

PROYECTO DE LEY

MODIFICA ORDENANZA N° 40.593

Artículo 1°.- Incorpórese al artículo 69° de la Ordenanza N° 40593 (BOCBA 17.590) el siguiente texto:

Artículo 69°.- Las licencias especiales, extraordinarias, justificaciones y franquicias serán acordadas o concedidas en los términos y plazos que a continuación se estipulan:

1) La licencia por embarazo y nacimiento será de cuarenta y cinco (45) días corridos antes del nacimiento, y ciento veinte (120) días corridos después del nacimiento, con percepción íntegra de haberes.

2) Si ambos/as progenitores/as fuesen agentes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el marco de sus normas de regulación, la persona gestante podrá optar por transferir a el/la otro/a progenitor/a los últimos treinta (30) días corridos de su licencia post-parto de forma indivisible. Tal opción deberá ser informada por ambos/as progenitores/as mediante notificación fehaciente al establecimiento educativo y/o al área de personal de la jurisdicción donde revista presupuestariamente.

3) Vencida la licencia post-parto, la persona gestante podrá solicitar una licencia sin percepción de haberes de hasta ciento veinte (120) días corridos. Este lapso es intrasferible.

4) Si se produjere el alumbramiento sin vida o falleciere el/la neonato/ta a poco de nacer, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de haberes de noventa (90) días corridos, contados a partir de la circunstancia de hecho acreditada que diere origen a la presente licencia.

5) Si se interrumpiera el embarazo por aborto espontáneo o por razones terapéuticas, la persona gestante tendrá derecho a una licencia de veinte (20) días corridos, con percepción íntegra de haberes.

6) En caso de embarazo de alto riesgo, se podrá aumentar el período preparto de ser necesario de conformidad con la prescripción del médico tratante y con la debida intervención del órgano competente en la materia.

7) En el caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados se acumularán a la licencia postparto.

8) Cuando el alumbramiento se produzca con posterioridad al período preparto, los días que exceden serán justificados como "Licencia Especial por Alumbramiento".

9) Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al lapso previsto para el período de post-parto se le adicionarán los días que dure dicha internación.

10) Lo establecido en los incisos 1), 2), 4), 5), 6), 7), 8) y 9) precedentes se harán extensivos a las personas gestantes que se desempeñan como interinas o suplentes desde que acrediten el embarazo y hasta doce (12) meses posteriores al parto.

La protección establecida cesa al concluir el embarazo antes del parto con excepción de lo establecido en los incisos 4) y 5) por la titularización de un cargo o por cumplimiento del plazo establecido.

Artículo 2°.- Comuníquese.



María Rosa Muñíos
Defensora del Pueblo
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Luego de considerar las consultas y reclamos recibidos en esta Defensoría del Pueblo referidos al usufructo de las licencias laborales por embarazo y nacimiento de personas gestantes docentes que desempeñan sus tareas en situación de interinas o suplentes, lo establecido por el ordenamiento jurídico y el Estatuto del Docente (Ordenanza N° 40.593 BOCBA 17.590), texto actualizado por Ley 6347, se considera necesario legislar al respecto.

El relevamiento se realizó en aquellos casos de personas gestantes que cesan en su cargo suplente o interino por el reintegro del titular o la cobertura del cargo concursado.

Si bien las personas docentes en cargos suplentes o interinos gozan de la licencia por embarazo y nacimiento, al cesar en el cargo antes del comienzo del usufructo de dichas licencias, quedan en estado de desprotección.

El tratamiento del tema por parte del Estatuto del Docente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires resulta perjudicial para las personas gestantes docentes, que revisten en cargos no titulares de carácter interino o suplente, en los casos en que deben dejar el cargo, antes del inicio de la licencia por embarazo y nacimiento, ante el reintegro del titular o la cobertura del cargo.

El reconocimiento y la efectiva protección de los derechos de las personas gestantes docentes, y de niñas y niños, no admite limitaciones, restricciones o ser negados en razón de categorías laborales que no son elección de las personas trabajadoras sino modalidades de ingreso a la carrera docente.

