



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

CÁMARA DE DIPUTADOS	
GOBIERNO DE LA PROVINCIA	
17 ABR 2018	
1453	
34404	

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE
SANCIONA CON FUERZA DE LEY**

**LEY DE LICENCIAS POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, PARENTALES Y
RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Artículo 1º.- Objeto y alcance de la ley. La presente ley tiene como objeto establecer y/o modificar las siguientes licencias y permisos con goce de haberes: gestiones y encuentros de vinculación con fines de adopción, por tratamiento con técnicas de reproducción médicamente asistida, por maternidad o paternidad, parentales, permiso de lactancia o alimentación, período de excedencia (sin goce de haberes), por adaptación escolar.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación de la ley. Las disposiciones de la presente ley alcanzan a todos los trabajadores y trabajadoras de los tres poderes del Estado Provincial.

Artículo 3º.- Fines. Esta ley tiene como fin promover:

- a) La corresponsabilidad del trabajo de cuidado de niños/as y dependientes entre padres y madres;
- b) La posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar para padres y madres trabajadoras del Estado Provincial;
- c) La mejora de las herramientas disponibles para la protección de los derechos al cuidado vinculados a los marcos normativos del empleo;
- d) El cumplimiento del derecho de los/as niños/as a ser cuidados/as;
- e) La igualdad de derechos para que todas las familias tengan las mismas posibilidades de asumir las responsabilidades de cuidados, independientemente de su configuración y conformación;
- f) Tiempo disponible para que padres y madres puedan asumir responsabilidades de crianza y cuidado;
- g) La no discriminación basada en el sexo o identidad genérica que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el

*"2018 – AÑO DEL CENTENARIO DE LA REFORMA UNIVERSITARIA"
General López 3055 – (S3000DCO) – Santa Fe – República Argentina*



reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos por parte de los padres y madres, sin distinción del origen del vínculo de filiación con los/as hijos/as.

Artículo 4º.- Principios. La presente normativa se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Derechos Humanos: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna;
- b) Igualdad de derechos: garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, sin distinción de identidad de género;
- c) Corresponsabilidad: obligación común y responsabilidad compartida entre ambos padres o madres de las tareas de crianza, cuidado y desarrollo de niños/as y dependientes. Ello implica promover que se asuman en igualdad de condiciones el trabajo de cuidado, facilitando así la participación activa, plena y en igualdad de condiciones en la vida económica, social, política y cultural de padres y madres;
- d) Reconocimiento: Alentar la deconstrucción y modificación de comportamientos estereotipados y la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen desigualdades de género e intra-géneros y desigualdades entre familias de conformaciones diversas.

Artículo 5º.- Condiciones más favorables. Serán de aplicación válida aquellas convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales que fueran más favorables para los/as trabajadores/as que la presente ley.

Artículo 6º.- Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción médicamente asistida. El/la trabajador/a gozará de quince (15) días anuales, continuos o alternados, con goce de haberes para realizar tratamientos reproductivos que necesiten asistencia y tratamiento médico.

Artículo 7º.- Licencia por gestiones y encuentros de vinculación con fines de adopción. El/la trabajador/a gozará de quince (15) días anuales,



continuos o alternados, de licencia para realizar los encuentros de vinculación o trámites correspondientes con las gestiones para la adopción del niño/a.

Artículo 8º.- Licencia por maternidad o paternidad. La trabajadora y el trabajador contarán con una licencia de treinta (30) días luego del parto. En los casos de adopción, se computarán a partir de la entrega de la guarda con fines de adopción. Esta licencia se mantiene igualmente en el caso de nacimiento sin vida.

Artículo 9º.- Licencia parental. El/la trabajador/a tiene una licencia de ciento cincuenta días (150) días continuos con goce de haberes, que podrán tomarse de manera indistinta por solo uno de los padres y las madres luego de finalizada la licencia por maternidad y paternidad. Para el caso de hijo/a con discapacidad esta licencia se ampliará en 30 días más. El/la trabajador/a deberá informar fehacientemente con quince (15) días de antelación quién la tomará.

En el supuesto de que ambos integrantes de la pareja sean trabajadores/as del Estado Provincial, se deberá acreditar la condición de trabajador/a estatal para el caso del/de la integrante que no gozará de la licencia, así como constancia de su acuerdo.

Con el objetivo de promover la corresponsabilidad se establece que quince (15) días de la licencia deberá tomarlo obligatoriamente el padre o la madre que no toma el resto de la licencia, en caso contrario estos 15 días se perderán de la licencia en común.

