

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS SANCIONA CON
FUERZA DE
LEY
LICENCIAS**

Artículo 1°.- Modifícase el artículo 11, del Anexo I del Decreto MGJE 5703/93, que modifica la Ley N° 3289 “*Régimen Jurídico de los Agentes públicos de la provincia de Entre Ríos*”, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 11.- ENFERMEDADES DE TRATAMIENTO PROLONGADO O INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS :

Para la atención de enfermedades de tratamiento prolongado o intervenciones quirúrgicas, se otorgará licencia hasta un (1) año, en forma continua o discontinua con goce íntegro de haberes por una misma o distinta enfermedad. Vencido este plazo, y subsistiendo la causal que determinó la licencia, se podrá conceder ampliación de la misma por el plazo de un (1) año sin goce de haberes y al solo efecto de la retención del cargo. Para la concesión de la misma, serán requisitos indispensables la presentación de historia clínica y el dictamen de Junta Médica, la que determinará la fecha de iniciación de la licencia por tratamiento prolongado. - Serán necesarios iguales requisitos para el otorgamiento del alta que podrá ser plena o con reducción o cambio de tareas y horarios, todo ello de acuerdo ala capacidad laborativa. Cuando el agente se reintegre al servicio en el término máximo de este artículo, no podrá utilizar una nueva licencia de este carácter, hasta después de transcurridos doce (12) meses continuos. Asimismo esta licencia podrá prorrogarse hasta un (1) año con goce del cincuenta por ciento (50%) de los haberes, previa junta médica, con dictamen favorable, cuando el agente tramite alguno de los beneficios del régimen previsional vigente

TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN HUMANA ASISTIDA.

Las personas que recurran a técnicas de reproducción humana asistida, así como su cónyuge, persona con la cual estuviesen en unión civil o pareja conviviente, gozarán a su elección de una licencia de treinta (30) días fraccionables en el año, con goce íntegro de haberes, a la cual podrán adicionarles sesenta (60) días sin goce de haberes por año calendario. Para hacer uso de este beneficio, deberán acreditar la situación mediante certificado médico".

Las personas que gesten un embrión y no vayan a ejercer derechos parentales sobre el/la nacido/a, gozarán de una licencia de sesenta (60) días corridos con goce integro de haberes, distribuidos de la siguiente manera: treinta (30) días anteriores a la fecha programada de parto, y treinta (30) días con posterioridad. En caso de adelantamiento del nacimiento, los días no utilizados correspondientes a la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post-parto. A dicha licencia, se podrán adicionar sesenta (60) días corridos sin goce de haberes."

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 14, del Anexo I del Decreto MGJE 5703/93, que modifica la Ley N° 3289 "Régimen Jurídico de los Agentes públicos de la provincia de Entre Ríos", el cual quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 14.- LICENCIAS POR NACIMIENTO:

Los/as trabajadores/as gestantes y no gestantes tienen derecho a una licencia con goce integro de haberes por nacimiento de hijos/as.

a) Nacimiento: Los/as trabajadores/as tiene derecho individualmente a una licencia de cien (100) días corridos, distribuidos de la siguiente manera: cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha programada de parto, y cincuenta y cinco (55) días corridos con posterioridad. La persona puede optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior, excepto en el caso de la persona gestante cuya reducción no podrá ser inferior a los treinta (30) días. En caso de adelantarse el nacimiento, los días no utilizados correspondientes a la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post-parto.

Una vez vencida la licencia posterior al parto, la persona gozará de una licencia parental adicional de ciento diez (110) días corridos con goce integro de haberes. En caso de que exista otro/a eventual madre/padre y dicho/a trabajador/a fuera agente del Estado, ésta licencia podrá ser gozada total o parcialmente en forma indistinta por cualquiera de ellos/as, quienes manifestarán por declaración conjunta el modo en que será utilizada. Ante el eventual caso de desacuerdo o falta de declaración conjunta, corresponderá distribuir los días equitativamente entre ellos/as.

b) Nacimientos múltiples: En caso de parto múltiple, el período de licencia, se ampliará a treinta (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero.

c) Estado de excedencia: Vencido los lapsos previstos en los incisos a) y b), la persona podrá optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, sin goce de haberes.