La garantía constitucional a la igualdad establecida en el artículo 16 de la Carta Magna Federal (*"La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas."*) es interpretada por la Jurisprudencia de modo tal que contemple la diversidad de situaciones que la realidad impone. Así indica que: *"...no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos lo que se les concede a otros en idénticas circunstancias"* (CSJN, fallos 321:3481; 321:3542;).

La transitoriedad de los interinatos y las suplencias no justifica ni debe interpretarse como una figura jurídica que justifique la violación de los principios y derechos establecidos por normas constitucionales, supranacionales y legales tuitivas de los derechos de mujeres y niños y de la protección del embarazo.

Varias jurisdicciones han tratado el tema y efectivizado el derecho de las personas gestantes docentes y las personas por nacer, así por ejemplo en la Provincia de Mendoza mediante el Decreto N° 1.026/2006 (Boletín Oficial N° 27.674) establece que: *"...todas las trabajadoras dependientes de la Dirección General de Escuelas, que revisten como docentes suplentes, personal temporario o celador refuerzo, y por ende no sean titulares sin derecho a la estabilidad propia del empleo público, tendrán derecho a la estabilidad absoluta en el cargo en que revisten al momento de la notificación de su estado de embarazo..."*.

Previo a ello la Jurisprudencia provincial había expresado que: *"...Los arts. 54 (licencia anterior al parto), 55 (carga de denunciar y acreditar el estado de gravidez), y*

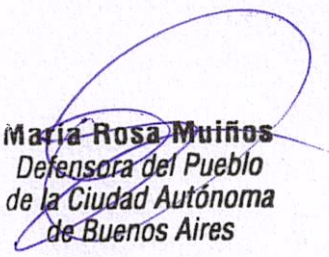
56 (derecho a la estabilidad en el empleo durante ocho meses posteriores al parto) de la ley 5811 son aplicables a quienes se desempeñan en calidad de suplentes en la Dirección General de Escuelas de la Provincia, desde que tratándose de la protección a la maternidad, el juez no debe ceñirse a las palabras de la ley, sino elevarse e interpretarla a la luz de los principios constitucionales y los que se incorporan a través de los tratados de derechos humanos. En consecuencia, no es posible aplicar e interpretar la ley de modo tal que se niegue a la mujer embarazada no sólo el derecho al salario sino a la obra social en el momento en que más lo necesita y requiere. (Voto mayoría).

En la Provincia de Entre Ríos, mediante la Resolución N° 3.410 del 13 de octubre de 2006 que en su artículo 1° establece: *“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. ...”*.

El Estado local en su carácter o rol de empleador debe ser congruente con los principios; derechos y garantías reconocidos por el Ordenamiento jurídico (Constitución Nacional arts. 14; 14 bis; 16; 75, incisos 19, 22 y 23; Tratados Internacionales con jerarquía constitucional: Declaración Universal de los Derechos Humanos; Convención Americana sobre Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre los derechos del Niño; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer; Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer; las Leyes N° 26.061; N° 26.485; N° 27.611 entre otras; las Leyes N° 114 CABA; N° 554 CABA; N° 1.669 CABA; N° 3.231 CABA; N° 6.083 CABA), entre otras.

La protección del embarazo y de los derechos de niñas, y niños de las personas docentes que desempeñan cargos interinos y suplentes debe ser considerada por el estatuto laboral de la profesión docente e incorporados sus derechos reconocidos, evitando a las personas trabajadoras tener que recurrir a la Justicia en los casos en que deben dejar el cargo antes del inicio de la licencia por embarazo y nacimiento por reintegro del titular o la cobertura del mismo.

Atento que el presente proyecto ha sido tramitado mediante expediente N° 3043-F-2022, es que vengo a solicitar, de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires en el art. 137 se sirva brindar tratamiento legislativo al proyecto de Ley que represento.



María Rosa Muñiz
Defensora del Pueblo
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires