PROYECTO DE LEY

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS, SANCIONA

CON FUERZA DE LEY

RÉGIMEN DE LICENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DEL PERSONAL LEGISLATIVO

Artículo 1º - Modifícase el artículo 48 de la Ley 9014, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Art. 48º.- El régimen de licencias comprende a toda persona que se desempeñe como agente de planta permanente y temporaria del Poder Legislativo. Las licencias se otorgarán atendiendo a las siguientes causales:

a) Licencias ordinarias

b) Tratamiento de salud, técnicas de reproducción humana asistida, accidente de trabajo y enfermedades profesionales

c) Nacimiento, adopción y pausa para atención del lactante

d) Desempeño de cargos políticos y gremiales

e) Asunto familiar, particular o cuidados

f) Exámenes para estudiantes de nivel secundario y terciario

g) Estudio, actividades culturales o deportivas

h) Por actividad deportiva o cultural

i) Por examen ginecológico y de mamas

j) Por donación de sangre

Artículo 2º - Modifícase el artículo 55 de la Ley 9014, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Art. 55º.- a. Por afecciones de la salud que impongan largo tratamiento se concederá hasta un año de licencia en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes, previa historia clínica y junta médica. Vencido el plazo estipulado y subsistiendo la causal que determinó la licencia, se podrá conceder la prolongación de la misma por el término de un año, previa junta médica, percibiendo el/la agente el cincuenta por ciento (50) de su remuneración. Cumplida la prórroga, será reconocido por una junta médica designada al efecto, la que determinará las funciones que pueda desempeñar el/la agente. En el caso de comprobarse incapacidad total, se aplicará el régimen previsional vigente.
b. Las personas que recurran a procedimientos y/o técnicas de reproducción humana asistida gozarán a su elección de una licencia de treinta (30) días fraccionables en el año, con goce íntegro de haberes. Para hacer uso de este beneficio, deberán acreditar la situación mediante certificado médico".

Artículo 3º - Modifíquese el artículo 58 de la Ley 9014, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"*LICENCIA POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y PAUSA PARA ATENCIÓN DEL LACTANTE*
Art. 58º.- a. Se concederá individualmente licencia por nacimiento con goce de haberes hasta ciento cincuenta (150) días corridos, pudiendo ser fraccionados en dos períodos, anterior y posterior al parto. Deberá comenzar con una anticipación aproximada máxima de cuarenta y cinco (45) días - 7 1/2 mes de gestación- y ciento cinco (105) 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, previa presentación de certificado médico que lo autorice. 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.

b.En los casos de nacimientos múltiples se aumentará en treinta (30) días el término de licencia.

c.En caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad se otorgará una licencia suplementaria con goce de haberes de sesenta (60) días computados a partir de la finalización de la licencia dispuesta en el inc. a o b del presente artículo, según el caso. La discapacidad será acreditada conforme lo previsto en el art.8. de la ley provincial 9891, la necesidad de acompañamiento en el proceso de estimulación temprana del niño o niña y/o la circunstancia por la que necesite del cuidado de sus padres.

d.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

Art. 58º bis.- a. En los casos de adopción se otorgará licencia con goce íntegro de haberes de ciento cincuenta (150) días a partir de la fecha del inicio de la guarda. 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.

b. En casos de adopción simultánea de 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. En caso de que se adopte a un niño o niña con discapacidad se otorgará una licencia suplementaria con goce de haberes de sesenta (60) días computados a partir de la finalización de la licencia dispuesta en el inc. a o b del presente artículo, según el caso. La

discapacidad será acreditada conforme lo previsto en el art.8. de la ley provincial 9891, la necesidad de acompañamiento en el proceso de estimulación temprana del niño o niña y/o la circunstancia por la que necesite del cuidado de sus progenitores.

Art. 58º ter.- Una vez finalizada la licencia por nacimiento o adopción, el/la agente podrá optar por quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses durante el cual se le concederá licencia sin goce de haberes, a fin de dedicarse al cuidado de su hijo/a. Dicha opción debe ser comunicada con una antelación de diez (10) días hábiles previos a la finalización de la licencia por nacimiento o adopción, caso contrario se entenderá que opta por reincorporarse al trabajo. Si ambos progenitores/adoptantes fuesen personal del Poder Legislativo podrán hacer uso de dicho periodo en forma proporcional y/o alternada.

Artículo 4º - Modifíquese el artículo 60 de la Ley 9014, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Art. 60º.- El/la trabajador/a que tenga un hijo/a en período de lactancia, debiendo previamente notificar al superior jerárquico, tendrá derecho a disminuir en dos horas diarias su jornada de trabajo por un período no superior a un (1) año a partir de la fecha del nacimiento. Dicho plazo podrá extenderse si por razones médicas debidamente acreditadas fuera necesario.

A opción de la persona trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando dos (2) horas después o retirarse dos (2) horas antes de conformidad con las autoridades del organismo.

En el supuesto caso de lactancia artificial, y de existir un/a trabajador/a no lactante, madre/padre, cónyuge o en unión convivencial con 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, el superior jerárquico determinará ello para hacer efectivo este derecho, velando en todo caso por la paridad en su goce.

Los mismos derechos le asisten a la persona adoptante que recibiera en guarda con fines de adopción a un lactante. En el supuesto de co-adoptantes este derecho podrá ser ejercido por uno solo de ellos.

Artículo 5º - Modifíquese el artículo 65 de la Ley 9014, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"LICENCIA POR ASUNTO FAMILIAR, PARTICULAR O CUIDADOS

Art. 65º.- Desde el día de su ingreso el/la agente tendrá derecho a usar licencia remunerada en los siguientes casos:

a) Por matrimonio o unión convivencial, diez (10) días hábiles que podrán repartirse entre el período anterior o posterior a la fecha de matrimonio.

b) Por matrimonio de hijo/a, tres (3) días corridos.

c) Por fallecimiento de cónyuge, progenitores o hijo/a, seis (6) días corridos.

d) Por fallecimiento de hermanos/as y abuelos/as, cuatro (4) días corridos.

e) Por fallecimiento de parientes por afinidad en línea recta y colaterales hasta el segundo grado, dos (2) días corridos.

f) Por fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as, un (1) día.

g) Por atención de un familiar enfermo - cónyuge, conviviente, hijos/as, hijos/as de la pareja conviviente o familiar hasta el segundo grado, cualquier otro pariente a cargo y a los niños, niñas o adolescentes en guarda judicial con fines de adopción-, que requiera necesariamente la asistencia del/la solicitante. Se concederán hasta quince (15) días en el año, continuos o discontinuos.

h)Por realización de trámites inherentes a la asistencia de personas a cargo con discapacidad. Se podrá gozar de franquicias horarias que no excedan las 30 horas anuales, no debiendo compensar el tiempo utilizado a tal fin.

i) 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. Se concederá hasta cuarenta y cinco (45) días hábiles, consecutivos o no, por año calendario con goce íntegro de haberes.

j) Por donación de sangre, un día laborable, dicha licencia no excederá de dos veces al año".

Artículo 6º - El presente régimen de licencias podrá ser objeto de normas complementarias y de negociación en los convenios colectivos de trabajo.

Artículo 7°- Las autoridades efectuarán -por vía reglamentaria- las adecuaciones normativas que resulten pertinentes a los fines de adecuar en sus respectivos regímenes laborales a las modificaciones que por la presente se establecen..

Artículo 8°- De forma.-

FIRMA: **CORA, Stefanía.**
Diputada Provincial
Frente Creer
CÁMARA DE DIPUTADOS DE E.R.
AUTORA

Coautoras: Farfan, Mariana; Ramos, Carina Manuela; Moreno, Silvia Del Carmen; Rubattino, Veronica Paola.-

FUNDAMENTOS

Honorable Cámara:

El presente proyecto tiene como objeto modificar la Ley N° 9014 “Estatuto del Personal Legislativo”, en lo que respecta específicamente al régimen de licencias del personal de planta permanente y temporaria del Poder Legislativo con perspectiva de género. Teniendo como fin avanzar hacia la igualdad real de oportunidades y de trato, en consonancia y como consecuencia del avance que evidenciamos en nuestra sociedad en cuanto a la igualdad de género, 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 y Leyes, de la órbita nacional y provincial, procurando plasmar en su letra las realidades y necesidades locales. Así, podemos mencionar el régimen de licencia previsto en el ámbito del Poder Judicial de la Provincia de Entre Ríos “RÉGIMEN DE LICENCIAS” Aprobado por Acuerdo General Nº 36/16 del 05-12-16, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado mediante el Decreto 214/2006 y la Ordenanza de la Municipalidad de Paraná Nº 9510 “Licencias especiales para el cuidado por enfermedad o por técnicas de reproducción médicamente asistida de persona a cargo, cónyuge o conviviente para la trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida. licencia parental especial por nacimiento pretérmino”, entre otras.

Hace al objeto de del presente proyecto dar respuesta a las necesidades generadas en el marco del proceso de deconstrucción que estamos transitando como sociedad. Necesidades que implican hacer efectiva la igualdad de oportunidades y trato en la carrera de personal del poder legislativo, y la no discriminación bajo pretexto de una 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 Derecho Internacional de los Derechos Humanos encontramos múltiples declaraciones y tratados 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.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, establece 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 Organización Internacional del Trabajo 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, podemos citar el Convenio 111 de 1958 "Sobre la discriminación (empleo y ocupación)"; el Convenio 156 de la OIT, sobre responsabilidad familiar de los/las trabajadores/as, en su art 3.1 establece *"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 desempañar un empleo ejerzan su derecho a hecerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales",* mientras en su artículo 5 prevé *"Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trata entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente*

su empleo; b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social."

En este sentido, propugnando la igualdad mediante la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, en los Principios de Yogyakarta el Principio N° 2 establece: *"Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación de esta clase y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier forma de discriminación de esta clase. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica"*. Previendo en el inciso D. de dicho artículo, como obligación de los Estados *"Adoptarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar el desarrollo adecuado de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, según sean necesarias para garantizarles a estos grupos o personas el goce o ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. Dichas medidas no serán consideradas discriminatorias*."

En el principio N° 13, que refiere al derecho a la seguridad social y otras medidas de protección social reconoce que *"Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género".* Previendo expresamente en su inciso A la obligación de los Estados de *"Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas*

de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad o paternidad, beneficios por desempleo, seguro, atención o beneficios ligados a la salud (incluso para modificaciones del cuerpo relacionadas con la identidad de género), otros seguros que cubran cuestiones sociales, beneficios familiares, beneficios funerarios,
pensiones y beneficios para paliar la pérdida de apoyo como resultado de enfermedad o muerte de cónyuges o parejas."

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".*

El acompañamiento de los/las padres/madres en los primeros meses de vida de niños y niñas es fundamental para el desarrollo de sus funciones básicas, cognitivas y superiores. Se ha demostrado que el vínculo parental favorece el apego positivo, lo que permite que los niños tengan más seguridad, autonomía e independencia en su desarrollo. También tiene repercusión para el aprendizaje del manejo de las emociones, lo que conlleva a un mejor comportamiento en los ámbitos de socialización y la mejora del desempeño académico durante la etapa escolar. Es decir que el impacto del contacto de niños y niñas con sus progenitores o adoptantes en los primeros meses de vida se extiende hasta la adolescencia.

Asimismo, en su inciso 2 dicho artículo 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".*

En nuestro país, a lo largo de las últimas décadas, se fue ampliando y corriendo de los límites impuestos por las construcciones estereotipadas y patriarcales. El reconocimiento de nuevos derechos puso en jaque las relaciones parentales y con ello, el concepto de familia.

Esta nueva realidad social, fue recogida jurídicamente en la sanción de la Ley Nº 26.994 que aprobó el Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

La familia y el derecho a trabajar se encuentran ampliamente protegidos en nuestra legislación interna. La Constitución Nacional consagra en su artículo 14 el derecho a trabajar para todos sus habitantes; el artículo 14 bis sienta presupuestos mínimos para que

dicho derecho pueda ser efectivamente gozado y consagra, a su vez, la protección integral de la familia.

