



PROYECTO DE LEY

Artículo 1º.- Modifícase el Artículo 24 de la Ley N° 471 (T.C. Ley N° 6347) el que quedará redactado de la siguiente manera:

*“**Artículo 24.- Licencia por embarazo y alumbramiento.** Las personas gestantes que fueren trabajadores/as de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia preparto de cuarenta y cinco (45) días corridos y una post-parto de ciento veinte (120) días corridos, ambas con goce íntegro de haberes. Podrán optar por la reducción de la licencia anterior al parto por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días corridos, con prescripción del médico tratante. En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post parto. Cuando el alumbramiento se produzca con posterioridad al período preparto, los días que exceden serán justificados como “Licencia Especial por Alumbramiento”. En caso de nacimientos que originaran o incrementaran la conformación de familia numerosa, la licencia post-parto será de ciento cincuenta (ciento cincuenta) días corridos. En caso de nacimiento múltiple, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a nacido/a con vida de ese parto, después del primero. Las licencias por familia numerosa y por nacimiento múltiple son acumulables. 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. Para el caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad, será de aplicación lo determinado por la Ley N° 360. En supuestos de embarazos de alto riesgo, la persona gestante tendrá derecho a solicitar se amplíen los días de licencia por preparto en caso de ser necesario, de conformidad con la prescripción del médico tratante y con la debida intervención del órgano competente en la materia.”*

Artículo 2º.- Modifícase el Artículo 34 de la Ley N° 471 (T.C. Ley N° 6.347), el que quedará redactado de la siguiente manera:

*“**Artículo 34.- Licencia con goce de haberes por nacimiento de hijo/a.** Los/las progenitores/as no gestantes comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por nacimiento de hijo/a a partir de la fecha del nacimiento. Se adicionarán quince (15) días corridos por cada hijo/a de nacimiento múltiple después del primero. En el caso que el nacimiento constituya familia numerosa o incremente la misma, la licencia se extenderá treinta (30) días corridos. Las licencias por familia numerosa y por nacimiento múltiple son acumulables. Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al lapso previsto se le adicionarán los días que dure dicha internación.*

Cumplidos 2 (dos) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 45 (cuarenta y cinco) días.

Cumplidos 4 (cuatro) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 60 (sesenta) días.



Cumplidos 6 (seis) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 75 (setenta y cinco) días.

Cumplidos 8 (ocho) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 90 (noventa) días.

Asimismo, el/la progenitor no gestante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida de el/la recién nacido/a.”

Artículo 3.- Modifícase el inciso ch) del Artículo 69 de la Ordenanza N° 40.593 (T.C. Ley N° 6.347) el que quedará redactado de la siguiente manera:

“ch) 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) 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 intransferible.

3) En caso de nacimientos que originaran o incrementaran la conformación de familia numerosa, la licencia post-parto será de ciento cincuenta (ciento cincuenta) días corridos.

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 post-parto.

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.”

Artículo 4°.- Modifíquese el inciso q del artículo 69 de la Ordenanza N° 40.593 (T.C. Ley N° 6.347) , el que quedará redactado de la siguiente manera:



“q) 1) Por nacimiento de hijo/a, los/as progenitores/as no gestantes tienen derecho a una licencia con goce de haberes de quince (30) días corridos a partir de la fecha del nacimiento.

Cumplidos 2 (dos) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 45 (cuarenta y cinco) días.

Cumplidos 4 (cuatro) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 60 (sesenta) días.

Cumplidos 6 (seis) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 75 (setenta y cinco) días.

Cumplidos 8 (ocho) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 90 (noventa) días.

2) Asimismo, el/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a una licencia con goce íntegro de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida de el/la recién nacido/a.

3) El/la progenitor/a no gestante podrá solicitar una licencia sin percepción de haberes de hasta ciento veinte (120) días corridos, no transferibles, hasta el primer año de vida de el/la hijo/a.

4) Si se produjere el alumbramiento sin vida o falleciere el/la neonato/ta a poco de nacer, el/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de quince (15) días corridos a partir de la circunstancia de hecho acreditada que diere fundamento a la presente licencia.

5) 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.

