LICENCIAS PARENTALES Y ANEXO

DECRETO Nº 140/22

NORMAS LEGALES Y
REGLAMENTOS VIGENTES
EDICIÓN 2026

LA PLATA, 11 de Febrero de 2022

VISTO el expediente EX-2021-4632791-GDEBA-DPNCMTGP del Ministerio de Trabajo, por el cual se propicia aprobar el Acta Acuerdo del 18 de noviembre de 2021 sobre licencias parentales para el personal comprendido en el régimen establecido por la Ley N° 10.430 (Texto Ordenado por Decreto N°1869/96) y modificatorias, y su Decreto Reglamentario N° 4161/96, y CONSIDERANDO:

Que la Constitución Nacional, a través de su artículo 14 bis, garantiza a los gremios el derecho de concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga;

Que, bajo ese lineamiento, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, a través del artículo 39, reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, al tiempo que establece los derechos de asociación y libertad sindical, los convenios colectivos, el derecho de huelga y las garantías al fuero sindical de los/as representantes gremiales;

Que, a su vez, garantiza a los trabajadores y las trabajadoras estatales el derecho de negociación de sus condiciones laborales;

Que el artículo 5° del Convenio 154 sobre "El Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el día 19 de junio de 1981, ratificado por Ley Nº 23.544, dispone que se deben adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva y que estas medidas deben tener por objeto que esta negociación sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores/as de las ramas de actividad a los/as que se aplique dicho convenio;

Que, asimismo, el artículo 3° del Convenio 156 sobre “La igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 23 de junio de 1981, ratificado por la Ley N° 23.451, dispone: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”;

Que la Ley N° 13.453 establece el régimen aplicable a las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y sus empleados/as, designando al Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación de las disposiciones de la mencionada ley;

Que, por otra parte, el Estado empleador y las asociaciones sindicales representativas del personal enmarcado en la Ley N° 10.430 (Texto Ordenado por Decreto N° 1869/96) y modificatorias, y su Decreto Reglamentario N° 4161/96 -ratificando que el Estado Provincial tiene como objetivo mejorar la vida de los trabajadores y las trabajadoras, en particular respecto de lo que hace al pleno desarrollo de la vida laboral y familiar, y principalmente con relación a aquellos/as que se desempeñan en el ámbito de la provincia de Buenos Aires- desarrollaron diferentes mesas técnicas para revisar el sistema de licencias de dichos/as agentes;

Que las partes mencionadas aspiran a establecer un régimen equitativo e inclusivo a partir de términos superadores a la legislación vigente en materia laboral, que parte de un modelo tradicional de separación de roles, en el que las tareas del cuidado del hogar, de hijos/as y de otras personas convivientes recaen -casi exclusivamente- sobre las mujeres y disidencias feminizadas, perjudicando así sus posibilidades de inserción y continuidad en el ámbito del trabajo;

Que, asimismo, se considera necesario erradicar la segregación sexual para el goce de los derechos, con la finalidad de fomentar modelos de crianza compartida y permitir una mayor libertad a las familias para decidir sobre la organización de las tareas de cuidados;

Que, con relación a lo expuesto, se propicia aprobar la propuesta de fecha 18 de noviembre de 2021, efectuada por el Estado empleador sobre licencias parentales para el personal enmarcado

en la Ley N° 10.430 (Texto Ordenado por Decreto N° 1869/96) y modificatorias, y su Decreto Reglamentario N° 4161/96, contenida en el Acta Acuerdo que por el presente se aprueba, aceptada de manera unánime por las entidades sindicales;

Que el artículo 16 de la Ley N° 13.453 establece que el acuerdo deberá aprobarse mediante el dictado del decreto correspondiente;
Que se han expedido favorablemente la Dirección Provincial de la Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo, la Dirección Provincial de Economía Laboral del Sector Público, la Subsecretaría de Coordinación Económica y Estadística, la Dirección Provincial de Presupuesto Público y la Subsecretaría de Hacienda, dependientes del Ministerio de Hacienda y Finanzas, junto con la Dirección Provincial de Personal y la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros;

Que han tomado intervención en razón de sus respectivas competencias Asesoría General de Gobierno, Contaduría General de la Provincia de Buenos Aires y Fiscalía de Estado;

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 13.453 y el artículo 144 -proemio- de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires;

Por ello,

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES DECRETA

ARTÍCULO 1°
Aprobar el Acta Acuerdo (IF-2021-30511622-GDEBA-DPNCMTGP) del 18 de noviembre de 2021 sobre licencias parentales para el personal comprendido en el régimen establecido por la Ley N° 10.430 (Texto Ordenado por Decreto N°1869/96) y modificatorias, y su Decreto Reglamentario N° 4161/96, que como Anexo Único forma parte del presente.

