

## TÍTULO III

### LICENCIAS

#### Capítulo I

#### PRINCIPIOS GENERALES

##### **ARTÍCULO 37.- Distintos tipos de licencias y justificaciones.**

Los/las trabajadores/as tienen derecho a las siguientes licencias y justificaciones:

- a) Licencia ordinaria;
- b) Licencias extraordinarias; y
- c) Justificaciones de inasistencias.

##### **ARTÍCULO 38.- Trámite y autoridad de aplicación.**

Las solicitudes de licencia son resueltas por la autoridad de aplicación que el Consejo de la Magistratura y los/las Titulares del Ministerio Público, dispongan en sus respectivos ámbitos de competencia. En todos los casos deben mencionarse las razones del pedido.

El Consejo de la Magistratura resuelve las licencias de sus trabajadores/as. Corresponde al Plenario resolver sobre las solicitudes de licencia por guarda y adopción, enfermedad, afecciones y/o lesiones por accidente de trabajo, hijos con discapacidad, actividad científica o cultural, motivos particulares y ejercicio transitorio de otro cargo.

Los/las Titulares del Ministerio Público prestarán su conformidad para las licencias de los/las trabajadores/as que de ellos tengan dependencia jerárquica.

La elevación de la solicitud a la autoridad de aplicación competente debe contar con la conformidad del/la inmediato/a superior que indique que el servicio puede prestarse sin alteraciones, y en su caso, las medidas que sugiera para resolverlas.

El personal que haga uso de licencia, deberá poner a disposición del área o la dependencia en que se desempeña todos los datos de residencia o destino siempre que estos no coincidan con el domicilio declarado en su legajo personal que resulten necesarios para su inmediata convocatoria, en caso de que razones de servicios así lo impusieran.

##### **ARTÍCULO 39.- Aplicación de los beneficios y necesidades del servicio.**

Los beneficios acordados en este capítulo podrán ser negados o cancelados cuando razones de servicio lo justifiquen, con la excepción de aquellas licencias por período de lactancia, maternidad, paternidad, adopción, enfermedad y/o afecciones comunes, enfermedad de largo tratamiento, accidente o enfermedad laboral, matrimonio o fallecimiento de familiar.

Los plazos de licencias serán computados por días corridos, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

##### **ARTÍCULO 40.- Falsedades.**

La invocación de un motivo falso se considera causal de sumario disciplinario y su sola determinación conlleva la revocación automática de la licencia ya concedida.

##### **ARTÍCULO 41.- Solicitud.**

Los pedidos de licencia deben formularse siguiendo la vía jerárquica, con una anticipación no

menor a 3 (tres) días hábiles, para su oportuna resolución. Previo paso por el área de Relaciones Laborales correspondiente para que evalúe si corresponde el pedido.

No puede hacerse uso de la licencia solicitada mientras no haya sido acordada y al/la interesado/a, salvo casos excepcionales debidamente acreditados. Sin perjuicio de la obligación de aviso que impone este convenio general de trabajo, las inasistencias derivadas de situaciones de enfermedad y/o afecciones comunes y enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento, accidente, fallecimiento de familiar, atención de familiar enfermo, y que no pudieren ser solicitadas con anterioridad, serán tramitadas cuando el/la interesado/a presente los comprobantes necesarios y la justificación de la inasistencia, de corresponder, será retroactiva al primer día de inasistencia comprendida en la respectiva causal. A tal efecto la solicitud deberá ser presentada en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles contados a partir de su reintegro a las funciones.

El área administrativa correspondiente, notificará el otorgamiento o denegación a la autoridad que elevó el pedido.

En caso de incumplimiento puede denegarse el beneficio que se solicite.

#### **ARTÍCULO 42.- Reintegro.**

Antes de cumplirse el vencimiento del beneficio acordado, el/la trabajador/a podrá reintegrarse a su cargo, debiendo comunicarlo de inmediato a la autoridad del área que corresponda.

No quedan aquí comprendidas las licencias por enfermedad para las que será obligatorio contar con el alta médica correspondiente.

#### **ARTÍCULO 43.- Simultaneidad.**

Las autoridades correspondientes pueden proponer el escalonamiento de las licencias ordinarias que pidan dos o más trabajadores/as, para que no se perturbe el funcionamiento de la dependencia a su cargo.

### **Capítulo II**

#### **LICENCIA ORDINARIA**

##### **ARTÍCULO 44.- Licencia ordinaria.**

La licencia ordinaria o vacaciones es el período de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente a los/as trabajadores/as.

En el ámbito del Consejo de la Magistratura y de los Tribunales de Primera y Segunda Instancia; y en todas las ramas del Ministerio Público, la licencia ordinaria o vacaciones se goza durante las ferias judiciales.

