



## LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS

### SANCIONA CON FUERZA DE LEY

#### LEY PROVINCIAL DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

**ARTÍCULO 1. *Ámbito de aplicación:*** Las disposiciones de la presente son de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Entre Ríos, para todos los y las trabajadoras dependientes de los tres poderes del Estado Provincial.

**ARTÍCULO 2. *Objeto:*** La presente ley tiene por objeto:

- a) Promover una equitativa distribución de las responsabilidades laborales y familiares de las y los trabajadores del estado provincial.
- b) Fomentar y garantizar la inserción y permanencia de las mujeres en edad reproductiva en el mercado laboral.
- c) Garantizar la no discriminación en el ámbito laboral por razones de género y/o orientación sexual.
- d) Promover y concientizar acerca de una distribución más equitativa de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres.
- e) Garantizar el derecho de los padres y madres trabajadoras del Estado Provincial a poder contar con un tiempo propio destinado al cuidado de sus hijas e hijos en los primeros meses de vida.
- f) Garantizar el derecho de todo niño o niña a ser cuidado por sus padres durante su primera infancia.
- g) Fomentar y garantizar el trato igualitario entre padres y madres, cualquiera sea el origen de su vínculo filial con su hijo o hija.

**ARTÍCULO 3. *Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo:*** Las Convenciones Colectivas de Trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los y las trabajadoras, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

**ARTÍCULO 4. *Tipos de licencias:*** Los y las trabajadoras gozarán, cuando correspondan de las siguientes licencias:



- a) Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción medicamente asistida.
- b) Licencia prenatal.
- c) Licencia por maternidad o paternidad.
- d) Licencia parental.
- e) Permisos de lactancia.

**ARTÍCULO 5. Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción medicamente asistida:**

La trabajadora que se someta a tratamiento con técnicas de reproducción asistida, podrán gozar de treinta (30) días continuos o discontinuos por año calendario cuando mediare prescripción médica expresa.

**ARTÍCULO 6. Licencia prenatal:** La trabajadora embarazada gozará de una licencia prenatal de cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto. Sin embargo, la trabajadora podrá optar por la reducción de la licencia prenatal por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días, salvo prescripción médica; el resto del período total de licencia se acumulará al período de licencia por maternidad posterior al parto. En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los setenta y cinco (75) días de licencia. La trabajadora deberá comunicar el embarazo, presentando un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

**ARTÍCULO 7. Licencia por maternidad o paternidad:** Las y los trabajadores gozarán de una licencia por maternidad o paternidad durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento, a la inscripción de su hijo o hija en el registro civil o al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, según el caso. La o el trabajador deberá practicar la correspondiente comunicación por cualquier medio al empleador/a. Esta licencia será también de aplicación para el caso de nacimiento sin vida. En el supuesto de más de un hijo o hija, el período de licencia se ampliará en quince (15) días por cada hijo o hija a partir del segundo inclusive.

**ARTÍCULO 8. Licencia parental:** Una vez completado el período de licencia por maternidad o paternidad, las y los trabajadores gozarán de una licencia hasta completar sesenta (60) días posteriores al nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción en el registro civil.

**ARTÍCULO 9. Permisos de lactancia:** Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hija o hijo, en el transcurso de la jornada de



trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que, por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo/a por un lapso más prolongado. A opción de la trabajadora, podrá acumularse la licencia diaria, ingresando una (1) hora más tarde o retirándose una (1) hora antes. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiple.

ARTÍCULO 10. Invítese a los Municipios, Comunas y Juntas de Gobierno a adherir a la presente ley y dictar las normas pertinentes para su cumplimiento e implementación.

ARTICULO 11. Derogase toda norma que se oponga a la presente ley.

ARTÍCULO 12. De forma.-

**Autor: Dip. José M kramer**



## **FUNDAMENTOS**

### **Honorable Cámara:**

En Argentina, la actual diferencia entre las licencias por maternidad y paternidad reproduce estereotipos de género e invisibilizan la diversidad de las constituciones familiares, constituyendo un obstáculo para el acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres en mercado laboral en condiciones de igualdad.

En nuestro país la ley 20744 de Contrato de Trabajo establece 90 días de licencia por maternidad y 2 de licencia por paternidad para empleados/as privados. A su vez, el convenio colectivo de trabajo de cada actividad puede modificar esas cantidades. Para la Administración Pública Nacional, la ley 25164 dispone una licencia por maternidad de 100 días, mientras que el decreto 214/2016 otorga una licencia por nacimiento de 15 días hábiles para la persona no gestante.