Las medidas de acción positiva establecidas en el artículo 75 inciso 23 CN, como atribuciones del Congreso, cobran especial importancia a fin de compatibilizar el ejercicio del derecho a trabajar con el desarrollo de la vida familiar en miras a la igualdad real de oportunidades y de trato.

El presente proyecto promueve la igualdad de derechos y responsabilidades de todos y todas los/las trabajadores/ras con responsabilidades familiares, a la vez que consolida la protección integral de las familias.

El mismo tiene como horizonte la modificación de los patrones socioculturales estereotipados, con el objeto de erradicar prácticas basadas en prejuicios de género, mediante la generación de un marco jurídico que permita asumir bajo el principio de no discriminación las responsabilidades familiares de manera compartidas. Para ello, se aborda la igualdad en el trabajo desde múltiples reformas al actual régimen de la ley 9014.

Del modo en el que se encuentra regulado el sistema de licencias implica: a) discriminación para las mujeres miembros de parejas heterosexuales en tanto afecta la contratación laboral, refuerza el estereotipo de que los varones no son capaces o no desean cumplir con las tareas de cuidados con relación a los/as hijos/as y alimenta el mito de la existencia del instinto materno; b) discriminación para las familias formadas por parejas del mismo sexo, que comparten por igual tareas maternales y que no responden al estereotipo de género sobre el cual se sancionó la ley; c) no contempla la posibilidad de que sean los varones trans quienes gesten, más si se encontraran en pareja con una mujer trans.

Por lo que, desde una doble perspectiva igualitaria se formulan las modificaciones de diversos artículos referidos a las licencias de las personas trabajadoras. Por un lado, equiparando los derechos parentales de las de los/as madre/s/padres/s entre sí y, por el otro, igualando el acceso a los derechos de todas las familias, eliminando distinciones basadas en el género, orientación sexual o la identidad de género de sus integrantes, de modo tal de erradicar la discriminación basada en tales pretextos.

Las diferencias de duración entre las licencias por “maternidad” y “paternidad”, que toman como criterio para su determinación el género, resultan regresivas y lesivas ya que generan en los hechos situaciones de discriminación indirecta. Puntualmente, el otorgamiento de una

licencia más prolongada a uno/a de ellos/as generan derechos de distinta extensión y goce pese a la igualdad de deberes de cuidado.

La falta de reconocimiento de beneficios o franquicias al trabajador varón para la atención de sus necesidades familiares tiene, así, un doble efecto negativo. Por un lado, es discriminatorio para el hombre, a quien su condición de padre sólo le da eventuales ventajas económicas, cuando es acreedor a las asignaciones familiares,pero no le otorga facilidades que le permitan el goce de los derechos y la asunción de las responsabilidades inherentes al ejercicio de la paternidad.

Sin embargo, la inexistencia de tales beneficios se transforma, a su vez, en un condicionamiento negativo para las mujeres, pues la menor onerosidad que significa para el empleador la contratación de varones se transforma en un nuevo argumento que desaconseja la contratación de mujeres.

Por su parte, las políticas equitativas respecto del género como la prolongación de licencias por maternidad de las trabajadores también puede afectar negativamente en su desarrollo profesional, 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.

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.

Este tipo de legislación permite una mejor conciliación de la vida productiva y la vida reproductiva, que en la actualidad se sigue cargando a las mujeres en las tareas de cuidado y de crianza, sin la posibilidad de una distribución más justa de las tareas al interior de los hogares. Al proponer una extensión de la licencia por paternidad se cuestiona así el sesgo maternatalista, porque señala que el rol de cuidado no es responsabilidad exclusiva de las madres o de las personas gestantes, si no que incluye también a padres o progenitores no

gestantes. Esto puede ayudar a sentar las bases para una distribución más justa de las tareas de crianza durante todo el ciclo vital del niño o niña..

Respecto a las licencias parentales, resulta necesario señalar que las mismas cumplen una función social fundamental al promover el desarrollo infantil, permiten a los/as madre/s/padre/s comprometerse y participar en la estimulación temprana de sus 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.