Debe entenderse por “Feria Judicial” los períodos en los cuales se suspende la actividad tribunalicia tanto para el descanso del personal, cómo para los profesionales que actúan ante sus estrados, manteniéndose únicamente guardias para la atención de los casos más urgentes.

El/la trabajador/a que cumpla tareas durante el período de feria judicial tiene derecho a una licencia ordinaria compensatoria. A los fines de calcular el período de la licencia compensatoria, se computará exclusivamente los días efectivamente trabajados durante la feria judicial.

Esta licencia debe solicitarse y hacerse efectiva dentro de los 24 (veinticuatro) meses siguientes a la finalización de la feria.

La licencia compensatoria no puede gozarse en períodos de licencia ordinaria.

#### **ARTÍCULO 45.- Interrupción de licencia ordinaria.**

La licencia ordinaria, o la compensación correspondiente, se suspende en caso de maternidad, excedencia, adopción, enfermedad que pueda dar lugar a una licencia, por razones de servicio, fallecimiento de familiar, matrimonio o paternidad.

También podrá ser suspendida en los casos de necesidad de atención a cualquiera de los integrantes del grupo familiar, por causa de enfermedad o accidente que requieran del cuidado personal del/la trabajador/a, y que cuente con la conformidad del Consejo de la Magistratura, del/la Fiscal General, Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar -cada uno/una en su respectivo ámbito- de acuerdo a la gravedad de las circunstancias del caso.

El/la trabajador/a debe comunicar de inmediato y fehacientemente la situación a la autoridad competente, justificándola a su reintegro.

#### **ARTÍCULO 46.- Percepción de haberes.**

Quienes por cualquier causa cesen en sus cargos tienen derecho a percibir una suma equivalente y proporcional a su sueldo en compensación de:

- a) Las licencias ordinarias no gozadas y subsistentes; y
- b) La licencia ordinaria proporcional al tiempo trabajado en el año en que cesa en sus funciones.

No corresponde percibir haberes por licencias ordinarias comprendidas dentro de un período concedido sin goce de sueldo.

#### **ARTÍCULO 47.- Caducidad automática.**

Todas las licencias no gozadas caducan automáticamente con el cese del/la trabajador/a, salvo lo establecido en el artículo anterior.

### **Capítulo III**

#### **LICENCIAS EXTRAORDINARIAS**

#### **ARTÍCULO 48.- Maternidad.**

En todos los supuestos que a continuación se prevén, las Magistradas, Funcionarias y Empleadas tienen derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes debiendo acreditar con suficiente antelación la fecha probable del alumbramiento mediante certificado médico.

- a) Parto normal y simple: 120 (ciento veinte) días corridos por parto, distribuidos, en 2 (dos) períodos, uno anterior, de 30 (treinta) días, y otro posterior al parto, de 90 (noventa) días corridos. Sin embargo, acreditando autorización médica, podrán solicitar la reducción del período previo, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período posterior. Este criterio se aplicara también cuando el parto se adelante respecto de la fecha probable del mismo.
- b) Si el/la recién nacido/a debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, el lapso

previsto para el período de post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

c) Nacimientos múltiples: 60 (sesenta) días corridos a partir del vencimiento de la licencia por maternidad estipulada en el punto l. La Magistrada, Funcionaria o Empleada tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aun cuando su hijo/a naciera sin vida, o falleciere a poco tiempo de nacer.

d) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera una mayor atención física o psicológica: 60 (sesenta) días corridos a partir del vencimiento de la licencia por maternidad estipulada en el punto a).

e) Nacimiento prematuro: 120 (ciento veinte) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente al alta hospitalaria del/la recién nacido/a.

f) Interrupción del embarazo: luego del sexto mes de gestación o de fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la madre gozará de una licencia de hasta 90 (noventa) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria.

g) Excedencia: La trabajadora que usufructúe licencia en los términos del presente artículo o el/la trabajador/a que goce del beneficio previsto en el art. 50 de este convenio general de trabajo, podrá solicitar licencia extraordinaria por excedencia sin goce de haberes por un lapso mínimo de 30 (treinta) días ni mayor a 180 (ciento ochenta) días corridos, siempre y cuando el/la trabajador/a posea una antigüedad mayor a 6 (seis) meses en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la solicitud sea formulada con antelación a la finalización de la licencia que se encuentre gozando.

#### **ARTÍCULO 49.- Paternidad o Co-Maternidad.**

El padre, o la madre no gestante, en todos los supuestos que a continuación se prevén, tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes, debiendo acreditar con suficiente antelación la fecha probable de alumbramiento mediante certificado médico.

a) Parto normal y simple: 60 (sesenta) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

b) Nacimientos múltiples: 90 (noventa) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

c) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera una mayor atención física o psicológica: 90 (noventa) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

d) Nacimiento prematuro: 60 (sesenta) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente al alta hospitalaria del/la recién nacido/a.

e) Interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación o de fallecimiento del/la hijo/a después del parto: 45 (cuarenta y cinco) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria de la madre gestante.