La reincorporación de la persona en situación de excedencia se producirá al término del período por el que optara, en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación debe tener el acuerdo expreso del/de la trabajador/a.

d) Embarazo de alto riesgo: En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante sufriera algún padecimiento o enfermedad con origen en el embarazo o parto:

1. El período de licencia previo al parto de la persona gestante se incrementará hasta el lapso que se indique y acredite mediante el certificado médico respectivo.

2. La persona no gestante, el/la cónyuge, la persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente, tendrá derecho a gozar de una licencia de hasta treinta (30) días corridos o fraccionables con goce íntegro de haberes y complementaria con otras licencias de las que pudiera gozar.

e) Interrupción del embarazo, parto sin vida o fallecimiento a poco tiempo de nacer: En caso de interrupción del embarazo dentro de las primeras catorce (14) semanas de gestación, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de cinco (5) días corridos a partir de la interrupción del embarazo. En caso de interrupción del embarazo, voluntariamente después de las primeras catorce (14) semanas de gestación, por causas naturales, terapéuticas o cualquier otras, o si se produjere el nacimiento sin vida o el/a recién nacido/a falleciere a poco tiempo de nacer, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de cuarenta y cinco (45) días corridos, y la persona no gestante de una licencia de veinte (20) días corridos, a partir de la interrupción del embarazo, fecha del parto o del fallecimiento según corresponda. Dicha circunstancia deberá acreditarse con un certificado médico fechado, en el cual no constarán detalles del motivo ni de las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento.

f) Trabajo considerado perjudicial: Si las tareas habituales de la persona gestante son consideradas como perjudiciales o causan riesgo para su estado de salud y/o del embrión, se le deberán asignar, en forma provisional y sin reducción de sus remuneraciones, nuevas tareas que no sean perjudiciales ni causaren dichos riesgos. A estos efectos se entenderá especialmente como perjudiciales las tareas que:

1. Exijan un esfuerzo físico, especialmente, aquellas que obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos, realizar movimientos o posturas riesgosas, y las que requieran permanecer de pie largo tiempo.
2. Impliquen contacto con agentes físicos, químicos u otras sustancias dañosas o exposición a radiaciones u otros rayos riesgosos.
3. Se ejecuten en horario nocturno o se realicen en horas extraordinarias de trabajo;
4. Aquellas que la autoridad competente, o medicamento, se desaconsejen durante el estado de gravidez.
5. En todos los supuestos la reasignación de tareas se realizará con el acuerdo expreso de la persona interesada.

g) Fallecimiento de la persona gestante: En caso de fallecimiento de la persona gestante, el/la cónyuge, conviviente, familiar o persona que quedara a cargo, posea la tenencia, guarda o tutela del/de la recién nacido/a, tendrá derecho a la integridad de la licencia prevista en el inciso a), la misma será acumulable con las licencias por fallecimiento de familiar y otras que pudieran corresponder.

Pausas por alimentación y cuidado: La pausa por alimentación y cuidado de hijo/a, comprende el derecho a una pausa destinada a la lactancia natural o artificial de la persona menor de veinticuatro (24) meses, de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones, o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con tal fin. Si por razones médicas se exige y/o prescribe formalmente un plazo de amamantamiento más prolongado, tal derecho se extenderá hasta el plazo requerido en dicha prescripción.

En el supuesto caso de lactancia artificial, y de existir un/a agente no lactante, madre/padre, cónyuge, unido/a civilmente o pareja conviviente de la persona lactante, la pausa podrá ser solicitada por el/la mismo/a. Ante el eventual caso de desacuerdo respecto de los plazos a gozar por cada uno/a, la administración determinará ello para hacer efectivo este derecho, velando en todo caso por la paridad en su goce.

