia, cualquiera sea la edad del mismo, debiendo el Estado en primer lugar por medio de la legislación, ser el que facilite el tiempo de dedicación exclusiva a los padres con su hijo para lograr el objetivo.

Licencias por maternidad y paternidad.(Artículo 43)

Las licencias por maternidad y paternidad figuran entre estas licencias extraordinarias. Y aun cuando la ley reconoce el derecho de ambos progenitores a contar con licencias pagas, la normativa es sexista y discriminatoria. Mientras la madre tiene derecho a una licencia extendida,, el padre sólo tiene un día de goce efectivo. Esta distinción responde a una concepción que delegaba en la mujer las tareas del hogar, incluyendo la crianza de los hijos y al padre la tarea de “sostén” de la familia.

Afortunadamente, esta es una visión absolutamente superada. Es recomendable que el hombre comparta con la mujer los días posteriores a parto. Por un lado, porque el padre es un auxilio necesario e invaluable de la mujer para las tareas cotidianas que implica la internación, parto, vuelta al hogar y cuidado de la casa. Por otro lado, en la actualidad, las tareas del hogar como así también el cuidado de los niños son compartidos. Así, del mismo modo que para la madre implica un proceso su situación de maternidad, lo es para el padre.

Por estos motivos, encontramos inadmisibles continuar contando con un régimen que asigna apenas un día de licencia paga para el hombre que ha sido padre, porque es insuficiente. Es evidente que un día alcanza sólo para participar del día del nacimiento, debiendo volver al día siguiente al desempeño de sus tareas.

Extenderla a un plazo mayor es un acto de justa reparación. Por otro lado, actuará como un caso testigo, para que en un futuro cercano, se extienda también al sector privado. Pero también creemos que deben ser extendidas las licencias para las madres, porque noventa días por todo concepto (es decir, tanto antes del embarazo como después del nacimiento) son totalmente insuficientes. Se debe tener en cuenta que en los países nórdicos en los que el Estado de Bienestar está más extendido, en ciertos casos las licencias son superiores al año.

En primer lugar, es altamente recomendable que los niños permanezcan en íntimo contacto con su madre durante un plazo considerable de tiempo. En segundo término, para la madre la separación inmediata puede generar desequilibrios derivados de la angustia y preocupación en dejar a su niño al cuidado de terceras personas. En tercer lugar, se da una situación que discrimina a los sectores más vulnerables, porque si bien es cierto que la ley permite extender esta licencia sin goce de sueldo, no menos cierto es que no todos pueden verse privados del ingreso mensual sin tener impacto significativo en su nivel de vida. Por último todos sabemos que en los últimos tiempos se ha incrementado notablemente los casos de mujeres que son sostén de hogar, por lo que extender las licencias para las mujeres redundará en beneficios para esta situación. Entendemos que el periodo neonatal conlleva una situación de vulnerabilidad y fragilidad respecto de cualquier otro periodo de la vida. Una adecuada intervención ampliando el tiempo en la relación del binomio madre-hijo en esta etapa evitaría trastornos en el futuro y posibles factores de riesgo para los lactantes.

Un motivo adicional para extender los días de licencia para las madres es la necesidad de garantizar a los niños recién nacidos la alimentación por amamantamiento. Hay consenso en la comunidad médica en aceptar que la lactancia materna es irremplazable y debe ser, en la medida de lo posible, por seis meses el único alimento. De hecho, la UNICEF recomienda la lactancia hasta los veinticuatro meses. Por ello, no sólo debemos extender los días de licencia, sino también garantizar que las madres puedan contar con un período razonable diario para alimentar a sus niños.

Es relevante destacar que este proyecto de modificación está sustentado en la importancia de la lactancia materna en forma exclusiva durante los primeros SEIS (6) meses, y en forma continuada hasta los dos años, práctica que la OMS ha reafirmado y proclamado en diversas oportunidades. La madre, el niño y la sociedad se ven

beneficiados por la lactancia natural y las ventajas nutricionales, inmunológicas y económicas, constituyéndose en evidentes beneficios para el desarrollo psicosocial del niño. La lactancia materna garantiza el crecimiento, desarrollo e inteligencia del niño y fortalece el vínculo afectivo con la madre y la familia.

Se considera que para poder llevar a cabo la lactancia natural, se requiere de la cercanía madre-hijo, que rara vez es posible en las actuales condiciones laborales. La presencia física de la madre es crítica durante los primeros SEIS (6) meses de vida del niño; es cuando este empieza a ingerir otros alimentos, que la situación se torna compatible con el trabajo. Por lo tanto, promover la lactancia materna natural como factor protector de salud, debería ser uno de los objetivos del Estado, y ampliar el descanso pre y postnatal hasta totalizar CIENTO VEINTE (120) días, sería una de las formas de llevar a la praxis ese objetivo, que si bien no se vera alcanzado totalmente, entendemos que es el comienzo de un proceso de concientización en la consideración fundamental de esta práctica natural, que iniciara una política de mediano plazo en este sentido. Las mujeres tienen un papel fundamental en el desarrollo de la salud de los niños, ya que en la mayor parte de los hogares todavía son ellas las que se encargan de su cuidado.

Es innumerable la cantidad de discapacidades y síndromes del recién nacido, recientemente descubiertos por la ciencia y la medicina, que requieren de atención y cuidados especiales de la madre para superarlos o mejorar la salud del mismo. Sería innegable la enumeración de las enfermedades, síndromes y discapacidades, por lo tanto y a los fines de este proyecto he preferido englobar las mismas en síndrome o discapacidad.

El nacimiento de un hijo discapacitado o que padezca alguna enfermedad que requiera tratamiento prolongado hace imprescindible la presencia de la madre, máxime cuando se trata de alguna enfermedad terminal.

Amparar la situación de otros niños que padecen distintas patologías, discapacidades u otros tipos de síndrome, al nacer y que también requieren un cuidado especial por parte de su progenitora o tutora a los de una evolución favorable.

Ampliar derechos no es sólo una necesidad sino una forma de adaptarse a los tiempos. En nuestro país, hemos pasado por un proceso que expulsó a numerosos hombres y mujeres del mercado de trabajo. Esta situación se ha revertido y ha habido una recuperación del empleo. En este sentido, el principal desafío pasa no sólo por garantizar empleo sino por promover la desmercantilización del mercado de trabajo, es decir, proteger de manera efectiva a trabajadoras y trabajadores de las discrecionalidades que se pueden dar en el empleo formal.

Es cierto que aprobar este proyecto redundaría en mayores beneficios sociales sólo para los empleados públicos del ámbito municipal y provincial, pero como hemos dicho podría actuar como caso testigo para instalar en la agenda pública la necesidad de ampliar estos derechos también al sector privado y no sólo en la provincia sino en todo el país.

Todas las normativas y las demás legislaciones provinciales tratan de manera similar el tema de la mujer, pero en la normativa de la ley 10.430 resulta asombroso el plazo de licencia que establece para el hombre.

Es justamente durante los días anteriores y posteriores al parto cuando más alteraciones se producen en la vida de la pareja.

En ese periodo se producen los preparativos para el nacimiento, el reposo y la internación de la futura madre, el nacimiento, el comienzo de la vida en común con el hijo recién nacido, la asistencia y cuidado al bebe, la acomodación y el

acostumbramiento a esta situación, la interacción de los integrantes del núcleo familiar, el necesario descanso de la madre, la incidencia del puerperio, el sueño entrecortado de la pareja para alimentar al bebe, el continuo cambio de pañales, las consultas al pediatra, situaciones todas que requieren dedicación, tiempo, paciencia, esfuerzo, cuidado, atención y contención mutua entre los progenitores.

En lo que respecta a los países de América distintas legislaciones establecen distintos periodos superiores al de nuestra provincia en lo atinentes a las licencias por paternidad. Tenemos el caso de Venezuela que establece un plazo de 14 días continuos con el objeto que este asuma en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento, las obligaciones y las responsabilidades derivadas del cuidado y asistencia del niño.

En Puerto Rico el plazo es de 5 días.

Mientras que en Europa, precisamente en Francia se establece un plazo de 11 días.

También esta consagrado en los tratados internacionales a los que nuestro ordenamiento les ha reconocido jerarquía constitucional, tales como la Convención Americana sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, los convenios de la OIT, en lo cuales no se establece un plazo sino equiparar las mismas oportunidades de trato entre la mujer y el hombre, es decir contemplar el principio de igualdad de la pareja respecto a las responsabilidades de crianza de sus hijos.

Es precisamente por estas circunstancias que se hace necesario plantear la modificación del artículo en cuestión, ampliando su extensión.

licencia en casos de violencia.

Ley 26.485 -Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales-, sancionada el 11 de Marzo de 2009, en su Artículo 11°, apart. 6°, inc. d) establece que: **“Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales”**.

Asimismo, la mencionada norma establece en el Artículo 7° que: “los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones”. Garantizando en su inc. h) que: “Todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”.

En consecuencia, la iniciativa que proponemos tiene por objeto la modificación del Artículo 61° y la incorporación del Artículo 64 bis de la ley 10.430 **-Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública-** y sus modificatorias dentro de las disposiciones referidas al régimen de “Permisos”, a fin de garantizar los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia.

licencia por mudanza.

El Presente proyecto pretende incorporar a las licencias que tienen los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de la Ley 10.430, el derecho por mudanza.