En la provincia de Entre Ríos, el 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” prevé una licencia por maternidad de noventa (90) días corridos (estableciendo igual plazo aún en casos de alumbramiento múltiple) y una licencia diferenciada para el agente de dos (2) días hábiles por nacimiento de hijo.

Estas normativas distribuyen los tiempos de licencia en función de roles de género históricamente naturalizados: ellas como cuidadoras del hogar y los/as hijos/as; ellos como sostenimiento económico de la familia.

Asimismo, este esquema no tiene en cuenta las diversas constituciones familiares. No está adaptado a La Ley de Matrimonio Igualitario ni a la Ley de Identidad de Género, no considera los casos de adopción, ni la existencia de hogares monoparentales.

La asunción de la responsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado, es ciertamente un aspecto relativamente reciente, que requiere de su visibilización y de su estímulo tanto en las políticas públicas como en las leyes, en especial, en las normas que regulan la vida laboral de varones y mujeres. Históricamente, los varones han estado inhabilitados, tanto por auto-imposición como desde la misma sociedad patriarcal, para ejercer labores consideradas como “femeninas”.

El concepto de “trabajador varón sin responsabilidades familiares” sobre el que se construyó nuestra Ley de Contrato de Trabajo, ha quedado anacrónico frente a las transformaciones producidas en



los roles que hombres y mujeres desempeñan socialmente y frente a las diversas formas de familias que hoy existen.

Las licencias familiares deben ser concebidas como políticas públicas destinadas a garantizar derechos y promover el desarrollo. Para ello, es necesario universalizar su acceso y promover una división más justa de las tareas de cuidado.

La promoción de la protección de la maternidad en paralelo con el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares forman parte de las estrategias de la OIT para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en los mercados de trabajo y forman parte del concepto de “trabajo decente” impulsado por dicha organización.

La protección de la maternidad ha sido una preocupación de la OIT desde su fundación en 1919.

En 1981 se aprueba el Convenio 156 y la Recomendación 165. En estas disposiciones se asume que para garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, se requieren cambios en el papel masculino tradicional, es decir que la mayor presencia de las mujeres en el trabajo debe ser acompañada de una creciente participación de los varones en la familia y el hogar. En la Resolución 165 se plantea que “deberán adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares. Asimismo, en ella se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad.

Una de las principales herramientas utilizadas en los países con mejores índices de equidad de género, mediante la cual se ha logrado una mayor participación de los padres en la crianza y el cuidado de niñas y niños ha sido la licencia por paternidad.

Este proyecto tiene por finalidad constituir un régimen de licencias igualitario y superador de los roles de género. Procura una distribución más justa de roles al interior del hogar, proporcionando una distribución equitativa del cuidado de los recién nacidos, facilitando el retorno de las mujeres a sus trabajos, favoreciendo a su autonomía económica y reduciendo la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Se remarca la importancia de que las licencias que se otorgan son individuales, intransferibles y obligatorias, ya que si fueran optativas, las mujeres las toman en mayor medida que los hombres. Además, estos esquemas contribuyen a derribar el mito de que contratar mujeres implica mayores



costos laborales, y por lo tanto, sirven para disminuir la discriminación laboral por razones de género.

Por su parte, se pretende equiparar las licencias por maternidad y paternidad sin distinción respecto al origen de la filiación de los hijos e hijas, procurando abarcar las diversas constituciones familiares, en el marco de la ley de matrimonio igualitario, a la ley de identidad de género, los casos de adopción y hogares monoparentales.

La sanción de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario en el año 2010 significó un paso fundamental para la transformación de las estructuras familiares, la legalidad y legitimación social que ha brindado dicha ley ha permitido que muchas parejas puedan concretar un proyecto familiar con hijas e hijos. El proceso de consolidación y visibilización de las diversidades familiares trae aparejado el justo reclamo por iguales derechos. La necesidad de equiparar las licencias por maternidad y paternidad sin distinción de sexo ni orientación sexual del o la trabajadora beneficiaria, resulta ser una cuestión vital e indispensable.

Por los fundamentos expuestos, solicitamos a mis pares la aprobación del presente proyecto.-

**Autor: Dip. José M Kramer**