El mismo beneficio se acordará a los/las trabajadores/as que posean la guarda o tutela de niños/as de hasta veinticuatro (24) meses de edad.

Licencia por adaptación escolar. Adaptación escolar: Las personas trabajadoras tienen derecho a una franquicia de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) 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. Si hubiera más de un/a agente madre/padre, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno/a de ellos/as, mientras que el/la otro/a agente gozará de un (1) día. En caso de desacuerdo en el ejercicio de este derecho, le corresponderá dos (2) días a cada uno/a de ellos/as.

Los/as agentes deberán acreditar la circunstancia mediante un certificado expedido por el establecimiento al que concurre el/la niño/a."

Artículo 3°.- Modifícase el artículo 15 del Anexo I del Decreto MGJE 5703/93, que modifica la Ley N° 3289 "Régimen Jurídico de los Agentes públicos de la provincia de Entre Ríos", el cual quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 15. - LICENCIA POR GUARDA Y ADOPCIÓN:

La licencia por adopción con goce íntegro de haberes, corresponderá a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda provisoria. En todos los casos para hacer uso de este beneficio, el/la trabajador/a adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial.

a) Adopción: *La persona adoptante tendrá derecho a una licencia por un período de doscientos diez (210) días corridos.*

En caso de que haya más de un/a adoptante y ellos/as sean agentes, los primeros cien (100) días se le otorgarán a los/las adoptantes en forma simultánea, mientras que el restante de los días serán gozados por uno/a en forma completa o sucesivamente con el/la otro/a, de conformidad con una declaración conjunta de voluntad que realizaran al efecto y al momento que les sea requerida. Ante el eventual caso de desacuerdo o falta de declaración conjunta, corresponderá distribuir los días equitativamente entre ellos/as.

b) Adopción Simultánea: *En aquellos casos en que se adopte simultáneamente a más de un/a niño/a y/o adolescente, el período establecido en el inciso precedente se extenderá por treinta (30) días corridos por cada adoptado/a después del primero.*

c) Visitas: *Quien se encuentre realizando un régimen de visitas en forma previa al otorgamiento de la guarda con miras a la adopción de un/a niño/a, tendrá derecho a una licencia de quince (15) días anuales discontinuos, que se podrán acumular hasta un máximo de dos (2) días corridos. En el caso de que haya más de un/a adoptante y*

estos/as sean agentes, la licencia corresponde a cada uno/a de forma individual, quienes podrán solicitarla en forma conjunta o alternada.

d) Extensión: *En los casos previstos en los incisos a) y b) del presente artículo, y vencidos los plazos allí establecidos, las personas podrán optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, sin goce de haberes.*

En los casos previstos en el inciso c) del presente artículo, y vencidos los plazos establecidos, las personas podrán optar por extender los días destinados a visitas hasta diez (10) días más con la misma modalidad allí establecida, sin goce de haberes.

e) Agente no adoptante: *En los casos previstos en los incisos a) y b) del presente artículo, el/la agente que fuera cónyuge, unido/a civilmente o pareja conviviente de una persona adoptante, gozará de licencia por un período de treinta (30) días corridos con goce integro de haberes. Dicha licencia podrá ser extendida hasta sesenta (60) días corridos más, sin goce de haberes.*

El/la agente podrá hacer uso de las licencias establecidas en el inciso c), hasta un máximo de cinco (5) días anuales discontinuos, con goce integro de haberes, que se podrán acumular hasta un máximo de dos (2) días corridos. Tal licencia podrá extenderse hasta diez (10) días más bajo la misma modalidad, sin goce de haberes.

Artículo 15 bis. - LICENCIA POR CUIDADOS ESPECIALES.