#### **ARTÍCULO 49 bis.**

El/la trabajador/a que realice un proceso de reproducción humana asistida conforme la ley 26.862 – ya sea como gestantes, donante de gametos y/o cualquiera de los supuestos que surgieran luego de haber manifestado su voluntad procreacional – tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes de hasta 30 (treinta) días laborales por año calendario, en forma continúa o discontinúa. El/la trabajador/a deberá acreditar la licencia con copia del consentimiento informado suscripto del que surja la voluntad procreacional de la/s

**Licencias igualitarias****Artículo 49  
Paternidad o Co-  
Maternidad**

*Reconociendo las distintas variables que existen para formar una familia y considerando que ello no debiera interrumpir ni modificar las condiciones laborales, logramos 60 días de licencia en el afán de promover las tareas de cuidado de forma compartidas. El mismo sentido tiene el ARTÍCULO 52.- "Licencia por adaptación escolar de hijo/a" y el ARTÍCULO 59.- "Atención de familiar enfermo/a y de niño/a del cual se ejerza su representación legal", buscando equilibrar la gran desigualdad existente en las tareas de cuidado, que provoca que las mujeres tengan una mayor cantidad de tiempo destinado al trabajo doméstico, generando menores oportunidades de promociones laborales.*

parte/s y/o con informe del profesional tratante que indique los días que deba hacer uso de ésta.

**ARTÍCULO 50.- Guarda y Adopción.**

El/la trabajador/a que inicie un proceso de adopción y/o de guarda con fines de adopción de un/a niño/a tiene derecho a usufructuar una licencia extraordinaria con percepción de haberes por 120 (ciento veinte) días corridos a partir de la fecha de inicio del proceso -en el caso de que se encuentre en custodia del/la niño/a- o de aquella en que le sea notificada la concesión de la guarda. El/la interesado/a deberá comunicar la configuración de cualquiera de dichas situaciones, en forma fehaciente y en el término de 48 (cuarenta y ocho) horas.

En caso de que se trate de un grupo de hermanos/as o de adopción múltiple, el plazo de la licencia se incrementará en 60 (sesenta) días. Las licencias que aquí se regulan, serán de aplicación independiente de la conformación familiar, sea co-maternal, co-paternal o heterosexual.

**ARTÍCULO 50 bis.- Licencia extraordinaria por trámites vinculados al procedimiento de guarda con fines de adopción.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta quince (15) laborales por año calendario, por trámites relacionados con el procedimiento de guarda con fines de adopción, cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los organismos correspondientes, concurrir a audiencias, visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción; que podrá extenderse por motivos fundados y acreditados. Al solicitar la primera licencia el/a trabajador/a deberá acreditar haber iniciado los trámites ante los organismos correspondientes.

El/la trabajador/a deberá comunicar previamente mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revista presupuestariamente la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos, establecido por la Ley N° 25.854. La presente licencia no suspende la licencia por descanso anual remunerado.

Se otorgará licencia por el tiempo que judicialmente sea requerido para establecer el contacto a los fines del otorgamiento de la guarda. Las licencias que se regulan en este artículo son de aplicación independiente de la conformación familiar.

**Artículo 50 ter.- Reducción horaria de dos (2) horas de la jornada laboral por un (1) año calendario de el/a adoptante, luego de la**

**Licencia extraordinaria por procedimiento de guarda con fines de adopción.**

El/a trabajador/a adoptante tiene derecho a una reducción de dos (2) horas de la jornada laboral a partir de la incorporación de el/a niño/a o adolescente, por el término de un (1) año calendario, luego del vencimiento del período de la licencia extraordinaria por el procedimiento de la guarda con fines de adopción.

**ARTÍCULO 51.- Pausa o reducción de dos (2) horas por lactancia y cuidado de el/a hijo/a y de quien recibiere un/a niño/a en guarda o adopción para el/la trabajador/a.**

El/la trabajador/a tienen derecho a una pausa o reducción de dos (2) horas de la jornada diaria por lactancia y cuidado de el/a hijo/a durante el período de lactancia natural o artificial, que se extiende por doce (12) meses a partir del nacimiento. Igual beneficio gozará quien recibiere en guarda o adopción un/a niño/a de hasta doce (12) meses de edad.

**ARTÍCULO 52.- Licencia por adaptación escolar de hijo/a.**

Los/las trabajadores/as tienen derecho a una reducción horaria de hasta 3 (tres) horas diarias durante 5 (cinco) días corridos con goce de haberes por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. Esta circunstancia deberá acreditarse mediante certificado emitido por la institución correspondiente.