ARTÍCULO 2°
Establecer que las condiciones aprobadas por el artículo precedente tendrán un plazo de duración de dos (2) años desde la promulgación del presente, y mantendrán subsistente sus condiciones hasta la vigencia de un nuevo acuerdo o convenio colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 3°
El presente decreto será refrendado por las/los Ministras/os Secretarias/os en los Departamentos de Trabajo, de Hacienda y Finanzas y de Jefatura de Gabinete de Ministros.

ARTÍCULO 4°
Registrar, notificar al Fiscal de Estado, comunicar, publicar, dar al Boletín Oficial y al SINDMA. Cumplido, archivar.
Mara Ruiz Malec, Ministra; Pablo Julio López, Ministro; Martín Insaurralde, Ministro; AXEL KICILLOF, Gobernador.

ANEXO
LICENCIAS PARENTALES

En la ciudad de La Plata, a los 18 días del mes de noviembre de 2021, siendo las 11 horas, comparecen ante el MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, representado por Mara RUIZ MALEC, Ministra de Trabajo; Natalia VILLALBA LASTRA, Directora Provincial de la Negociación Colectiva; Valeria CORTEZ, Directora de Gestión de la Negociación Colectiva del Sector Público Provincial; en representación del Estado Provincial, por la ASESORÍA GENERAL DE GOBIERNO, Santiago PÉREZ TERUEL (DNI 28.422.173), Asesor General de Gobierno; por la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, Martín INSAURRALDE (DNI 21.679.176), Jefe de Gabinete de Ministros; Daniel LOREA (DNI 16.752.920), Subsecretario de Empleo Público y Gestión de Bienes; por el MINISTERIO DE MUJERES, POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL, Estela DÍAZ (DNI 16.728.016), Ministra de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual; Lucía PORTOS (DNI 32.318.930), Subsecretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual; por el MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS, Pablo LÓPEZ (DNI 26.315.997), Ministro de Hacienda y Finanzas; Nicolás TCDESCA (DNI 31.224.754), Subsecretario de Coordinación Económica y Estadística; por el

MINISTERIO DE SALUD, Nicolás KREPLAK (DNI 28.909.360), Ministro de Salud; Victoria ANADÓN (DNI 24.392.941), Subsecretaria Técnica, Administrativa y Legal; en representación de las Asociaciones Sindicales: por la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE), Oscar de ISASI (DNI 16.026.406), Secretario General; Vanina RODRÍGUEZ (DNI 24.492.821), Secretaria Adjunta; Florencia MORELLI PAUNERO (DNI 24.953.327), Directora del Departamento de Géneros y Diversidad; por la FEDERACIÓN GREMIOS ESTATALES Y PARTICULARES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (FEGEPPBA), Miguel ZUBIETA (DNI 17.992.899), Secretario Adjunto; Pedro FERNÁNDEZ (DNI 17.419.606), Secretario de Administración, Prensa y Difusión; Daniel LOCUOCO (DNI 12.991.290), Secretario de Previsión; Claudio CRISSIO (DNI 18.121.954); Nancy RIQUELME (DNI 26.361.833); por la UNIÓN PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (UPCN), Carlos QUINTANA (DNI 08.436.464), Secretario General; María Fabiola MOSQUERA LIRES (DNI 18.121.895), Secretaria General Adjunta; Diego Leonardo RETOLA (DNI 21.431.749), Secretario Gremial; por el SINDICATO DE SALUD PÚBLICA, José Luis CASARINO (DNI 14.464.400), Prosecretario Gremial; Claudia Evangelina NOVION (DNI 18.223.164); por la ASOCIACIÓN DE MÉDICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, Alicia KOBILARZ (DNI 11.129.062); por la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS (AMOPBA): Adriana PIZARRO (DNI 12.159.535), Secretaria General. Por la ASOCIACIÓN GREMIAL DE ADMINISTRACIÓN, MAESTRANZA Y SERVICIOS DE CASINOS (AMS): Aníbal SETTINO (DNI 11.048.814), Secretario Gremial; Vanina MANAROLA (DNI 23.970.059), Secretaria Tesorera; Sonia STIEFEL (DNI 33.963.976), Secretaria Igualdad de Género y Oportunidad.