Se otorgará licencia con goce integro de haberes, por cuidados especiales a partir del vencimiento de los períodos de licencia previstos anteriormente, en los siguientes casos:

a) Nacimiento o adopción de hijo/a con discapacidad: *En aquellos casos que nazca o se adopte un/a niño/a con discapacidad, corresponde ciento ochenta (180) días corridos con goce integro de haberes acumulativos con las licencias que correspondan al nacimiento y/o la adopción. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestara con posterioridad al nacimiento y hasta los quince (15) años de edad, la misma se hará efectiva a partir de dicho momento.*

b) Tratamiento de hijo/a con discapacidad: *cuando el tratamiento se efectuare en la Provincia y requiera de la atención personal permanente del agente debidamente justificada, se gozara de la misma por el termino de noventa (90) días al año corridos continuos o discontinuos con goce de haberes. Agotada la misma, podrá el agente solicitar hasta sesenta (60) días al año corridos más, sin goce de haberes. Si el tratamiento no se realizare en*

nuestro medio y por ello deba efectuarse fuera del territorio de la Provincia por derivación médica y requiera de la atención personal del agente debidamente justificada, o en los casos en que dándose dichas condiciones, al promulgarse esta ley ya venia haciéndolo, el agente gozara de la licencia por el término de ciento ochenta (180) días corridos al año, continuos o discontinuos con goce de haberes. Agotada la misma, podrá el agente solicitar hasta ciento veinte (120) días corridos al año sin goce de haberes.

En caso de que exista más de un/a madre/padre, ésta licencia podrá ser gozada indistintamente por cualquiera de ellos/as, quienes manifestarán por declaración conjunta el modo en que será utilizada. Ante el eventual caso de desacuerdo o falta de declaración conjunta, corresponderá distribuir los días equitativamente entre ellos/as.

Serán encargados de la autorización y posterior justificación de las inasistencias los entes de control medico laboral de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, Entidades Autárquicas o descentralizadas, según corresponda.

c) En el caso de que el hijo/a con discapacidad fuere menor de doce (12) años, el agente además de la licencia por tratamiento, gozara de permisos de hasta dos (2) horas diarias para su atención.

d) Internación de un/a recién nacido/a o adoptado/a: *Cuando la persona recién nacida o adoptada debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de un problema de salud, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación y/o atención domiciliaria, con goce integro de haberes.*

En caso de que exista más de un/a madre/padre, ésta licencia podrá ser gozada indistintamente por cualquiera de ellos/as, quienes manifestarán por declaración conjunta el modo en que será utilizada. Ante el eventual caso de desacuerdo o falta de declaración conjunta, corresponderá distribuir los días equitativamente entre ellos/as."

Artículo 4°.- Modifícase el artículo 20 del Anexo I del Decreto MGJE 5703/93, que modifica la Ley N° 3289 "Régimen Jurídico de los Agentes públicos de la provincia de Entre Ríos", el cual quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 20.- LICENCIA POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL.

Los/as trabajadores/as de la Provincia de Entre Ríos tienen derecho a una licencia con goce integro de haberes de diez (10) días corridos, que podrán

repartirse entre el período anterior o posterior a la fecha de matrimonio o unión civil”

Artículo 5°.- Modifícase el artículo 29 del Anexo I del Decreto MGJE 5703/93, que modifica la Ley N° 3289 “*Régimen Jurídico de los Agentes públicos de la provincia de Entre Ríos*”, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 29.- La licencia extraordinaria por razones personales sin goce de sueldo, no podrá exceder el término de noventa (90) días corridos en el año; deberá contar con la conformidad del director respectivo. Hasta treinta (30) días podrán ser concedidos por los señores Subsecretarios y por período mayor dentro del límite expuesto precedentemente, por los señores Ministros o Secretarios de Estado correspondientes. Facúltase a los responsables de las unidades de organización, a justificar una (1) inasistencia del personal y hasta tres (3) veces en el año calendario, cuando sucedieren circunstancias imprevistas de carácter excepcional, sujeta tal justificación, a la posterior acreditación de la necesidad invocada.

Licencia por violencia de género.