Si ambos padres fueran trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.

**ARTÍCULO 53.- Cambio de tareas o reducción horaria.**

El/la trabajadores/as que sufra una disminución grave en su aptitud psicofísica para el funcionamiento laboral, debidamente comprobada, tiene derecho según sea de su primordial interés y como lo estipulan los términos y condiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad- Ley 26.378-, a los ajustes razonables, a saber: un adecuado cambio de tareas, reducción horaria, adaptación de puestos de trabajo y/o implementación de apoyos para el adecuado desempeño acorde a sus posibilidades. Para ello debe realizarse junta médica y darse intervención a las oficinas de discapacidad correspondientes del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires y el Ministerio Público.

**ARTÍCULO 54.- Enfermedad y/o afecciones comunes.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia extraordinaria con percepción de haberes para el tratamiento de afecciones comunes que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas lesiones y operaciones quirúrgicas menores, de hasta cuarenta y cinco (45) días laborales por año calendario, en forma continua o discontinua. Vencido este plazo cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales mencionadas, se otorga sin goce de haberes.

**ARTÍCULO 55.- Licencia especial para controles de prevención.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención del cáncer, según los siguientes criterios:

a) Todas las mujeres, un día al año a fin de realizar el control ginecológico completo; y

b) Los varones mayores de 45 (cuarenta y cinco) años, un día al año a fin de realizar el control del Antígeno Prostático Específico (PSA).

**ARTÍCULO 56.- Enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento.**

El/la trabajador/a con enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento, que lo inhabiliten temporalmente para el desempeño de su trabajo, puede solicitar las siguientes licencias especiales, en forma sucesiva:

- a) 2 (dos) años, con goce íntegro de haberes;
- b) Hasta un 1 (un) año más, con goce del 50% (cincuenta por ciento) de haberes; y
- c) Hasta 6 (seis) meses más, sin percepción de haberes.

El/la trabajador/a que se encontrare en uso de licencia por enfermedad de largo tratamiento, deberá ser sometido/a a controles médicos periódicos cada 30 (treinta) días como máximo, debiendo remitir estos a la correspondiente autoridad de contralor. En caso de incumplimiento, la licencia quedará automáticamente sin efecto y deberá reincorporarse a sus funciones. Si al término de la licencia máxima por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento el/la trabajadores/as no pudiere reintegrarse a sus tareas, puede declararse extinguida la relación de empleo.

Si durante la vigencia de los plazos precedentes el servicio médico que al efecto se contrate estableciera que el/la trabajadores/as enfermo/a se encuentra en condiciones de acceder a algún beneficio previsional por razones de invalidez, se lo intimará para que lleve a cabo los trámites correspondientes, poniéndose a su disposición la documentación que fuese necesaria para ello. En este supuesto el/la trabajador/a percibirá sus haberes de conformidad con los porcentajes establecidos en este artículo, hasta el vencimiento de los plazos de licencia o hasta el otorgamiento del beneficio previsional por invalidez, lo que ocurra en primer término.

**ARTÍCULO 56 bis.- Tratamiento de enfermedades crónicas no invalidantes.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia extraordinaria con percepción de haberes para el tratamiento de enfermedades crónicas no invalidantes que no impidan el habitual desempeño de las tareas laborales, de hasta veinte (20) días hábiles anuales, continuos o alternados, debiendo acreditar mediante certificado el tratamiento médico prescripto. Esta licencia es complementaria de la licencia por enfermedad y/o afecciones comunes. El plazo regulado en este artículo podrá extenderse por diez (10) días más mediante certificado médico debidamente fundado.

**ARTÍCULO 56 ter.- Licencia extraordinaria por donación de órganos.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia extraordinaria por donación de órganos con goce íntegro de haberes por el lapso que determine el profesional de la salud que intervenga en dicho procedimiento. La situación deberá ser comunicada al área de personal de la jurisdicción donde revista presupuestariamente, con la antelación que dicha circunstancia permita, mediante el certificado médico correspondiente.

**ARTÍCULO 57.- Acumulación.**

Cuando la licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento se conceda por períodos discontinuos, que estén separados entre sí por lapsos inferiores a 6 (seis) meses, se acumulan hasta completar los plazos establecidos en el artículo precedente.

Agotados dichos plazos y producido el reintegro al trabajo, no se podrá solicitar una licencia del mismo carácter hasta después de transcurridos 6 (seis) meses desde el vencimiento de la anterior.

No se acumularán vacaciones durante el período en el que el/la trabajador/a goce de esta licencia.

Si dentro de los 3 (tres) años posteriores al cierre de la licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento el/la trabajador/a solicita gozar de una similar, deberá realizarse una Junta Médica, la cual deberá determinar si se trata o no de la misma causal que diera origen a la anterior licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento, a efectos de continuar con la aplicación de los plazos establecidos en el artículo anterior en aso afirmativo.