Por la ASOCIACIÓN DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS: Gonzalo GIANNATSIO (DNI 28.768.120); Federico ALONSO (DNI 34.727.708).
Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante, da comienzo a la presente Mesa Técnica de Licencias en el marco de la Ley N° 10.430 y Ley N° 10.471. Acto seguido, se les solicita a las partes que manifiesten a continuación.

En uso de la palabra, las partes manifiestan que, en el marco de las Mesas Técnicas y ratificando que el Estado Provincial tiene por objetivo mejorar la vida de trabajadoras y trabajadores y, en particular, respecto a lo que hace al pleno desarrollo de la vida laboral y familiar, principalmente respecto de aquellas/os que se desempeñan en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, desarrollaron la negociación que da nacimiento al presente acuerdo.

En ese sentido, se aspira a establecer un régimen equitativo e inclusivo a partir de términos que resulten superadores a la legislación vigente en materia laboral, la cual parte de un modelo tradicional de separación de roles que hace recaer las tareas del cuidado del hogar, de hijas/os y de otras personas convivientes casi exclusivamente sobre las mujeres y disidencias feminizadas, y perjudica sus posibilidades de inserción y continuidad en el ámbito laboral.

En virtud de ello, es menester revisar el esquema actual de licencias, adoptando un enfoque de equidad de género, corresponsabilidad social, derechos de la niñez y adolescencia, interseccionalidad y de no discriminación, a fin de reconocer y otorgar derechos para los distintos tipos de conformaciones familiares que existen, así como contemplar las diversas necesidades de cuidado que tienen las familias a lo largo del tiempo, que exceden los primeros días o meses de vida.

Asimismo, se considera necesario erradicar la segregación sexual para el goce de los derechos, con la finalidad de fomentar modelos de crianza compartida y permitir una mayor libertad a las familias para decidir sobre la organización de las tareas de cuidados. Por ello, a través de la presente propuesta se busca incorporar avances normativos de manera integral para todas las personas trabajadoras de la Provincia en igualdad de condiciones, contemplando una serie de vicisitudes en la vida personal y familiar que no encontraban lugar en las leyes vigentes, abarcando diversos supuestos y responsabilidades familiares que pueden tener las personas empleadas en el sector público en la Provincia, a los efectos de que puedan trabajar, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, en consonancia con los compromisos asumidos mediante la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

En todos los casos se privilegia el uso de lenguaje inclusivo, sustituyendo denominaciones que establecían diferenciaciones según el género, por ejemplo al preferir el término "licencias parentales" por sobre licencias "por maternidad" o "por paternidad", así como el uso de "niños, niñas, niñes y adolescentes" en lugar de "menores". También las disposiciones sobre adopción al nuevo Código Civil y Comercial, contemplando además licencias por adopción más extensas para lograr el fortalecimiento de los vínculos con la nueva familia, así como licencias para la realización de los trámites por adopción.

En tal sentido, el Estado Provincial y las asociaciones sindicales arriban al presente acuerdo, el que tendrá una duración de DOS (2) años desde la fecha en que el mismo sea aprobado mediante el correspondiente decreto. Vencido el término del mismo, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo hasta la entrada en vigencia de un nuevo acuerdo o convenio colectivo de trabajo.

LICENCIAS PARENTALES

Las trabajadoras y trabajadores comprendidas/os en las Leyes N° 10.430, y de aquellos regímenes en los que aplique supletoriamente, tienen derecho a las licencias parentales que se detallan a continuación.

A) POR NACIMIENTO:

I. Medidas protectoras al nacimiento.

Las mujeres y personas gestantes deberán comunicar su embarazo o el de su futura/o corresponsable parental a la Administración, acompañando el certificado médico en el que conste dicha circunstancia y la fecha presunta del parto.