Artículo 5.- Modifíquese el Artículo 32 de la Ley 6.035 (T.C. Ley 6.347), el que quedará redactado de la siguiente manera:

*“**Artículo 32º.-** Licencia por embarazo y alumbramiento. Las personas gestantes comprendidas en la presente carrera tienen derecho a una licencia preparto de cuarenta y cinco (45) días corridos y una post-parto de ciento veinte (120) días corridos, ambas con goce íntegro de haberes.*

Podrán optar por la reducción de la licencia anterior al parto por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días corridos, con prescripción del médico tratante.

En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post parto.



En todos los supuestos de días corridos no usufructuados de la licencia preparto, los mismos se acumularán al período previsto para la licencia post-parto.

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

En caso de nacimientos que originaran o incrementaran la conformación de familia numerosa, la licencia post-parto será de ciento cincuenta (150) días corridos.

En caso de nacimiento múltiple, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a nacido/a con vida de ese parto, después del primero. La licencia por familia numerosa y por nacimiento múltiple es acumulable.

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.

Para el caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad, será de aplicación lo determinado por la Ley 360.

En supuestos de embarazos de alto riesgo, la persona gestante podrá solicitar que se amplíen los días de licencia por preparto en caso de ser necesario de conformidad con la prescripción del médico tratante y con la debida intervención del órgano competente en la materia.”

Artículo 6.- Modifíquese el artículo 34 de la Ley N° 6.035 (T.C. por Ley N° 6.347), el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 34°.- *Licencia con goce de haberes por nacimiento de hijo/a. Los/as progenitores no gestantes comprendidos/as en la presente carrera tienen derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por nacimiento de hijo/a a partir de la fecha del nacimiento. Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al lapso previsto se le adicionarán los días que dure dicha internación. Se adicionarán quince (15) días corridos por cada hijo/a de nacimiento múltiple después del primero. En el caso que el nacimiento constituya familia numerosa o incremente la misma, la licencia se extenderá treinta (30) días corridos. La licencia por familia numerosa y por nacimiento múltiple es acumulable.*

Cumplidos 2 (dos) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 45 (cuarenta y cinco) días.

Cumplidos 4 (cuatro) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 60 (sesenta) días.

Cumplidos 6 (seis) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 75 (setenta y cinco) días.



Cumplidos 8 (ocho) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 90 (noventa) días.

Asimismo, el/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida de el/la recién nacido/a.”

Artículo 7°.- Modifícase el Artículo 167° de la Ley 5.688 (T.C. Ley N° 6.347) el que quedará redactado de la siguiente manera:

*“**Artículo 167.-** La licencia por embarazo y alumbramiento se concede por ciento sesenta y cinco (170) días corridos, quedando prohibido el trabajo del personal durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y hasta ciento veinte (120) días corridos después del mismo con goce de haberes.*

En caso de nacimiento múltiple, el lapso previsto para el período de post-parto se extiende por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a nacido/a con vida después de el/la primero/a.

En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post parto.

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.

Vencido el lapso previsto para el período de post-parto la persona gestante, previa comunicación fehaciente a la Policía de la Ciudad, puede optar por prorrogar su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos, sin percepción de haberes.

Artículo 8°.- Modifícase el Artículo 169° de la Ley N° 5.688 (T.C. Ley N° 6.347) el que quedará redactado de la siguiente manera:

*“**Artículo 169.-** Los/as progenitores/as no gestantes comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por nacimiento de hijo/a a partir de la fecha del nacimiento. Se adicionarán quince (15) días corridos por cada hijo/a de nacimiento múltiple después del primero. En el caso que el nacimiento constituya familia numerosa o incremente la misma, la licencia se extenderá treinta (30) días corridos. Las licencias por familia numerosa y por nacimiento múltiple son acumulables. Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al lapso previsto se le adicionarán los días que dure dicha internación.*

Cumplidos 2 (dos) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 45 (cuarenta y cinco) días.

Cumplidos 4 (cuatro) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 60 (sesenta) días.



Cumplidos 6 (seis) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 75 (setenta y cinco) días.

Cumplidos 8 (ocho) años de entrada en vigencia de la presente ley, el plazo del tramo de la licencia inmediatamente posterior al nacimiento de hijo/a se extenderá a 90 (noventa) días.