La reincorporación deberá realizarse respetando la jornada laboral completa sin reducción horaria, salvo que una junta médica así lo dispusiese. En caso contrario seguirán computándose los plazos establecidos en el artículo anterior.

Esta norma no rige cuando el beneficio se ha otorgado en virtud de un accidente de trabajo.

#### **ARTÍCULO 58.- Enfermedad, afecciones y/o lesiones por accidentes de trabajo.**

Este tipo de licencia corresponde en caso de enfermedad, afecciones y/o lesiones producidas durante el tiempo de la prestación de los servicios por el hecho o en ocasión de la misma, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a ella; o cuando el accidente se produzca en el trayecto entre el lugar de trabajo y su domicilio o viceversa, siempre que el recorrido no hubiese sido interrumpido o alterado en interés particular del/la trabajador/a o por causas extrañas al servicio.

#### **ARTÍCULO 59.- Atención de familiar enfermo/a y de niño/a del cual se ejerza su representación legal.**

El/la trabajador/a tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes para la atención de un miembro de su grupo familiar o del/la niño/a del cual ejerza su representación legal, que se encuentre enfermo/a o accidentado/a y requiera de su cuidado personal, de hasta 20 (veinte) días laborales por año calendario en forma continua o discontinua, con percepción de haberes.

Si fuere necesario prorrogar esta licencia, puede concedérsela por 60 (sesenta) días más, sin goce de haberes.

En todos los casos deben acreditarse las circunstancias invocadas.

En caso de haber un/una trabajador/a del mismo grupo familiar primario en relación de dependencia con el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sólo podrán hacer uso de esta licencia uno de los integrantes del mismo.

Quedan comprendidos los/las trabajadores/as que tengan niños/as a cargo legalmente o enmarcados en la categoría “en tránsito” por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de niños/as hasta su adopción definitiva.

#### **ARTÍCULO 59 bis. - Licencia para tratamientos y/o controles y chequeos médicos y/o de salud para los/as trabajadores/as con discapacidad.**

El/la trabajador/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de diez (10) días hábiles corridos o discontinuos por año calendario para la realización de tratamientos



y/o controles y chequeos médicos y/o de salud indicados de acuerdo a su discapacidad.”

**ARTÍCULO 59 ter.- Licencia para gestionar el certificado de discapacidad o trámites vinculados a la misma.**

El/la trabajador/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos o discontinuos a los efectos de gestionar la emisión o renovación del certificado único de discapacidad (CUD), en los términos del artículo 3° de la Ley N° 22.431 y la Ley N° 1.502 y modificatorias y/o cualquier trámite relacionado a su discapacidad.

El/la trabajador/a que tuviera un/a hijo/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos o discontinuos a los efectos de gestionar la emisión o renovación del certificado único de discapacidad (CUD) en los términos del artículo 3 de la Ley N° 22.431 y la Ley N° 1502 y sus modificatorias y/o cualquier trámite relacionado a su discapacidad.

**ARTÍCULO 60.- Hijos/as con discapacidad.**

El/la trabajador/a que tuviere un hijo/a o que recibiera en guarda con fines de adopción un/a niño/a u adolescente con discapacidad o enfermedad crónica grave tendrá derecho a 180 (ciento ochenta) días de licencia con goce de haberes desde la fecha de vencimiento de la/s licencia/s prevista/s para maternidad, paternidad y guarda y adopción.

Además de la licencia prevista en el art. 59, el/la trabajador/a dispondrá de 10 (diez) días hábiles al año calendario para acompañar a su hijo/a en la realización de controles y/o tratamientos médicos indicados de acuerdo a su discapacidad o enfermedad crónica.

**ARTÍCULO 61.- Matrimonio. Unión civil. Unión Convivencial.**

El/la trabajador/a, tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes por matrimonio, unión civil o unión convivencial, de 15 (quince) días laborables, contados a partir del día de la celebración del mismo, inclusive, debiendo acreditar la causal invocada dentro de los 10 (diez) días posteriores al término de la licencia.