- 1) A la mujer o a quien geste deberá otorgársele licencia con goce íntegro de haberes de cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha en que, según resulte del certificado, estimativamente se producirá el parto y de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores a su ocurrencia.
- **2)** Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, la mujer o quien geste podrá optar expresamente porque se le reduzca la licencia anterior al parto, la cual por ninguna razón podrá ser inferior a treinta (30) días corridos previos a la fecha estimativa prevista para el parto. En tal supuesto, los días reducidos se acumularán al período posterior de cuarenta y cinco (45) días, el cual no podrá superar los sesenta (60) días corridos posteriores a los de la fecha presunta del nacimiento, salvo lo previsto en el punto 3 del presente inciso.
- **3)** En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos.
  En caso de que el nacimiento se hubiere producido con posterioridad a la fecha prevista, se procederá a la adecuación de la licencia por parto adicionándose la cantidad de días en que difirió la fecha prevista a la del parto efectivo. Tales días se deducirán de la licencia posparto de forma tal que en ningún caso la acumulación de ambas licencias supere los ciento treinta y cinco (135) días corridos.
  En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que, según certificación médica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se accederá a los beneficios previstos en el régimen correspondiente para el caso de licencias por enfermedad.
  En caso de nacimiento pretérmino o prematuro de bajo riesgo, la licencia por nacimiento será de cinco (5) meses a partir del alta hospitalaria del/la hijo/a. En caso de nacimiento de prematuro de alto riesgo, la licencia por nacimiento será de seis (6) meses a partir del alta hospitalaria del/la hijo/a. En caso de nacimiento a término, pero considerado de bajo o alto riesgo, la licencia por nacimiento será equivalente al de nacimiento de los/las hijos/as prematuros/as. Si ambos/as padres/madres se encuentran regidos por este régimen o en regímenes provinciales compatibles con el presente, la mujer o la persona gestante tendrá derecho a optar por cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción, pudiendo incluso fraccionar la misma y hacer coincidir una parte o su totalidad con la licencia por nacimiento si comunicara que la gozará su corresponsable parental.

Considérese prematuro de bajo riesgo a aquel que, al momento de nacer, hubiere pesado entre dos mil quinientos (2.500) y mil quinientos (1.500) gramos, y prematuro de alto riesgo a aquel que hubiere pesado al nacer mil cuatrocientos noventa y nueve (1.499) gramos o menos, y/o que tuviere entre veinticuatro y treinta y seis semanas de gestación. (OMS, 2004).

- **4)** En caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del período de licencia por nacimiento o por cuidado de recién nacido/a, la mujer o la persona gestante gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia, a contar desde la fecha del parto o de la muerte.
- **5)** En caso de pérdida de gestación no inferior a tres (3) meses, se concede por hasta quince (15) días corridos a contar desde la fecha de la pérdida.
- **6)** En caso de parto múltiple, el período de licencia por parto se ampliará en quince (15) días corridos por cada nacimiento posterior al primero.
- **7)** El/la corresponsable parental no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días corridos a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él, los que se harán efectivos también en el supuesto que contempla el punto 4) del presente. En el supuesto del punto 6), para el padre o la madre no gestante el período posterior al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada parto posterior al primero.

II. Medidas protectorias durante el embarazo.

A partir de la notificación del embarazo, la mujer o la persona gestante gozará de las siguientes medidas de protección por su estado:

- **a)** Cuando desempeñe sus tareas en servicios donde exista la posibilidad de exposición a radiaciones, tóxicos o condiciones ambientales peligrosas o trabajos incompatibles con el embarazo certificado, se le asignará en forma inmediata y dentro de las SETENTA Y DOS (72) horas un destino provisorio que no podrá situarse a más de TREINTA (30) kilómetros del lugar habitual de prestación de servicios;
- **b)** Cuando se encuentre cursando el primer cuatrimestre de embarazo, en caso de declararse una enfermedad de carácter teratogénico, se encontrará eximida de prestar servicios, hasta que se disponga con carácter transitorio su traslado provisorio a otro ámbito en que no exista tal situación y mientras persista la misma en su lugar de origen.

En los supuestos precedentes, la Dirección de Salud Ocupacional, o la que en un futuro la reemplace, y las Jurisdicciones competentes del Ministerio de Salud, aconsejarán el traslado de la/el/os trabajadora/es involucrada/os hasta que desaparezca la causal motivo de cambio de destino o tareas.

B) LICENCIA POR CUIDADO DE RECIÉN NACIDO/A:

La mujer o quien geste tendrá derecho a una licencia con goce de haberes por cuarenta y cinco (45) días corridos contados a partir del día siguiente al que venciere su licencia por nacimiento, salvo lo previsto en los puntos 3 y 4 del inciso A).