Asimismo, la persona no gestante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida de el/la recién nacido/a.

Vencido el lapso previsto para el período de post-parto los/as progenitores/as no gestantes, previa comunicación fehaciente a la Policía de la Ciudad, puede optar por prorrogar su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos, sin percepción de haberes.”

Artículo 9°.- De forma, etc.



FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

La ley 471, sancionada por esta Legislatura el 5 de agosto del año 2000, establece el régimen laboral aplicable al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo. La misma incluye a los trabajadores que prestan servicio en los entes jurídicamente descentralizados, en las sociedades estatales y en las comunas de la ciudad. Por su parte, la ordenanza 40593 regula la relaciones laborales de los docentes, mientras que la Ley 6.035 establece las condiciones de la carrera municipales de los profesionales de la salud y la ley 5688 regula las condiciones de trabajo del personal de la policía de la ciudad.

En dichas normativas, se establece el régimen de licencias para las respectivas áreas del empleo público de la Ciudad, incluyendo las licencias parentales de las personas gestantes y las no gestantes. Al respecto, el 25 de octubre del año 2018 se sancionó la ley 6025, que amplió diversas licencias contempladas en dicho régimen y creó nuevas. Entre las licencias ampliadas en dicho momento, se cuenta la licencia por paternidad de la persona no gestante que, con excepción del personal de la policía de la ciudad, pasó de dos (2) a 15 (quince) días corridos. A este período se les pueden agregar 30 (treinta) días corridos indivisibles con goce de haberes durante el primer año de vida del hijo que, sin embargo, *no siempre son utilizados*.

En el período entre junio de 2019 y junio de 2020, un 15% de los empleados del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no utilizó el plazo optativo de 30 (días). Entre junio de 2020 y junio de 2021 este porcentaje superó el 55%, indicador que puede considerarse dentro del contexto de la pandemia y la ampliación del trabajo remoto. Sin embargo, consideramos que la persistencia de patrones culturales según los cuáles los cuidados corresponden a la madre, ha potenciado este fenómeno. Por ello, el presente proyecto pretende extender el tramo inicial de la licencia de la persona no gestante, considerando que las primeras semanas de vida son fundamentales tanto para la protección de la salud de la madre y del/la recién nacido/a. A su vez, la propuesta se inserta en generar condiciones propicias para el reparto equitativo de las tareas de cuidado entre ambos progenitores

De esta forma, se retoma y se profundiza el espíritu de proyectos presentados anteriormente en la Legislatura, como el 238-D-2018 -de autoría de Carlos Tomada- que establecía 45 días con goce de haberes por nacimiento de hijo/a, sin distinción entre los progenitores. O el 535-D-2018 -de autoría de Maximiliano Ferraro- que establecía 30 días con goce de haberes en el caso de que la persona no gestante pudiera acreditar matrimonio, convivencia o unión civil con la persona gestante.

En caso de concretarse, las modificaciones propuestas por este proyecto significarán una profundización de los avances que se incorporaron ya en la ley 6025, otorgando una mayor protección a la familia que, como tal, tiene raigambre constitucional y se encuentra amparada en normativa de diferente rango. La propuesta radica en ampliar los derechos de la persona gestante en estado de gravidez, antes y después del parto, promover el ejercicio de los cuidados compartidos por ambos progenitores y asegurar el bienestar del/la recién nacido/a en su primer año de vida. Asimismo, expresa un paso más en las políticas de género y diversidades ya que propone



desarmar los estereotipos de género y visibilizar la diversidad de las constituciones familiares.

En un país como Argentina, con una tasa de actividad femenina todavía reducida, garantizar mayores niveles de productividad y de sustentabilidad del sistema de protección social implica también incorporar más mujeres al mercado laboral. Esto requiere necesariamente de políticas que distribuyan equitativamente la carga de cuidados y permitan conciliar el trabajo remunerado y el no remunerado. Equiparar de manera progresiva las licencias de la persona gestante y la no gestante, buscando la universalidad de esta política, no sólo generará avances hacia la igualdad de género sino que también reforzará las políticas que se vienen desarrollando en el país en materia de primera infancia. Por lo tanto, promover la diversidad, impulsar una cultura laboral inclusiva y fomentar la conciliación entre la vida familiar y profesional de los trabajadores son ejes fundamentales del presente proyecto.