**ARTÍCULO 61 bis.- Licencia Especial de Protección Integral para el/la trabajador/a que sufra violencia de género y/o familiar.**

El/la trabajador/a que se encuentre comprendido/a en cualquiera de las situaciones de violencia de género o de violencia familiar en los términos de las leyes nacionales N° 24.417, 26.485 (conforme ley CABA N° 4203) y N° 26.743 y las leyes CABA N° 1265 y N° 1688, y que

**Artículo 61 bis  
Licencia Especial de  
Protección Integral para  
el/la trabajador/a que  
sufra violencia de  
género y/o intrafamiliar.**

*En concordancia con el contexto histórico que estamos viviendo actualmente, en el cual se encuentra visibilizada la violencia ejercida especialmente sobre las mujeres, buscamos su prevención y protección. No sólo otorgando una licencia especial -siendo hasta el momento el único sindicato en tenerla en su cct en la CABA-, o la posibilidad de una ayuda económica o traslado de su lugar de trabajo, sino también con la creación y aprobación de un Protocolo para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género aplicable por este gremio ante las denuncias que pudieran efectuarse contra personas afiliadas al mismo.*

por ello se vea imposibilitado/a temporalmente para el desempeño de su trabajo, podrá solicitar licencia especial de hasta 60 (sesenta) días anuales con goce íntegro de haberes, en forma sucesiva o discontinua. Si fuere necesario, podrá petitionar la prórroga de la licencia por **hasta 60 (sesenta) días anuales en las mismas condiciones.**

En todos los casos el/la trabajador/a, contará con un plazo de 10 (diez) días hábiles desde que solicita la licencia para acreditar el extremo indicado mediante presentación de constancia de denuncia policial y/o judicial, de atención en la Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, en la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, o en oficinas de atención a la víctima dependientes de los poderes Judicial o Ejecutivo nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En todos los casos deberá garantizarse la confidencialidad de la información suministrada. El área encargada de recepcionar la solicitud, en la primer oportunidad en que el/la trabajador/a la presente, deberá informar las áreas específicas del Consejo de la Magistratura y/o del Ministerio Público en las que podrá requerir acompañamiento y/o asesoramiento.

**ARTÍCULO 61 ter.- Cambio de lugar de trabajo por causa de violencia de género y/o familiar.**

El/la trabajador/a que se encuentre atravesando situación de violencia de género y/o familiar, podrá por razones de seguridad solicitar su traslado a otra ubicación. Además, en el supuesto de compartir el lugar de trabajo con el/la victimario/a, podrá solicitar, como medida preventiva, el traslado del/la mismo/a hacia otra dependencia o de estimarlo más conveniente, su propio traslado.

**ARTÍCULO 61 quater.- Ayuda especial para trabajadores/as víctimas de violencia de género y/o familiar.**

Los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género y/o familiar que tuvieren que mudarse de su casa como consecuencia de ello o como medida de seguridad, mediante o no orden judicial de restricción o prohibición de acercamiento, podrán solicitar por única vez una ayuda económica por un monto equivalente al último sueldo mensual percibido.

**ARTÍCULO 62.- Actividades científicas o culturales y representación institucional.**

a) El/la trabajador/a que cuente con una antigüedad en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires mayor de 3 (tres) años, y que no tenga término definido para el ejercicio de su función, puede solicitar licencia extraordinaria con percepción de haberes a fin de desarrollar actividades científicas o culturales que resulten de interés para la función, por un plazo de hasta 2 (dos) años, siempre que, a juicio de la autoridad competente, no se afecte la debida prestación del servicio.

Dentro de los 3 (tres) meses de su reincorporación debe informar acerca de los resultados obtenidos mediante la presentación de un informe final en el que incluya proyecto de propuesta de mejoras.

El/la trabajador/a que renuncie a su empleo dentro del plazo de 5 (cinco) años contados a partir de su reincorporación, estará obligado/a a reintegrar al organismo que le concedió la licencia un importe equivalente al de los haberes percibidos durante el plazo en que gozó esta licencia.

El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General, y el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a en su respectivo ámbito, podrá, por decisión fundada, autorizar a quienes no satisfagan el requisito de la antigüedad para gozar de esta licencia.

Cuando esas actividades carezcan de dicho interés el beneficio puede otorgarse por 1 (un) año, sin percepción de haberes y si ello no afectara la prestación del servicio.

b) A los/las trabajadores/as que cuenten con una antigüedad mayor a 6 (seis) meses, se les podrá otorgar licencia de este tipo por hasta 10 (diez) días laborales por año.

c) El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a dentro de su ámbito, podrán disponer que los/las trabajadores/as que prestan funciones en las dependencias a su cargo realicen representaciones institucionales en congresos, seminarios, simposios, reuniones de trabajos o cualquier tipo de actividad que así lo amerite, con goce de haberes.

### **ARTÍCULO 63.- Exámenes.**

El/la trabajador/a tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes para rendir examen en calidad de alumno/a regular o libre, cuando curse estudios en establecimientos universitarios, terciarios, técnicos, secundarios o profesionales, oficiales, privados o incorporados, reconocidos por el Gobierno Nacional o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Esta licencia puede ser acordada hasta un máximo de 28 (veintiocho) días laborales en el año calendario y en períodos no mayores de 5 (cinco) días laborales, salvo el supuesto de prórroga del examen.

