



PROYECTO DE LEY MODIFICACIÓN LEY N° 3.289 ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO – RÉGIMEN DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD PARA LOS AGENTES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS, SANCIONA CON FUERZA DE LEY

ARTÍCULO 1: *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones de la presente son de aplicación para los trabajadores dependientes de los tres poderes del estado provincial.

ARTÍCULO 2: *Régimen de licencias por maternidad y paternidad.* Modificase el artículo 14 de la Ley N° 3.289, Estatuto del Empleado Público de la Provincia de Entre Ríos, el que quedará redactado de la siguiente forma:

a.- Durante el embarazo, el parto y cuidado del hijo, las licencias que gozan los agentes no serán consideradas como licencia por enfermedad.

b.- Licencia durante la gestación: en caso de embarazo de riesgo la agente tendrá derecho a ciento veinte (120) días continuos o discontinuos según certificación médica, y en casos necesarios se prorrogará como vía de excepción con la autorización correspondiente.

c.- Enfermedad prenatal del nonato: En caso de detectarse una enfermedad prenatal del nonato, ambos progenitores tendrán derecho a concurrir con los especialistas correspondientes durante tres (3) días cada dos meses con la certificación correspondiente. No será considerado como enfermedad de familiar.

d.- Atención de la gestante: se otorgará al agente con rol de conyugue quince (15) días continuos o discontinuos en caso de embarazo de riesgo para atención de la gestante. No será considerado como enfermedad de familiar.



e.- Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción medicamente asistida: La agente que se someta a tratamiento con técnicas de reproducción asistida, podrá gozar de treinta (30) días continuos o discontinuos por año calendario cuando mediare prescripción médica expresa.

f.- Licencia prenatal: la agente gozará de una licencia prenatal de cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto. Podrá optar por la reducción de la licencia prenatal por un periodo no inferior a quince (15) días acumulando el resto del periodo total de licencia al periodo de licencia por maternidad posterior al parto. En caso de nacimiento pre término tendrá derecho a completar setenta y cinco (75) días de licencia posteriores al nacimiento.

g.- Licencia por necesidad asistencial médica del recién nacido: en caso de requerir asistencia neonatal, la progenitora tendrá derecho a una licencia hasta el momento en que se le otorgue el alta médica del recién nacido. A partir de ese momento tendrá derecho a la licencia por maternidad.

h.- Licencia por maternidad: Las agentes gozarán de una licencia por maternidad durante los sesenta (60) días posteriores al nacimiento o inscripción de su hijo en el registro civil, según el caso. La agente deberá efectuar la correspondiente comunicación al empleador con documentación que acredite el supuesto.

i.- Licencia por paternidad: Los agentes gozarán de una licencia por paternidad durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento o inscripción de su hijo en el registro civil, según el caso. El agente deberá efectuar la correspondiente comunicación al empleador con documentación que acredite el supuesto.

j.- Lactancia: A partir del fin de la licencia por maternidad, la agente gozará de una hora diaria por lactancia, durante noventa (90) días corridos. Podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar al recién nacido durante la jornada de



trabajo. Podrá optar por acumular la licencia diaria ingresando una hora mas tarde o retirándose una hora antes. “

ARTÍCULO 3: Modifíquese el art. 15 de la Ley N° 3.289 del Estatuto del Empleado Público de la Provincia de Entre Ríos, que quedará redactado de la siguiente manera:

“El agente, desde que se le otorgara la guarda con fines de adopción, gozará de ciento cincuenta (150) días de licencia en caso de adopción de menor de dos años y de ciento veinte (120) días de licencia en caso de adopción de menor de edad mayor de dos años. En caso que se otorgue la guarda con fines de adopción de menor con discapacidad el agente gozará de doscientos diez (210) días de licencia”.

ARTÍCULO 4: Modifíquese el art. 19 de la Ley N° 3.289 del Estatuto del Empleado Público de la Provincia de Entre Ríos, que quedará redactado de la siguiente manera:

“Los agentes, cualquiera sea su antigüedad, tienen derecho a una licencia con goce de haberes por duelo de acuerdo al siguiente detalle:

a.- Treinta (30) días corridos por mortinato o muerte del recién nacido antes de los treinta (30) días de vida.

b.- Noventa (90) días al agente con rol de conyugue en caso de muerte materna durante o dentro de los 30 días post parto, con recién nacido con vida.

c.- Seis (6) días corridos por conyugue, padres e hijos mayores de treinta (30) días de vida.

d.- Cuatro (4) días corridos por hermanos y abuelos consanguíneos.

e.- Dos (2) días corridos por abuelos, padres, hermanos e hijos políticos.

f.- Un (1) día por tíos y sobrinos.