Las mujeres que sufran violencia de género -entendiendo por esta a la definición contenida en el artículo 4° de la Ley Nacional N° 26.485- tiene derecho a acceder a una licencia especial con goce íntegro de haberes. Cabe destacar que se debe garantizar este derecho a todas las mujeres trans (travestis, transexuales y transgéneros) que no hayan realizado su cambio registral en el marco de la Ley Nacional de N° 26.743 de Identidad de Género.

Podrán gozar de tales licencias aquellas trabajadoras que se encuentren contempladas dentro de las situaciones previstas en el artículo 3° de la Ley Nacional 26.485 de "Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales".

La licencia se otorgará por un plazo máximo de noventa (90) días por año, aún cuando fueran discontinuos. Una vez cumplimentado este plazo y según la complejidad del caso, la administración deberá prorrogar la licencia así como también de ser necesario, reducir la jornada laboral, readecuando el tiempo de trabajo o si la situación de violencia así lo requiere, reubicar a la trabajadora en otra dependencia u oficina diferente de donde venía prestando sus servicios a fin de obtener una protección a su seguridad personal, sin que ello afecte los haberes que percibe.

La licencia entrará en vigencia a partir de la comunicación a la administración de la situación de violencia, debiendo en el plazo de setenta y dos (72) horas

acreditar la presentación realizada ante un organismo judicial, policial o fiscal y/o la concurrencia a algún servicio social estatal o privado que la asista.

Frente a la solicitud de la licencia laboral por violencia de género, la administración debe preservar el derecho a la intimidad de la mujer en situación de violencia.

Licencia por identidad de género.

Las personas trabajadoras de la Provincia tienen derecho a una licencia de hasta cuarenta y cinco (45) días hábiles, consecutivos o no, por año calendario con goce íntegro de haberes, para el ejercicio de derechos derivados de la Ley Nacional N.º 26.743 de Identidad de Género, incluyendo trámites de rectificación registral, consultas, intervenciones y tratamientos médicos y/o psicológicos, entre otros."

Artículo 6º.-Sin perjuicio de la enunciación que antecede, el régimen de licencias puede ser también materia de normas complementarias y de negociación en los convenios colectivos de trabajo.

Artículo 7º.- Comuníquese, etc.

FUNDAMENTOS

El presente proyecto tiene como objeto modificar el Decreto MGJE 5703/93, que modifica la Ley de Régimen Jurídico de los Agentes públicos de la Provincia de Entre Ríos, para avanzar hacia la igualdad real de oportunidades y de trato, acompañando el cambio evidenciado en nuestra sociedad en cuanto a las responsabilidades familiares, y asegurando la no discriminación conforme los instrumentos internacionales suscriptos por nuestro país.

El mismo tiene como antecedente numerosos Proyectos de Ley a nivel nacional, particularmente el proyecto presentado en la Legislatura Porteña por la Diputada María Rachid (MC)779-D-2015.

Es intención del presente proyecto plasmar la igualdad de oportunidades y trato en la carrera administrativa, y la no discriminación bajo pretexto de de falsa noción de raza o sexo, nacionalidad, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, orientación sexual, género, identidad de género y/o su expresión, edad, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, lugar de residencia, caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y condiciones de salud física, mental y social, situación económica o condición social, hábitos personales, sociales y/o culturales, o cualquier circunstancia, temporal o permanente, que implique distinción, exclusión, restricción o preferencia y que no guarde relación la idoneidad laboral.

En el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, múltiples declaraciones y tratados que abordan esta temática, entre los cuales merecen

ser destacados en virtud de su jerarquía constitucional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25 inciso 2, el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 10 inciso 2, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en sus artículos 17 y 19.

A su vez, la Convención de los Derechos del Niño, en el artículo 18 inciso 1 dispone que: *“Los Estados partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres (...) la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño”*. Luego, en el inciso 2, establece que *“El Estado tiene el deber de prestar asistencia adecuada a el/la/los/las padre/s madre/s para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del/de la niño/a*.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, dispone en su artículo 5 que: *“Los Estados partes tomarán todas las medidas aprobadas para: a) modificar los patrones socio-culturales de conductas de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. b) Garantizar (...) el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”*.

