



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados



**LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
SANCIONAN CON FUERZA DE**

LEY

ARTÍCULO 1º. – Modifíquese el artículo 92º de la ley 14.656 que regula el Régimen Marco de Empleo municipal, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 92. Licencia de cuidado –Las y los trabajadores gozarán de licencia para el cuidado de su hijo por las tres fuentes de filiación reconocidas en el Código Civil y Comercial de la Nación con goce íntegro de haberes.

Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con las licencias prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

Puede optar por reducir la licencia anterior al parto siempre que ella no sea menor de quince (15) días. En cualquier caso, los días no utilizados correspondientes a la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período posterior al parto.

En los casos de nacimientos prematuros, se sumará a la licencia posterior al parto los días de licencia anterior al parto no gozados por la trabajadora hasta completar ciento diez (110) días de licencia. En este caso la trabajadora justificará con certificados oficiales tal circunstancia.

En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días corridos por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho



parto. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador/a al período anterior o posterior al parto.

Si los/las recién nacidos/as debiera/n permanecer internados/as en el área de neonatología, el lapso previsto para el periodo post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

Vencido el lapso previsto para el período posterior al parto, la persona podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

La reincorporación de la persona en situación de excedencia se producirá al término del período por el que optara, en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación debe tener el acuerdo expreso del/de la trabajador/ a.

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a treinta (30) días hábiles.

Las personas pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior.

En caso de gestación de dos (2) o más fetos o de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso previsto se extenderá por un plazo no inferior a los cinco (5) días hábiles por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto.

En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente tendrá derecho por un plazo máximo de dos (2) meses, a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce íntegro de haberes.

Si el embarazo, cualquiera fuera el momento, se interrumpiera por cualquier causa, o si se produjera un parto sin vida, la licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos a partir del hecho.

Dicha circunstancia deberá acreditarse con un certificado médico fechado, en el cual no constarán detalles del motivo ni de las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento.

Se otorgará licencia por cuidados especiales a partir del vencimiento del período de licencia por nacimiento, en los siguientes casos:

3

1. Nacimiento de hijo/a con discapacidad: ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestara con posterioridad al nacimiento y hasta los seis (6) años de edad, la misma podrá ser presentada a partir de dicho momento.

2. Cuando la persona recién nacida debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que se inicie la tenencia o guarda con vistas a la futura adopción, la cual será otorgada con goce íntegro de haberes. En todos los casos, se deberá acreditar el inicio de los trámites correspondientes a la futura adopción.

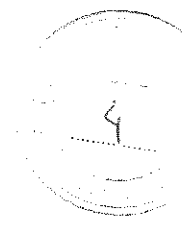
Quien adopte o se encuentre en proceso de adopción a un niño/niña de hasta doce (12) años de edad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento diez (110) días corridos. En caso de que ambos/as adoptantes sean agentes, los primeros treinta (30) días se le otorgarán a los/las dos en forma simultánea, los restantes de los días serán gozados por uno en forma completa o por ambos/as en forma sucesiva.

En aquellos casos en que se adopte simultáneamente a más de un/a niño/a y/o adolescente, el período se extenderá por treinta (30) días por cada adoptado/a.

Quien adopte a un/a niño/niña con discapacidad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Vencido el lapso previsto, las personas podrán optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, sin percepción de haberes.

Quien se encuentre realizando un régimen de visitas en miras de una futura adopción previo al otorgamiento de la guarda, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días anuales discontinuos, que se podrán acumular hasta un máximo de dos (2) días corridos. Esta licencia corresponde a cada uno de los/las adoptantes en forma individual, quienes podrán solicitarla en forma conjunta o alternada en caso de que ambos/as fueren trabajadores.

El/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en **unión convivencial** del/de la adoptante tendrá una licencia por un período no inferior a **treinta (30) días hábiles con goce íntegro de haberes.**



El personal que se encuentre bajo intervención terapéutica relacionada con técnicas de reproducción humana asistida tiene derecho a una licencia con goce íntegro de haberes por los días continuos o discontinuos que certifique el médico actuante de acuerdo al protocolo vigente establecido. El/la cónyuge, conviviente o pareja de la persona que practicará las técnicas de reproducción humana asistida, gozará de una licencia con goce íntegro de haberes por un período no inferior a la mitad de los días hábiles que se le asignen a su pareja.

ARTÍCULO 2º. – Modifíquese el artículo 93º de la ley 14.656 que regula el Régimen Marco de Empleo municipal, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 93. Servicios de guardería. Alimentación y cuidado.

En los establecimientos en los cuales preste servicios el número mínimo de trabajadores y trabajadoras que determine la reglamentación, la Administración General deberá habilitar guarderías y centros de cuidado y desarrollo infantil para los hijos/as de los agentes municipales que todavía no hayan alcanzado los tres (3) años de edad. Queda absolutamente prohibido fijar un número mínimo de trabajadoras mujeres, deberá contabilizarse la totalidad de los trabajadores del establecimiento sin importar su género.

La pausa por alimentación y cuidado comprende el derecho a dos descansos de una (1) hora o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con destino a lactancia natural o artificial del/de la hijo/a menor de doce (12) meses, salvo que por razones médicas sea necesario un amamantamiento por un lapso más prolongado.

En caso de lactancia artificial, la pausa podrá ser solicitada por la pareja no lactante.

El mismo derecho se acordará a los/las trabajadores/as que ejerzan la responsabilidad parental de personas menores de veinticuatro (24) meses. Los derechos previstos podrán ser ejercidos aun cuando el trabajador no haga uso del derecho de guardería respecto del niño/a.



ARTÍCULO 3°. – Deróguese el inciso h) del artículo 95° de la ley 14.656 que regula el Régimen Marco de Empleo municipal.

JOSÉ IGNACIO COTE ROSSI
Diputado
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

FLORENCIA SAINTOLIT
Diputada Provincial

SANTIAGO E. REVORA
Diputado
H. Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires

Dra. LUCIA PORTOS
Diputada
Bloque UNIDAD CIUDADANA -FPV-PJ
H. C. de Diputados Pcia. Bs. As.

SUSANA GONZALEZ
Diputada
H. C. Diputados Pcia. de Bs. As.

MAURICIO BARRIENTOS
Diputado
Bloque UNIDAD CIUDADANA -FPV-PJ
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

JUAN AGUSTÍN DEBANDI
Diputado
Bloque Unidad Ciudadana -FPV-PJ
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

MIGUEL ANGEL FUNES
Diputado Frente Para la Victoria
H.C.D. Provincia de Buenos Aires

Lic. CESAR D. VALICENTI
Diputado
Honorable Cámara de Diputados
de la Provincia de Buenos Aires

LAURO GRANDE
Diputado
Unidad Ciudadana - FPV - PJ
H.C.D. Prov. de Buenos Aires

JUAN CARLOS HALJAN
Diputado Provincial
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.

MARIA LAURA RAMIREZ
Diputada Provincial
H.C. Diputados de la Pcia. Bs.

Lic. FERNANDA DIAZ
Diputada Provincial
Bloque Unidad Ciudadana - PJ
H. C. Diputados Pcia. de Bs. As.

MARIANA LARROQUE
Diputada
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.



1000
b

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente,

El presente proyecto fue elaborado en miras de sumar herramientas legislativas a la nivelación de desigualdades entre varones y mujeres, especialmente relacionadas al mundo del trabajo. Además, resulta conveniente acompañar la evolución de los conceptos y perspectivas del derecho de familias -incorporadas por el Código Civil y Comercial de la Nación- en el ámbito laboral, en particular las leyes 10.430 y 14.656 que competen a la legislatura provincial.

Las mujeres sufren mayores niveles de desempleo (superan el 10%) y precarización laboral, ganan en promedio un 27% menos que sus pares, brecha que se amplía para quienes están precarizadas alcanzando un 40%. Si además consideramos que el 60% de los desocupados son jóvenes menores de treinta años y, que entre ellos la mayoría son mujeres (en algunas provincias superan el 25% de desempleo), el panorama actual no puede ser más desolador.

Uno de los motivos de esta brecha salarial es que la distribución del tiempo que destinan mujeres y varones a los trabajos domésticos (limpieza, organización y administración del hogar, alimentación, cuidado, etc.) esta desequilibrada, los varones dedican más tiempo a los trabajos pagos mientras que ellas son quienes hacen el trabajo no pago del hogar.

Las legislaciones actuales que estipulan el cuidado de los niños, se refieren casi exclusivamente al "derecho de las mujeres"- asumiendo la doble función de trabajadoras y madres- y casi nunca a varones, cuya función como trabajadores parece partir del supuesto que existe una mujer que cubrirá las necesidades de cuidado de sus hijos. Este supuesto se encuentra implícito en la distribución de licencias a padres y madres, así como también en la regulación de guarderías y espacios de cuidado infantil una vez que los niños nacieron y aún no han alcanzado la edad de escolarización obligatoria.

7

Una licencia por paternidad de solo 2 días excluye a los varones de toda responsabilidad y reproduce el rol de la mujer como la encargada de esa tarea. Si no hay guarderías gratuitas o accesibles, el cuidado no solo queda a cargo de la familia, sino que probablemente recae en la madre, que verá entonces condicionada su participación en el mercado laboral.

Definitivamente, este tipo de leyes contribuyen al sostenimiento de un modelo familiar tradicional según el cual a las mujeres se les asigna tareas de reproducción y cuidado de los hijos, reproduciendo esta división sexual del trabajo que agrava el estado de vulnerabilidad de las mujeres con menos recursos económicos.

La aparición del movimiento de mujeres como sujeto político visible ha logrado poner a oídos de la sociedad las demandas básicas de la lucha feminista, entre ellas la exigencia de equiparar las desigualdades en el plano económico dado que influyen directamente sobre sus derechos al desarrollo personal, a la salud, a su educación, al trabajo, a su autonomía y seguridad personal, etc.

Desde nuestro bloque entendemos que ha llegado la hora de reflejar las demandas del movimiento feminista en la agenda política de todos los partidos. Es una deuda que ya no puede posponerse y dejarse en segundo plano. Por nuestra parte creemos que estas inequidades son problemáticas que deben ser resueltas desde una perspectiva de género con un claro enfoque de justicia social.

Por eso, proponemos desarticular la institucionalidad vigente que sostiene la desigualdad, y abogamos por la construcción de un Estado que fortalezca la coparticipación de la crianza de los hijos/as, la distribución equitativa de las tareas del hogar y por supuesto, reconocer el derecho al ejercicio de la licencia a los diversos tipos de familias. En función de alcanzar estos objetivos, se debe poner en marcha el desarrollo de una política de cuidados amplia que establezca licencias familiares para el cuidado de los hijos de los trabajadores, incorporando todas las fuentes de filiación reconocidas en el Código Civil y Comercial.

Estas licencias no deben proteger exclusivamente la maternidad, sino que buscamos ampliar los días de licencia para la pareja no gestante, teniendo en cuenta que este es uno de los objetivos que marca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su artículo 5°.

“Los Estados parte deberán tomar medidas apropiadas para

- a. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*
- b. Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”*

A su vez, proponemos que aquel trabajador/a que opte por la filiación con técnicas de reproducción humana asistida tendrá una licencia con goce íntegro de haberes los días necesarios para llevar adelante las consultas y tratamientos que se requieren para concebir un hijo/a, sin acotar la licencia a días determinados e inamovibles.

Como se mencionó anteriormente, otra reforma necesaria en el régimen de trabajadores municipales que permitirá equiparar la brecha salarial está relacionada con la habilitación de guarderías o servicios universales de cuidado, accesibles y adaptados a las necesidades diversas de las familias, que permitan redistribuir el cuidado no solamente entre mujeres y varones, sino también entre hogares, el Estado y el mercado.

Actualmente y para otros regímenes, el derecho a la implementación de guarderías en los establecimientos de trabajo o en lugares cercanos al mismo, está dispuesto en el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo:

“En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y


19


guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”


Esa ley no tenía, en su origen, un objetivo destinado a enfrentar la desigualdad entre varones y mujeres, sino más bien un fin protectorio de la maternidad. Por ello su propia redacción refiere exclusivamente a un mínimo de trabajadoras. Ello podría generar una mayor dificultad en el acceso al empleo a las mujeres por los costos que implicaría su implementación, por lo que una política verdaderamente igualitaria debería incorporar las salas a partir de un piso determinado de trabajadoras y trabajadores, indistintamente.

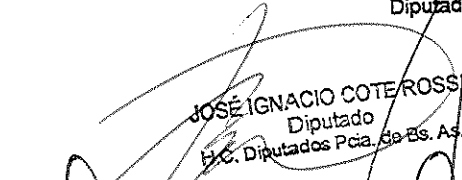
Por estas razones, la creación de guarderías no debe depender de la cantidad de mujeres trabajadoras en el establecimiento, sino que la Administración deberá contabilizar la totalidad de los empleados. Entendiendo que tanto varones y mujeres tienen el deber de participar en la crianza de sus hijos y es una obligación del Estado propiciar los medios para conseguirlo, no debe ser una mera responsabilidad individual.

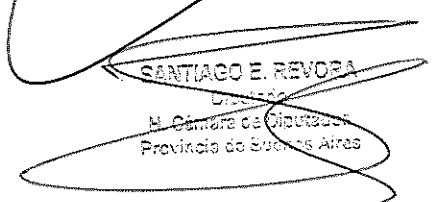
Por los motivos expuestos, solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de ley.

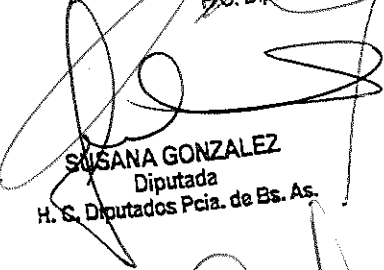

Dra. FLORENCIA SAINTOUT
 Diputada Provincial

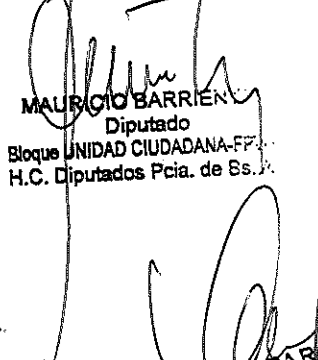

Lic. CESAR D. VALICENTI
 Diputado
 Honorable Cámara de Diputados
 de la Provincia de Buenos Aires

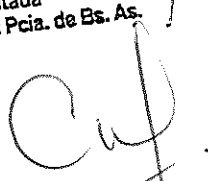

Dra. LUCIA PORTOS
 Diputada
 UNIDAD CIUDADANA - FPV-PJ
 H.C. Diputados Pcia. Bs. As.

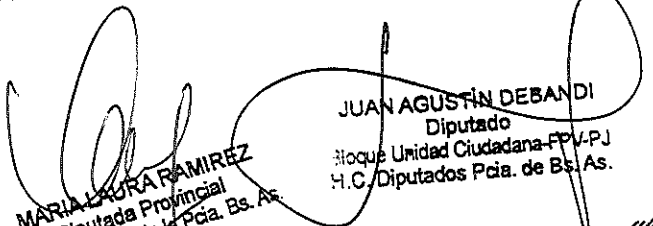

JOSÉ IGNACIO COTERROSS
 Diputado
 H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

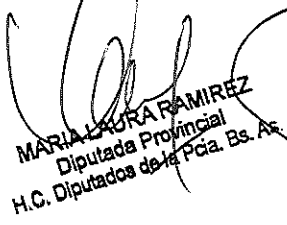

SANTIAGO E. REVORA
 Diputado
 H. Cámara de Diputados
 Provincia de Buenos Aires

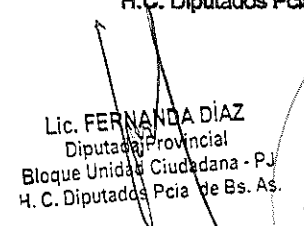

SUSANA GONZALEZ
 Diputada
 H. C. Diputados Pcia. de Bs. As.

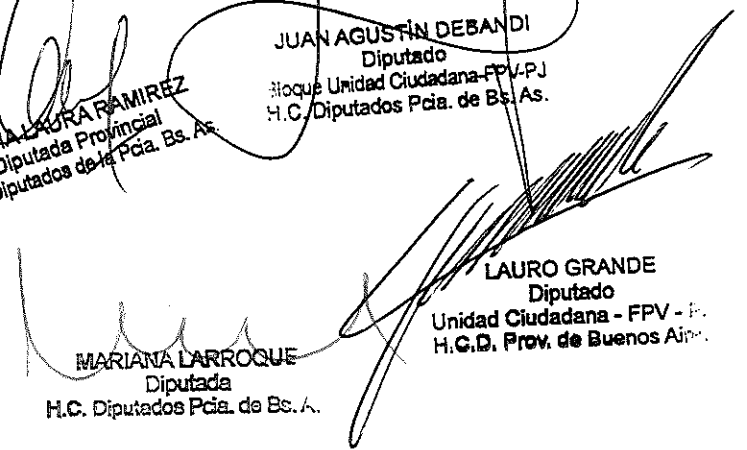

MAURICIO BARRIÉN
 Diputado
 Bloque UNIDAD CIUDADANA-FPV-PJ
 H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.



JUAN CARLOS HALJAN
 Diputado Provincial
 H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



JUAN AGUSTÍN DEBANDI
 Diputado
 Bloque Unidad Ciudadana-FPV-PJ
 H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.


MARIA LAURA RAMIREZ
 Diputada Provincial
 H.C. Diputados de la Pcia. Bs. As.


Lic. FERNANDA DÍAZ
 Diputada Provincial
 Bloque Unidad Ciudadana - PJ
 H. C. Diputados Pcia. de Bs. As.


LAURO GRANDE
 Diputado
 Unidad Ciudadana - FPV - P.
 H.C.D. Prov. de Buenos Aires


MARIANA LARROQUE
 Diputada
 H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.


MIGUEL ÁNGEL FUNES
 Diputado Frente Para la Victoria
 H.C.D. Provincia de Buenos Aires