A pesar de que existe un amplio reconocimiento del carácter fundamental de dichas licencias en lo que hace a la crianza y desarrollo de los/as niños/as, el actual sistema ignora explícitamente diversas configuraciones familiares, generando un acceso asimétrico en el goce de las mismas.

Dicha desigualdad en el acceso a estos derechos resulta preocupante por vulnerar derechos humanos. Preocupación que se agrava al considerar que los efectos negativos recaen principalmente sobre los/as propios niños/as que requieren de una especial tutela normativa.

El presente proyecto busca dar una respuesta adecuada a los cambios que se requieren, proponiendo la creación de las licencias parentales igualitarias. Con perspectiva de género y en consonancia con las diversas configuraciones familiares, se reemplazaron y erradicaron los términos que se acogen a los estereotipos preconcebidos y sexistas.

Se amplía el plazo de licencias por nacimiento de noventa a (90) a ciento cincuenta (150) días sin distinciones entre progenitor gestante y no-gestante. Respecto de este último, el lapso de licencia se amplía de tres (3) a ciento cincuenta (150) días.

Se contemplan situaciones especiales como aquellas referidas a situaciones de nacimientos múltiples y de personas con discapacidad, las cuales requieren respuestas legislativas específicas a fin de dar solución a cada uno de dichos supuestos. Se incorpora la licencia por interrupción del embarazo, parto sin vida o fallecimiento a poco tiempo de nacer.

Respecto de las licencias por adopción, se elimina distinción alguna entre las diversas formas de origen de los vínculos filiatorios, y se otorga en igualdad de condiciones ciento cincuenta (150) 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 judicial con fines de adopción, 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 de niños/as con discapacidad, contemplando licencias específicas para cada uno de dichos supuestos.

Como se mencionó, respecto de la licencia para hijos/as con discapacidad se prevé licencias especiales que importan una extensión de sesenta (60) días corridos con goce íntegro de haberes a las licencias ya contempladas. Se incorpora el derecho a gozar de franquicias horarias que no excedan las treinta (30) horas anuales, no debiendo compensar el tiempo utilizado a tal fin, para la realización de trámites inherentes a la asistencia de personas a cargo con discapacidad.

Se amplía el lapso temporal para ejercer la pausa por alimentación y cuidados, de noventa (90) días a un (1) año. El cual podrá extenderse si por razones médicas debidamente acreditadas fuera necesario. A opción de la persona trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando dos (2) horas después o retirarse dos (2) horas antes de conformidad con las autoridades del organismo. Se contempla el supuesto caso de lactancia artificial, y de existir un/a trabajador/a no lactante, madre/padre, cónyuge o en unión convivencial con 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, el superior jerárquico determinará ello para hacer efectivo este derecho, velando en todo caso por la paridad en su goce.

Y se reconocen en igualdad de condiciones y tratado los mismos derechos a la persona adoptante que recibiera en guarda con fines de adopción a un lactante. En el supuesto de co-adoptantes éste derecho puede ser ejercido por uno solo de ellos.

Asimismo, se incorporan las licencias para las personas que se encuentren en tratamientos relativos a técnicas de reproducción humana asistida, teniendo como objeto que las personas implicadas 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 licencia 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. Otorgando hasta cuarenta y cinco (45) días hábiles, consecutivos o no, por año calendario con goce íntegro de haberes.

Conforme todo lo desarrollado, es posible concluir en que la regulación y el otorgamiento de licencias bajo el principio de igualdad constituye herramienta que contribuye a la superación de roles exclusivos y excluyentes de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como no sólo implica beneficios para niños, niñas, adolescentes y grupos familiares al reconocer derechos en igualdad de condiciones, mejorar la calidad en la vida y salud sino que ellos además redundan en un beneficio de la comunidad en general en razón de la función social que constituyen las tareas de crianza.

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

CORA, Stefanía.
Diputada Provincial
Frente Creer
CÁMARA DE DIPUTADOS DE E.R.
AUTORA

Coautoras: Farfan, Mariana; Ramos, Carina Manuela; Moreno, Silvia Del Carmen; Rubattino, Veronica Paola.-