La causal invocada debe acreditarse con certificado autenticado en el que se indique nombre del/la trabajador/a, la materia, la fecha de la prueba y la postergación, en su caso. No cumplido este requisito dentro de los 20 (veinte) días laborales posteriores al examen se descontarán los días no trabajados, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que correspondieren.

### **ARTÍCULO 64.- Actividades deportivas.**

El/la trabajador/a que cuente con una antigüedad mayor de 6 (seis) meses puede solicitar licencia extraordinaria con percepción de haberes con el objeto de participar en actividades deportivas, de conformidad con las prescripciones de la Ley Nacional N° 20.596.

Su otorgamiento queda a criterio del Consejo de la Magistratura, del/la Fiscal General, del/la Defensor/a General y del/la Asesor/a General Tutelar, según corresponda.

### **ARTÍCULO 65.- Motivos particulares.**

El/la trabajador/a que tenga más de 1 (un) año de antigüedad en el desempeño de sus funciones puede solicitar licencia extraordinaria sin goce de haberes por motivos particulares, debidamente fundados. Su otorgamiento queda a criterio del Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, del/la Defensor/a General y del/la Asesor/a General Tutelar, según corresponda.

Esta solicitud puede efectuarse por períodos no inferiores a 1 (un) mes y hasta un máximo de 12 (doce) meses cada 5 (cinco) años.

### **ARTÍCULO 66.- Ejercicio transitorio de otro cargo**

El/la trabajador/a que fuera designado/a transitoriamente para desempeñar otras funciones

en el sector público nacional, provincial, municipal o en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires puede solicitar licencia extraordinaria sin goce de haberes durante el tiempo en que ejerza esas funciones. Su otorgamiento queda a criterio del Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, del/la Defensor/a General y del/la Asesor/a General Tutelar, según corresponda. El/la trabajador/a deberá enviar semestralmente constancia en la que se acredite el carácter transitorio del cargo que ostente.

**ARTÍCULO 67.- Incompatibilidades durante las licencias extraordinarias.**

El/la trabajador/a en uso de licencia extraordinaria con percepción de haberes incurre en falta grave si durante ese tiempo no cumple las condiciones invocadas en la solicitud de la licencia.

**ARTÍCULO 68.- Licencias excepcionales.**

El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar, según corresponda, puede conceder, por resolución fundada, beneficios en condiciones no previstas en el presente régimen de licencias, siempre que medien circunstancias excepcionales, debidamente comprobadas.

**Capítulo IV**

**JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS**

**ARTÍCULO 69.- Justificación de Inasistencias.**

Los/Las trabajadores/as tienen derecho a la justificación de inasistencias, con percepción de haberes, por las causales y por el tiempo que para cada caso se establece a continuación:

- a) Casamiento / Unión Civil / Unión Convivencial de hijo/a: 2 (dos) días laborables;
- b) Por fallecimiento del/la cónyuge, hijos/as, padres o hermanos/as: 5 (cinco) días laborables.

El/la cónyuge supérstite que tuviere hijos/as menores de edad, tiene adicionalmente derecho a 15 (quince) días corridos, con goce íntegro de haberes.

En el caso de que el fallecimiento de la cónyuge, unida civilmente, en unión convivencial o pareja conviviente, fuere producto o causa sobreviniente de un parto y el/la hijo/a sobreviviera, el/la trabajador/a tiene derecho a una licencia análoga a los períodos establecidos en el art. 48 para el post-parto de la mujer;

- c) Fallecimiento de otros parientes hasta el tercer grado de consanguinidad: 2 (dos) días laborables. Estos plazos pueden prorrogarse sólo en casos excepcionales o cuando, en razón de la distancia, el/la trabajador/a deba trasladarse fuera del lugar del asiento de sus actividades;

- d) Por razones particulares, hasta 6 (seis) días laborables por año calendario y no más de 2 (dos) días por mes;

- e) Por integración de mesas examinadoras en turnos oficiales de examen en la docencia, hasta 10 (diez) días por año; y

- f) La justificación prevista por el art. 47 inc. c de la Ley Nacional N° 22.990.

- g) Por trámites, denuncias, presentaciones, exámenes médicos y/o psicológicos que deba realizar el/la trabajador/a y/o algún integrante de su grupo familiar directo -al que aquel/aquella deba acompañar y/o asistir- en el marco de cualquiera de las situaciones previstas en el art. 4° de la ley 26.485 (conforme ley CABA N° 4203) y en las leyes N° 24.417, N° 26.743, N° 1688 y N° 1265, hasta 15 (quince) días por año.

En los casos de los incisos a), b), c), e) y f), el/la trabajador/a deberá acreditar la causal invocada dentro de los 10 (diez) días hábiles posteriores a la finalización de la licencia. La inasistencia injustificada provoca automáticamente el descuento correlativo en los haberes a percibir, sin perjuicio de la iniciación del proceso disciplinario si correspondiere.