En el caso de nacimiento niño/a con discapacidad, esta licencia se extenderá hasta ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del vencimiento del período de licencia por nacimiento para la mujer o persona gestante.

Si el/la/os recién nacido/a/os debieran permanecer internado/a/os por afecciones de salud, la licencia se extenderá por la cantidad de días corridos que dure dicha internación.

Si ambos/as padres/madres se encuentran regidos por este régimen o en regímenes provinciales compatibles con el presente, la mujer o la persona gestante tendrá derecho a optar por cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción, pudiendo incluso fraccionar la misma y hacer coincidir una parte o su totalidad con la licencia por parto si comunicara que la gozará su corresponsable parental.

C) LICENCIA POR ADOPCIÓN:

La licencia por adopción corresponderá en caso de adopción simple o plena, a partir de la fecha en que la autoridad competente notifique el otorgamiento de la guarda a vistas a la futura adopción, conforme las siguientes pautas:

- **a)** Quien adopte un niño o niña hasta los tres (3) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento veinte (120) días corridos con goce íntegro de haberes.
- **b)** Quien adopte un niño o niña entre los tres (3) y seis (6) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento treinta y cinco (135) días corridos con goce íntegro de haberes.
- **c)** Quien adopte un niño o niña entre los seis (6) y diez (10) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes.
- **d)** Quien adopte un niño, niña o adolescente entre los diez (10) y dieciocho (18) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.
- **e)** En todos los supuestos, en caso de adopciones múltiples, se acumularán a los plazos previstos en los puntos a), b), c) y d) del presente apartado, quince (15) días corridos con goce de haberes por cada niño, niña o adolescente adoptado/a después del/la primero/a.
- **f)** En caso de adopciones múltiples de niños, niñas o adolescentes de distintas edades, corresponderá aplicar el plazo más beneficioso previsto en los puntos a), b), c) y d) del presente apartado, computando el del niño, niña o adolescente de mayor edad.

En todos los casos, para hacer uso de este beneficio, quienes adopten deberán acreditar su situación con certificación expedida por el/la juez/a competente que intervino en el respectivo proceso de adopción.
En el caso que se trate de personas adoptantes y ambas estén enmarcadas en este régimen o en regímenes compatibles con el presente, según sea el caso de los puntos a), b), c) o d), respectivamente, consideradas las licencias de quienes adopten en forma conjunta, no podrán exceder la de ninguno los plazos concedidos en los párrafos precedentes, pudiéndose extender en caso de adopción múltiple en doce (12) días corridos más por cada niño o niña adoptado/a. Será de aplicación en el caso de niño, niña o adolescente con discapacidad, una licencia especial de hasta ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.
En caso de adopción de integración el/la trabajador/a adoptante como su corresponsal parental, podrá/n gozar de una licencia de hasta diez (10) días corridos.

La solicitud de licencia deberá efectuarse con una anticipación no menor a CINCO (5) días antes de su iniciación, debiendo acompañarse las certificaciones que acrediten el otorgamiento de la guarda con fines de adopción y la edad del/la niño/a o adolescente.

D) LICENCIA POR TRÁMITES DE ADOPCIÓN:

Quienes se encuentren comprendidas/os en el presente régimen tienen derecho a una licencia con goce de haberes de dos (2) días corridos, con un máximo de diez (10) días por año, para realizar trámites vinculados a la adopción, como ser: cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción o para concurrir a las audiencias, comunicación u otras medidas o trámites que disponga la autoridad competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción, debiendo comunicar con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.
En el caso que se trate de dos personas adoptantes y ambas estén en este régimen o en regímenes provinciales compatibles con el presente, podrán usufructuar la licencia de manera simultánea, en caso de ser necesario, y a requerimiento de las personas interesadas.

E) LICENCIA POR ABRIGO DE NÑO/A:

Quien decida constituirse como familia de abrigo en los términos del artículo 35 inciso h) de la Ley N° 13.298, podrá gozar a tal fin de una licencia anual de NOVENTA (90) días.