Al respecto, en la investigación “Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe”, del Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG) y la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (ALC) de UNICEF, aportan más contexto a esta necesidad que colaboraría a la real igualdad y equidad. En su investigación “Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe” se plantea que: *“Si bien la participación femenina en el mercado laboral en ALC ha aumentado significativamente en las últimas décadas, las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado de los niños y niñas. Por ende, la inclusión de los padres en las licencias puede promover la corresponsabilidad parental y, por lo tanto, la igualdad de género en el país”*.

Por su parte, UNICEF también sostiene la necesidad de ampliar las licencias por paternidad y familiares, asegurando que *“La información disponible muestra que los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes”*.

Sobre la protección de la maternidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declara que: *“Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para ocuparse de los recién nacidos. Por otra parte, cuando trabajan, las embarazadas y las mujeres que se encuentran en período de lactancia también necesitan una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La preservación de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, así como la protección contra la discriminación laboral son condiciones esenciales para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad económica.”*

En el campo de la experiencia concreta, la mayoría de los países desarrollados han implementado períodos de licencia de maternidad acordes o superiores a las



recomendaciones de la OIT, han ampliado las licencias por paternidad y han incorporado licencias familiares, sin que ello haya implicado desbalances en los sistemas de seguridad social o pérdidas de productividad. Por el contrario, la evidencia disponible muestra que los países que resolvieron este desafío lograron asegurar niveles de pobreza infantil bajos; desarrollo de servicios de calidad; alta participación de las mujeres en el mercado laboral y sostenimiento de tasas de fecundidad. Asimismo, la OIT da cuenta que los países que más invierten en políticas de cuidado alcanzan tasas de empleo femeninas mayores al 70%, generando resultados positivos en términos económicos.

Por lo tanto, el presente proyecto coincide con las declaraciones de organismos internacionales sobre la protección de la maternidad, la igualdad de género y el reparto de las tareas de cuidado. Las medidas adoptadas por países desarrollados como Dinamarca (364 días para la persona no gestante), Islandia (90 días para la persona no gestante), Suecia (70 días para la persona no gestante), Finlandia (54 días para la persona no gestante) o Noruega (dos semanas que gracias a numerosos acuerdos colectivos de sectores laborales llega a 14 semanas más) demostraron muy buenos resultados. Por lo tanto, la experiencia internacional demuestra que sólo las licencias con misma cantidad de días, mismo grado de obligatoriedad y misma fuente de financiamiento son las que garantizan una verdadera igualdad de género en el cuidado.

Las investigaciones de la Organización de Estados para el Desarrollo Económico (OCDE), basadas en la evidencia de los países miembro (en los que se encuentran los antes mencionados), concluyen que los padres que toman licencia por paternidad o licencia parental son más proclives a desarrollar tareas de alimento y cuidado de los niños y niñas a largo plazo. A su vez, los padres que se involucran más en la crianza de sus hijos o hijas, reportan mayor satisfacción con la vida. De ahí que recomienda a los estados miembro reservar una porción de licencia familiar para los padres, asegurarse de que la licencia esté bien paga y procurar que los arreglos sean flexibles: si hay padres que no pueden detener el trabajo completamente, la recomendación es ofrecer medio tiempo o flexibilidad.

En nuestro país, el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad” -recientemente presentado- tiene por objetivo general la constitución de un Sistema Nacional de Cuidados con perspectiva de género (SINCA) e incorpora la ampliación y la igualación de las licencias de ambos progenitores como un punto central de dicho sistema, sirviendo como un antecedente cercano a este proyecto. La implementación de licencias igualitarias que equiparen la responsabilidad del cuidado entre los géneros durante los primeros años, es también uno de los puntos necesarios para combatir y desnaturalizar los roles y estereotipos de género que obstaculizan el desarrollo de una vida libre de violencias y reproducen desigualdades por motivos de género. La asignación de la función cuidadora a las mujeres y LGBTI+ puede transformarse si pasa a ser compartida y entendida como una responsabilidad social y colectiva.

Por todo lo expuesto, solicito la sanción de este proyecto de Ley.