



PROYECTO DE LEY

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

LEY

ARTÍCULO 1°: Modifícase el artículo 44 de la Ley 10.430, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 44.- *La licencia parental por nacimiento de hija o hijo para la persona no gestante que se encuentre bajo el presente Régimen será de TREINTA (30) días a partir del nacimiento. El plazo de la licencia se extenderá TREINTA (30) días más para los casos de nacimientos múltiples.*

Dra. VIVIANA DIROLLI
Diputada
Bloque Juntos
H. Cámara de Diputados Prov. de Bs. As.



FUNDAMENTOS

El presente Proyecto tiene por objeto ampliar los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores que integran la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires y que hayan tenido voluntad procreacional y de esa voluntad haya nacido una hija o un hijo. En ese sentido, se busca modernizar la normativa vigente sobre la materia, con la finalidad de emparejar paulatinamente las asimetrías que existen en los roles de cuidado.

La ley vigente en la provincia de Buenos Aires en materia de Régimen para el personal de la Administración Pública N° 10.430 data del año 1986 y se encuentra desfasada respecto a los avances que desde entonces se han producido en materia de paridad de género en nuestro país.

La referida ley N° 10.430, asume que el rol principal de cuidado de la hija o hijo recién nacido reside únicamente en la trabajadora o persona gestante, desconociendo el rol del trabajador en condición de paternidad, y de la trabajadora no gestante.

Es por eso que proponemos adecuar nuestra legislación en la materia, en pos de no desconocer los avances en la sociedad y modernizar la normativa para generar precedentes sobre cuidados parentales, eliminando la asimetría que caracteriza a la legislación vigente en esta materia.

A lo largo de los años se ha identificado a la mujer como principal cuidadora, no solo de sus hijos, sino también de familiares enfermos, madres y padres en la vejez. Los antecedentes legislativos han ayudado a que sea la mujer la que ocupe ese rol, empujándola a quedar como responsable del cuidado en general. En este sentido, el informe de UNICEF sobre Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe de 2020¹ plantea que *“Las licencias remuneradas son una política importante para reconocer la carga del trabajo de cuidado, que generalmente no es remunerado y lo realizan predominantemente las mujeres. Si bien la participación femenina en el mercado*

¹ <https://www.unicef.org/lac/informes/maternidad-y-paternidad-en-el-lugar-de-trabajo-en-ALC>



laboral en ALC (América Latina y el Caribe) ha aumentado significativamente en las últimas décadas, las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado de los niños y niñas. Por ende, al incluirse también a los padres en las licencias puede promover la corresponsabilidad parental y, por lo tanto, la igualdad de género en el país.”²

Por otro lado, si hacemos un análisis de la legislación comparada, podemos observar que la provincia de San Luis la Ley N° XV-0402-2004 (5624 *R) establece en su artículo 30 inciso d), una licencia especial por nacimiento de hijo para el agente varón de veinte (20) días corridos. Por otro lado, la provincia de Mendoza, en su Ley N° 5.811 fija en su artículo 54 bis una licencia de quince (15) días corridos para el progenitor no gestante. A su vez, la Ley N° 7.233 de la provincia de Córdoba en su artículo 50, inciso e) punto 1, otorga una licencia de cinco (5) días hábiles al agente varón por nacimiento de hijo.

No es menor resaltar que el informe de UNICEF sobre Maternidad y Paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe de 2020 refiere que “La protección de la maternidad y la paternidad es un derecho humano y un elemento indispensable de las políticas integrales del trabajo y la familia que promueven no sólo la salud materna e infantil y el bienestar de las familias, sino también la igualdad de género.”³ En ese orden de ideas, explica que este tipo de políticas “son importantes para la **igualdad de género en el mercado laboral**, así como en el ámbito doméstico. Incluir a los padres en las políticas de licencia, puede contribuir a una distribución más justa del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres.”⁴

Es claro que esta perspectiva debería reflejarse en la legislación vigente de nuestra provincia de Buenos Aires. No sólo estamos hablando de la salud de la recién nacida o recién nacido y quienes tuvieron la voluntad procreacional ya sea como madres o padres, sino también de un tema de igualdad de género. No

² Informe UNICEF sobre maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe 2020, pág. 10.

³ Informe UNICEF sobre maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe 2020, pág. 8.

⁴ Informe UNICEF sobre maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe 2020, pág. 8.



es desconocido que, en muchos ámbitos laborales, antes de hacer nuevas contrataciones, se les pregunta a las mujeres en edad procreacional si están en pareja o desean tener hijas o hijos en un futuro. Lamentablemente la posibilidad de que se ausenten del trabajo en razón de una licencia por maternidad sigue siendo uno de los principales motivos para discriminar a las mujeres en los ámbitos laborales.

Ahora bien, si le damos al personal no gestante el derecho a gozar de una licencia por nacimiento de hija o hijo -aunque no sea equitativa la cantidad de días de licencia-, no solo estamos reconociendo su derecho a ejercer su rol dentro del cuidado de la recién nacida o recién nacido, y su derecho de pasar tiempo con la o el nuevo integrante de su familia, sino que también estamos contribuyendo a eliminar la discriminación de la mujer a la hora de contratarla. Si estamos en una situación similar, se elimina la "conveniencia" de contratar a un varón con miras a que no vaya a tomarse una licencia. Si bien no llegan a equiparse ambas licencias, entendemos que es un paso más hacia el cumplimiento del principio de paridad de género.

Por último, la entrada en vigencia de la presente modificación, colocaría a la provincia de Buenos Aires entre los estados provinciales más avanzados en materia de empleo público, al otorgar plazos de licencias más amplios por nacimiento de hija o hijo, resignificando el rol de la trabajadora o trabajador no gestante.

Por los motivos expuestos solicito a las/los Legisladoras/es acompañen con su voto el presente proyecto de ley.

Dra. VIVIANA DIROLLI
Diputada
Bloque Juntos
H. Cámara de Diputados Prov. de Bs. As.