F) FRANQUICIA POR ALIMENTACIÓN Y CUIDADO DE HIJA/O:

La pausa por alimentación y cuidado de hija/o comprende el derecho a una franquicia de dos (2) horas diarias a los fines de la alimentación y cuidado de hija/o menor a un año. Si ambos/as padres/madres se encuentran regidos por este régimen o en regímenes compatibles con el presente, no podrán utilizarla en forma simultánea, salvo que tengan más de un hijo/a en dicha edad.

Igual beneficio se acordará a las/os trabajadoras/es que posean la responsabilidad parental, guarda o tutela de niños/niñas de hasta un (1) año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.
La solicitud de esta licencia deberá ser realizada por el/la corresponsable parental interesado/a, debiendo consignar cuándo hará uso de la misma y de acuerdo a las siguientes modalidades:

- **a)** Al comienzo de la jornada de trabajo;
- **b)** A la finalización de la jornada de trabajo;
- **c)** Al comienzo y la finalización de la jornada de trabajo.

G) EXEDENCIA:

Quienes puedan disponer de las licencias parentales por nacimiento, por cuidado de recién nacido/a, o por adopción, tendrán derecho a optar por gozar de una licencia sin goce de haberes por el lapso de hasta seis (6) meses, una vez vencidas aquellas. Este período será computado igualmente como "antigüedad" del/la trabajador/a, a todos los efectos.
Renuncia durante la excedencia. Durante el usufructo de la excedencia, la persona trabajadora podrá optar por renunciar al empleo, percibiendo una compensación equivalente al VEINTICINCO (25) por ciento del monto que correspondería por indemnización. Dicha indemnización es la que corresponde a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.
La opción de renunciar con derecho a la compensación deberá efectuarse TREINTA (30) días antes del vencimiento de la excedencia.

H) LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR O NIÑO, NIÑA O ADOLESCENTE RESPECTO DEL CUAL SE EJERZA SU REPRESENTACIÓN LEGAL:

Las/os trabajadoras/es comprendidas/os en el presente acuerdo tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o niño, niña o adolescente respecto del cual se ejerza su representación legal o cuidado de conformidad con alguna de las instituciones que prevé el Código Civil y Comercial de la Nación, de hasta VEINTE (20) días en el año con goce íntegro de haberes.
Las/os trabajadoras/es comprendidas/os en el presente régimen tienen derecho a una licencia especial anual para atención de familiar a cargo con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, de hasta QUINCE (15) días corridos con goce de haberes, que se adicionan a los del párrafo precedente. Vencido este término, tienen derecho a una licencia especial anual de hasta VEINTE (20) días corridos sin goce de haberes. El término de estas licencias se contabiliza de manera independiente a la forma en la que el/la trabajador/a realiza sus prestaciones.
En estos casos, las/os trabajadoras/es adjuntarán a su legajo personal la constancia médica que acredite la condición de persona con discapacidad del familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal o cuidado de conformidad con alguna de las instituciones que prevé el Código Civil y Comercial de la Nación.
El solo cumplimiento de los requisitos establecidos para la licencia por enfermedad de familiar a cargo, con o sin discapacidad certificada, no implica el otorgamiento automático de la misma. La justificación quedará sujeta a la evaluación posterior que realizará la Dirección de Salud Ocupacional.
En el caso que DOS (2) o más personas integrantes del mismo grupo familiar estén enmarcadas este régimen o en regímenes provinciales compatibles con el presente no podrán usufructuar la licencia por enfermedad de familiar a cargo, con o sin discapacidad certificada, en forma simultánea.

I) FRANQUICIA POR ADAPTACIÓN ESCOLAR DE HIJA/O:

Las personas comprendidas en el presente acuerdo tienen derecho a una franquicia horaria por adaptación escolar de hija/o en nivel inicial y primer grado*, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. Si ambos padres/madres se encuentran comprendidos en el presente régimen o en regímenes compatibles con el presente, la licencia podrá ser utilizada por uno/a de ellos o distribuidas a elección de ambos/as. En caso de contar con

más de un/a hijo/a en tal proceso, podrán gozarlo ambas/os.
La Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes, dependiente del Ministerio de Jefatura de Gabinetes de Ministros o la Subsecretaría de Administración y Recursos Humanos de la Dirección General de Cultura y Educación, según sean competentes, establecerán las formas necesarias para acreditar y justificar las ausencias.
Esta franquicia será de tantas horas y por tantos días como la autoridad educativa disponga que son necesarios para la adaptación escolar de niñas y niños conforme el ciclo escolar en que cursen.

