



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

CÁMARA DE DIPUTADOS	
MESA DE MOVIMIENTO	
02 MAR 2016	
Recibido.....	16 ¹⁰Hs.
Exp. N°.....	30273.....C.D.

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE
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 para los y las trabajadoras dependientes de los tres poderes del Estado Provincial.

ARTÍCULO 2. 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 3. Objeto: La presente ley tiene por objeto:

Promover:

- Una mejor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las y los trabajadores del estado provincial.
- La inserción y permanencia de las mujeres en edad reproductiva en el mercado laboral.
- La no discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual y/o identidad de género.
- Una distribución más equitativa de las tareas domésticas y de cuidado entre varones y mujeres.

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.
- El derecho de todo niño o niña a ser cuidado por sus progenitores/as durante su primera infancia
- El trato igualitario entre progenitores/as cualquiera sea el origen de su vínculo filial con su hijo o hija.

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

Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción medicamente asistida: Treinta (30) días continuos o discontinuos por año calendario.

Licencia prenatal: Cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha probable de parto.

Licencia por maternidad o paternidad: Treinta (30) días a partir del nacimiento, del otorgamiento de la guarda por adopción, o de la inscripción del hijo o hija en el registro civil.

Licencia parental: a uno de las o los progenitores hasta completar ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción del hijo o hija en el registro civil.

Permisos de lactancia: dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hija o hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un periodo no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento. A opción de la trabajadora, podrá acumularse la licencia diaria, ingresando una hora más tarde o retirándose una hora antes.



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

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 periodo 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: La trabajadora o el trabajador 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. 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 periodo 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 periodo de licencia por maternidad o paternidad, las y los progenitores gozarán de una licencia hasta completar ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción en el registro civil. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta por solo uno/a de los/las progenitores/as. La opción deberá notificarse fehacientemente con quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO 9. Permisos de lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su 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. Derógase toda norma que se oponga a la presente ley.

ARTÍCULO 11. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

MERCEDES MEIER
DIPUTADA PROVINCIAL

RUBÉN HÉCTOR GIUSTINIANI
Diputado Provincial

SILVIA AUGSBURGER
Diputada Provincial

CARLOS ALFREDO DEL FRADE
Diputado Provincial



FUNDAMENTOS

El proyecto de ley que presentamos, DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, que modifica la normativa vigente de licencias parentales para las y los trabajadores del estado provincial, recoge el espíritu de numerosas acciones e iniciativas de diferentes ámbitos, que promueven la extensión de la licencia por maternidad y la incorporación del trabajador varón en las responsabilidades de cuidado de niños y niñas.

Nos enfrentamos así, al desafío de sosteniendo las disposiciones legales actuales que protegen la maternidad, actualizar nuestra legislación laboral incorporando medidas para equiparar las licencias por maternidad y paternidad sin distinción respecto al origen de la filiación de los hijos e hijas y para promover que los padres participen más en el cuidado de sus hijos e hijas, asumiendo una mayor parte de las responsabilidades en el hogar.

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 Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo en 1999 el concepto de trabajo decente que expresa el amplio objetivo de que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extra laborales, y establece un puente entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas". (1)

La protección de la maternidad ha sido una preocupación de la OIT desde su fundación en 1919. En su sesión inaugural, la OIT adoptó el Convenio 3 de protección a la maternidad, que fue revisado en 1952 aprobándose el Convenio 103 sobre protección de la maternidad, acompañado de la Recomendación 95, la cual introduce la maternidad como bien jurídico tutelado y amplía la protección a todas las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio.

En el año 2000, se produce una segunda revisión del convenio, y se aprueba el Convenio 183 y la Recomendación 191 con el objetivo de defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y, al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres.

Respecto al concepto de responsabilidades familiares, este surge como preocupación específica en la década del 60, debido al avance de las mujeres en el mercado de trabajo. En 1965 se aprueba la Recomendación 123 centrada en los problemas que las mujeres enfrentan por la necesidad de conciliar responsabilidades familiares y trabajo, pero sin cuestionar la mayor sobrecarga de tareas para las mujeres trabajadoras en la esfera doméstica.

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.

"El Convenio 156 se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. (2)

Aún una legislación bien intencionada puede en la práctica reforzar los roles tradicionales de género que obstaculizan y condicionan las trayectorias ocupacionales de las mujeres. Las legislaciones que no permiten el uso por parte de los trabajadores varones de los beneficios asociados a las responsabilidades familiares refuerzan el papel doméstico de las mujeres. Así, el Convenio 156 propone un cambio de paradigma en la legislación laboral en cuanto establece beneficios utilizados por varones y mujeres.

En cuanto a la Resolución 165, en ella se plantea que “deberán adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares”. (3)

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.

El proyecto que ponemos a consideración, propone asimismo licencias por maternidad y paternidad cuya duración no haga distinción por sexo ni por orientación sexual. Sin lugar a dudas la aprobación de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario en el Congreso de la Nación en el año 2010 significó un paso fundamental para la consolidación de las familias de la diversidad sexual, y un desafío para el sistema de protección social de las y los trabajadores.

Dicha norma vino a dar marco legal a situaciones ya existentes y estableció un piso mínimo de derechos para estas conformaciones familiares. Cabe destacar que las familias de la diversidad sexual no son un fenómeno aislado ni surgieron al calor de la Ley de Matrimonio Igualitario. Estas familias han existido previamente y forman parte de las transformaciones que han experimentado y experimentan las estructuras familiares desde hace años.

Por supuesto, la legalidad y legitimación social que ha brindado la ley han permitido que muchas parejas o matrimonios empiecen a pensar un proyecto de familia con hijas e hijos, por lo que sin lugar a dudas estamos en un proceso de consolidación y de visibilidad de las familias de la diversidad sexual, y esa consolidación y visibilidad traen aparejados el justo reclamo por iguales derechos.

En relación a la no discriminación por razones de orientación sexual, el informe del Director general a la 96 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007, se plantea que “la denegación de prestaciones a la pareja del mismo sexo (por ejemplo, días de asueto adicionales por diferentes razones como traslado, nacimiento de un hijo, licencia parental, cuidado de la pareja enferma,...” configura una de las “manifestaciones de discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual”.(4)

Así, la necesidad de equiparar las licencias por maternidad y paternidad sin distinción de sexo ni orientación sexual del o la trabajadora beneficiaria, resulta una cuestión indispensable para la no discriminación en el ámbito laboral. Asimismo 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.



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

La incorporación de los varones, al tema de los cuidados 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, 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 varones y mujeres desempeñan socialmente y frente a las diversas formas de familias que hoy existen.

Con la presentación de esta iniciativa aspiramos a que nuestra legislación incorpore esta concepción de las responsabilidades familiares compartidas entre varones y mujeres, a la vez que pretendemos eliminar las desigualdades que aún persisten en relación a las licencias por razones de sexo u orientación sexual incompatibles con los derechos reconocidos a partir de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario.

Por los fundamentos expuestos, solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto



MERCEDES MEIER
Diputada Provincial



RUBÉN VÉCTOR GIUSTINIANI
Diputado Provincial



SILVIA AUGSBURGER
Diputada Provincial



CARLOS ALFREDO DEL FRAIDE
Diputado Provincial

Referencia de citas

- (1) OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009
- (2) OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009 pág. 27
- (3) Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012/ International Labour Office, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department- Ginebra: OIT, 2012
- (4) www.ilo.org/declaration