En el supuesto de que uno de los integrantes de la pareja no sea trabajador/a del estado provincial, y tenga derecho a licencia parental, de cuidados compartidos, de cuidados familiares, u otras similares otorgada por otro régimen legal, la cantidad de días correspondientes a ésta deben descontarse de la cantidad de días de licencia común mencionada en el primer párrafo del presente artículo. En este caso, se deberá acreditar la



condición del trabajador/a no estatal y presentar la documentación respaldatoria de su licencia.

Artículo 10º.- Permiso de lactancia o alimentación. Toda trabajadora madre de lactantes podrá disponer de 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 año posterior a la fecha del nacimiento de su hijo, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

Estos descansos, podrán unirse, tomando un descanso diario de una hora. En caso de parto múltiple se adiciona media hora más por cada hijo. Estos descansos solo alcanzan a las agentes cuya jornada de trabajo es superior a las 4 horas. Es otorgada por el Jefe inmediato.

En el caso de lactancia artificial este permiso puede solicitarlo cualquiera de los/as integrantes de la pareja, acreditando la condición de trabajador/a para el caso del/de la integrante que no gozará de la licencia, así como su renuncia o la imposibilidad para gozar esta licencia.

Artículo 11º.- Período de excedencia. La trabajadora y el trabajador podrán gozar, una vez finalizada la licencia parental, de un período de excedencia con plazo máximo de 6 (seis) meses. Este período será computado como tiempo de servicio, pero serán sin goce de haberes. Para el caso en que ambos trabajadores sean empleados del Estado provincial, sólo uno de ellos podrá acceder al beneficio de excedencia.

Artículo 12º.- Licencias por adaptación escolar. El/la trabajadora gozarán de un permiso de 3 horas diarias durante 5 días corridos con goce de haberes, correspondiente a la adaptación escolar de hijo/a en los niveles inicial, preescolar y primer año de la educación primaria si correspondiera. Para el caso en que ambos padres/madres sean empleados/as del Estado provincial, sólo uno/a de ellos/as podrá acceder al beneficio de la licencia por adaptación escolar.



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

Artículo 13º.- Invítase a los Municipios y Comunas de nuestro territorio provincial a adherir a las disposiciones de la presente ley.

Artículo 14º.- El Poder Ejecutivo Provincial promoverá líneas de acción que favorezcan la adopción del régimen de licencias aquí propuesto por parte del sector privado.

Artículo 15º.- Derogase toda norma que se oponga a la presente ley.

JULIO FRANCISCO GARIBALDI
Diputado Provincial



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La propuesta que aquí se presenta sobre licencias para trabajadores y trabajadoras del ámbito estatal provincial pretende modificar las normas existentes con el objetivo de brindar mayor integralidad y dotar de un enfoque de derechos, no discriminación e igualdad de géneros al actual sistema de protección.

Para ello se promueva un ajuste en el sistema de licencias que permita la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado, mayores posibilidades de conciliación entre la vida laboral y familiar para ambos padres y/o madres de manera indistinta, mejorando así las herramientas disponibles para la protección de los derechos al cuidado vinculados a los marcos normativos del empleo. Atender estos problemas es necesario para dar cuenta del goce efectivo del derecho al cuidado y del derecho al trabajo de todas las personas. Para eso se trabaja sobre tres elementos centrales en esta ley, la promoción de la igualdad de géneros mediante la corresponsabilidad, la garantía de derechos para todas las personas sin distinción de orientaciones sexuales e identidades genéricas, y sin distinción por el origen del vínculo de filiación contemplando licencias especiales para el proceso de adopción y vinculación.

En la actualidad, la legislación laboral vigente reconoce las responsabilidades de cuidado de trabajadores y trabajadoras circunscritas a la protección de la maternidad, fundamentalmente mediante las licencias por maternidad, lo cual da cuenta de claros sesgos de género que colocan e identifican a la mujer como principal responsable del cuidado de los y las menores. En consecuencia, la corresponsabilidad del cuidado prácticamente no se contempla (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014).

La desigual distribución de tareas de cuidado y de la reproducción social, es promovido por el mismo sistema que cristaliza las desigualdades de género y socioeconómicas existentes. Las políticas públicas y la legislación vigente deben entonces revertir estos modelos como parte de la concepción del



Estado y contemplar las múltiples situaciones posibles, fomentando una mayor implicación de los varones en las responsabilidades de cuidados a partir de la generación de herramientas necesarias para que asuman sus obligaciones respecto a la crianza y el cuidado de niños/as y dependientes. Sin embargo, tampoco se deben perder de vista las múltiples formas que adoptan las familias en nuestra sociedad. Esto nos plantea la necesidad/obligación de legislar en la diversidad y reconocer idénticos derechos para padres y madres de la diversidad sexual y la comunidad LGBTIQ.