La mudanza es un proceso largo que comienza con la búsqueda de un nuevo hogar y culmina días después de haber trasladado las cosas muebles de un hogar a otro. En este proceso de cambio la persona se ve afectada, ya que mudarse implica un desarraigo, de alguna manera “empezar de nuevo” y esto lleva aparejado un incremento adicional al nivel stress cotidiano, a pesar de que en muchas oportunidades es buscada y anhelada, igualmente genera un alto nivel de stress en toda la familia. No podemos dejar de lado, que a pesar de que una mudanza muchas veces es un progreso a nuestra calidad de vida, implica de todas maneras un desarraigo de lo que tenemos, dejar atrás un tiempo que no volverá, rincones y recuerdos del hogar. Para los más chicos, que no están tan preocupados en el progreso económico, puede generar angustia y gran tristeza. Dejar un hogar es una pérdida, romper lo cotidiano, de los vecinos, el almacén, los amigos del barrio, y ciertas rutinas que nos dan seguridad. Las mudanzas están consideradas como uno de los disparadores más importantes de discusiones familiares que en muchos casos terminan desarmonizando la paz del hogar.

Por otro lado está la situación particular del día de la mudanza, muchas veces condicionado por consorcios que han establecido días y horarios para realizarla y de esta manera ya no queda a voluntad de la persona que se está mudando sino que se encuentra con una realidad preestablecida de difícil resolución si entra en conflicto con sus propósitos. A esto hay que agregarle que muchas veces se eligen días de la semana donde los chicos se encuentran en horario escolar para facilitar la mudanza.

Si bien es cierto que la Ley 10.430 establece “permisos” por cuestiones personales, estos están sujetos a la aprobación del superior y no constituyen un derecho real del trabajador que en este caso en particular se quiere establecer. La licencia por mudanza debe ser un derecho que todo trabajador debería gozar, dejando a la reglamentación de la presente que establezca los días que correspondan.

Control de las licencias.

Todo agente de la administración pública de la provincia de Buenos Aires tiene el derecho a una licencia con goce de haberes por cuestiones relacionadas con su salud; Ese derecho, relacionado con la garantía de un empleo digno, tiene como contraparte la carga en cabeza del agente de prestarse al cotejo profesional por parte de los órganos de la administración con competencia en la materia;

Esa constatación debe estar revestida de todas las garantías que pongan a salvo la garantía laboral del agente y la gratuidad del procedimiento de control de enfermedades; Por ello es que se propone una descentralización de las juntas médicas en Delegaciones regionales, lo que permitiría a los agentes domiciliados en el interior de la provincia acceder con mayor celeridad y menores costos a los beneficios de licencia por enfermedad solicitados;

Asimismo, sería un ahorro para el erario público, dado que las percepciones por compensaciones previstas en los incisos a) y b) del apartado I) del artículo 27 de la Ley 10.430, se reducirían sensiblemente. Toda vez que el examen de control de junta médica se realizaría en la delegación regional de la autoridad competente más próxima al domicilio del agente;

La Constitución de la Provincia de Buenos Aires establece en el orden laboral que el trabajo es un derecho y un deber social, establece el derecho a condiciones dignas de trabajo y al bienestar laboral (Art. 39 Const. Pcial.);

La descentralización de las juntas médicas en Delegaciones regionales permitiría el cabal cumplimiento del mandato constitucional citado, posibilitando, a su vez, un adecuado acceso a la salud de los agentes domiciliados en el interior provincial;

Asimismo, la descentralización del servicio de juntas médicas resulta beneficiosa para sanear los importantes retrasos en las integraciones de las respectivas juntas médicas, las que muchas veces producen menoscabos en las remuneraciones y en las reasignaciones de tareas de los agentes;

Licencia por fertilización asistida.

El presente proyecto de ley tiene por objeto otorgar al personal comprendido en la Ley 10.430 - Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública- y sus modificatorias, el derecho a acceder al beneficio de la **licencia por fertilidad asistida**.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la presente iniciativa establece la modificación de la norma citada precedentemente -en relación al Régimen de Licencias para el Personal de la Administración Pública Provincial-, a partir de la incorporación del artículo 44° bis, estableciendo de esta manera, la causal, efecto, condiciones y términos correspondientes al derecho a las licencias remuneradas.