J) LICENCIA POR MATRIMONIO:

Las personas comprendidas en el presente régimen que contraigan matrimonio tienen derecho a una licencia, con goce íntegro de haberes, que podrá utilizar dentro de los quince (15) días anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio.
La misma tendrá una duración de doce (12) días corridos y será concedida por el titular del organismo sectorial de personal u oficina que haga sus veces, y deberá ser solicitada por el agente en formulario especial, con una anticipación de cinco (5) días corridos como mínimo ante la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal u oficina que haga sus veces quien lo elevará a su Titular para su concesión.
Esta licencia quedará pendiente de justificación hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores a la fecha de vencimiento de la misma, plazo en que el interesado deberá acreditar, con la presentación del certificado.

K) LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE CORRESPONSABLE PARENTAL:

Por fallecimiento de corresponsable parental, el/la trabajador/a que tenga hijos/as menores de DIECIOCHO (18) años de edad o con discapacidad sin límite de edad, tendrá derecho a una licencia de duelo familiar de hasta CUARENTA Y CINCO (45) días corridos con goce íntegro de haberes. La misma deberá solicitarse dentro de los DIEZ (10) días de ocurrido el fallecimiento.

L) LICENCIA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA:

Esta licencia podrá ser otorgada de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 121/2020.
Se otorgará una licencia con percepción íntegra de haberes a las trabajadoras víctimas de violencia, definida en los términos del artículo 2° de la Ley N° 14.893, que presten servicio en la Administración Pública Provincial.

M) PERMISO POR CAUSA O TRÁMITES PARTICULARES:

Las/los trabajadoras/es comprendidas/os en el presente régimen tienen derecho a una licencia por causas o asuntos particulares de hasta seis (6) días por año calendario, en períodos no mayores a un (1) día corrido. Esta licencia deberá ser solicitada por el/la trabajador/a con una anticipación de dos (2) días. El titular de la repartición se reservará el derecho de otorgarla de acuerdo con las necesidades operativas/funcionales de cada caso en particular.

N) LICENCIA POR TRATAMIENTO DE FERTILIZACIÓN ASISTIDA:

El/La trabajador/a tendrá derecho al reconocimiento de los días necesarios para llevar adelante los procedimientos y las técnicas de reproducción médicamente asistida, de conformidad con lo previsto en la Ley Nacional de Acceso Integral a los Procedimientos y Técnicas Médico-Asistenciales de Reproducción Médicamente Asistida N° 26.862, normas reglamentarias y concordantes.
El plazo previsto para la licencia será el indicado por el/la profesional médico/a y no podrá ser mayor a DIEZ (10) días por año, pudiendo fraccionarse según corresponda. Podrán adicionarse VEINTE (20) días más sin goce de haberes.
Cláusula de compatibilización: Frente a la existencia de otros regímenes legales o convencionales que incorporen modalidades de licencias coparentales o igualitarias o que por su conformidad resulten compatibilizables con el presente régimen, las partes se comprometen a negociar la forma en que los mismos se compatibilizan. Se les solicita a las asociaciones sindicales que manifiesten a continuación.

La representación de la UNION PERSONAL CIVIL DE LA NACION (UPCN), de la ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE), de la FEDERACIÓN DE GREMIOS ESTATALES Y PARTICULARES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (FEGEPPBA), del SINDICATO DE SALUD PÚBLICA, de la ASOCIACIÓN DE MÉDICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, de la ASOCIACION DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS (AEMOPBA), de la ASOCIACIÓN GREMIAL DE ADMINISTRACIÓN, MAESTRANZA Y SERVICIOS DE CASINOS (AMS) y de la ASOCIACIÓN DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS en forma conjunta y de común acuerdo manifiestan que ACEPTAN el acuerdo, solicitando la aprobación y homologación conforme lo establecido en la Ley N° 13.453.
Se deja constancia que la representación de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (CICOP) ha presentado una nota manifestando su imposibilidad de concurrir a la audiencia del día de la fecha, a la vez que manifiestan que dan su conformidad con el contenido del acuerdo.
Oído lo manifestado precedentemente por las partes, se da por finalizado el acto a las 18,00 hs, firmando los comparecientes al pie de la presente, para constancia y ratificación de su manifestación ante mí, funcionaria actuante que CERTIFICO.