La OIT ha establecido la prohibición de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género y recomendado a los Estados que implementen políticas públicas en consecuencia.

El presente proyecto promueve la igualdad de derechos y responsabilidades de todos y todas como madre/s/padre/s o adoptantes, a la vez que consolida la protección integral de la familia. El mismo tiene como horizonte la modificación de los patrones socioculturales estereotipados, con el fin de eliminar prácticas basadas en prejuicios de género, mediante la generación de un marco jurídico que permita que las responsabilidades familiares sean compartidas. Para ello, se aborda la igualdad en el trabajo desde múltiples reformas al actual régimen de empleo público.

En este sentido, se propone adecuar la legislación local a la normativa internacional, nacional, ampliando de este modo la protección contra la discriminación y promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato.

Se propone la modificación de diversos artículos referidos a las licencias de las personas trabajadoras desde una doble perspectiva igualitaria. Por un lado, se equiparan los derechos parentales de los/as madre/s/padre/s entre sí, mientras que por otro lado, se igualan los derechos de todas las familias erradicando las diferencias en razón de pretextos tales como el género, identidades o expresiones de género de sus integrantes.

En relación a las licencias parentales, resulta necesario señalar que las mismas cumplen una función social fundamental al promover el desarrollo infantil, permitiendo a los/as madre/s/padre/s asumir y participar de la atención temprana del desarrollo los/las niños/as, favoreciendo sus aspectos físicos, psicológicos y emocionales. Existe un consenso generalizado en cuanto a que, el primer año de vida, constituye un momento crucial en el desarrollo personal. De allí resulta claro que las licencias parentales atienden primordialmente al interés superior de los niños y las niñas.

Sin embargo, a pesar de que dichas licencias son fundamentales, el actual sistema ha quedado desfasado en relación a las nuevas configuraciones familiares, generando un acceso asimétrico en el goce de las mismas. La inequidad en tal acceso resulta más preocupante al considerar que los efectos negativos recaen principalmente sobre los/as propios niños/as.

Las diferenciaciones de duración entre las licencias por "maternidad" y "paternidad", que toman al género como base para la determinación de la licencias, resultan regresivas ya que generan condiciones de discriminación indirecta. Parte de dicha discriminación se explica por el hecho de que los/as empleadores/as esperan que la contratación de mujeres resulte de alguna manera más costosa, por tener licencias parentales más largas que los hombres. Asimismo, la prolongación de dichas licencias también puede afectar negativamente en el desarrollo profesional de las mujeres, obstaculizando su progreso en dicho sentido.

A su vez, el otorgamiento de una licencia más prolongada a uno/a de los/as progenitores/as, en el actual sistema la gestante, genera que uno/a de ellos/as no pueda ejercer el derecho en la misma extensión que el/la otro/a, a pesar de tener iguales deberes de cuidado.

Por ello es urgente la necesidad de avanzar hacia cambios normativos sostenibles que amplíen los derechos en materia de licencias y contribuyan al desarrollo infantil, a la inserción igualitaria en el mercado laboral de todos y todas, y al desarrollo de una responsabilidad compartida hacia el interior de los hogares. Este proyecto justamente apuesta a ese cambio, proponiendo la creación de las licencias parentales igualitarias.

En consideración a las nuevas configuraciones familiares, se han reemplazado los términos “maternidad” y “paternidad” por “gestante” y “no gestante”, a fin de erradicar los estereotipos preconcebidos que indican dichos términos. En atención a que las familias se pueden encontrar en las más diversas situaciones, luego del período compartido y simultáneo de licencia, se da la opción de elegir quién gozará de la licencia parental en forma total o parcial, permitiendo decidir en el propio núcleo familiar como se dividirán las tareas del hogar.

Luego, se contemplan situaciones especiales como aquellas referidas a situaciones de embarazos de alto riesgo, nacimientos múltiples, y las tareas consideradas perjudiciales, las cuales requieren respuestas legislativas específicas a fin de dar solución a cada uno de dichos supuestos.

