

■ *Género y Derecho*

8. Un avance para conciliar la vida laboral y familiar de lxs trabajadorxs.

POR MARIANO RECALDE.¹

RESUMEN

El artículo analiza la recientemente sancionada ley de licencias especiales de todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Relaciones Laborales de la **Administración Pública** de la CABA, en el **Estatuto del Docente** local, del personal de la **Salud Pública** y del Sistema Integral de **Seguridad Pública**.

PALABRAS CLAVES: LICENCIAS ESPECIALES – LICENCIA POR PATERNIDAD – IGUALDAD DE GÉNERO – LICENCIA POR ADOPCIÓN- DIVERSIDAD DE GÉNEROS – CORRESPONSABILIDAD PARENTAL – DIVERSIDAD DE FAMILIAS

ABSTRACT

The article analyzes the recently passed special licensing law for all workers included in the Labor Relations Act of the Public Administration of the CABA, the Local Teachers' Statute, the Public Health personnel and the Public Safety Integral System.

KEYWORDS: SPECIAL LICENSES - PATERNITY LEAVE - GENDER EQUALITY - ADOPTION LEAVE - GENDER DIVERSITY - PARENTAL CO-RESPONSIBILITY - DIVERSITY OF FAMILIES

No es un hecho frecuente en la legislatura, desde que el macrismo gobierna la ciudad, que se discutan y, mucho menos se aprueben, proyectos de ley que amplíen derechos. Y si de derechos laborales se trata, diría que casi imposible. En ese contexto es que se votó el proyecto por el que se reformaron los regímenes que regulan la relación de empleo con los y las empleadas dependientes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en todas sus áreas.

El texto votado tenía decenas de antecedentes similares, tanto en la legislatura de la ciudad como en otros parlamentos, pero nunca se había logrado aprobar ninguno en más de una década de intentos. Por eso esta ley no tiene otra autora ni dueña más que la lucha del movimiento de mujeres que generó el contexto para que los legisladores no tuvieran otra opción más que aprobarlo, y por unanimidad.

He visto durante años como proyectos en similar sentido terminaban atascados por falta de acuerdos suficientes, por la obstaculización de perspectivas retrógradas que impedían el dictado de normas como esta que procuran mayores y mejores derechos, que permiten mayor igualdad, que posibilitan más libertades.

Otra enseñanza que deja esta ley es que que no hay que dejar de bregar por más y mejores derechos sin importar el contexto que exista. Incluso

¹ Abogado UBA. Docente de UBA Facultad de Derecho y UNPAZ. Legislador de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

en gobiernos neoliberales es posible avanzar en la ampliación de derechos.

Este proyecto de ley representa un avance en la ampliación de licencias a trabajadores y trabajadoras en la comprensión de la importancia que tiene el desarrollo de la vida personal y familiar de todos/as.

Lo votado no implica llegar a una meta, sino un paso adelante.

Muchas cosas, varias de ellas incluso presentadas por quien firma estas líneas, quedaron fuera de tratamiento. Será motivo de nuevos empujes para que esos y otros derechos vayan siendo incorporados.

De lo votado, en una extensa norma que no voy a analizar en detalle para evitar la fatiga del lector, quiero destacar especialmente (incluso por encima de las mejoras en términos cuantitativos de muchas licencias así como la incorporación de otras nuevas) la incorporación al derecho de nuevos conceptos que implican avanzar legislativamente en el cambio cultural que ya se está produciendo. El estado asume la necesidad de contemplar la corresponsabilidad parental, la diversidad de géneros y la diversidad de familias.

CORRESPONSABILIDAD PARENTAL: El proyecto impulsa políticas para contribuir a la distribución igualitaria de las tareas de cuidado. En el punto, queda mucho por recorrer, pero lo votado constituye un importante avance.

DIVERSIDAD DE GÉNEROS: Lxs sujetxs de derecho son las “personas gestantes y no gestantes” para incluir a todas las identidades de género.

DIVERSIDAD DE FAMILIAS: La ley contempla a todos los tipos de familia, acompañando los cambios sociales y culturales tal como establece el nuevo Código Civil y Comercial.

Las modificaciones a la normativa vigente

Sobre la ley 471 (Administración Pública) y Ordenanza N° 41.455 (Profesionales de la Salud) y Ordenanza N° 40.593 (Estatuto Docente), la nueva ley modifica los siguientes institutos:

1) LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR A CARGO O NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE DEL CUAL SE EJERZA SU REPRESENTACIÓN LEGAL: La licencia por enfermedad de familiar o niños, niña o adolescente incorpora aquellos casos en que niños, niñas o adolescentes se encuentren en “tránsito” (en guarda o tenencia temporaria). Esta situación también está contemplada en los casos de licencias especiales (ya sea por causas congénitas o sobrevinientes).

2) EMBARAZO, ALUMBRAMIENTO Y ADOPCIÓN (ANTES MATERNIDAD): Lxs sujetxs de derecho son las “personas gestantes” para incluir a todas las identidades de género. La licencia con goce de haberes es: preparto 45 días y post-parto de 75 días corridos (aumenta en 15 días el post-parto). Modifica el período pre-parto de prohibición de trabajar de 30 días a 15 días. Para docentes la licencia con goce de haberes es: preparto 45 días y post-parto de 120 días corridos después del nacimiento.