Diversas normas de derecho internacional establecen la responsabilidad compartida de varones y mujeres respecto de la obligación de cuidado de las niñas, niños y adolescentes, y brindar marcos jurídicos para avanzar en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar sin discriminación.

La Convención para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres establece el reconocimiento de cuidado infantil y el aporte no valorado de la mujer al bienestar social a través de las responsabilidades familiares y promueve la corresponsabilidad entre hombres y mujeres (Art. 5). Además, establece tomar medidas adecuadas para *“prohibir [...] el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública [...]; prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”* (Art. 11).

También los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, más allá del conjunto de protecciones a la maternidad, establecen recomendaciones más específicas para la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras en vistas a la conciliación. Instando a los Estados a *“(...) permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un*



empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.” (Convenio 156 – Art 3). Por otra parte reconoce la posibilidad de licencias parentales para la madre que trabaja o el padre que trabaja durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad (Convenio 191).

Asimismo, las leyes de Identidad de género y Matrimonio igualitario han permitido avanzar en igualdad de derechos para las personas de la comunidad de la diversidad sexual e identidades disidentes. Esto nos plantea la necesidad de ajustar el conjunto de protecciones sociales vinculadas a las familias y el cuidado, de manera de establecer regulaciones que no dejen librado a disputas de sentidos y opiniones subjetivas la posibilidad del goce efectivos de derechos de estas comunidades.

En ese sentido, proponemos específicamente que el conjunto de licencias no presenten distinción alguna, sea ésta por orientación sexual, identidad de género u origen de la relación de filiación con los/as hijos/as. De ese modo se promueve la no discriminación e igualdad de derechos para que todas las familias, independientemente de su configuración y conformación, tengan las mismas posibilidades de asumir las responsabilidades de cuidados. Vale la pena destacar las dificultades del uso de un lenguaje adecuado para plasmar en una norma el reconocimiento de las diversidades. El binarismo y la hetero-normatividad permean nuestro lenguaje, y dan cuenta del modo en que comprendemos y damos sentidos a nuestro mundo. Escapar entonces de estos patrones, se vuelve un desafío permanente.

Estas concepciones se traducen, entre otras, en la posibilidad de que tanto mujeres como varones de parejas heterosexuales como del mismo sexo puedan brindar alimentación y cuidado a sus niños y niñas. De esta manera no solo se contemplan las familias de la diversidad sexual sino que también se promueve la corresponsabilidad.

Así mismo, esta ley propone ampliar la licencia por paternidad e instaurar la parental en vistas a una mejor distribución de las responsabilidades de cuidado al interior de los hogares. Pero se establece una condicionalidad



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

sujeta a la pérdida de 15 días de la licencia bajo el reconocimiento del componente cultural de las desigualdades de género y la necesidad de promover cambios en ese aspecto.

Por último, se destaca la incorporación de la licencia por gestiones y encuentros de vinculación con fines de adopción la cual brinda tiempos disponibles a los trabajadores y trabajadoras para desarrollar los procesos de adopción, entendiéndose que los mismos deben ser apoyados por el Estado y facilitados para las personas adoptantes.

Para finalizar, nos gustaría destacar un elemento vinculado al ámbito de aplicación de la ley ya que compromete al ámbito estatal provincial. Es recomendable que los organismos y empresas del sector privado de la Provincia de Santa Fe adhieran a las disposiciones de la presente ley. En ese sentido, se recomienda al Poder Ejecutivo Provincial promover líneas de acción que favorezcan la adopción del régimen de licencias aquí propuesto por parte del sector privado.

Por otro lado, no podemos dejar de reconocer la necesidad de rediscutir y ampliar las licencias por violencia de género aprobadas por este cuerpo legislativo. Pero creemos que una discusión de esa índole debe realizarse de manera explícita sobre un proyecto que trabaje específicamente sobre la problemática de todos los tipos de violencia contra las mujeres.

Por todo lo antes expuesto y en virtud de los principios que sustentan el presente proyecto de ley, solicito a los y las legisladoras que acompañen la aprobación de la misma.

JULIO FRANCISCO CARIBALDI
Diputado Provincial