Respecto de las licencias por adopción se propician asimismo 210 días. La incorporación de un/a nuevo/a miembro a la familia, genera una reorganización de los vínculos que la unen. Este proceso abarca desde aspectos concretos, como la adaptación al espacio físico y la modificación de horarios, hasta la vinculación afectiva. Por ello los/as adoptantes tienen el derecho a acceder a la licencia desde el momento en que se les otorga la guarda provisoria, es decir, desde el primer momento en que asumen la correspondiente responsabilidad parental, sin perjuicio del progreso del proceso judicial con miras a la futura adopción. De este modo se equiparan, en materia de contacto, la adopción a otros tipos de filiación.

Asimismo, se prevén los casos de adopción simultánea y las visitas previas al otorgamiento de la guarda, contemplando licencias específicas para cada uno de dichos supuestos.

Respecto de la licencia para hijos/as con discapacidad, se prevé una licencia especial de 180 días corridos con goce íntegro de haberes a fin de adecuar los beneficios establecidos por la Ley N° 24.716 - Licencia especial a consecuencia del nacimiento de un hijo/a con Síndrome de Down- al régimen de licencia propuesto, ampliando los derechos por ella concebidos, y

consolidando y sistematizando en un mismo cuerpo normativo las licencias de los/as trabajadores/as.

Asimismo, se incorporan las licencias para las personas que se encuentren en tratamientos relativos a técnicas de reproducción humana asistida y para las personas gestantes que no vayan a conformar el núcleo familiar. Dichas licencias tienen como objeto que las personas implicadas en cualquiera de dichas situaciones puedan asistir a los establecimientos médicos y sanitarios de diagnóstico, tratamiento y control, requeridos para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos a la salud, de conformidad con los supuestos previstos por la Ley Nacional N° 26.862 de "Acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida".

Además, a la licencia por matrimonio se le agrega la unión civil, que pueden tomarse antes o después del casamiento o la unión, a fin de permitir la debida preparación que dichos actos suelen demandar así como el posterior descanso.

Por último, cabe destacar que el presente proyecto establece que la violencia de género debidamente acreditada constituye causal suficiente para solicitar una licencia por violencia de género en el terreno laboral.

La violencia de género afecta en particular y de manera específica a las mujeres en todos los planos de la vida en el marco de una sociedad patriarcal con patrones de desigualdad de género estructurales

Al incluir la violencia de género como causal suficiente para la solicitud de una licencia se garantiza el derecho de las trabajadoras en situación de violencia, a su protección ante el estado de riesgo y a la contención y el acompañamiento necesario ante el daño producido por su agresor.

Por lo general, en el ámbito laboral estas situaciones tienden a ocultarse a través del pedido y otorgamiento de licencias psiquiátricas, médicas o de vacaciones, para poder disponer de días para solucionar los contratiempos que una situación de violencia o la salida de la misma generan.

La licencia por violencia de género debe, además de garantizar el derecho concreto de quienes estén atravesando esta lamentable situación de acceder a días para resolver las cuestiones necesarias con goce pleno salario, llamar a las cosas por su nombre, visibilizando ésta problemática social a su tratamiento colectivo y no de manera individual.

Esta iniciativa apunta a entender a la violencia de género no como producto de una ética personal u ocasional, ni un asunto particular o privado de las mujeres, sino como un fenómeno estructural de carácter social, que es una manifestación cultural creciente de desigualdad y poder, que el Estado debe abordar a través de normativas específicas y políticas públicas.

El otorgamiento de licencias igualitarias se constituye así en un instrumento que contribuye a la superación de roles exclusivos y excluyentes de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como al mejoramiento de la calidad en la vida y la salud tanto del/de la recién nacido/a como de la familia que pasará a integrar.

Por todo lo expuesto, solicito el acompañamiento y la aprobación del presente proyecto de Ley.