ARTÍCULO 5: Modifíquese el art. 30 de Ley N° 3.289 del Estatuto del Empleado Público de la Provincia de Entre Ríos, que quedará redactado de la siguiente manera:

“Los agentes, cualquiera sea su antigüedad, tendrán derecho a dos (2) días hábiles de licencia con goce de haberes por casamiento de hijo”.

ARTÍCULO 6: En lo que refiere a licencia por paternidad o maternidad, cuando las convenciones colectivas de trabajo contengan normas más favorables a los trabajadores, se estará a su aplicación y validez.

ARTÍCULO 7: Derogase toda norma que se oponga a la presente ley. En especial instruye una modificación en el Estatuto del Empleado Público de la Provincia de Entre Ríos, modificado por el Decreto N° 5703/93, Ministerio de Gobierno Justicia y Educación, Régimen de Contralor de Licencias prenatal, maternidad, paternidad o familiar por nacimiento, en los artículos 14, 15, 19 y 30.-

ARTÍCULO 8: Una vez promulgada, se deberá proceder a su reglamentación en un plazo de noventa (90) días.

ARTÍCULO 9: Invitase a los Municipios, Comunas y Juntas de Gobierno a adherir a la presente ley.

ARTÍCULO 10: De forma



FUNDAMENTOS:

Constituye un deber fundamental del estado, reconocer la plena vigencia de los derechos humanos fundamentales. Lo cual requiere de una decisión política que debe estar guiada por el principio de progresividad, de modo que el objetivo primordial debe tener como misión principal ampliar derechos a los trabajadores, adoptando una mirada amplia sobre los nuevos paradigmas en cuanto a la conformación de las familias, protegiendo el derecho de los niños y adolescentes. A su vez, es necesario reconocer que la familia constituye el núcleo fundamental sobre el que se cimientan los pilares de la sociedad argentina, debiendo el estado garantizar la preservación y el fortalecimiento de los vínculos familiares.

La discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema omnipresente en todo el mundo, y nuestra sociedad no escapa a la regla. Así, la actual desproporción entre las licencias por maternidad y paternidad requiere ser morigerada.

En nuestra normativa provincial, la Ley N° 3.289 prevé licencia por maternidad de noventa días para la trabajadora gestante y dos días para el trabajador no gestante, acarreado un enorme contraste.

Esta diferencia hallaba sustento en la función de roles de género que han evolucionado a punto tal que hoy se encuentran neutralizados. La composición y los roles dentro de la familia se han visto modificados, con asunción del ejercicio del cuidado personal de los menores por parte de varones, y este cambio de paradigma requiere su visualización y estímulos, en especial en las normas que regulan la vida laboral de varones y mujeres.

La licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al recién nacido y a la madre. Según las investigaciones expuestas en el marco de la OIT



en el informe de política titulado "La maternidad y la paternidad en el trabajo - La legislación y la practica en el mundo-" se indica que la relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil como así también que los padres que hacen uso de la licencia tienen más probabilidades de interactuar con el recién nacido.

En consecuencia, ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes. Además, la mayor participación de los hombres en las tareas domésticas beneficia a la mujer, pues le permite equilibrar mejor las prioridades profesionales.

En el marco de la OIT no encontramos normas específicas sobre la licencia de paternidad. Las resoluciones de la OIT instan a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.

La legislación sobre régimen de licencia ha quedado anacrónica. La LCT contempla licencia de dos días por nacimiento de hijo, ubicando a nuestro país dentro de los regímenes que menos días de licencia contemplan por paternidad. Del total de países miembros de la OIT, un puñado de países desarrollados contemplan regímenes más beneficiosos de licencia por paternidad, como son el caso de Noruega que prevé 16 semanas, Islandia y Eslovenia 89 días, Suecia 70 días, Finlandia 54 días.

Por su parte, la Unión Europea emitió una directiva para que los países miembros implementen cambios sobre la licencia paternal. Es decir, que a nivel mundial se van visibilizando cada vez con más tenacidad los casos de licencia por paternidad, obligatoria y no transferible, previendo igual responsabilidad familiar desde el día uno de crianza.



Por lo expuesto, promovemos este proyecto superador de roles de género, superador de desigualdades históricas, que contempla un régimen igualitario de licencias, que fomente el fortalecimiento de los vínculos familiares; solicitando a mis pares la aprobación del presente proyecto.

Juan Manuel Huss