Cabe consignar, que con fecha 6 de Octubre de 2009, en el marco de las negociaciones paritarias dispuestas por Ley 13.552, se arribó a un acuerdo entre el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires y las Organizaciones Sindicales, mediante el cual se procedía al reconocimiento de días de licencia por fertilización asistida. Dicho acuerdo fue aprobado por Decreto 1878/2010, por el cual en su *artículo 2° establecía*: *“Modificar el artículo 114, inciso d) del Decreto N° 688/93 Reglamentario del Estatuto del Docente (Ley N° 10.579), el que quedará redactado de la siguiente manera: “d) Por maternidad, adopción o fertilización asistida:*

d.4) Por fertilización asistida: El personal titular y/o provisional (mientras duren sus funciones como tal) que previo diagnóstico ameritara la intervención terapéutica relacionada con la fertilización asistida o técnicas concordantes, podrá gozar de la licencia con goce íntegro de haberes por los días continuos o discontinuos que certifique el médico actuante de acuerdo al protocolo vigente específico.

El personal docente suplente, deberá acreditar un período no menor a doce (12) meses de antigüedad en el Sistema Educativo de la Provincia de Buenos Aires y tres (3) meses en el cargo que desempeña en dicha condición. La presente licencia no podrá ser causal del cese previsto por el artículo 75 inciso 13.3.2 de la Reglamentación del Estatuto del Docente” (Conforme surge de la página Web Oficial de SUTEBA Y UDOCBA).

Sin embargo, dicha modificación no se encuentra incorporada en el Decreto 688/93 que aparece en la página Oficial del Ministerio de Jefatura de Gabinete de la Provincia de Buenos Aires.

Consideramos importante recordar, a nuestro criterio, que el Decreto 1878/2010 carecería de operatividad jurídica, en razón de lo prescripto en el artículo 114° de la Ley 10.570, que reza: “Por Ley 12.867 suspendese en el marco y por el plazo de la emergencia declarada por Ley 12.727 y sus modificatorias los beneficios por licencias del presente artículo. **Se determina la adecuación por reglamentación al régimen legal establecido por la Ley 10.430”.**

Es indudable, que la incorporación de la reforma que se propone en la presente iniciativa para el personal de la Administración Pública Provincial, habilitaría a la adecuación reglamentaria para incorporar al Estatuto Docente la licencia por fertilidad asistida al personal titular y/o provisional.

Cabe recordar que la Ley 14.208, sancionada el 22 de Diciembre de 2010, ha reconocido a la infertilidad humana como enfermedad, de conformidad con los criterios internacionales sustentados por la Organización Mundial de la Salud; asimismo se reconoce la cobertura médico asistencial integral de las prácticas médicas a través de las técnicas de fertilización homólogas reconocidas por dicha Organización.

Presidente Dip. Jorge Omar MANCINI.....

Vice Presidente Dip. Juan Carlos JUAREZ.....

Secretario Dip. Liliana PIANI.....

Vocales

Dip. Carlos Alberto ACUÑA.....

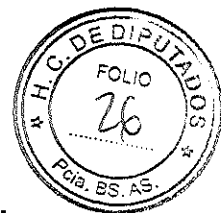
Dip. Alfredo Mario ANTONUCCIO.....

Dip. Ismael Jose PASSAGLIA.....

Dip. Roberto Jorge PASSO.....

Dip. Analía Elisabet RICHMOND.....

Dip. Gustavo ZUCCARI.....



Handwritten signatures of Roberto Jorge Passo and Gustavo Zuccari, written over the dotted lines of the names.

**SALA DE COMISION, A los 30 dias del
mes de agosto de 2011.-**

La reunión se llevó a cabo con la presencia de ocho (8) diputados.

Firma del relator



Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires



Ref. Expte.D-99/13-14

Honorable Cámara:

Vuestra Comisión de **Legislación General** ha considerado el Expediente **D-99/13-14** Proyecto de Ley presentado por el Señor DIPUTADO BUDASSI IVAN FERNANDO "MODIFICACION DEL ARTICULO 50 DE LA LEY 10430, ESTATUTO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PROVINCIAL" y, por los fundamentos expuestos por su autor, os aconseja su **aprobación**.

Fundamentos

El autor del proyecto solo pide la reproducción del expediente D-594/10-11 (Modificación del artículo 50 de la ley 10430, Estatuto de la Administración Publica Provincial). La comisión estudio el presente expediente y mostro su acuerdo con el objeto del mismo.

Presidente: Dip. Giacobbe Mario

Vicepresidente: Dip. Giaccone Rocio

Secretario: Dip. Torres, Marcelo

Vocal: Dip. Zacca, Leonel Omar

Vocal: Dip. Elias, Manuel

Vocal: Merquel, Marisol

Vocal: Cubria, Patricia

Vocal: Eslaiman, Ruben

Vocal: Portos, Lucia

Vocal: Buil, Abel Eduardo

Vocal: Perez Fernando

Vocal: Nardelli, Santiago

Vocal: Liempe, Rita Beatriz

SALA DE COMISION, 23 de Septiembre de 2014

La reunión se llevó a cabo con la presencia de 13 diputados