Además Agrega:

a) La persona gestante puede transferir los últimos 30 días corridos de su licencia post-parto al otro/a progenitor/a (si éste/a fuera agente del GCBA).

b) Incluye Familia numerosa: En caso de que el nacimiento origine o incremente una familia numerosa la licencia post-parto es de 90 días corridos.

c) Las licencias por familia numerosa y nacimiento múltiple son acumulables.

d) Internación en el área de neonatología: al período post-parto se le adicionan los días que dure la internación del recién nacido/a.

e) Embarazo de alto riesgo: se puede ampliar la licencia pre-parto bajo prescripción médica.

f) Nacimiento de hijo/a nacido muerto/a o fallecido/a a poco de nacer: la persona gestante gozará de 30 días corridos con goce de haberes y eleva en 15 días al/la no gestante (antes era de 3 días).

g) Para docentes se incluye la interrupción del embarazo por parto espontáneo o por razones terapéuticas con licencia de 20 días corridos.

3) LICENCIA POR NACIMIENTO A LA PERSONA NO GESTANTE: Ampliación de la licencia para la persona no gestante a 15 días corridos (por convenio eran 10 días).

Además agrega:

a) Nacimiento Múltiple: se adicionan 10 días por cada hijo/a nacido después

del primero. Y familia numerosa la licencia se extiende 10 días corridos.

b) 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.

c) Internación en el área de neonatología: al período post-parto se le adicionan los días que dure la internación del recién nacido/a.

d) En caso de nacimiento de hijo/a muerto/a o fallecido en el parto o a poco de nacer: eleva a 15 días corridos para el no gestante.

e) Habilita a una licencia de 120 días sin goce de haberes para la persona no gestante (antes era para la gestante únicamente).

4) ADOPCIÓN: Ampliación de licencias por adopción de 120 hasta 180 días. Modifica la licencia según un rango de edad del niño/a o adolescente adoptado/a que va desde un menor a 3 años, 90 días, de 3 a 6, 120 días; de 6 a 10, 150 días; de 10 a 18, 180 días.

Además agrega:

a) Si ambos adoptantes fueran agentes del GCBA, la licencia por adopción puede ser distribuida por estos de acuerdo a su voluntad de forma simultánea o consecutiva.

b) Debe respetarse como mínimo a cada adoptante 15 días corridos desde la notificación del otorgamiento de la guarda.

c) También cada adoptante tiene derecho a una licencia con goce de haberes de 30 días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento del año.

d) Por adopción sin goce de haberes para ambos adoptantes: 120 días corridos.

e) Por trámites de adopción: de 2 a un máximo de 10 días corridos. El plazo puede ser extendido en caso de existir razones fundadas.

5) ADAPTACIÓN ESCOLAR DE HIJO/A: Agrega 1 día: 3 horas diarias durante 5 días hábiles (nivel jardín maternal, preescolar y primer grado). En caso de que ambos/as progenitores/as fueran agentes del GCBA, sólo podrá tomarse esta licencia uno/a, excepto que tengan más de un/a hijo/a en esta situación. El plazo puede ser extendido si la normativa del ministerio de Educación lo establece. No se contempla en el Estatuto Docente.

6) LICENCIA POR ACTO ESCOLAR DE HIJO/A: Incorpora 12 horas anuales (jardín maternal, preescolar y primaria). No se contempla en el Estatuto Docente.

7) LICENCIA POR FALLECIMIENTO: Eleva a 10 días en vez de 3 por fallecimiento de hijo/a. 5 días para otros familiares. Un (1) día para abuelo/a como dice el convenio.

En el caso de fallecimiento de la gestante a causa del parto, el/la progenitor/a tiene derecho a una licencia análoga a los períodos establecidos

para el post-parto. Si fallece dentro de los 120 días, lo mismo o una licencia de hasta 60 días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

8) LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO: Incorpora licencia por violencia de género como establece el convenio por 20 días hábiles. Modifica y mejora al no exigir la denuncia judicial. Cuando la trabajadora lo requiera la autoridad de aplicación cambiará su lugar y/o horario de trabajo sin afectar su remuneración.

9) VIOLENCIA INTRAFAMILIAR: Contempla situaciones de violencia en caso de tratarse de matrimonio igualitario, unión civil o convivencial. Se consideran 20 días hábiles.

10) TRÁMITES PARTICULARES: Incorpora 4 días por año.

También se agregan al Estatuto Docente estas licencias comprendidas en la Ley 471 y la Ordenanza 41.455:

1) LICENCIA POR PROCEDIMIENTOS DE TÉCNICAS DE FERTILIZACIÓN ASISTIDA: Incorpora la licencia reglamentada en la Ley N° 5623/2016.

2) CONTROL PREVENTIVO DE CÁNCER MAMARIO O PROSTÁTICO: 1 día hábil por año calendario.

En la ley N° 5688 (Seguridad) se modifican las mismas licencias aunque con algunas particularidades

1) EMBARAZO, ALUMBRAMIENTO Y ADOPCIÓN (ANTES MATERNIDAD): Eleva de 105 días a 120 días corridos totales de licencia por maternidad con goce de haberes (suma 15 días). Prohíbe el trabajo 50 días antes del parto (en la ley de seguridad es de 35 días).

2) LICENCIA POR ALUMBRAMIENTO SIN GOCE DE HABERES: 120 días, puede ser transferido al otro progenitor, en el caso que este sea agente de la Policía de la Ciudad.

Es de desear que lo ocurrido pueda ser trasladado a otras jurisdicciones y a todos/as las trabajadoras de la Nación, para lo cual debemos comprometer nuestros esfuerzos y voluntad.

¡Salud a la nueva revista, que sé que tiene también este horizonte!