**ARTÍCULO 69.- Justificación de Inasistencias.**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a la justificación de inasistencias, con percepción de haberes, por las causales y por el tiempo que para cada caso se establece a continuación:

a) Casamiento o Unión Civil de hijo/a: 2 (dos) días laborables;

b) Por fallecimiento del/la cónyuge, hijos/as, padres o hermanos/as: 5 (cinco) días laborables. El/la cónyuge superviviente que tuviere hijos/as menores de edad, tiene adicionalmente derecho a 15 (quince) días corridos, con goce íntegro de haberes.

En el caso de que el fallecimiento de la cónyuge, unida civilmente, en unión convivencial o pareja conviviente, fuere producto o causa sobreviniente de un parto y el/la hijo/a sobreviviera, el/la trabajador/a tiene derecho a una licencia análoga a los períodos establecidos en el art. 48 para el post-parto de la mujer;

c) Fallecimiento de otros parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad: 2 (dos) días laborables. Estos plazos pueden prorrogarse sólo en casos excepcionales o cuando, en razón de la distancia, el/la trabajador/a deba trasladarse fuera del lugar del asiento de sus actividades;

d) Por razones particulares, hasta 6 (seis) días laborables por año calendario y no más de 2 (dos) días por mes;

e) Por integración de mesas examinadoras en turnos oficiales de examen en la docencia, hasta 10 (diez) días por año;

f) Por donación de sangre y/o hemoderivados con goce íntegro de haberes de un (1) día laborable en cada oportunidad y hasta dos (2) donaciones por año calendario, en los términos del artículo 47 de la Ley N° 22.990.

g) El/la trabajador/a recuperado/a de la enfermedad COVID-19 que done plasma sanguíneo tiene derecho a una justificación de inasistencia con goce íntegro de haberes de dos (2) días laborables en cada oportunidad y hasta dos (2) donaciones por año calendario, en los términos del artículo 5° de la Ley N° 27.554.

h) Por mudanza: dos (2) días laborables por año.

h) Por trámites, denuncias, presentaciones, exámenes médicos y/o psicológicos que deba realizar el/la trabajador/a y/o algún integrante de su grupo familiar directo -al que aquel/aquella deba acompañar y/o asistir- en el marco de cualquiera de las situaciones previstas en el art. 4° de la Ley N° 26.458 (conforme Ley CABA N° 4.203) y en las Leyes N° 24.417, N° 26.743, N° 1.688 y N° 1.265 hasta quince (15) días por años.

En los casos de los incisos a), b), c), e) f) y g) el/la trabajador/a deberá acreditar la causal invocada dentro de los 10 (diez) días hábiles posteriores a la finalización de la licencia. La inasistencia injustificada provoca automáticamente el descuento correlativo en los haberes a percibir, sin perjuicio de la iniciación del proceso disciplinario si correspondiere.”

**ARTÍCULO 69 bis.- Franquicia de hasta 12 horas anuales por acto escolar de hijo/a.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una franquicia horaria de hasta doce (12) horas anuales con goce de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de inicial, preescolar y primaria.”

**ARTÍCULO 70.- Certificados médicos.**

Las licencias por enfermedad del/la trabajador/a, familiar o niña/o menor a cargo del mismo, deben ser justificadas presentando un certificado médico expedido por el servicio de control de ausentismo contratado por el organismo a tal fin.

La autoridad concedente puede solicitar en cualquier momento un diagnóstico médico sobre el estado del peticionante.

En el caso de los arts. 51 y 56 último párrafo, el/la trabajador/a deberá justificar la licencia con el certificado médico del profesional interviniente.

En los casos de licencia extraordinaria por enfermedad, afección o lesión de largo tratamiento, transcurridos los 30 (treinta) días, el área de Relaciones Laborales o el área que en su reemplazo cumpla dicha función podrá disponer la realización de una Junta Médica a fin de que evalúe el caso, efectúe un diagnóstico, dictamine sobre la pertinencia de las causas que dieron origen a la licencia correspondiente y se expida sobre el pronóstico y posible fecha de alta médica.

El/la trabajador/a deberá acompañar los certificados que acrediten la persistencia de las causas que dieron lugar al otorgamiento del beneficio cada 30 (treinta) días o con la periodicidad que determine la Junta Médica.

**ARTÍCULO 71.- Presentismo.**

Los/las titulares de las diferentes áreas del Consejo de la Magistratura y del Ministerio Público, son responsables de realizar el control de presentismo de los/las trabajadores/as a su cargo, debiendo informar semanalmente o en un menor lapso, al área de relaciones laborales del organismo correspondiente, las novedades sobre ausencias o incumplimientos de horario laboral.